



RAPORT

Stabilirea unui cadru european de calitate pentru ocuparea forței de muncă protejate

NOUA PARADIGMĂ A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ PROTEJATE DIN ECONOMIA SOCIALĂ



Co-funded by
the European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, opiniile și opiniile exprimate sunt exclusiv ale autorilor (autorilor) și nu reflectă neapărat pe cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției de Programe Spaniole (SEPIE). Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea care acordă subvenția nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

Noua paradigmă a ocupării forței de muncă protejate din Economia Socială

INDEX



1. INTRODUCERE

2. CADRUL TEORETIC

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

4. REZULTATELE ANCHETEI DE SATISFAȚIE 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. REFERINȚE BIOGRAFICE

ATASAMENTE:

1. TABEL COMPARATIV

2. SONDAJ DE SATISFAȚIE

1. 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:

01

Drepturile omului și 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).

**02**

Incluziune socială

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.

03

Principiul nediscriminării

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

04

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.

05

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 sprijin pentru crearea de locuri de muncă incluzive.

06

Acces la educație și formare

Importanța garantării accesului la programe de educație și formare profesională de calitate este recunoscută pentru a îmbunătăți oportunitățile de angajare pentru grupurile vulnerabile.

07

Abordarea drepturilor și capacităților

Angajarea protejată adoptă o abordare axată pe drepturile și capacitățile oamenilor, recunoscând și consolidându-le abilitățile și potențialul de a contribui semnificativ la piața muncii și la societate în ansamblu.

08

Colaborarea între actorii sociali

Implementarea eficientă a angajării protejate necesită colaborarea dintre guverne, angajatori, sindicate, organizații ale societății civile și alți actori relevanți pentru a dezvolta politici cuprinzătoare și durabile.

2.1 Strategia europeană privind drepturile persoanelor cu dizabilități 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 îmbunătățește 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 în diverse domenii și stabilește numeroase priorități, cum ar fi:

- Accesibilitate: deplasați-vă și locuiți liber, dar și participați 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.
- Egalitatea de participare, având în vedere că obiectivul Strategiei este de a proteja efectiv persoanele cu dizabilități împotriva oricărei forme de discriminare și violență și de a garanta șanse egale în justiție, educație, cultură, sport și turism și accesul la acestea, precum și accesul egal la toate serviciile de sănătate
- Rolul UE în a da exemplu
- Intenția UE de a atinge obiectivele acestei strategii
- Promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități la nivel global

Inițiative emblematice

01 Accesibilitatea UE

O bază de cunoștințe care oferă informații și bune practici privind accesibilitatea în toate sectoarele (până la sfârșitul anului 2022)

02 Cardul european pentru persoane cu handicap

Comisia Europeană va propune un card european pentru persoane cu handicap care se va aplica tuturor țărilor UE. Cardul va face mai ușor pentru persoanele cu dizabilități să primească sprijin adecvat atunci când călătoresc sau se mută într-o altă țară din Uniunea Europeană. (până la sfârșitul anului 2023)

03 Orientări care recomandă îmbunătățiri pentru viața independentă și incluziunea în comunitate

Acest lucru va ajuta persoanele cu dizabilități să trăiască în locuințe accesibile și asistate în comunitate sau să continue să locuiască acasă (2023).

04 Un cadru de servicii de concediu social

Pentru persoanele cu dizabilități (2024)

05 Un pachet pentru îmbunătățirea rezultatelor pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități

(care va fi lansat în a doua jumătate a anului 2022)

06 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.

07 Strategia de resurse umane reînnoită

al Comisiei Europene, inclusiv acțiuni de promovare a diversității și incluziunii persoanelor cu dizabilități.

Implementarea Strategiei: colaborare 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 Națiunilor Unite 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 Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

2.2 Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități

În articolul 27, Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități recunoaște dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități și stabilește cadrul legal pentru obligațiile statelor părți în ceea ce privește munca și angajarea persoanelor cu dizabilități. .

Articolul 27. Munca și angajarea

1. Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci, în condiții de egalitate cu ceilalți; Aceasta include dreptul de a avea oportunitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată pe o piață a muncii și un mediu care este deschis, inclusiv 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 legate de toate formele de angajare, inclusiv condițiile de recrutare, angajare și angajare, continuitatea angajării, avansarea în carieră și condițiile de muncă sigure și sănătoase;**
- (b) Protejează drepturile persoanelor cu handicap, în condiții de egalitate cu ceilalți, la condiții de muncă echitabile și favorabile, inclusiv șanse egale și remunerație pentru muncă de valoare egală, la condiții de muncă sigure și sănătoase, inclusiv la protecție împotriva hărțuirii și la despăgubiri; de nemulțumiri;**
- c) să garanteze că persoanele cu dizabilități își pot exercita drepturile de muncă și sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți;**
- (d) Permite persoanelor cu dizabilități să aibă acces efectiv la programe cuprinzătoare de orientare tehnică și profesională, servicii de plasare și formare profesională și continuă;**
- e) Promovarea oportunităților de angajare și promovarea profesională a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și sprijinirea acestora în căutarea, obținerea, menținerea și revenirea la locul de muncă;**
- f) Promovarea oportunităților de afaceri, angajarea pe cont propriu, crearea de cooperative și demararea propriilor afaceri;**
- g) Angajează persoane cu dizabilități în sectorul public;**
- h) Promovarea angajării 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 făcute acomodări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități la locul de muncă;**
- j) Promovarea dobândirii de experiență de către persoanele cu dizabilități pe piața deschisă a muncii;**
- k) Promovarea programelor de reabilitare profesională și profesională, angajarea de întreținere și reintegrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități.**

2. Statele părți se vor asigura că persoanele cu dizabilități nu sunt supuse sclaviei sau servituții și sunt protejate, în conformitate cu legea, în condiții de egalitate cu ceilalți, împotriva muncii forțate sau obligatorii.

2.3 Pachetul de angajare pentru persoanele cu dizabilități

Pe 21 septembrie 2022, sub mandatul 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 pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030, va contribui la dezvoltarea politicilor naționale care să implice persoanele cu dizabilități în tranziția verde și digitală.

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

- Consolidarea capacităților serviciilor de ocupare și integrare.
- Promovarea perspectivelor de recrutare prin măsuri de discriminare pozitivă și lupta împotriva stereotipurilor.
- Garantați adecvarea locurilor de muncă.
- Promovarea permanenței persoanelor cu dizabilități la locul de muncă și prevenirea dizabilităților asociate bolilor cronice.
- Garantați planuri de reabilitare profesională în caz de boală sau accident.
- Studiul locurilor de muncă de calitate în locuri de muncă protejate și căi de acces la 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 aprobat 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 de afaceri emergente și de scalare. Acesta a fost dezvoltat printr-un proces deschis și incluziv pe o perioadă de doi ani.

Întreprinderile sociale de integrare la locul de muncă sunt un tip de întreprindere socială comună în toată Europa. Sunt specializați în oferirea de oportunități de muncă persoanelor 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 drepturilor sociale al UE. Obiectivul său este de a îmbunătăți situația persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și de a reduce diferențele de angajare între persoanele cu și fără dizabilități. După cum am văzut anterior, 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 dizabilități. 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 aplicarea legislației preexistente a muncii și vor fi publicate în următorii doi ani. Printre acestea se numără:

01 Consolidarea capacităților serviciilor de ocupare și integrare

Prin publicarea unui ghid pentru statele membre pentru a îmbunătăți accesibilitatea și incluziunea serviciilor de ocupare a forței de muncă, care a fost publicat la 25 septembrie 2022.

02 Promovarea perspectivelor de recrutare prin discriminare pozitivă și combaterea stereotipurilor

Printr-un catalog de acțiuni pozitive pentru facilitarea angajării persoanelor cu dizabilități la care participă angajatorii (programat pentru primul trimestru al anului 2023).

03 Asigurați ajustări rezonabile la locul de muncă

Prin elaborarea de orientări pentru angajatori, dintre care unul este elaborarea de orientări privind ajustările rezonabile la locul de muncă pentru angajatori (prevăzut pentru al treilea trimestru al anului 2023).

04 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 (prevăzut pentru trimestrul IV 2023).

05 Asigurarea planurilor de reabilitare profesională în caz de boală sau accident

Prin publicarea liniilor directoare pentru planuri eficiente de reabilitare profesională care acoperă bolile comune și tipurile de accidente (prevăzute pentru primul trimestru al anului 2024).

06 Explorarea locurilor de muncă de calitate în locuri de muncă protejate și căi de acces la piața deschisă a muncii

Prin lansarea unui studiu privind îmbunătățirea ocupării forței de muncă a persoanelor cu dizabilități prin modele alternative de angajare, inclusiv recomandări pentru condiții echitabile de muncă și dezvoltare a carierei în forme alternative de angajare și căi de acces la piața deschisă a muncii care respectă CNUDPH (prevăzută pentru primul trimestru) din 2024).

Deși DUE salută această inițiativă a Comisiei UE, mai sunt încă de făcut pentru a se asigura că măsurile adecvate, adaptate diferitelor tipuri de cerințe de accesibilitate, nu sunt doar identificate, ci și implementate la nivel național, precum și pentru a influența toate viitoarele acțiuni pentru a se asigura că perspectiva surzilor este reflectată. De exemplu, măsuri privind ajustările rezonabile pentru persoanele surde aflate în muncă. De altfel, 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 mare din partea societății civile. În consecință, DUE va colabora cu instituțiile UE și va sprijini asociațiile naționale membre ale DUE pentru a milita pentru includerea perspectivei persoanelor surde în dezvoltarea rezultatelor. DEU va sprijini, de asemenea, asociațiile naționale membre în implementarea acestor produse la nivelul statelor membre. De exemplu, prin diseminarea instrumentelor; Într-adevăr, la sfârșitul anului 2022, DEU va publica un set de instrumente privind Strategia UE pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030, care acoperă toate acțiunile emblematiche și alte acțiuni relevante, inclusiv: include subiectul ocupării forței de muncă.

3. MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ ÎN EUROPA. DATE OBȚINUTE DIN CERCETĂRI DESFĂȘURATE ÎN CADRUL ACESTUI PROIECT

1 PREZENTARE GENERALĂ A MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ

1.1 Tipul și personalitatea juridică a structurilor de muncă protejate

SPANIA

- Unități publice/private
- Comerciale (societăți pe acțiuni și pe acțiuni) S
- ocietăți și cooperative de muncă
- Asociații și fundații

CROAȚIA

- Alții:
Angajarea persoanelor cu dizabilități în Croația poate fi găsită în diferite sectoare, inclusiv unități private, instituții publice, asociații de voluntari și companii comerciale. Din păcate, multe organizații, fie ele publice sau private, nu au politici definite pentru a include persoanele 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 companiile sunt înființate concentrându-se în principal pe aceste tipuri de modele de angajare. Organizațiile existente creează asociații sau întreprinderi sociale în care sunt angajate persoane cu dizabilități în conformitate cu reglementările legale în vigoare, care se aplică și angajaților fără dizabilități. 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. handicap în cadrul atelierelor integrative și protejate

ROMÂNIA

- Unități private

UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Compoziția sectorului în ansamblu variază de la situații în care atelierele protejate sunt gestionate de multe asociații mici, de voluntari, dintre care unele gestionează doar o unitate, până la o situație în care predomină o singură entitate (ca în cazul Remploy în Regatul Unit).) sau chiar constituie întregul sector (cum ar fi Samhall, o fundație devenită societate pe acțiuni în 1992, în Suedia). Atelierele individuale protejate angajează în medie între 30 și 90 de persoane cu handicap

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

1.2 Obiectivele și activitățile centrelor de muncă protejate

Principalele obiective ale angajării protejate sunt:

SPANIA

- Integrare socială
- Integrare profesională
- Oferta de muncă
- 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 lor socială, 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.

Comaniile 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 un subiect dezbătut 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 promovării unor politici care nu doar să se concentreze pe respectarea cotei, ci și să promoveze incluziunea reală și egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități pe piața muncii.

CROAȚIA

- Integrare socială
- Integrare profesională
- Reabilitare
- Oferirea locurilor de muncă
- Altele

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. Obiectivul 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 propice.

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

- Integrare socială
- Integrare profesională
- Oferta de muncă
- Alții

Respectarea cotelor de angajare:

România are cea mai scăzută rată de ocupare în comparație cu alte țări din Uniunea Europeană pentru persoanele cu limitări severe (cu o diferență de peste trei ori mai mare între România și țările cel mai bine plasate).

Cauzele determinante pot fi: restrângerile exercitării dreptului la muncă din Legea nr. 53/2003, modificată și completată (de exemplu, interzicerea angajării persoanelor supravegheate), instrumentul de încurajare a angajatorilor să angajeze persoane cu dizabilități prin intermediul sistemului 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 și sistemul de subvenții pentru antreprenori nu este suficient de atractiv.

Potrivit Legii nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, reeditată, modificată și completată, orice angajator public sau privat cu cel puțin 50 de salariați are obligația de a angaja persoane cu handicap, în procent de cel puțin 4. Cu toate acestea, statisticile arată că angajatorii preferă de obicei celelalte variante ale legii, astfel că, deși a fost început ca măsură activă, sistemul de cote nu a dus la creșterea ratei de ocupare, ceea ce înseamnă că una dintre provocările viitoare sunt legate de creșterea și diversificarea serviciilor legate de ocuparea forței de muncă utilizând în mod activ sistemul de cote.

Furnizarea de servicii de sprijinire a ocupării 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 protecția copilului și ale organizațiilor neguvernamentale în furnizarea acestor servicii, nu există un program la nivel național.

UNIUNEA EUROPEANĂ

Principalele obiective ale angajării protejate au fost cel mai frecvent citate ca integrarea socială și profesională și reabilitarea. În multe țări (Danemarca, Suedia), crearea de locuri de muncă dintr-o structură sau alta a fost considerată obiectivul 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 rezultatele financiare, deși doar a patra pe lista de priorități. În Luxemburg, însă, „producția nu este văzută în termeni de performanță. Este mai degrabă consecința realizării de sine a unui lucrător cu dizabilități decât un obiectiv imediat”.

La capătul opus al scarii obiectivelor clar formulate în ceea ce privește producția, sau chiar productivitatea, se află cele legate de îmbunătățirea bunăstării lucrătorilor cu dizabilități, de exemplu, de restabilirea demnității acestora. Tratatul terapeutic ca atare a fost menționat doar de Grecia, iar o funcție pur ocupațională doar în raport cu centrele spaniole de asistență la muncă.

Au fost adesea menționate și unele obiective intermediare, de exemplu, suplimentarea veniturilor lucrătorilor cu dizabilități (Spania); formare profesională (Norvegia, Scoția); și trecerea la angajarea „obișnuită” (Belgia, Suedia).

1.3 Care sunt tipurile de activități desfășurate în structurile de ocupare a forței de muncă protejate?

SPANIA

- Subcontractarea unui serviciu industrial (ambalare, asamblare, producție)
- Producție
- Sector servicii
- Agricultură
- Activități comerciale
- Altele:
 - Arte grafice și legătorie
 - Servicii de logistică
 - Textile și îmbrăcăminte
 - Call Center Serviciu clienți Servicii administrative
 - Ospitalitate și
 - Catering Reciclare și
 - Gestionarea deșeurilor

CROAȚIA

- Subcontractarea unui serviciu industrial (ambalare, asamblare, producție)
- Producție
- Sector servicii
- Agricultură
- Activități comerciale
- Altele:
 - Arte grafice și legătorie
 - Servicii de logistică

- Txtile și îmbrăcăminte
- Servicii de cazare si alimentatie
- Reciclare si management al deseurilor
- Ingrijire fizica Intretinere gradina
- Servicii de curatenie
- Administratie publica

ROMÂNIA

- Subcontractarea unui serviciu industrial (ambalare, asamblare, producție)
- Producție
- Sector servicii
- Agricultură Activități
- Comerciale
- Altele:
 - Call center și customer service
 - Servicii administrative

UNIUNEA EUROPEANĂ

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

2 LEGISLATIE SI SUPRAVEGHERE

2.1 Există legislație specifică în țara dumneavoastră privind organizarea sau funcționarea locurilor de muncă protejate?

SPANIA



CROAȚIA



ROMÂNIA



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Cu toate acestea, în unele țări, angajarea protejată este exclusă în mod explicit din legislația standard a muncii (de exemplu, în Austria, cu excepția cazului în care există un acord de întreprindere sau „adjudecare” în ramura de activitate în cauză); În alte țări, legislația muncii în vigoare se aplică în absența oricărei referințe specifice la angajarea protejată în lege.

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

Când există două sau mai multe tipuri de ateliere, de obicei se face o distincție între cele care sunt dedicate în principal producției și cele care se concentrează pe tratament. Acestea sunt supravegheate de ministerul competent (muncii sau, respectiv, sănătății) și sunt supuse unor reglementări diferite, în special în ceea ce privește legislația muncii. Lucrătorii cu dizabilități mai puțin severe se găsesc în mare parte în ateliere care pun accentul pe producție, în timp ce atelierelor orientate spre tratament angajează o mare parte a persoanelor cu deficiență mintală.

3 FINANȚARE ȘI SUBVENȚII

3.1 Locuri de muncă protejate în:

SPANIA

Acestea combină
finanțarea de la diferite
niveluri

CROAȚIA

Acestea combină
finanțarea de la diferite
niveluri

ROMÂNIA

Acestea combină
finanțarea de la diferite
niveluri

UNIUNEA EUROPEANĂ

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

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

SPANIA



Nu este direct legat de nivelul veniturilor, ci de alte aspecte precum:

- Numărul de lucrători cu dizabilități angajați.
- Nivelul de handicap al angajatului
- Respectarea cotelor stabilite
- Dezvoltarea de programe de formare și educație
- Rezultate și atingerea obiectivelor
- Participarea la programe specifice

CROAȚIA



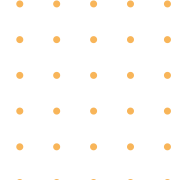

Nu este direct legat de nivelul veniturilor, ci de alte aspecte precum:

- Numărul de lucrători cu dizabilități angajați
- Respectarea cotelor stabilite Dezvoltarea de programe de formare și educație Participare la programe specifice (finanțate de UE sau la nivel național) Donații de la cetățeni și companii

ROMÂNIA



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



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

Cel mai important beneficiu pentru angajatorii cu peste 50 de angajati 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 dizabilități pe perioadă nedeterminată vor primi lunar o sumă din 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 dizabilități sunt serviciile de angajare asistată, adaptate nevoilor acestora.


Cu toate acestea, numărul șomerilor titulari ai unui certificat de handicap înregistrați la agențiile publice locale de ocupare a forței de muncă este foarte scăzut.

Numărul persoanelor cu dizabilități care beneficiază de măsuri de activare a pieței muncii pentru populația generală este foarte scăzut, iar ținta de angajare pentru persoanele cu dizabilități este, de asemenea, scăzută și în scădere.

Agențiile de ocupare a forței de muncă județene nu asigură accesibilitatea fizică adecvată, nici accesibilitatea informațiilor și comunicațiilor.

Este necesară îmbunătățirea calității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, precum și creșterea și diversificarea furnizorilor privați de acest tip de servicii.

Serviciile de angajare oferite sunt deficitare în conținut, iar integrarea lor cu alte servicii sociale publice este limitată.



4 PERSOANE ÎN MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ. CARACTERISTICI DEMOGRAFICE

SPANIA

În anul 2022 erau 1.941.900 de persoane cu dizabilități în vârstă de muncă (16 până la 64 de ani), ceea ce reprezenta 6,3% din totalul populației în vârstă de muncă, și o creștere de 0,6% (12.500 persoane) față de 2021. Din populația menționată, 685.300 au fost active, cu 2,6% mai mult decât în 2021. Persoanele active fără dizabilități au crescut cu 0,7%. În cadrul populației active cu dizabilități s-a observat un procent mai mare de bărbați, o pondere mai mare a grupului de 45-64 de ani și o reprezentare mai mică a persoanelor cu studii superioare decât în populația activă fără dizabilități.

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

După vârstă, majoritatea persoanelor cu dizabilități care lucrează într-un centru special de angajare au peste 45 de ani (56,8%).

CROAȚIA

Potrivit Registrului persoanelor angajate cu dizabilități (4 septembrie 2023, Institutul Croat de Sănătate Publică), 21.616 persoane sunt înregistrate în Republica Croația. Dintre acestea, 16.944 de persoane cu dizabilități (52,5% bărbați și 47,5% femei) îndeplinesc criteriile stabilite în Regulamentul privind conținutul și modalitatea de ținere a Registrului persoanelor cu dizabilități angajați (NN 75/18). Angajatorii pot număra aceste persoane în cota lor de angajare sau pot folosi beneficii pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.

Procentul persoanelor cu dizabilități angajate este calculat anual, dar nu reprezintă informații statistice complete. De exemplu, în 2022, un total de 131.938 de persoane au fost angajate conform evidențelor Serviciului croat de ocupare a forței de muncă, inclusiv 3.065 de persoane cu dizabilități. Față de anul precedent, când erau angajați 2.740 de persoane cu dizabilități, aceasta reprezintă o creștere de 11,9%. Din totalul persoanelor angajate cu dizabilități, 1.587 sunt bărbați (51,8%) și 1.478 sunt femei cu dizabilități. În ceea ce privește industria ocupării forței de muncă, cel mai mare număr de persoane cu dizabilități în 2022 au fost angajate în industria prelucrătoare (15,2%), urmată de Ospitalitate (12,4%) și Administrație Publică (12%).

Din păcate, ne lipsesc informațiile specifice despre entitățile juridice din Croația care angajează persoane cu dizabilități.

ROMÂNIA

La 31 decembrie 20224 numărul total de persoane cu dizabilități raportat de Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Județelor (GDSACP), respectiv cele locale ale raioanelor București, era de 857.638 de persoane. Dintre aceștia, 98,03% (840.727 persoane) sunt îngrijiți de familii și/sau locuiesc independent și 1,97% (16.911 persoane) sunt în instituții publice rezidențiale de asistență socială pentru adulți cu dizabilități coordonate de Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Handicap, Copii și Adopții.

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

În județe/municipali, cel mai mare număr de persoane cu dizabilități se înregistrează în municipiul București (73.313 persoane), urmat de județul Prahova (37.732 persoane), iar cel mai mic număr se înregistrează în județul Covasna (6.363 persoane).

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

În ceea ce privește grupa de vârstă 18 - 64 de ani, ponderea persoanelor cu dizabilități este următoarea: 5 între 18 și 19 ani, 0,98%; între 20 și 24 de ani, 2,11%; între 25 și 29 de ani 2,44%; 30-34 ani 4,24%; 35-39 ani 4,14%; 40-44 ani 5,35 la sută; 45-49 ani 5,80 la sută; 50-54 ani 7,25 la sută; 55-59 ani 6,29%; 60-64 ani 10,01%.

Numărul persoanelor cu dizabilități severe reprezintă 40,09% din total, persoanele cu dizabilități severe 48,21% și persoanele cu dizabilități medii și ușoare 11,70%.

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

UNIUNEA EUROPEANĂ

Cea mai mare diferență între țările UE a constat în numărul real de persoane cu dizabilități angajate în sectorul adăpostit și dimensiunea lor relativă (27.000 în Suedia dintr-o populație activă economic de aproximativ 4 milioane).

Majoritatea lucrătorilor din sectorul protejat sunt persoane cu dizabilități; Procentul de lucrători fără dizabilități (în mare parte angajați în anumite roluri de supraveghere) variază de obicei între 5% și 25%. Cu toate acestea, în Polonia situația este neobișnuită, cu doar 122.000 de lucrători cu dizabilități într-o forță de muncă totală protejată de aproximativ 200.000; Această situație anormală se datorează faptului că orice companie cu o forță de muncă de cel puțin 40% PWD (sau chiar 30% dacă sunt PWD vizuale) se poate califica pentru statutul de angajare protejată.

Proporția bărbaților în locuri de muncă protejate este sistematic mai mare decât cea a femeilor, constituind în medie 60% până la 70% din total (chiar 80% în Elveția). Există puține statistici privind distribuția pe vârstă a lucrătorilor cu dizabilități.

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

5 NATURA DISCABILITĂȚII

Natura dizabilității lucrătorilor cu locuri de muncă protejate este rar studiată. Puținele cifre disponibile relevă diferențe marcante. În Suedia, de exemplu, doar 33% sunt persoane cu handicap mental sau psihic, iar 26% în Norvegia; doar 16% au PWD mintal în Marea Britanie. Procentul persoanelor cu dizabilități fizice este de aproximativ 50% în Suedia, dar doar 7% în centrele din Franța.

SPANIA

- Fizice și organice, senzoriale și psihice (intelectuale și mentale)
- 50% dintre lucrătorii din centrele speciale de ocupare sunt persoane cu dizabilități intelectuale și/sau mintale din cauza dificultăților de acces pe piața obișnuită a muncii.

CROAȚIA

- Dizabilități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung

ROMÂNIA

- Fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mental, psihic
- Dizabilități severe 40,09%, dizabilități marcate 48,21%, dizabilități medii și ușoare 11,7%.

6 TIPURI DE SITUAȚIA DE MUNCĂ A LUCRĂTORILOR CU HANDICAPĂȚI ÎN UN MEDIU PROTEJAT

SPANIA

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

Centre speciale de angajare:

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

Proporția lucrătorilor cu dizabilități: Conform legislației spaniole, cel puțin 70% din forța de muncă a unui EWC trebuie să fie alcătuită din persoane cu dizabilități.

Activități și sectoare: EWC-urile pot funcționa în diverse sectoare, cum ar fi serviciile, industria și agricultura, printre altele. Oferă locuri de muncă adaptate abilităților persoanelor cu dizabilități.

Adaptarea posturilor: locurile de muncă EWC sunt adaptate în funcție de abilitățile individuale ale lucrătorilor cu dizabilități.

Enclave de lucru:

Definiție: Enclavele de muncă sunt un tip de integrare profesională care constă în colaborarea între un Centru Special de Angajare și o companie obișnuită. În acest model, lucrătorii cu dizabilități angajați de CEE își desfășoară activitatea în unitățile companiei colaboratoare.

Participarea companiilor obișnuite: În Enclavele de muncă, compania obișnuită participă la integrarea în muncă facilitând un mediu de lucru incluziv pentru lucrătorii cu dizabilități din ECE.

Adaptarea locului de muncă: Ca și în ECE, în Enclavele de muncă locurile de muncă sunt adaptate în funcție de nevoile și abilitățile individuale ale lucrătorilor cu dizabilități.

Ambele modele urmăresc să faciliteze incluziunea în muncă a persoanelor cu dizabilități, oferindu-le locuri de muncă adaptate caracteristicilor lor. Alegerea dintre un CEE și o Enclavă de Muncă poate depinde de mai mulți factori, cum ar fi nevoile specifice ale persoanei cu dizabilități, caracteristicile locului de muncă și colaborarea cu companii obișnuite. Aceste modele fac parte din politicile de integrare a muncii din Spania și urmăresc să promoveze șanse egale la locul de muncă.

CROAȚIA

În Croația, situația de angajare a persoanelor cu dizabilități într-un mediu protejat poate fi de mai multe categorii. Oportunitățile naționale de angajare a persoanelor cu dizabilități includ prevederi pentru locuri de muncă protejate. Cu toate acestea, dorim să subliniem că în Croația nu există un cadru juridic specific pentru ocuparea forței de muncă protejate. Oportunitățile menționate mai sus pot fi caracterizate drept angajare protejată, finanțată de instituțiile publice.

Acestea sunt tipurile de situație de angajare a lucrătorilor cu dizabilități din Croația:

1. **Ateliere protejate și integrative (Zaštitne i integrativne radionice):** acestea sunt locuri de muncă desemnate care oferă locuri de muncă persoanelor cu dizabilități. Mediul de lucru se adaptează nevoilor și abilităților angajaților, oferind un mediu de susținere. Există și o formă de unitate de muncă pentru angajarea persoanelor cu dizabilități pe care angajatorul o stabilește printr-un act special ca unitate contabilă independentă. Unitatea de lucru va deveni un atelier protejat și integrator dacă îndeplinește condițiile pentru aceasta. Un atelier protejat este o instituție sau o firmă care oferă locuri de muncă protejate persoanelor cu dizabilități pentru care Centrul de Reabilitare Profesională a stabilit, printr-o evaluare și opinie (denumită în continuare evaluare și opinie a centrului), că numai Aceștia sunt angajați în locuri de muncă protejate. Datorită dizabilității lor, ei pot atinge între 30% și 70% din performanța de lucru așteptată. Un atelier de protecție trebuie să aibă cel puțin 5 angajați, iar din numărul total de angajați, cel puțin 51% trebuie să fie persoane cu dizabilități angajate în locuri de muncă protejate.

Pe baza unei sesizări de la centrul de reabilitare profesională, un atelier protejat poate primi persoane reabilite pentru pregătire practică. Numărul angajaților atelierului protejat care nu sunt persoane cu handicap încadrate în locuri de muncă protejate, împreună cu numărul celor reabilitați în pregătire practică, nu trebuie să depășească numărul persoanelor cu handicap încadrate în locurile de muncă protejate.

2. Angajarea sprijinită (Mjere aktivne politike zapošljavanja): acest model constă în acordarea de asistență și sprijin persoanelor cu dizabilități pentru a găsi și menține un loc de muncă pe piața obișnuită a muncii. Sprijinul este adaptat nevoilor individului și poate include consiliere în carieră, acomodare la locul de muncă și alte suporturi.

3. Ocuparea forței de muncă în întreprinderi sociale (Zapošljavanje u socijalnim poduzećima): unele întreprinderi sociale din Croația se concentrează pe angajarea de persoane cu dizabilități. Aceste companii pot opera în diverse sectoare, iar obiectivul lor principal este de a oferi oportunități de angajare și de a promova incluziunea socială.

4. Piața deschisă a forței de muncă (Otvoreno tržište rada): unele persoane cu dizabilități pot fi angajate pe piața obișnuită a muncii cu adaptări și sprijin, cu scopul de a obține o incluziune deplină. Angajatorii din sectorul public sunt obligați să acorde preferință în timpul angajării dacă o persoană are performanțe la fel de bine ca și candidatul cu cel mai mare punctaj.

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

ROMÂNIA

Din 2010, România dezvoltă politici de creștere a accesibilității, a participării egale, a educației și formării profesionale, a protecției sociale, a sănătății și a ratei de angajare a persoanelor cu dizabilități, pentru a construi o „Europa fără bariere pentru toți”. Potrivit Constituției României, dreptul la muncă nu poate fi îngăduit, iar „persoanele cu dizabilități se bucură de o protecție specială”.

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

Până în 2002, rata de ocupare 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 satisfacerea nevoilor sociale speciale ale acestor persoane.

Registrul electronic român al handicapului, înființat în 2011 și gestionat de MLFSPEP, își propune să estimeze cu exactitate gradul de integrare profesională în acest domeniu. Datele referitoare la educația incluzivă sunt mai ușor de colectat, în principal din școlile incluzive. Lipsesc unele elemente care împiedică o estimare exactă a gradului de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități în România. Monitorizarea angajării nu durează suficient de mult pentru a elimina toate riscurile de abandon de către PWD

Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități în România rămâne relativ scăzută: 12,26% (în 2019) până la 14% (în 2020), față de includerea pe piața muncii din țările europene dezvoltate Norvegia 61,7%; Elveția 62,0%; Austria 41,9%; Germania 46,1%; Regatul Unit 38,9%) sau nordul Statelor Unite (Canada 56,3%; SUA 38,1%).

Reglementările legale și politicile administrative au un impact uriaș asupra vieții persoanelor cu dizabilități. Conform politicilor actuale privind angajarea persoanelor cu dizabilități, oricine dorește să se integreze sau să se reintegreze pe piața muncii are acces liber la evaluare și consiliere profesională, indiferent de vârstă și de tipul sau gradul de dizabilitate.

În plus, aceștia pot primi consiliere profesională dacă sunt instruiți și au vârsta corespunzătoare, dacă sunt șomeri și fără experiență profesională sau chiar dacă sunt angajați, dar doresc o recalificare profesională.

Formarea profesională a PWD se organizează 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 (locuri protejate), care angajează persoane cu dizabilități (mai severe), sau ca etapă intermediară pe piața deschisă a muncii.

Acestea sunt entități organizate ca/reprezentate de persoane fizice sau juridice, publice sau private; Ele pot fi, de asemenea, secții, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici sau instituțiilor publice, organizațiilor neguvernamentale sau pot fi organizate de o persoană fizică cu handicap autorizată, care poate conduce o societate independentă, în condițiile prevăzute de lege. Rata personalului cu handicap trebuie să fie de cel puțin 30% din forța de muncă. Numărul unităților protejate autorizate din România a crescut de la 400 (în 2010) la 722 de unități înregistrate în 2019. Potrivit datelor Institutului Național de Statistică și rapoartelor europene, peste 3.000 de organizații neguvernamentale desfășoară activități economice constante, în cadrul diverselor formule (ateliere protejate, unități protejate autorizate, întreprinderi sociale etc.)

UNIUNEA EUROPEANĂ

La nivel european, există trei tipuri principale de statut de angajare pentru lucrătorii cu dizabilități într-un mediu protejat.

- Primul este tipul în care toți lucrătorii din sector sunt considerați clienți sau stagieri, adică nu au o relație reală de lucru cu angajatorul lor. Germania, Grecia și Irlanda sunt exemple din această categorie. În acest caz, lucrătorii cu dizabilități nu sunt niciodată considerați angajați, chiar dacă primesc compensații financiare pentru munca pe care o desfășoară.
- 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 ocupare a forței de muncă protejate, gradul de handicap și dacă angajatorul este parte la un contract colectiv. Rezultatul este că unii lucrători sunt considerați studenți, stagieri sau clienți, în timp ce alții beneficiază de statutul de angajat și de toate drepturile asociate.
- În cele din urmă, în cea de-a treia categorie, lucrătorii din sectorul muncii protejate sunt considerați practic salariați. Dintre țările din această categorie se remarcă Belgia, Suedia și Regatul Unit. În aceste cazuri, angajații semnează un contract identic cu cele utilizate în afara mediului de muncă protejat.

7. CU PRIVIRE LA LIBERTATEA DE ASOCIAȚIE, LUCRĂTORII DIN ATELIERELE PROTEJATE SE POATE ADERE LA SINDICATE?

SPANIA

Da, lucrătorii din centrele speciale de ocupare a forței de muncă din Spania au dreptul de a adera la sindicate. Calitatea de membru al sindicatului este un drept fundamental recunoscut de legislația spaniolă a muncii, care se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv celor angajați în EWC.

Sindicatul joacă un rol important în reprezentarea lucrătorilor, negocierea colectivă și apărarea drepturilor și intereselor lor în muncă. Lucrătorii EWC au dreptul de a participa la activități sindicale, cum ar fi calitatea de membru, participarea la adunările sindicale și alegerea reprezentanților sindicali.

Este important de menționat că apartenența la un sindicat este voluntară și că lucrătorii sunt liberi să aleagă dacă se alătură sau nu la un sindicat. Sindicatul poate oferi sprijin și consiliere lucrătorilor cu privire la diverse probleme de angajare, cum ar fi condițiile de muncă, salariile și negocierile colective.

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

CROAȚIA

Nu, în Croația nu există sindicate pentru persoanele cu dizabilități sau pentru angajații atelierelor de angajare protejată.

ROMÂNIA

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

UNIUNEA EUROPEANĂ

Când vine vorba de libertatea de asociere, în unele țări – în special în cele în care lucrătorii cu dizabilități nu au statut de angajat – sindicalizarea la locul de muncă protejată este eliminată. Acolo unde coexistă două tipuri de locuri de muncă protejate, ca în Franța, lucrătorii din atelierele protejate pot adera la sindicate, dar nu li se acordă acest drept în centrele de asistență la locul de muncă. În marea majoritate a țărilor, libertatea de asociere în aceste unități există în principiu, dar nu ia nicio formă tangibilă. Astfel, există un decalaj între dreptul teoretic de organizare și o rată (adesea foarte) scăzută a membrilor, care se poate explica printr-un anumit dezinteres manifestat de marile federații sindicale față de personalul protejat în general, pe de o parte, și dificultățile de a funcționa alături de asociații de voluntari, pe de altă parte. În cele din urmă, în puținele cazuri în care statutul de angajat este recunoscut pe scară largă pentru lucrătorii cu dizabilități într-un mediu protejat, sindicatele pot fi considerate a juca un rol central: acest lucru se poate observa în Valonia (Belgia francofonă) cu rate de afiliere de 30 până la 40. % și unde 62% dintre atelierele de producție protejate (entreprises de travail adapté) au un reprezentant sindical; și în Suedia, unde aproape 100% sunt afiliați la sindicate.

În aproape jumătate dintre țări nu se aplică niciun contract colectiv de muncă. Cu toate acestea, în Marea Britanie, prin contrast, Remploi are propriul său contract colectiv național, iar în Belgia aproape toate contractele colective recunoscute de Consiliul Național al Muncii se aplică acum atelierelor protejate.

În mod similar, când vine vorba de reprezentarea electivă și participarea lucrătorilor cu dizabilități la luarea deciziilor în cadrul structurilor de ocupare a forței de muncă protejate, situațiile variază foarte mult, de la cazul „obișnuit” apropiat de angajarea neprotejată (de exemplu, Belgia, Norvegia, Suedia și Statele Unite). Regatul Unit, unde au loc alegeri ale delegaților sindicali), la o absență totală a reprezentării sau a participării la luarea deciziilor (de exemplu, Luxemburg și Elveția).

8 NIVELUL VENITULUI LUCRĂTORILOR DIN CENTRE SPECIALE DE MUNCĂ

SPANIA

Va depinde de categoria profesională pentru care este angajat lucrătorul.

Salariu de baza:

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

Ne lipsesc informații specifice cu privire la veniturile exacte ale lucrătorilor cu dizabilități din Croația. Venitul lucrătorilor cu handicap din atelierele protejate sau orice alt tip de angajare poate varia în funcție de mai mulți factori, precum tipul de muncă, angajatorul și reglementările aplicabile.

În Croația, Legea privind reabilitarea profesională și angajarea persoanelor cu dizabilități abordează aspecte legate de angajarea persoanelor cu dizabilități, inclusiv reglementările salariale. În plus, Croația este una dintre țările cu un salariu minim obligatoriu pe care companiile trebuie să-l respecte. Salariile minime sunt ajustate o dată pe an prin reglementări guvernamentale, iar aceste ajustări sunt de obicei anunțate înainte de a intra în vigoare.

Salariul minim pe anul 2023 a fost de 700,00 euro brut, în timp ce, în 2024, prin hotărâre a Guvernului Republicii Croația, salariul minim va crește la o sumă brută de 840,00 euro. Salariul mediu brut în noiembrie 2023 la nivel național în Croația a fost de 1.680 de euro.

ROMÂNIA

Alocație pentru persoane cu handicap

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

Indemnizația lunară este:

419 lei pentru un adult cu handicap grav;

317 lei pentru un adult cu dizabilități profunde.

Bugetul personal lunar complementar este:

179 lei pentru adult cu handicap grav;

132RON pentru adult cu handicap profund;

72 RON pentru adult cu handicap mediu.

Familia sau reprezentantul legal al unui copil cu handicap grav, profund sau mediu primește și un buget personal complementar pe toată perioada în care îngrijește, îngrijește și întreține copilul, egal cu:

359 lei pentru un copil cu handicap grav;

210 lei pentru un copil cu handicap profund;

72RON pentru un copil cu handicap mediu.

UNIUNEA EUROPEANĂ

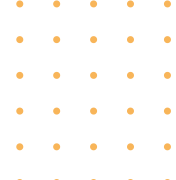

În mai mult de două treimi din țările studiate a existat un salariu sau un venit minim pentru lucrătorii cu dizabilități în locuri de muncă protejate; excepțiile au fost Grecia, India și Irlanda.

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 completează pensia de invaliditate. Diferitele forme de venit ale persoanelor cu locuri de muncă protejate trebuie analizate mai atent.

Într-un grup de țări, venitul câștigat este considerat separat de alte forme de venit și este stabilit în linii mari pe baza unor criterii standard: experiență, calificări, productivitate, contracte 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, pentru structurile care oferă o tranziție către angajare deschisă; și Spania, în ciuda disparităților marcate 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 Guvern aduce totalul la cel puțin 90% din SMIC. Oricare ar fi salariul plătit de firmă, remunerația totală a unui lucrător nu poate depăși 130% din SMIC, ceea ce limitează posibilitățile de promovare, cel puțin din punct de vedere al veniturilor. Venitul unei persoane care lucrează într-un centru de asistență la locul de muncă este alcătuit dintr-o parte legată de productivitate (cel puțin 15% din SMIC) și un supliment de venit plătit de Guvern (cel puțin 55% din SMIC). Adulții cu dizabilități pot beneficia de o prestație complementară care nu este legată de angajarea lor; Venitul total rezultat variază atunci între 70% și 110% din SMIC.




La fel, în Germania, la salariul de bază stabilit de biroul de muncă se adaugă o componentă evaluată în funcție de volumul și calitatea muncii individului. În Republica Cehă, lucrătorii a căror muncă 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 50% când este parțial plătită). În Danemarca, salariul este stabilit în funcție de pensia de invaliditate primită 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, se așteaptă ca salariul (de obicei completat de o pensie de invaliditate) să reflecte abilitățile „reziduale” pe care le poate avea persoana cu handicap (adică, cu cât invaliditatea este mai mare, cu atât salariul este mai mic). În mod similar, în Grecia, deși productivitatea poate fi luată în considerare, venitul este în mare măsură evaluat în funcție de gradul de dizabilitate.

Luxemburg este o excepție în acest sens, întrucât veniturile se acordă indiferent de munca prestată; Persoanele înregistrate oficial ca PWD primesc un venit minim garantat, indiferent dacă lucrează sau nu. În toate cazurile luate în considerare, salariile se plătesc în numerar sau în conturile bancare ale lucrătorilor.

Lucrătorii beneficiază adesea de o serie de subvenții în plus față de salariu. Acestea includ transportul subvenționat în aproape 75% din cazuri, deși sub diferite forme: rambursare parțială sau totală, transport gratuit pentru persoanele cu handicap, servicii de colectare. La fel, aproape jumătate primesc o subvenție de masă. În unele cazuri, sunt furnizate haine de lucru (de exemplu, Franța și Irlanda), deși această regulă se aplică adesea tuturor lucrătorilor (de exemplu, Belgia și Regatul Unit). În unele cazuri, lucrătorii sunt cazați la sediu (în Franța, acest lucru se întâmplă rar în ateliere protejate, dar este mai frecvent în centrele de asistență la locul de muncă, deși cazarea este întotdeauna finanțată dintr-o sursă independentă). În Belgia, cazarea este uneori oferită lângă unități de muncă protejată. În unele cazuri, sunt organizate activități de agrement, ca în Grecia sau în centrele franceze de asistență la muncă.



9 CONDIȚIILE DE MUNCĂ ALE LUCRĂTORILOR CU HANDICĂPȚI ÎN MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ (ORE DE LUCRĂ/ȘĂPTĂMÂNĂ, VACANȚE PLATATE, VACANȚI PLATATE ACORDATE).

SPANIA

În ceea ce privește programul de lucru, pauzele, concediile de odihnă, permisele și licențele, se aplică Statutul Muncitorilor (secțiunea a cincea a capitolului II din Titlul I), cu următoarele particularități

1. Orele suplimentare sunt interzise, cu excepția celor necesare pentru prevenirea sau repararea accidentelor și a altor pagube extraordinare.
2. Lucrătorul cu handicap poate lipsi de la locul de muncă, cu condiția să anunțe în prealabil și să justifice, pentru a urma tratamente de reabilitare medico-funcțională și pentru a participa la activități de orientare, formare și reabilitare profesională, cu drept la remunerație, întotdeauna . că astfel de absențe sunt neplătite, cu condiția ca astfel de absențe să nu depășească zece zile într-o perioadă de șase luni. bianual.

CROAȚIA

Condițiile de muncă pentru lucrătorii cu dizabilități din Croația pot varia în funcție de angajatorul specific, de tipul de atelier protejat și de reglementările aplicabile. Angajatorii sunt încurajați să ofere șanse egale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități și să creeze un mediu de lucru propice. Mai jos este o prezentare generală a condițiilor tipice de angajare pentru lucrătorii cu dizabilități, ținând cont de faptul că aceste detalii pot fi modificate și pot diferi de la o organizație la alta:

Program de lucru/săptămână: Programul 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 dizabilități pot fi ajustate în funcție de natura muncii și de nevoile lucrătorilor. Unii angajatori pot oferi oportunități cu fracțiuni de normă sau programe de lucru flexibile.

Concediu plătit: legislația națională croată prevede concediu medical și concediu anual pentru toți angajații, inclusiv pentru lucrătorii cu dizabilități. Politicile specifice privind concediul plătit pot depinde de companie și de contractele de muncă sau contractele colective relevante. Conform legii, 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.

Vacanțe plătite acordate: Toți angajații au dreptul la concedii plătite și weekenduri în Croația în fiecare an.

ROMÂNIA

În funcție de calificarea și gradul de handicap, oricine are dreptul la muncă. Pentru creșterea numărului de persoane cu dizabilități angajate, drepturile acestora sunt reglementate de Legea 448 din 2006.

A) Condițiile de angajare a persoanelor cu dizabilități

În cazul în care suferă de un handicap, angajatorul trebuie să le asigure toate condițiile necesare pentru a-și putea desfășura munca. În plus, ca orice alt coleg de muncă, ei au dreptul de a fi promovați.

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

Potrivit Ordonanței de Urgență 60/2017, orice angajator cu peste 50 de angajați trebuie să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de 4% din totalul salariaților.

În plus, dacă ești o persoană cu dizabilități, beneficiazi de o perioadă de probă plătită de cel puțin 45 de zile. Angajatorul trebuie să vă ofere formare în această perioadă de probă și să vă ofere aceleași beneficii pe care le aveți în contractul individual de muncă.

B) Dreptul la formare profesională

Înainte de a-și căuta de lucru, aceștia ar trebui să știe că au acces gratuit la consiliere și orientare în carieră. Astfel, aceștia se vor putea integra mai ușor într-un nou loc de muncă sau chiar vor efectua o reconversie profesională dacă vor să-și schimbe domeniul de activitate.

Ei pot beneficia de programe de formare profesională dacă au vârsta adecvată pentru angajare (peste 16 ani). Chiar și atunci când au un loc de muncă, dar doresc să se recalifice, pot beneficia de formare profesională gratuită.

C) Salariul, beneficiile și perioada de concediu

Dacă suferiți de un handicap, veți beneficia de cel puțin 3 zile de concediu plătit oferit de compania dumneavoastră. Astfel, în afara celor minim 21 de zile de concediu platit pe care trebuie să le primiți prin lege, veți mai primi cel puțin 3 zile. De aceste zile suplimentare vor beneficia și tinerii și persoanele care lucrează în condiții dure sau dăunătoare.

În ceea ce privește salariul, angajatorul este obligat să ofere același salariu pe care l-ar acorda oricărui alt salariat aflat într-o funcție similară. În plus, veți continua să primiți indemnizația lunară de invaliditate după semnarea contractului de muncă. De asemenea, indemnizația de prezență nu este revocată la acceptarea angajării.

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

UNIUNEA EUROPEANĂ

Cea mai mică diferență între țări se referă la ziua lucrătoare. În general, ziua de lucru variază 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 lucrătoarele. Nu par să existe cazuri de muncă a copiilor (sub 15 ani) în structurile de locuri de muncă protejate din țările examinate.

Apar unele diferențe atunci când vine vorba de munca de noapte. Este ilegal în aproape jumătate din țările din eșantion. În Belgia este considerat excepțional sau foarte rar, în timp ce în Franța este marginal și necesită permisiunea specială din partea autorităților de inspecție a muncii și a comitetelor de siguranță, sănătate și condiții de muncă. În Spania este interzis, cu excepția cazului în care există o dispensă specială, din cauza insuficienței transportului public. Este permis în Republica Cehă și Polonia, sub rezerva autorizației medicale, precum și în India, unde se plătește și o primă.

Sistemul de concedii plătite pentru persoanele cu un loc de muncă protejat nu diferă de sistemul obișnuit din majoritatea țărilor studiate.

În Luxemburg, Polonia și unele unități belgiene, lucrătorilor cu dizabilități se acordă zile suplimentare de concediu medical. În Republica Cehă, Suedia și Regatul Unit, numărul de zile acordate concediului medical este mai mare decât în cazul angajării „obișnuite”.

10 SUNT BENEFICIILE DE SECURITATE SOCIALĂ APLICABILĂ ÎN MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ DIFERITE DE CELE DIN ALTE SECTOARE?

SPANIA

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

Câteva aspecte care ar putea fi relevante în legătură cu contribuțiile la asigurările sociale în ECE sunt:

Bonusuri și reduceri: În unele cazuri, EWC pot beneficia de bonusuri și reduceri ale contribuțiilor la asigurările sociale. Aceste stimulente fiscale urmăresc să încurajeze angajarea persoanelor cu dizabilități și colaborarea între EWC și companiile obișnuite.

Flexibilitate în contribuții: Pot exista anumite flexibilități sau adaptări în contribuțiile la asigurările sociale pentru a reflecta condițiile speciale de angajare în CEE.

Colaborarea cu companii obișnuite: Dacă un EWC stabilește o enclavă de muncă în colaborare cu o companie obișnuită, contribuțiile la asigurările sociale pot fi gestionate în comun sau adaptate nevoilor respectivei colaborări specifice.

Reglementare regională: Unele aspecte legate de contribuțiile la asigurările sociale pot fi reglementate la nivel regional, deoarece în Spania există competențe descentralizate în materie de muncă. Prin urmare, este important să se țină cont de reglementările specifice comunității autonome în care își desfășoară activitatea CEE.

CROAȚIA

Prestațiile de securitate socială pentru lucrătorii cu dizabilități sunt, în general, supuse acelorași reguli și principii ca și cele din alte sectoare.

ROMÂNIA

Spre deosebire de un muncitor angajat care nu suferă de un handicap, acesta va fi scutit de plata impozitului pe salarii. Condițiile de pensionare sunt diferite de cele ale persoanelor fără dizabilități. Astfel, dacă suferă de un handicap grav și au realizat o treime din stagiul de cotizare înainte de a fi angajați, beneficiază de reducerea vârstei de pensionare cu 15 ani.

UNIUNEA EUROPEANĂ

În aproape jumătate din țările europene studiate, prestațiile de securitate socială aplicabile în cazul angajării protejate sunt identice cu cele din restul lumii (Republica Cehă, Franța (pentru atelierelor protejate), Germania, Norvegia, Polonia, Portugalia, Spania (pentru atelierelor protejate).), Suedia și Regatul Unit).

În Grecia, deși se aplică aceleași beneficii de securitate socială în cazul unui loc de muncă protejat ca și în cazul altor forme de angajare, lucrătorii cu handicap au dreptul la o pensie mai devreme.

În mai multe țări, prestațiile plătite în cadrul unui loc de muncă protejat sunt comparabile cu cele plătite în cadrul unui loc de muncă „obișnuit”, cu excepția indemnizațiilor de șomaj. În cazul lucrătorilor cu handicap, acesta se calculează conform regulilor specifice din Belgia; Nu se acordă în Danemarca, în centrele de asistență la muncă din Franța și Spania sau în Elveția.

În Irlanda și Luxemburg, lucrătorii angajați cu un loc de muncă protejat primesc o pensie de invaliditate care le dă dreptul la alte prestații de securitate socială, legate, prin urmare, de invaliditatea lor și nu de activitatea lor profesională.

11 MODEL DE MUNCĂ PROTEJATĂ

SPANIA

În Spania, modelul care a fost dezvoltat în majoritatea centrelor speciale de angajare este un model salarial, foarte asemănător cu cel dezvoltat în companiile obișnuite, dar cu condiții de muncă specifice stabilite în acord. Din partea angajatorilor, viziunea lor este mult mai concentrată pe performanță și profit decât pe nevoile grupului.

Probabil că centrele speciale de angajare care vizează angajarea persoanelor cu dizabilități mintale prezintă un model mai terapeutic adaptat caracteristicilor persoanelor cu dizabilități.

CROAȚIA

Croația folosește un model mixt (dual) pentru angajarea lucrătorilor cu dizabilități, care combină atât elemente de protecție, cât și de angajare remunerată. În acest model, persoanele cu dizabilități beneficiază de un mediu de susținere conceput pentru a se potrivi nevoilor lor specifice, în timp ce primesc un salariu pentru munca lor. Această abordare duală are ca scop realizarea unui echilibru între protecția și incluziunea socială a lucrătorilor cu dizabilități.

Modelul mixt permite ajustări personalizate la locul de muncă, asigurând că condițiile de muncă și sarcinile sunt adaptate la abilitățile persoanelor cu dizabilități. Deși se pune accent pe asigurarea unui mediu de protecție și susținere, lucrătorii cu dizabilități sunt considerați angajați și primesc salarii în conformitate cu legislația muncii.

Această abordare este în concordanță cu inițiative mai largi care promovează incluziunea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități. Recunoaște valoarea muncii ca mijloc de împuternicire și integrare socială, recunoscând drepturile lucrătorilor cu dizabilități la compensarea echitabilă pentru contribuțiile lor. Modelul mixt reflectă angajamentul Croației de a promova locuri de muncă incluzive, care să permită persoanelor cu dizabilități să participe în mod semnificativ pe piața muncii, bucurându-se în același timp de protecția și sprijinul necesar pentru nevoile lor specifice.

ROMÂNIA

În România, modelul care a fost dezvoltat în majoritatea centrelor speciale de angajare este un model salarial, foarte asemănător cu cel dezvoltat în companiile obișnuite, dar cu condiții de muncă specifice stabilite în acord. Din partea oamenilor de afaceri, viziunea lor este mult mai concentrată pe nevoile grupului.

Se desfășoară următoarele activități:

- Procese de recrutare și selecție după o serie de criterii de calificare
- Sprijin pentru angajați oferit de o echipă multidisciplinară de specialiști (asistenți sociali, formatori/instrucori, consilieri de orientare în carieră, resurse umane etc.) experți în resurse și securitatea locului de muncă) pentru facilitarea muncii și a integrării sociale a persoanelor cu dizabilități.
- Proces de evaluare socio-profesională a tinerilor cu dizabilități (plan individualizat integrat).
- Ei participă la un program de consiliere și orientare în carieră pentru a-și determina nevoile și pentru a facilita angajarea efectivă într-o unitate protejată. Angajarea se face pe baza unui contract de munca legal conform legislației române.
- Consilierea individuală sau de grup și orientarea în carieră se realizează în funcție de abilitățile persoanei, capacitatea de muncă și opțiunile disponibile.
- Cursurile de formare profesională și sprijin regulat sunt oferite participanților sub formă de ateliere, de exemplu, în croitorie, legătorie manuală, IT sau meșteșuguri, pictură, producția de lumânări decorative și arhivarea documentelor.
- Furnizarea de sprijin profesional, social și psihologic în funcție de nevoi.
- Consultanță gratuită pe piața muncii este disponibilă la cerere.

UNIUNEA EUROPEANĂ

Mi s-a părut utilă gruparea „tipurilor de situație de muncă protejată”, pentru a înțelege mai bine atât diferitele modele în cauză, cât și diferențele dintre acestea în ceea ce privește relațiile de muncă și condițiile de muncă.

Modelul terapeutic (protecția împotriva statutului de angajat)

Modelul terapeutic este în general cel aplicat în instituțiile care angajează persoane cu deficiență mintală. Cu excepția Irlandei, unde centrele sunt conduse de organizații caritabile.

Asociațiile persoanelor cu dizabilități mintale sau ale părinților acestora sunt de obicei foarte active în aceste instituții.

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

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

Situația din Luxemburg diferă oarecum, deoarece ministerele Muncii și Educației sunt coresponsabile pentru sector.

În acest model terapeutic, lucrătorii sunt de obicei considerați beneficiari, ucenici sau clienți, și nu angajați (cu excepția unei minorități de cazuri în Luxemburg). Prin urmare, ei nu au un contract cu angajatorii lor și nu sunt acoperiți de majoritatea prevederilor din codurile muncii relevante (cu excepția notabilă a tuturor celor referitoare la sănătate și siguranță care se aplică în mod egal muncii protejate). În mod similar, drepturile lucrătorilor de securitate socială nu urmează modelul lucrătorilor angajați, ci sunt legate de statutul lor de handicap și nu de munca pe care o desfășoară într-un mediu protejat.

Cu excepția Luxemburgului, securitatea socială aplicată în cazul unui loc de muncă protejat are prea puțin de-a face cu cea oferită lucrătorilor cu un loc de muncă „obișnuit”.

Astfel, în acest model, lucrătorii cu dizabilități nu semnează contracte de muncă și nici nu se alătură sindicatelor. Majoritatea răspunsurilor afirmă că apartenența la sindicat este posibilă, deși nu este larg răspândită, în mare parte din cauza lipsei de interes a sindicatului în acest sector. Grecia a menționat alegerea reprezentanților pentru a discuta problemele de politică socială cu managementul; S-a făcut referire și la alegerile din mai multe astfel de instituții din Irlanda, dar numai în legătură cu problemele de securitate. Prin urmare, negocierea colectivă este foarte limitată și contractele colective inexistente în mediul de muncă protejat al modelului terapeutic.

Astfel, venitul lucrătorilor cu dizabilități provine în mare măsură din beneficii, subvenții sau pensii, și nu din salarii și, prin urmare, nu este legat de salariul minim. În Luxemburg ei primesc salariul minim garantat, în timp ce în Irlanda venitul lor constă dintr-o pensie fixă la care se adaugă un supliment.

În acest model, orele de lucru sunt mai scurte decât cele predominante în alte situații: cu excepția Luxemburgului, unde pot totaliza 40 de ore, sunt de 35 de ore în Irlanda și 30 de ore în Grecia.

Modelul intermediar (lucrătorul cu handicap ca cvasi-angajat)

În acest model, deși condițiile de muncă nu pot fi considerate doar legate de angajarea salariată, ele nu reflectă nici o funcție pur terapeutică.

Deși sunt considerați în general angajați, este posibil ca lucrătorii să nu fie acoperiți de toate prevederile care reglementează angajarea salariată obișnuită. Un contract de muncă este considerat recomandabil, dar nu există întotdeauna în practică (mai ales în Danemarca și Germania). În acest model, apartenența la sindicat este întotdeauna considerată permisă, dar în practică nivelurile de membru sunt extrem de scăzute sau chiar inexistente. În mod similar, negocierile colective sunt foarte rare (de fapt, statutul său juridic nu a fost încă determinat în Germania), iar lucrătorii cu dizabilități participă rareori la procesele de luare a deciziilor și își aleg reprezentanții. În toate cazurile, nu există contracte colective care să poată acoperi sectorul.

Cu toate acestea, salariile trebuie să fie mai mari decât minimul stipulat. Acestea pot varia în funcție de pensia de invaliditate existentă și de cuantumul acesteia (în Danemarca, suma plătită trebuie să fie de cel puțin 5% din salariul minim), sau pot fi formate dintr-un salariu de bază plătit 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 anterior, 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 indemnizația de șomaj și, în ultimul caz, pensiile nu se plătesc. Pensiile pentru limită de vârstă se plătesc numai când beneficiarul împlinește 67 de ani.

Ziua de muncă - între 35 și 42 de ore, cu unele excepții - nu diferă foarte mult de cea observată la angajarea „obișnuită”.

Modelul intermediar tinde mai mult spre modelul de angajare salariată decât spre modelul terapeutic. Cu toate acestea, sindicatele lipsesc practic sau total, la fel ca și contractele colective și participarea sau reprezentarea lucrătorilor cu dizabilități.

Condițiile de muncă din acest sector din Portugalia, unde angajarea protejată a fost stabilită mult mai recent decât în alte țări din acest grup (primele prevederi legale datează din 1983 și primul sediu a fost deschis în 1988), tind să reflecte modelul salariaților. angajare.



Modelul mixt (dual).

În acest model, de obicei coexistă două, și uneori mai multe tipuri de structuri de ocupare a forței de muncă protejate. Totuși, acest lucru nu înseamnă că situațiile din țările cu sisteme duale sunt toate aceleași. Distincția dintre diferitele tipuri de structuri este practic identică în Spania și Franța (centre de asistență la muncă și ateliere protejate), întrucât primul tip de structură corespunde categoriei terapeutice, iar al doilea urmează abordarea angajării salariate. În Norvegia, principiul este practic identic, dar practica este fundamental diferită prin aceea că companiile de pe piața muncii sunt obligate să aloce jumătate din pozițiile lor activităților de formare și reabilitare pe o perioadă limitată de doi ani și jumătate, iar cealaltă jumătate la forma tradițională de angajare protejată; Cooperativele de ocupare a forței de muncă (ASB și ASVO pentru sectorul public) și atelierile de producție (PV) oferă o protecție mai largă și reprezintă cealaltă fațetă a politicii norvegiene de ocupare a forței de muncă protejate.

În Norvegia, natura contractelor pe durată determinată în companiile de pe piața muncii este menționată ca unul dintre motivele nivelului scăzut de apartenență la sindicat. În structurile de nivel inferior, care angajează în general o proporție mai mare de lucrători cu dizabilități mintale (26% în cooperative, 57% în AMB în Norvegia și cu o distribuție comparabilă în Franța și Spania), lucrătorii cu dizabilități nu sunt considerați angajați (deși în Norvegia 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 dizabilități la reprezentarea proprie și la luarea deciziilor în cadrul unităților în care lucrează este, în linii mari, același cu cel stabilit pentru „obișnuit” angajare. Cu toate acestea, în practică, situația nu este întotdeauna atât de simplă. Deși contractele colective relevante sunt de obicei cele aplicabile sectorului de activitate al structurii, apar dificultăți în aplicarea lor, în special din cauza absenței unei reprezentări sindicale efective și a unei informări privind drepturile.

În companiile de pe piața muncii din Norvegia (care permit trecerea la angajarea „obișnuită”) și în Spania în atelierile protejate, salariile plătite sunt calculate pe aceeași bază ca și în cazul angajării „obișnuite”, în timp ce în Franța sunt formate dintr-o parte plătită de către angajator (cel puțin 35% din SMIC) și un complement plătit de stat. În toate cazurile, salariul minim servește drept referință.

Pe de altă parte, în centrele spaniole de asistență la muncă și cooperativele norvegiene, venitul este format dintr-o pensie de bază plus o primă individuală care poate varia.




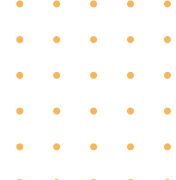

În Franța, venitul persoanelor care lucrează într-un centru de asistență la muncă este format din prestația parțială plătită unui adult cu dizabilități plus un salariu plătit direct de centrele înseși (cel puțin 5% din SMIC) și un supliment de venit (50% al SMIC) plătite de oficiul pentru muncă al autorității provinciale corespunzătoare (departamentul). Nivelul de protecție socială este determinat și de natura structurii (cu excepția Norvegiei, unde este echivalent cu cel aplicabil în angajarea generală), deoarece este legat de statutul de angajat în structurile de nivel superior și depinde de pensia din alte structuri (chema protecției sociale a persoanelor cu dizabilități care lucrează în centrele spaniole de asistență la muncă pare problematică în acest sens).

Avantajul acestui sistem dual este că permite o tranziție între diferitele tipuri de structuri; Totuși, poate „lega” persoanele fizice și de tipul de unitate cel mai îndepărtat de angajarea „obișnuită” (în Franța, de exemplu, mai puțin de 15 la sută dintre lucrători sunt în ateliere protejate, față de peste 85 la sută în centrele de asistență pentru angajare).

Modelul de angajare salariată (protecția și legislația muncii)

Acest model acoperă o mare varietate de situații în funcție, în primul rând, de componența sectorului (în Suedia, un singur grup; în Regatul Unit, o companie dominantă care angajează mai mult de jumătate din lucrătorii din sector, împreună cu mai puțini structuri, private sau publice, la nivel local în Belgia, un număr mare de unități de dimensiuni limitate, majoritatea administrate de asociații non-profit în Polonia, o gamă la fel de largă de structuri, cu mari variații, de la 20; la 3.000 de persoane); și în proporția angajaților cu dizabilități comparativ cu cei fără dizabilități (în Suedia, 90% dintre lucrătorii angajați de Samhall sunt persoane cu handicap; în Polonia, companiile cu forță de muncă cu 40% dintre angajați cu dizabilități – și chiar 30% dacă sunt cu deficiențe de vedere – se califică drept companii protejate și beneficiază de avantajele fiscale corespunzătoare în Belgia, atelierele deservesc și „lucrători care se întorc treptat la locul de muncă după o boală” și „șomeri greu de plasat”; Deși acest model include sisteme care au evoluat foarte diferit de-a lungul timpului (în special în Polonia, unde creșterea a fost foarte pronunțată și numărul structurilor de ocupare protejată s-a mai mult decât triplat între 1991 și 1996), unitatea și puterea sa derivă din integrarea sa deplină în lumea muncii.






Cu toate acestea, nu există diferențe semnificative între acest model de angajare salariată și modelele anterioare în ceea ce privește tipul de muncă prestată de persoanele cu dizabilități sau sectorul de activitate. Dar diferă prin faptul că se consideră că persoana cu dizabilități are dreptul de a munci și de asemenea (pe cât posibil) de a se bucura de aceleași drepturi și de a îndeplini aceleași obligații ca orice lucrător fără dizabilități. Responsabilitatea atelierelor în cadrul acestui model de angajare salariată revine în general Ministerului Muncii, iar persoanele cu dizabilități care lucrează în acestea au statut de salariați. Prin urmare, pentru majoritatea problemelor luate în considerare aici, aceste ateliere funcționează la fel ca structurile de angajare „obișnuite”: angajații semnează un contract identic cu cel al oricărui alt angajat; nivelurile de membri ai sindicatelor, deși nu sunt ridicate, sunt totuși semnificative; Angajații își aleg reprezentanții și există negocieri colective. Sectorul este acoperit de contracte colective și se abate foarte puțin de la prevederile codurilor muncii.

Principalele rezerve la adresa acestui model vizează persoanele angajate (în special, un procent mai mic de persoane cu deficiență mintală decât în alte situații; și, mai precis, dacă acesta poate rămâne dinamic în timp. În acest sens, există o diferență substanțială. între cazurile belgian și suedez, Belgia pare să reflecte o tendință (menționată de mai mulți respondenți) de a reține lucrătorii cu o capacitate de producție mai mare, în timp ce lucrătorii cu dizabilități mai severe sunt acceptați mai rar, rata de revenire la locul de muncă fiind estimată la mai puțin de 1 %. Pe de altă parte, cu o rată de integrare între 3 și 6 la sută pe an și o politică hotărâtă de a garanta o gamă largă de perspective pentru angajații săi, compania suedeză Samhall exemplifică o fațetă diferită de această abordare a angajării salariate. Abordarea sa demonstrează că luarea în considerare a lucrătorilor cu dizabilități din mediul protejat ca angajați cu drepturi depline nu conduce neapărat la un sistem rigid cu perspective reduse de promovare pentru persoanele afectate.

India ar putea fi inclusă în acest model, deoarece forma sa de angajare protejată diferă puțin de angajarea obișnuită, deși există diferențe mari între întreprinderile mici neînregistrate și unitățile mari din sectorul său de muncă protejată.

În sfârșit, se poate considera că se aplică în acest caz un „model de angajare cu salarii mai mici”, având în vedere că, în ciuda absenței virtuale a protecției angajării, persoanele cu dizabilități angajate în acest sector par să se bucure de condiții bune de muncă. foarte asemănătoare cu cele ale angajării „obișnuite”. În plus, se pare că aceeași legătură între condițiile de muncă nespecificate pentru lucrătorii cu dizabilități și un nivel scăzut de protecție socială ar putea apărea în alte țări.



12 PROVOCĂRI ALE ACCESULUI PE PIAȚA ORDINARĂ

SPANIA

Angajarea persoanelor cu dizabilități în companiile convenționale poate pune provocări specifice. Mai jos evidențiem câteva dintre principalele dificultăți cu care se confruntă companiile în acest context:

Lipsa de cunoștințe și conștientizare:

Companiile se confruntă adesea cu o lipsă de cunoaștere a capacităților persoanelor cu dizabilități și a ajustărilor rezonabile care pot fi necesare în mediul de lucru. Conștientizarea și educația sunt esențiale pentru a depăși acest obstacol.

Prejudecăți și stigmatizare:

Există stereotipuri și prejudecăți care pot afecta percepția persoanelor cu dizabilități la locul de muncă. Companiile pot întâmpina rezistență din cauza stigmatizării asociate dizabilității.

Lipsa accesibilității fizice și tehnologice:

Infrastructura fizică și tehnologică a unor companii poate să nu fie accesibilă persoanelor cu dizabilități. Lipsa accesibilității poate fi o barieră majoră în calea participării depline la mediul de lucru.

Lipsa de cunoaștere a beneficiilor economice:

Este posibil ca unele companii să nu fie conștiente de beneficiile economice și fiscale asociate cu angajarea persoanelor cu dizabilități, cum ar fi bonusurile de asigurări sociale și deducerile fiscale.

Lipsa de cunoaștere a posibilelor adaptări:

Ignorarea muncii și a acomodărilor tehnologice disponibile pentru a sprijini angajații cu dizabilități poate fi o barieră. Companiile pot să nu cunoască soluțiile simple și eficiente care pot fi aplicate.

Costuri percepute:

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

Procese de selecție non-incluzive:

Este posibil ca procesele de recrutare să nu fie incluzive, ceea ce face dificil pentru persoanele cu dizabilități accesul la oportunități de angajare. Este posibil ca procesele de angajare să fie revizuite și ajustate.

Lipsa de cunoaștere a programelor de sprijin:

Companiile nu pot fi informate despre programele și serviciile de sprijin oferite de agențiile guvernamentale sau organizațiile neguvernamentale care facilitează integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

Depășirea acestor dificultăți necesită o abordare cuprinzătoare care să includă programe de conștientizare, politici de diversitate și incluziune, ajustări rezonabile la locul de muncă și colaborare cu organisme specializate. Includerea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă nu numai că aduce beneficii persoanelor, ci contribuie și la crearea unor echipe mai diverse și mai productive.

CROAȚIA

Angajarea persoanelor cu dizabilități în companii convenționale pune dificultăți derivate din lipsa de cunoaștere și conștientizare cu privire la abilitățile acestora și adaptările necesare. Prejudecățile și stigmatizarea, împreună cu problemele de accesibilitate fizică și tehnologică, fac incluziunea și mai dificilă. Unele companii nu cunosc beneficiile financiare, avantajele fiscale și acomodările simple disponibile. Preocuparea cu privire la costurile percepute, procesele de selecție neincluzive și lipsa de conștientizare a programelor de sprijin sunt bariere suplimentare. Abordarea acestor provocări necesită o abordare cuprinzătoare, inclusiv programe de conștientizare, politici privind diversitatea, acomodări rezonabile la locul de muncă și colaborare cu instituții specializate. Includerea persoanelor cu dizabilități nu numai că aduce beneficii indivizilor, ci contribuie și la crearea unor echipe mai diverse și mai productive.

ROMÂNIA

Angajarea persoanelor cu dizabilități în companiile convenționale poate pune 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 cunoaștere a capacităților persoanelor cu dizabilități și a ajustărilor rezonabile care pot fi necesare în mediul de lucru. Conștientizarea și educația sunt esențiale pentru a depăși acest obstacol.

Prejudecăți și stigmatizare:

Există stereotipuri și prejudecăți care pot afecta percepția persoanelor cu dizabilități la locul de muncă. Companiile pot întâmpina rezistență din cauza stigmatizării asociate dizabilității.

12.1 Obstacol care ar putea împiedica persoanele sau companiile să participe la inițiative de ocupare a forței de muncă protejate?

SPANIA

Există o serie de obstacole care pot împiedica participarea persoanelor și a companiilor la inițiativele de ocupare a forței de muncă protejate, cum ar fi Centrele Speciale de Angajare. Unele dintre aceste obstacole sunt:

Lipsa de cunoștințe și conștientizare:

Lipsa de cunoaștere a inițiativelor de angajare protejată și conștientizarea scăzută a beneficiilor pe care acestea le aduc atât persoanelor cu dizabilități, cât și întreprinderilor pot fi un impediment.

Stigmatizare și prejudecăți:

Stigmatizarea persistentă și prejudecățile față de persoanele cu dizabilități pot fi un obstacol în calea participării la programele de angajare protejată.

Lipsa de cunoaștere a beneficiilor economice:

Este posibil ca persoanele fizice și întreprinderile să nu fie informate cu privire la beneficiile economice și fiscale asociate participării la inițiative de angajare protejată, cum ar fi bonusurile de asigurări sociale.

Lipsa accesibilității:

Lipsa accesibilității fizice și tehnologice în mediul de lucru poate face dificilă participarea persoanelor cu dizabilități.

Costuri percepute:

Companiile pot percepe că realizarea unor acomodări rezonabile și participarea la programe de angajare protejată implică costuri ridicate, ceea ce poate fi o barieră.

Incertitudine cu privire la adaptările necesare:

Incertitudinea cu privire la adaptările necesare pentru a sprijini angajații cu dizabilități poate provoca reticență din partea companiilor.

Lipsa de pregătire și suport psihologic:

Lipsa programelor de instruire și consiliere pentru companii cu privire la modul de integrare a persoanelor cu dizabilități poate fi un obstacol.

Procese de angajare non-incluzive:

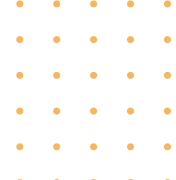

Procesele de angajare care nu sunt incluzive și nu țin cont de nevoile persoanelor cu dizabilități pot limita participarea.

Lipsa de cunoaștere a resurselor existente:

Ignorarea 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 companiilor și nedorința de a schimba practicile de lucru pot fi obstacole semnificative.



Depășirea acestor bariere necesită o abordare holistică care include creșterea gradului de conștientizare, formare, promovarea incluziunii și accesul la resurse și servicii de sprijin. Colaborarea între companii, organismele publice și organizațiile societății civile poate juca un rol cheie în eliminarea acestor bariere.

CROAȚIA

La fel ca provocările menționate mai sus, participarea la modelele de angajare protejată se confruntă cu diverse bariere. Printre acestea, lipsa de conștientizare și sensibilizare cu privire la aceste programe, stigmatizarea persistentă și prejudecățile față de persoanele cu dizabilități. În plus, lipsa de cunoștințe despre beneficiile economice, problemele de accesibilitate, costurile percepute, incertitudinea cu privire la acomodarea necesară și procesele de angajare non-incluzive acționează ca bariere. Absența de instruire și consiliere pentru companii, lipsa de cunoaștere a resurselor existente și rezistența la schimbarea organizațională contribuie, de asemenea, la provocări.


Potrivit unui sondaj realizat în decembrie 2023 de cel mai mare portal de angajare din Croația, Moj posao, majoritatea companiilor chestionate (69%) nu angajează persoane cu dizabilități. Dintre companiile care angajează persoane cu dizabilități, 46% spun că dizabilitățile sunt vizibile, 23% au angajați cu dizabilități vizibile și invizibile, în timp ce 31% dintre companiile chestionate angajează persoane cu dizabilități care nu sunt vizibile. .

Este îngrijorător faptul că companiile nu au procese stabilite pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Aproape jumătate dintre companii (42%) nu au măsuri legate de implementarea politicilor de diversitate la locul de muncă.

Doar 16% dintre companii au dezvoltat un sistem în care persoanele cu dizabilități au un loc ca angajați, consumatori ai bunurilor și serviciilor companiei și parteneri de afaceri.

Acest studiu relevă o discrepanță semnificativă între cadrele legislative și practicile de implementare în Croația. Pe de o parte, există un anumit cadru de reglementare care garantează includerea și integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Cu toate acestea, pe de altă parte, continuă să existe rezistență notabilă și dezinteres în rândul oamenilor de afaceri atunci când vine vorba de abordarea acestei probleme.

Prin urmare, pentru a depăși aceste bariere, este esențială o abordare cuprinzătoare care să includă creșterea gradului de conștientizare, instruire, promovarea incluziunii și colaborării între companii, agenții guvernamentale și organizații ale societății civile.



ROMÂNIA

Există o serie de obstacole care pot împiedica participarea persoanelor și a companiilor la inițiativele de ocupare a forței de muncă protejate, cum ar fi Centrele Speciale de Angajare. Unele dintre aceste obstacole sunt:

Stigmatizare și prejudecăți:

Stigmatizarea persistentă și prejudecățile față de persoanele cu dizabilități pot fi un obstacol în calea participării la programele de angajare protejată.

Lipsa de cunoaștere a beneficiilor economice:

Este posibil ca persoanele fizice și întreprinderile să nu fie informate cu privire la beneficiile economice și fiscale asociate participării la inițiative de angajare protejată, cum ar fi bonusurile de asigurări sociale.

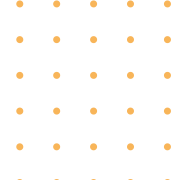

Lipsa accesibilității:

Lipsa accesibilității fizice și tehnologice în mediul de lucru poate face dificilă participarea persoanelor cu dizabilități.

UNIUNEA EUROPEANĂ

Este clar că există o diferență în rezultatele la care se poate aștepta pentru persoanele cu dizabilități din diferite modele de angajare. La scară largă, a avut loc o schimbare a investițiilor către o piață a muncii incluzivă și departe de opțiuni mai protejate. Cu toate acestea, tranziția rămâne modestă și, în multe țări, atelierelor protejate rămân calea predominantă pentru accesul persoanelor cu dizabilități la un loc de muncă plătit. Pentru unele persoane cu dizabilități, în special cele cu TSA, dizabilități intelectuale sau boli mintale, trecerea la locuri de muncă selectate individual, susținute de antrenori calificați, le-a sporit opțiunile de angajare plătită și rezultate de angajare.

Companiile incluzive au creat în general locuri de muncă care oferă produse și servicii cu valoare de piață, cu contracte pe termen mai lung și salarii în limitele legale obișnuite, cu pregătire și dezvoltare. Cu toate acestea, multe persoane continuă să primească servicii în centre protejate, centre ocupaționale și alte modele colective de angajare cu salarii mici sau deloc și puține perspective de tranziție la alte forme de angajare. De asemenea, tranziția între modelele de grup și modelele individuale de inserție în muncă este limitată. Persoanele cu dizabilități mai puțin semnificative sunt îngrijite în cadrul modelului generalizat de reabilitare și formare profesională, în care rezultatele rămân relativ slabe.



Reabilitarea profesională trebuie să facă parte din răspunsul la persoanele care se îmbolnăvesc de mult timp sau suferă de un handicap și au nevoie de ajutor pentru a se întoarce la muncă sau pentru a schimba cariera. Cu toate acestea, tranziția efectivă către angajare deschisă pentru întreaga gamă de persoane cu dizabilități va necesita investiții în metode de angajare susținute de antrenori de locuri de muncă și IPS. Sprijinul adecvat din partea angajatorilor de pe piața muncii deschisă va beneficia, de asemenea, de servicii directe de angajare, cum ar fi Angajarea sprijinită și IPS. Această tranziție va necesita, de asemenea, modificări ale legislației, definițiilor dizabilității și capacității și normelor privind beneficiile sociale în unele state, pentru a se adapta la o schimbare către angajarea pe piața deschisă. Rezultatele muncii protejate axate pe ocuparea forței de muncă existente ar putea trebui îmbunătățite, stabilindu-se în același timp căi de angajare deschise, acolo unde perspectivele de tranziție imediată la angajare deschisă sunt slabe. Cadrele bazate pe drepturi sunt deja avansate în întreaga UE, oferind oportunitatea de a adopta politici care favorizează adaptarea angajatorilor la nevoile persoanelor cu dizabilități, cu sprijin financiar din partea statului, mai degrabă decât acordarea de subvenții salariale care întăresc ideea că oamenii cu dizabilități au productivitate scăzută a muncii. Orice utilizare a subvențiilor suplimentare bazate pe angajator va trebui să fie creativă și poate fi mai bine orientată către angajarea de persoane cu dizabilități foarte semnificative care doresc să aibă acces la un loc de muncă și să includă subvenții pentru mentorat suplimentar, supraveghere și participare parțială.

13 BENEFICII PE CARE SPRIJINEREA MODELULUI DE OCUPARE PROTEJATĂ ADUCE COMUNITĂȚILOR LOCALE, ATÂT LA NIVEL SOCIAL, CÂT ȘI ECONOMIC

SPANIA

Sprijinul pentru ocuparea forței de muncă protejată, precum cel oferit de Centrele Speciale de Angajare, poate genera o serie de beneficii atât sociale, cât și economice în comunitățile locale. Mai jos sunt câteva dintre cele mai notabile:

Beneficii sociale:

Incluziune socială:

Crearea locurilor de muncă protejate promovează incluziunea socială prin oferirea de oportunități de muncă persoanelor cu dizabilități, integrându-le în viața profesională și comunitară.

Reducerea stigmatizării:

Încurajând participarea activă a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, contribuie la reducerea stigmatizării și la schimbarea percepțiilor negative față de acest grup de populație.

Consolidarea coeziunii sociale:

Diversitatea în mediul de muncă, care include persoane cu dizabilități, contribuie la întărirea coeziunii sociale și la dezvoltarea unor comunități mai incluzive.

Dezvoltarea abilităților sociale:

Angajații Centrelor Speciale de Angajare au posibilitatea de a dezvolta abilități sociale, consolidându-și relațiile interpersonale și participarea lor în comunitate.

Beneficii economice:

Crearea de locuri de muncă la nivel local:

Ocuparea forței de muncă protejată creează locuri de muncă la nivel local, contribuind la dezvoltarea economică a comunității prin furnizarea de surse de venit rezidenților locali.

Stimulu economic local:

Venitul suplimentar generat de locurile de muncă protejate se traduce printr-o creștere a puterii de cumpărare a muncitorilor, ceea ce stimulează economia locală prin consumul de bunuri și servicii.

Reducerea dependenței de prestațiile sociale:

Prin furnizarea de locuri de muncă protejate, dependența persoanelor cu dizabilități de prestațiile sociale este redusă, ceea ce poate duce la o reducere a poverii financiare a sistemului de asigurări sociale.

Contribuția la productivitate:

Lucrătorii Centrelor Speciale de Angajare contribuie la productivitatea economică prin îndeplinirea funcțiilor în diverse sectoare și ramuri ale industriei.

Stimulente fiscale și avantaje pentru companii:

Companiile care participă la programele de angajare protejată pot beneficia de stimulente și subvenții fiscale, care le pot stimula participarea și colaborarea cu EWC.

Dezvoltarea abilităților de muncă:

Participarea la locuri de muncă protejate oferă lucrătorilor oportunitatea de a-și dezvolta și îmbunătăți abilitățile profesionale, ceea ce poate duce la o forță de muncă mai calificată la nivel local.

Pe scurt, sprijinirea angajării protejate nu aduce beneficii doar persoanelor cu dizabilități și întreprinderilor, ci are și un impact pozitiv asupra țesutului social și economic al comunităților locale, contribuind la construirea unor societăți mai incluzive și durabile.

CROAȚIA

Sprijinirea angajării protejate pentru lucrătorii cu dizabilități aduce beneficii sociale și economice importante comunităților locale. Din punct de vedere social, promovează incluziunea prin oferirea de oportunități de angajare persoanelor cu dizabilități, reducerea stigmatizării, îmbunătățirea coeziunii sociale și promovarea dezvoltării abilităților sociale. Din punct de vedere economic, creează locuri de muncă locale, stimulează economia prin creșterea puterii de cumpărare, reduce dependența de beneficiile sociale, contribuie la productivitate și oferă stimulente fiscale companiilor participante. În plus, participarea la programele de angajare protejată facilitează dezvoltarea competențelor profesionale, ceea ce se traduce într-o forță de muncă locală mai calificată. În esență, sprijinirea angajării protejate nu numai că are un impact pozitiv asupra persoanelor cu dizabilități și asupra întreprinderilor, dar îmbunătățește și structura socială și economică generală a comunităților, promovând incluziunea și sustenabilitatea.

ROMÂNIA

Centrele de ocupare protejată creează și îmbunătățesc sustenabilitatea socială și economică, deoarece contribuie mai mult financiar la guvern decât primesc. Nu sunt foarte profitabili, dar supraviețuiesc pe piață, angajând muncitori diverși și dându-le un rol economic și social. Ca răspuns la a doua întrebare de cercetare, putem afirma că centrele de ocupare protejată creează valoare socială prin funcționarea și activitatea lor.

Prin crearea de muncă pentru persoanele defavorizate, în loc să fie acasă și să nu aibă un rol în societate, lucrătorii cu dizabilități pot fi la locul de muncă, simțindu-se valoroși. Mai mult, faptul că acești oameni sunt activi ar putea, la rândul său, să reducă costul serviciului de sănătate, deoarece sunt mai angajați din punct de vedere emoțional și ar putea chiar să fie un exemplu de efort și curaj pentru toți lucrătorii. Familiile lor pot simți, de asemenea, că sunt mai puțin dependente.

14 CUM SUNT INTEGRATE MODELELE DE ANGAJARE PROTEJATĂ CU OPORTUNITĂȚI ORDINARE DE ANGAJARE?

SPANIA

Integrarea modelelor de angajare protejată cu oportunități regulate de angajare este esențială pentru a trece către o piață a muncii mai incluzivă și pentru a oferi persoanelor cu dizabilități diverse opțiuni de angajare. Iată câteva strategii și abordări pentru a facilita această integrare:

Enclave de lucru:

Enclavele de muncă sunt o formă de integrare care implică colaborarea între Centrele Speciale de Angajare și companiile obișnuite. Lucrătorii cu dizabilități din ECE își desfășoară sarcinile la unitățile companiei colaboratoare, lucrând cot la cot cu angajații obișnuiți.

Programe de tranziție:

Programele de tranziție pot fi implementate pentru a pregăti lucrătorii cu dizabilități care au fost angajați într-un EWC pentru integrarea lor în locuri de muncă obișnuite. Aceasta poate include formare și sprijin specific pentru adaptarea la cerințele angajării obișnuite.

Colaborare cu agențiile de ocupare a forței de muncă:

Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă specializate în incluziunea persoanelor cu dizabilități poate facilita trecerea la angajarea obișnuită. 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 echipeze lucrătorii cu dizabilități cu competențele necesare pentru locurile de muncă obișnuite. Aceasta poate include pregătire tehnică, abilități interpersonale și abilități specifice unui loc de muncă.

Adaptarea postului:

Este esențial să se încurajeze adaptarea locurilor de muncă din companiile normale pentru a se adapta lucrătorilor cu dizabilități. Aceasta poate include ajustări ale mediului de lucru, instrumentelor de lucru și procedurilor de operare.

Stimulente pentru companii:

Oferirea de stimulente fiscale și subvenții companiilor care angajează persoane cu dizabilități, fie direct, fie prin programe de angajare protejată, poate încuraja participarea companiilor de masă.

Promovarea diversității și incluziunii:

Promovarea unei culturi organizaționale care prețuiește și promovează diversitatea și incluziunea poate facilita integrarea lucrătorilor cu dizabilități în companiile principale. Pentru a face acest lucru, este necesară sensibilizarea și instruirea adecvată a angajaților.

Politici de responsabilitate socială corporativă (CSR):

Companiile pot încorpora politici de Responsabilitate Socială Corporativă care iau în considerare includerea persoanelor cu dizabilități în practicile lor de muncă.

Dezvoltarea rețelelor de suport:

Facilitarea dezvoltării rețelelor de sprijin, atât în cadrul companiei, cât și prin intermediul asociațiilor și organizațiilor, poate fi valoroasă pentru succesul tranziției la angajarea obișnuită.

Integrarea eficientă a modelelor de ocupare protejată cu oportunitățile obișnuite de angajare necesită o abordare colaborativă și participarea activă a companiilor, lucrătorilor, Centrelor Speciale de Ocupare a Forței de Muncă, agențiilor de ocupare a forței de muncă și a altor agenți relevanți de pe piața muncii. Promovarea unor medii de lucru incluzive aduce beneficii atât companiilor, cât și societății în general.

CROAȚIA

Integrarea modelelor de angajare protejată cu oportunități regulate de angajare este crucială pentru crearea unei piețe a muncii incluzive pentru persoanele cu dizabilități. Strategiile de integrare includ: programe de tranziție care pregătesc lucrătorii pentru angajarea obișnuită, colaborarea cu organizații non-profit axate pe dizabilități, programe de formare, adaptarea locului de muncă în cadrul companiei obișnuite, stimulente pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, promovarea diversității și incluziunea în cultura organizațională, aplicarea Legii privind reabilitarea profesională și angajarea persoanelor cu dizabilități și dezvoltarea rețelelor de sprijin. Integrarea cu succes necesită colaborarea între companii, lucrători, Serviciul croat de ocupare a forței de muncă și alte entități.

Părțile interesate contribuie la crearea unor medii de lucru incluzive care beneficiază întreprinderile și societatea în general.

ROMÂNIA

Integrarea modelelor de angajare protejată cu oportunități regulate de angajare este esențială pentru a trece către o piață a muncii mai incluzivă și pentru a oferi persoanelor cu dizabilități diverse opțiuni de angajare. Iată câteva strategii și abordări pentru a facilita această integrare:

Colaborare cu agențiile de ocupare a forței de muncă:

Colaborarea cu agențiile de ocupare a forței de muncă specializate în incluziunea persoanelor cu dizabilități poate facilita trecerea la angajarea obișnuită. 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 echipeze lucrătorii cu dizabilități cu competențele necesare pentru locurile de muncă obișnuite. Aceasta poate include pregătire tehnică, abilități interpersonale și abilități specifice unui loc de muncă.

15 CUM POT EXEMPLE DE BUNE PRACTICI DIN UE SĂ ÎNCURAJEAZĂ DEZVOLTAREA OCUPAȚII DE MUNCĂ PROTEJATĂ ÎN ȚĂRILE FĂRĂ UN CONȚEXT LEGISLATIV AL ACESTUI MODEL SPECIFIT?

SPANIA

Exemplele de bune practici din Uniunea Europeană (UE) pot juca un rol important în încurajarea dezvoltării locurilor de muncă protejate în țările fără un istoric legislativ în acest model. Iată câteva moduri în care bunele practici UE pot avea un impact pozitiv:

Schimb de cunoștințe și experiență:

Facilitarea schimbului de cunoștințe și experiență între țările UE și cele fără un istoric legislativ privind ocuparea forței de muncă protejate poate fi valoroasă. Țările pot învăța din practicile de succes și pot evita capcanele cunoscute.

Rețele și asociații:

Încurajarea creării de rețele și parteneriate între organizații, guverne și întreprinderi poate facilita diseminarea bunelor practici și colaborarea în aplicarea modelelor de ocupare protejată.

Asistență tehnică și instruire:

Oferirea de asistență tehnică și instruire factorilor de decizie politică, angajatorilor și altor părți interesate din țări fără un istoric legislativ poate ajuta la dezvoltarea unei înțelegeri solide a beneficiilor și a aplicării angajării protejate.

Adaptare la contextele locale:

Bunele practici ale UE pot servi drept model inspirator, dar este esențial să le adaptăm la contextele locale și la realitățile specifice fiecărei țări. Aceasta presupune luarea în considerare a factorilor culturali, economici și legislativi.

Stimulente financiare și subvenții:

Exemplele de bune practici pot include strategii de implementare a stimulentei financiare și subvențiilor care încurajează companiile să participe la modele de angajare protejată.

Dezvoltarea politicilor publice:

Experiențele de succes ale UE pot servi drept exemplu pentru dezvoltarea politicilor publice care sprijină ocuparea forței de muncă protejate. Aceasta include elaborarea de legi și reglementări care promovează incluziunea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

Campanii de conștientizare:

Bunele practici pot include strategii eficiente de campanie de conștientizare care ajută la schimbarea percepției publice asupra dizabilității și încurajează acceptarea modelelor de angajare protejată.

Evaluarea rezultatelor și îmbunătățirea continuă:

Partajarea de exemple de evaluare a rezultatelor și procese de îmbunătățire continuă în modelele de angajare protejată poate oferi îndrumări cu privire la modul de măsurare a impactului și de adaptare a practicilor pentru a obține rezultate mai bune.

Participarea activă a societății civile:

Participarea activă a societății civile, inclusiv a organizațiilor persoanelor cu dizabilități, poate consolida aplicarea locurilor de muncă protejate și poate asigura că nevoile și aspirațiile acestui grup sunt abordate în mod adecvat.

Diplomație și cooperare internațională:

Agențiile internaționale, guvernele și organizațiile neguvernamentale pot încuraja diplomația și cooperarea internațională pentru a face schimb de bune practici în domeniul angajării protejate.

Prin împărtășirea lecțiilor învățate și a strategiilor de succes, UE și alte țări pot colabora pentru a promova dezvoltarea locurilor de muncă protejate și pentru a promova incluziunea forței de muncă în întreaga lume. Cooperarea și învățarea reciprocă sunt esențiale pentru a depăși provocările și pentru a trece către societăți mai incluzive.

CROAȚIA

Exemplele de bune practici ale UE joacă un rol vital în promovarea dezvoltării locurilor de muncă protejate în țări precum Croația, fără precedente legislative în acest model. Principalele modalități prin care practicile UE au o influență pozitivă sunt: facilitarea schimbului de cunoștințe și experiență, încurajarea rețelelor și a parteneriatelor, furnizarea de asistență tehnică și formare, adaptarea practicilor la contextele locale, afișarea de stimulente financiare și subvenții, oferirea de exemple pentru dezvoltarea politici publice, lansează campanii eficiente de conștientizare, împărtășește procesele de evaluare a rezultatelor, implică activ societatea civilă și promovează cooperarea internațională. Eforturile de colaborare urmăresc să promoveze ocuparea forței de muncă protejate, să promoveze incluziunea globală a forței de muncă și să contribuie la societăți mai incluzive prin experiențe comune și învățare reciprocă.

ROMÂNIA

Exemple de bune practici din Uniunea Europeană (UE) pot juca un rol important în încurajarea dezvoltării locurilor de muncă protejate în țările fără un istoric legislativ în acest model.

De ex. Angajare protejată în unități protejate autorizate „Util Deco”

Motivul 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 dizabilități. Participanții lucrează în unitățile protejate „Util Deco” ale Fundației Alături de Voi de Iași, întreprindere socială de integrare în muncă. Aceștia beneficiază de formare și sprijin regulat pentru a-și îmbunătăți competențele și a-și păstra locurile de muncă, precum și pentru a produce produse și servicii competitive, de calitate, care sunt vândute pe piața liberă.

Obiectivul practicii este de a oferi locuri de muncă protejate tinerilor cu dizabilități.

Util Deco” alocă veniturile obținute din prestarea de servicii și vânzarea de bunuri produse în scop social și desfășurarea de ateliere. Fundația oferă gratuit servicii de consiliere, îndrumare profesională, calificare și mediere persoanelor cu handicap.

Util Deco” a pregătit mai multe 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 acordarea de sprijin psihologic și altul privind asistența socială.

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

- Site-ul www.utildeco.ro descrie serviciile și bunurile produse de PCD (în română).
- Site-ul www.jobdirect.eu a fost creat în mai 2016 ca agenție de plasare și asistență la locul de muncă, oferind evaluare, testare, consiliere, dezvoltarea competențelor profesionale, servicii de mediere și plasare pe piața muncii, precum și coaching pentru locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități sau pentru grupurile expuse riscului.
- Site-ul 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 operator de turism sub marca WISE. călătorii, oferind servicii de călătorie și planificare de evenimente, în timp ce 50% din profiturile sale sunt donate ONG-urilor și întreprinderilor sociale.
- Un videoclip despre consultație poate fi văzut la https://www.youtube.com/watch?v=bsLQC55V_JE.

16 CUM SE POATE CREȘTE CONȘTIENȚA SOCIALĂ CU PRIVIRE LA MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ?

SPANIA

Conștientizarea socială cu privire la angajarea protejată implică educarea și creșterea gradului de conștientizare a societății cu privire la importanța oferirii de oportunități de angajare persoanelor cu dizabilități. Iată câteva strategii care vă pot ajuta să atingeți acest obiectiv:

Campanii de conștientizare:

Organizați campanii de conștientizare la nivel local, regional și național pentru a evidenția beneficiile angajării protejate. Aceste campanii pot include reclame media, evenimente comunitare și prezență în rețelele sociale.

Povesti de succes:

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

Evenimente incluzive și târguri de locuri de muncă:

Organizați evenimente incluzive și târguri de locuri de muncă în care companiile care practică angajarea protejată își pot prezenta inițiativele și oportunitățile de angajare. Aceste evenimente pot atrage oameni de afaceri, angajați și publicul larg.

Colaborare cu mass-media:

Colaborați cu mass-media pentru a obține o acoperire media care evidențiază locurile de muncă protejate și beneficiile acestora. Acestea pot include interviuri, reportaje și programe speciale.

Training și ateliere:

Oferiți instruire și ateliere de lucru angajatorilor, lucrătorilor și publicului larg cu privire la importanța incluziunii în muncă și la caracteristicile angajării protejate.

Participarea persoanelor cu dizabilități:

Implicați activ persoanele cu dizabilități în inițiative de conștientizare. Experiențele și vocile lor autentice pot fi factori puternici de schimbare.

Parteneriate cu organizații și activiști:

Colaborați cu organizații și activiști care apără drepturile persoanelor cu dizabilități pentru a consolida inițiativele de conștientizare și pentru a ajunge la un public mai larg.

Programe educaționale în școli:

Introduceți programe educaționale în școli care îi învață pe elevi despre incluziune și ocuparea forței de muncă protejate. Încurajarea înțelegerii încă de la o vârstă fragedă poate ajuta la schimbarea atitudinilor în timp.

Prezența pe rețelele de socializare:

Utilizați rețelele sociale pentru a împărtăși informații, povești și resurse legate de locurile de muncă protejate. Platformele digitale sunt instrumente puternice pentru a ajunge la diverse audiențe.

Stimulente și recunoaștere:

Stabiliți programe de stimulare și recunoaștere pentru companiile care adoptă și promovează în mod activ angajarea protejată. Acest lucru poate motiva mai multe companii să participe și să fie recunoscute pentru eforturile lor.

Atrageți lideri de opinie:

Implicați lideri de opinie, celebrități și personalități publice care pot amplifica mesajul și pot ajuta la creșterea conștientizării sociale.

Zilele deschise:

Organizați zile deschise la Centrele Speciale de Angajare pentru ca comunitatea să poată afla din prima mână despre munca și contribuțiile angajaților cu dizabilități.

Prin aplicarea cuprinzătoare a acestor strategii, se poate obține o creștere semnificativă a conștientizării sociale cu privire la angajarea protejată, promovând astfel o mai mare acceptare și participare la incluziunea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

CROAȚIA

Creșterea gradului de conștientizare a societății cu privire la ocuparea forței de muncă protejată presupune aplicarea diferitelor strategii de educare și conștientizare a societății cu privire la importanța oferirii de oportunități de angajare persoanelor cu dizabilități. Strategiile cheie includ: organizarea de campanii de conștientizare, împărtășirea poveștilor de succes, organizarea de evenimente incluzive și târguri de locuri de muncă, interacțiunea cu mass-media, oferirea de formare și ateliere de lucru, implicarea activă a persoanelor cu dizabilități, parteneriat cu organizații și activiști, introducerea de programe educaționale în școli, utilizarea rețelelor sociale platforme, să stabilească stimulente și programe de recunoaștere pentru companii și să implice lideri de opinie. Aplicarea cuprinzătoare a acestor strategii urmărește creșterea semnificativă a conștientizării, promovând o mai mare acceptare și participare la incluziunea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

ROMÂNIA

Conștientizarea socială cu privire la angajarea protejată implică educarea și creșterea gradului de conștientizare a societății cu privire la importanța oferirii de oportunități de angajare persoanelor cu dizabilități.

Povesti de succes:

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

De ex. Angajare protejată în unități protejate autorizate „Util Deco

Motivul 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 dizabilități. Participanții lucrează în unitățile protejate „Util Deco” ale Fundației Alături de Voi de Iași, întreprindere socială de integrare în muncă. Aceștia beneficiază de formare și sprijin regulat pentru a-și îmbunătăți competențele și a-și păstra locurile de muncă, precum și pentru a produce produse și servicii competitive, de calitate, care sunt vândute pe piața liberă.

Obiectivul practicii este de a oferi locuri de muncă protejate tinerilor cu dizabilități.

Util Deco” alocă veniturile obținute din prestarea de servicii și vânzarea de bunuri produse în scop social și din dezvoltarea atelierelor.

Fundația oferă consiliere gratuită, îndrumare în carieră, calificare și servicii de mediere persoanelor cu handicap.

Util Deco” a elaborat mai multe manuale. Acestea stabilesc regulile de funcționare, inclusiv drepturile și obligațiile lucrătorilor conform legislației și politicii organizației. Există și un manual specific privind acordarea de sprijin psihologic și altele privind asistența socială.

17 CONCLUZIE

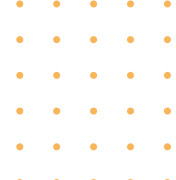

Acest sondaj a relevat în mod repetat o diversitate surprinzătoare de situații. În funcție de abordarea adoptată, au existat toate variațiile imaginabile între două extreme: pe de o parte, concepția lucrătorului cu dizabilități ca fiind o persoană preponderent „bolnavă”, care are nevoie de sprijin și care, în contextul acestui sprijin, participă la unele activități profesionale. activitate, iar pe de altă parte, definirea mediului protejat ca mediu care nu diferă de mediul de muncă „obișnuit” în ceea ce privește drepturile și obligațiile lucrătorilor.

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

În cele din urmă, este vorba despre dacă și cum „protecția și sprijinul” care sunt caracteristici atât de importante ale acestui sector afectează relațiile de muncă și condițiile de muncă. Așadar, 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 trebuie să limiteze posibilitățile pe care le are de a participa pe deplin la viața profesională.

Trebuie recunoscut că, în multe țări, găsirea unui loc de muncă într-o structură protejată nu este ușoară și poate implica proceduri îndelungate. În vremuri de criză a ocupării forței de muncă, cu șomaj ridicat, unele persoane cu dizabilități care altfel ar fi putut obține un loc de muncă pe piața liberă apelează la locuri de muncă protejate. Gradul în care se aplică relațiile de muncă „obișnuite” și condițiile de muncă pare și mai important în aceste cazuri și este deosebit de relevant pentru a permite tranziția de la angajarea „obișnuită” la sectorul protejat sau invers.

De asemenea, este evident că natura și calitatea relațiilor de muncă și condițiile de muncă în structurile de muncă protejată nu sunt direct legate de activitățile desfășurate în aceste unități. De altfel, în țările în care tipurile de activitate sunt identice sau foarte asemănătoare, situația drepturilor lucrătorilor este foarte divergentă. Chiar și în cadrul aceleiași țări se pot desfășura tipuri foarte asemănătoare de activitate de producție atât în structurile „terapeutice”, cât și în cele ale modelului de angajare salariată, cu consecința că relațiile de muncă și condițiile de muncă sunt foarte diferite.



În plus, deși se face adesea o distincție prin natura dizabilității în țările în care coexistă mai multe tipuri diferite de structuri de angajare protejată, este, de asemenea, posibil ca persoanele cu dizabilități comparabile să fie canalizate în structuri care funcționează în sisteme foarte diferite, fiecare cu propriul stil de relații de muncă și condiții de muncă (chiar dacă se află la doar câțiva kilometri distanță geografic). Deși nu este realist să considerăm că toate persoanele cu dizabilități ar trebui să poată profita de toate posibilitățile oferite de un sistem avansat de drept și de relații de muncă, acest lucru este valabil pentru întreaga populație și, prin urmare, nu poate servi la justificarea oricărei restricții. în această privință.

Restricțiile privind aplicarea deplină a legislației muncii în munca protejată își au originea în cele două definiții de bază ale sectorului. Pe de o parte, din punct de vedere strict economic, sectorul ocupării protejate, care a apărut adesea ca urmare a inițiativelor luate de asociațiile de voluntari, pare în unele țări a fi incapabil să îndeplinească cerințele legislației muncii, ceea ce pune în pericol însăși supraviețuirea acestor așezări.


Pe de altă parte, obiectivul terapeutic al angajării protejate se opune respectării cerințelor legale și sociale privind organizarea muncii.

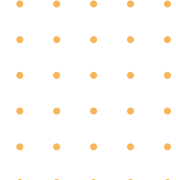

Deși absența sau nivelul scăzut al finanțării publice în unele țări plasează angajarea protejată într-o poziție foarte precară, funcția de sprijin tinde să predomine în aceste unități, ceea ce înseamnă de obicei îngrijire și asistență terapeutică.

Există o corelație clară între definirea structurilor de muncă protejată ca locuri de tratament și un respect mai scăzut pentru dreptul muncii, în special în ceea ce privește aspectele legate de participare. Într-o anumită măsură, în aceste cazuri dizabilitatea este considerată o formă de incapacitate care, departe de a fi remediată de un mediu presupus destinat acestuia, încurajează de fapt structura însăși.

În consecință, se poate spune că, și astăzi, funcția terapeutică continuă să fie percepută pe scară largă ca un obstacol în calea dezvoltării relațiilor de muncă bazate pe drepturi și obligații.

Deși acest lucru este fezabil doar pentru o minoritate de oameni angajați în mediul protejat, se pare că se înregistrează mai multe progrese către realizarea acestei mobilități printr-o abordare mai deschisă (mai puțin discriminatorie) a locurilor de muncă în sine. munca (la nivel tehnic) decât în raport cu drepturile muncii. Astfel, mediul protejat pare să fie într-o poziție mai bună pentru a-și asuma funcția de integrare în „mediul obișnuit de muncă” atunci când condițiile de muncă pe care le oferă (sub aspect statut, contract, negociere colectivă, reprezentare a lucrătorilor etc.) sunt aproximative. sau sunt identice cu cele care predomină în acel mediu de lucru „obișnuit”.





Rezultatul este că, pe măsură ce apar mai multe cazuri de tranziție cu succes la angajare, relațiile de muncă și condițiile de muncă în locurile de muncă protejate se normalizează și ele.

Deși este clar că unii lucrători cu dizabilități nu vor putea niciodată să lucreze într-un mediu „obișnuit”, simpla vedere a angajării protejate ca fiind deschisă către lumea exterioară (și, prin urmare, ca un loc de muncă temporar pentru unii) creează condiții mai favorabile pentru comunitatea lucrătorilor cu dizabilități în ansamblu.

În zilele noastre, deși s-au obținut rezultate încurajatoare care par să confirme că, în majoritatea cazurilor, un handicap nu este un obstacol de netrecut în calea integrării în locurile de muncă obișnuite (atât în ceea ce privește îndeplinirea unui loc de muncă, cât și împlinirea personală și colectivă), aceasta rămâne esențial pentru protejarea lucrătorilor și a drepturilor acestora de a obține autonomie. Deși persoanele cu handicap, și în special cele cu locuri de muncă protejate, au anumite caracteristici inerente, situația lor trebuie considerată ca parte a unei întrebări mai ample, și anume dacă munca este trăită ca o impunere și o sursă de alienare sau poate fi un mijloc de eliberare și împlinirea personală.

4. REZULTATELE SONDAJULUI DE SATISFACTIE EFECTUAT PENTRU PERSOANELE CU HANDIÇAPAȚI CU MUNCĂ ÎN PREZENTĂ ÎN MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ.

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

Pentru a face acest lucru, am realizat un sondaj de satisfacție folosind Formulare Google, destinat angajaților entităților de ocupare a forței de muncă protejate din cele trei țări partenere. Rezultatele acestui sondaj furnizează date valoroase despre percepția și satisfacția lucrătorilor cu privire la angajare, condițiile de muncă, sprijinul primit și integrarea lor în mediul de muncă.

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

Prin combinarea mărturiilor personale și a datelor sondajului, această secțiune urmărește să evidențieze atât aspectele pozitive, cât și provocările cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în locurile de muncă protejate, oferind o bază solidă pentru analiză și propunere de îmbunătățiri în acest sector cheie pentru incluziunea socială și profesională.

Câteva exemple de aceste mărturii sunt:

Printre aspectele pozitive ale muncii într-un centru special de angajare, cele mai frecvente răspunsuri includ

„Toți, dar mai ales tratamentul primit și implicarea cu muncitorii”

„Integrarea persoanelor cu dizabilități în lumea muncii”

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

„Cursuri de calificare/recalificare pentru a facilita integrarea pe piața muncii”

Printre aspectele care ar trebui să se schimbe în legătură cu munca într-un centru special de angajare, cele mai frecvente puncte includ:

„Investiții mai mari în formarea și dezvoltarea personalului”

„Adaptează cu adevărat locul de muncă în funcție de boală pentru a putea face treaba”

„Acces la locuri de muncă mai calificate”

„Mai puțină temporalitate în adaptarea acestor persoane la funcție astfel încât să o poată îndeplini eficient și ținând cont în același timp de bunăstarea lucrătorului”

Cele mai frecvente răspunsuri la întrebarea „Dacă ai fi responsabil de un centru special de angajare, de ce ai ține cont atunci când angajezi și lucrezi cu persoane cu dizabilități?” au fost următoarele:

„Pregătirea ta, experiența și dizabilitatea ta, pentru a ști dacă poți face treaba într-un mod care să nu-ți facă rău”

„Ca persoana care urmează să fie angajată să se potrivească bine cu restul echipei și să nu creeze conflicte între lucrători”

„Că poziția se adaptează nevoilor fiecărei persoane”

„M-aș uita la dorința de a munci și la hotărârea de a învăța, fie că au sau nu experiență, nu m-ar conta, întrucât, dacă nu le oferim o oportunitate, nu vor dobândi niciodată experiența care se cere în multe locuri”

În fine, unele dintre aspectele care au fost evidențiate de respondenți și care nu au fost abordate în sondaj sunt următoarele:

"Sunt lucrători care profită de handicapul lor pentru a lucra mai puțin decât colegii lor. Prin urmare, dăunează companiei și lucrătorilor înșiși"

„Aș scoate în evidență ajutorul când mergem la controale medicale, adaptându-ne nevoilor noastre, mulțumesc frumos”.

„Mulțumesc centrului special de angajare de care aparțin pentru încrederea acordată în mine, pentru că ei au crezut în abilitățile mele când eu însumi nu eram în stare să o fac. Astăzi, după mai bine de trei ani, continuă să o facă și am am recăpătat încrederea în mine.”

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

CONCLUZIE

Ținând cont de obiectivul principal al proiectului, adică „pregătirea unui raport care să evidențieze nevoile și propunerile pentru crearea unui cadru european de calitate pentru ocuparea forței de muncă protejate în Europa”. Această activitate ne-a oferit informații directe de la principalii protagoniști ai acestui proiect, care sunt persoane cu dizabilități în vârstă de muncă, angajate în diferite forme de locuri de muncă protejate. Prin realizarea acestor sondaje și obținerea rezultatelor, am aflat cum se simt persoanele cu dizabilități aflate în locuri de muncă „protejate” în țările care formează consorțiul acestui proiect, relevând că majoritatea respondenților cu dizabilități au atitudini pozitive față de centrele speciale de angajare, se simt recunoștință și apreciere pentru oportunitatea de a fi inclus pe piața muncii și societate și de a găsi împlinire ca lucrători. Aspectele negative ale centrelor sociale de ocupare a forței de muncă detectate de majoritatea includ venituri mai mici, lipsa adaptărilor necesare, accesul limitat la locuri de muncă mai calificate, precum și echilibrul slab între nevoile unui lucrător cu dizabilități și aranjamentele și ajustările de muncă îndeplinite. rezonabil.

Atitudinile pozitive față de modelele de angajare protejată sunt reflectate în majoritatea răspunsurilor din trei țări cu privire la utilitatea experienței de muncă dintr-un centru special de angajare și posibilitatea de a schimba sau moderniza locurile de muncă. Mai mult, merită evidențiate majoritatea răspunsurilor care confirmă aplicarea sprijinului, tratamentului egal și ajustărilor rezonabile în centrele speciale de ocupare a forței de muncă.

Schimbul de experiență și bune practici între țările partenere va ajuta consorțiul asociat să dezvolte instrumente de măsurare a eficacității diferitelor modele de ocupare a forței de muncă protejate, sporind în același timp gradul de conștientizare și promovând îmbunătățirea condițiilor de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Consortiul asociat speră să stabilească un cadru de referință la nivel european privind situația actuală a persoanelor cu dizabilități care își desfășoară activitatea profesională în cadrul modelului de angajare protejată iar aceste rezultate ale anchetei de satisfacție reprezintă un pas concret în acest proces.

5. PROPUNERE PENTRU NOUL MODEL DE ANGAJARE PROTEJATĂ. NOUA PARADIGMĂ A MUNCĂ DE MUNCĂ PROTEJATĂ ÎN EUROPA

Promovarea modelelor de ocupare a forței de muncă protejate prin economia socială în Europa este o tendință în creștere care urmărește să abordeze provocările șomajului și insecurității locului de muncă. Economia socială cuprinde o varietate de companii și organizații, cum ar fi cooperative, societăți mutuale, asociații și fundații, care funcționează cu principii de solidaritate, participare democratică și reinvestire a profiturilor în comunitate.

Această abordare urmărește să creeze locuri de muncă de calitate, să promoveze incluziunea socială și să contribuie la dezvoltarea economică durabilă. Unele inițiative cheie includ programe de sprijinire a cooperativelor de muncitori, stimulente fiscale pentru întreprinderile sociale și politici de achiziții publice care acordă prioritate organizațiilor din economia socială.

Uniunea Europeană a sprijinit activ această abordare prin fonduri structurale și programe specifice, cum ar fi Fondul Social European și Programul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inovare Socială. În plus, se dezvoltă strategii la nivel național și regional pentru promovarea economiei sociale și crearea unui mediu propice creșterii acesteia.

Aceste eforturi vizează generarea de locuri de muncă stabile, promovarea includerii grupurilor vulnerabile pe piața muncii și consolidarea rezistenței economice a comunităților locale. În cele din urmă, obiectivul este de a construi o Europă mai echitabilă și mai echitabilă, în care toată lumea să aibă acces la oportunități decente și durabile de angajare.

Economia socială contribuie, pe lângă îmbunătățirea egalității de gen, la construirea de punți pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a muncii și la furnizarea de servicii esențiale care le ajută să ducă o viață independentă. Antreprenoriatul social și economia socială pot fi deosebit de sugestive pentru persoanele cu dizabilități. Creșterea gradului de conștientizare a acestor modele alternative de afaceri ar putea crește 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, dar modelele de afaceri ale economiei sociale, inclusiv cooperativele, sunt încă departe de a fi o componentă standard a tuturor programelor de antreprenoriat. cursuri de afaceri și administrare a afacerilor...

Economia socială și întreprinderile de incluziune devin actori cheie în dezvoltarea economică și socială în Europa. Aceste entități joacă un rol vital în promovarea coeziunii sociale, incluziunii muncii și sustenabilității economice. Acest raport examinează conceptul de economie socială, rolul companiilor de incluziune și impactul acestora ca nouă paradigmă a ocupării forței de muncă protejate pe continentul european.

5.1 ECONOMIA SOCIALĂ ÎN EUROPA

5.1.1 Definiție și concept

Economia socială se referă la un ansamblu de organizații private, precum cooperative, asociații, fundații și companii sociale, care se caracterizează prin angajamentul lor față de obiectivele sociale, economice și de mediu. Aceste principii includ primatul oamenilor asupra capitalului, managementul democratic și participativ și reinvestirea majorității profiturilor sale în îmbunătățirea serviciilor oferite membrilor săi sau în interesul colectiv.

5.1.2 Tipuri de organizații în economia socială

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

- **Cooperative: Companii deținute de membrii lor care caută să-și satisfacă nevoile și aspirațiile comune.**
- **Asociații: Entități non-profit care activează în diverse domenii, de la cultură la asistență socială.**
- **Fundații: Organizații care administrează fonduri dedicate susținerii cauzelor de interes general.**
- **Companii sociale: Afaceri care combină activitatea comercială cu un scop social explicit, cum ar fi integrarea în muncă a persoanelor aflate în situații vulnerabile.**

5.1.3 Impactul economic și social

Economia socială reprezintă o parte semnificativă a ocupării forței de muncă și a PIB-ului în Europa. În Uniunea Europeană, peste 13,6 milioane de persoane lucrează în entități de economie socială, ceea ce echivalează cu 6,3% din populația activă europeană. Mai mult, aceste organizații contribuie la inovarea socială și la soluționarea problemelor sociale și economice pe care modelele tradiționale nu le abordează în mod eficient.

5.2 INCLUZIUNEA ȘI SOCIETĂȚILE DE MUNCĂ PROTEJATĂ

5.2.1 Definirea și Obiectivele Societăților de Incluziune

Comaniile de incluziune sunt entități ale economiei sociale al căror obiectiv principal este integrarea în muncă a persoanelor cu risc de excluziune socială. Aceste companii oferă locuri de muncă, formare și sprijin persoanelor cu dificultăți de acces pe piața convențională a muncii, cum ar fi persoanele cu dizabilități, șomerii de lungă durată, tinerii în situații vulnerabile și migranții.

5.2.2 Caracteristicile Ocupării Forței de Muncă Protejate

Ocuparea forței de muncă protejată în companiile de incluziune se distinge prin:

- Adaptarea la locul de muncă: crearea de medii de lucru care se adaptează la capacitățile angajaților.
- Asistență personalizată: Furnizare de asistență și formare continuă pentru a dezvolta abilitățile de muncă și sociale.
- Tranziția la angajarea obișnuită: În unele cazuri, aceste companii acționează ca o punte de angajare pe piața convențională a muncii.

5.2.3 Modele de afaceri de incluziune în Europa

Spania: Companii de integrare și centre speciale de ocupare a forței de muncă

Obiectivul Societăților de Integrare (IE) este integrarea socială și profesională a persoanelor aflate în situații de excluziune socială prin dezvoltarea unei activități economice. Ei angajează persoane vulnerabile și le oferă pregătire și experiență de lucru pentru o perioadă limitată de timp pentru a le facilita tranziția către angajarea obișnuită.

Iar Centrele Speciale de Angajare (SEC) sunt companii al căror personal este alcătuit din cel puțin 70% din persoane cu dizabilități.

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

România: Întreprinderi sociale și cooperative sociale

Primele sunt companiile care operează cu obiectivul principal de a genera un impact social, mai degrabă decât de a distribui profituri între acționari. Și își reinvestesc majoritatea profiturilor în misiunea socială a companiei, care poate include plasarea în muncă a persoanelor aflate în risc de excludere.

Și Cooperative Sociale care integrează persoanele defavorizate ca parteneri și angajați, promovând participarea democratică și îmbunătățindu-le condițiile de viață.

Aceștia funcționează conform principiilor cooperative, concentrându-se pe incluziunea în muncă și formarea membrilor lor.

Croația: întreprinderi și cooperative sociale

În Croația, modelul de afaceri de incluziune se bazează pe întreprinderi sociale și cooperative sociale similare cu România, cu un accent suplimentar pe proiecte de sustenabilitate.

Sunt companii al căror obiectiv principal este să abordeze problemele sociale și de mediu, reinvestindu-și profiturile pentru a atinge acest scop.

Ele oferă oportunități de angajare grupurilor vulnerabile și lucrează la proiecte care promovează sustenabilitatea mediului.

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

Franța: companii de inserție (EI)

Companiile de Integrare din Franța au misiunea de a integra persoanele aflate în situații de excludere socială prin angajare și formare. Aceste companii se concentrează pe crearea de oportunități de angajare pentru persoanele care se confruntă cu bariere semnificative în găsirea unui loc de muncă.

Italia: Cooperative sociale

În Italia, cooperativele sociale joacă un rol crucial în incluziunea muncii. 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% dintre persoanele defavorizate din forța de muncă

5.3 BENEFICII ȘI PROVOCĂRI

5.3.1 Beneficii

- Integrarea socială și în muncă: facilitează includerea persoanelor cu bariere pe piața muncii.
- Stabilitate economică: oferă venituri stabile persoanelor care altfel ar putea depinde de asistență socială.
- Dezvoltarea competențelor: oferă pregătire și experiențe de lucru care îmbunătățesc capacitatea de angajare viitoare.

5.3.2 Provocări

- Sustenabilitate financiară: necesitatea de a echilibra obiectivele sociale cu viabilitatea economică.
- Reglementare și sprijin public: dependență de politici publice favorabile și finanțare adecvată.
- Stigmatizarea și percepția publicului: abordați percepția conform căreia angajarea protejată este mai puțin valoroasă sau productivă.



5.4 POLITICI EUROPENE ȘI SPRIJIN PENTRU FIRMELE DE INCLUZIUNE

5.4.1 Cadrul juridic și politic

Uniunea Europeană sprijină întreprinderile de incluziune și economia socială prin diferite politici și programe, cum ar fi Planul de acțiune pentru economia socială și Fondul Social European (FSE). Aceste instrumente oferă finanțare, îndrumări și un cadru de reglementare pentru a încuraja crearea și dezvoltarea acestor entități.



5.5 BUNE PRACTICI ȘI POVESTII DE SUCCES

5.5.1 Inițiative locale și regionale

Mai multe țări europene au implementat inițiative de succes care servesc drept modele de urmat. De exemplu:

Social Enterprise Initiative din Regatul Unit: Program care facilitează accesul la finanțare și sprijină creșterea întreprinderilor sociale care caută să rezolve problemele sociale.

Rețeaua Cooperativelor Sociale din Italia: Proiect care promovează crearea de rețele de cooperative pentru a împărtăși resursele și a îmbunătăți impactul acestora.


5.5.2 Colaborare internațională

Colaborarea dintre 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 CONCLUZIE

Întreprinderile de incluziune și economia socială reprezintă o paradigmă emergentă care combină sustenabilitatea economică cu justiția socială. Aceste entități nu numai că oferă soluții eficiente pentru integrarea în muncă a persoanelor expuse riscului de excluziune, dar contribuie și la o economie mai incluzivă și mai rezistentă. Extinderea și sprijinirea continuă a acestor inițiative este crucială pentru a aborda provocările sociale și economice contemporane din Europa.


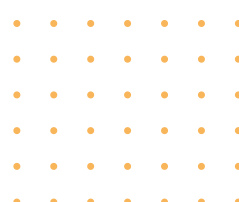



5.7 RECOMANDĂRI

- Consolidarea cadrului juridic și politic: Guvernele trebuie să continue să dezvolte politici și reglementări care să susțină creșterea economiei sociale și a întreprinderilor de incluziune.
- Promovarea colaborării public-privat: Parteneriatele public-privat pot oferi resurse suplimentare și pot extinde impactul acestor organizații.
- Promovarea conștientizării sociale: Creșterea vizibilității și înțelegerii economiei sociale este esențială pentru a combate stigmatizarea și pentru a încuraja un sprijin public și privat mai mare.

6. REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Anglmayer, I. (2020). Implementarea Directivei privind egalitatea în muncă în lumina evaluării implementării europene a CRPD a ONU, PE 654.206, Parlamento European. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>
- Austin, B. S. și Lee, C. L. (2014). Un model de ecuație structurală a serviciilor de reabilitare profesională: predictorii ai rezultatelor angajării pentru clienții cu dizabilități intelectuale și psihiatrice concomitente. *Revista Reabilitare*, 80(3), 11-20.
- Atanasova, A., Leenknecht, A., & Vinck, J. (2023 în pregătire). Avansarea drepturilor persoanelor cu dizabilități în contextul „Uniunea egalității: Strategie pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030”, un studiu pregătit în cadrul unui contract de sprijin academic pentru Președinția belgiană a Consiliului UE 2024.
- Beyer, S., Jordan de Urries, E. B. și Verdugo, M. A. (2010b). Un studiu comparativ al situației angajării sprijinite în Europa. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7, 130-136.
- Burns, T., Catty, J., White, S., și colab. Impactul angajării sprijinite și al muncii asupra funcționării clinice și sociale: rezultatele unui studiu internațional de plasare și sprijin individual. *Boletín de esquizofrenia*, 35, 949-958.
- Cor. (2021). Companii de integrare în Franța. Recuperat de la: Chorum.
- CIRIEC International. (2017). Economia socială în Uniunea Europeană. Recuperat de la: CIRIEC.
- Comisia Europeană. (2010). Document de lucru al serviciilor Comisiei, Strategia europeană pentru persoanele cu handicap 2010-2020: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere, plan inițial de implementare a Strategiei europene pentru persoanele cu handicap 2010-2020, Lista de acțiuni 2010-2015, SEC(2010) 1324 final, 15.11. 2010.
- Comisia Europeană. (2020). Document de lucru al serviciilor Comisiei, Evaluarea Strategiei europene pentru persoanele cu handicap 2010-2020. SWD(2020) 289 final/2, 27.11.2020.

- 
- 
- Comisia Europeană. (2020). Economia socială în UE. Preluat de la: Comisia Europeană.
 - Comisia Europeană. (2022). Servicii comune ale Comisiei - documentul platformei pentru persoanele cu handicap. Pachet de îmbunătățire a rezultatelor persoanelor cu dizabilități pe piața muncii (pachet de angajare pentru persoane cu dizabilități - „pachet de angajare”), V.2 corectat la 21.11.2022.
 - Confcooperativ. (2023). Cooperativele sociale din Italia. Preluat de la: Confcooperative.
 - ENSIE. (2022). Rețeaua europeană a întreprinderilor de integrare socială. Recuperat de: ENSIE.
 - Comitetul Economic și Social European. (2021). Comitetul Economie și Social. Recuperat de: CESE.
 - Federația Spaniolă de Afaceri a Asociațiilor Centrelor Speciale de Angajare (FEACEM). (2022). Centre speciale de angajare. Recuperat de la: FEACEM.
 - Fișă informativă pentru semestrul european 2020-2021 privind egalitatea pentru persoanele cu dizabilități.
 - Forumul european al persoanelor cu dizabilități. (2022). Pachetul de angajare pentru persoanele cu dizabilități. Consolidarea pieței europene a muncii, 20.09.2022.
<https://www.edf-feph.org/the-disability-employment-package-reinforcing-the-european-labor-market/>
 - ONU. (2015). Comitetul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Observații finale privind raportul inițial al Uniunii Europene, CRPD/C/EU/CO/1, Comitetul Națiunilor Unite pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități: 8-9.
 - OIT. (2017). Acțiunea sindicală privind dizabilitățile și munca decentă pentru persoanele cu dizabilități - O privire de ansamblu globală, OIT.
- 

- 
- 
- Parlamentul European. (2018). Rezoluția Parlamentului European din 29 noiembrie 2018 privind situația femeilor cu dizabilități, P8_TA(2018)0484.
 - Popa, A., & Ciobanu, R. (2014). Factorii financiari care influenteaza profitabilitatea IMM-urilor. *Int. J. Acad. Res. economică Manag. Sci.*, 3, 177-185.
 - Priestley, M. (2021). Raportul de sinteză pentru semestrul european 2020-2021 privind egalitatea cu dizabilitățile, Comisia Europeană.
 - Tribunal de Cuentas Europeo. (2023). Sprijinirea persoanelor cu dizabilități - Impactul practic al acțiunii UE este limitat. *Informe especial nr. 20/2023*.
 - Uniunea Europeană. (2022). Fondul Social European Plus (FSE+). Preluat din: Europa.
 - Vornholt, K., și colab. (2018). Dizabilitate și angajare - prezentare generală și evidențieri. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55.
- 



Anexa I

TABEL COMPARATIV



LA
BRÚJULA
Formación Inclusiva



Županijska
udruga slijepih
SPLIT



Co-funded by
the European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, opiniile și opiniile exprimate sunt exclusiv ale autorilor (autorilor) și nu reflectă neapărat pe cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției de Programe Spaniole (SEPIE). Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea care acordă subvenția nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.



Co-funded by
the European Union



FIȘA DE ÎNREGISTRARE

Privire de ansamblu asupra angajării protejate

Punct	Spania	Croația	România	Uniunea Europeană
Tipul și personalitatea juridică a structurilor de muncă protejate	<p>Unități publice/private</p> <p>Comercial (societăți publice și cu răspundere limitată)</p> <p>Muncă și societăți cooperatiste</p> <p>Asociații și fundații</p>	<p>Unități private</p> <p>Institutiile publice</p> <p>Asociații de voluntari</p> <p>Societăți comerciale</p>	<p>Unități private</p>	<p>Unități private</p> <p>Asociații de voluntari</p> <p>Cooperative</p> <p>Societăți comerciale</p>
Obiectivele principale ale angajării protejate	<p>Integrare socială</p> <p>Integrarea profesională</p> <p>Furnizarea locurilor de muncă</p> <p>Respectarea cotelor de angajare</p>	<p>Integrare socială</p> <p>Integrarea profesională</p> <p>Reabilitare</p> <p>Furnizarea locurilor de muncă</p> <p>Respectarea cotelor de angajare</p>	<p>Integrare socială</p> <p>Integrarea profesională</p> <p>Furnizarea locurilor de muncă</p> <p>Respectarea cotelor de angajare</p>	<p>Reabilitare pentru integrarea socială și profesională</p> <p>Furnizare de locuri de muncă (Danemarca, Suedia, Belgia)</p> <p>Productie de bunuri si servicii (Norvegia, Portugalia)</p> <p>Tratament terapeutic (Grecia)</p> <p>Formare profesională (Norvegia, Scoția)</p> <p>Tranziția la angajarea „obișnuită” (Belgia, Suedia)</p>



Co-funded by
the European Union



Punct	Spania	Croația	România	Uniunea Europeană
Care sunt tipurile de activitate desfășurată în structurile de ocupare a forței de muncă protejate?	<p>Subcontractare industrială (ambalare, asamblare sau producție)</p> <p>de fabricație</p> <p>Servicii</p> <p>Agricultură</p> <p>Activități comerciale</p> <p>Arte grafice și legătorie de cărți</p> <p>Servicii logistice</p> <p>Textile și îmbrăcăminte</p> <p>Call center și serviciu pentru clienți</p> <p>Servicii administrative</p> <p>Ospitalitate și catering</p> <p>Reciclarea și managementul deșeurilor</p>	<p>Subcontractare industrială (ambalare, asamblare sau producție) producție</p> <p>Servicii</p> <p>Activități comerciale</p> <p>Arte grafice și legătorie de cărți</p> <p>Textile și îmbrăcăminte</p> <p>Cazare și catering</p> <p>Reciclarea și gestionarea deșeurilor îngrijire fizică</p> <p>Culinar</p> <p>Grădinarit</p> <p>întreținere</p> <p>Servicii de curățenie</p> <p>Administrație publică</p>	<p>Subcontractare industrială (ambalare, asamblare sau producție)</p> <p>de fabricație</p> <p>Servicii</p> <p>Activități comerciale</p> <p>Call center și serviciu pentru clienți</p> <p>Servicii administrative</p>	<p>Subcontractare industrială (ambalare, asamblare sau producție)</p> <p>Fabricarea în sine</p> <p>Servicii</p> <p>Agricultură</p> <p>Activități comerciale</p>
Există legislație specifică în țara dumneavoastră privind organizarea sau funcționarea locurilor de muncă protejate?	Și	Nu	Nu	<p>Nu (Grecia, Irlanda, Croația, România sau Suedia)</p> <p>Da (Austria, Spania, Portugalia, Franța, Germania, Italia...)</p>



Co-funded by
the European Union



Punct	Spania	Croația	România	Uniunea Europeană
Finanțare și granturi	Combinați finanțarea pe mai multe niveluri	Combinați finanțarea pe mai multe niveluri	Combinați finanțarea pe mai multe niveluri	Finanțare guvernamentală centrală (Franța, Irlanda, Suedia) Finanțarea se acordă la nivel regional sau local (Belgia, Portugalia). Combină finanțare pe mai multe niveluri (Danemarca, Scoția, Marea Britanie)
Finanțarea publică este legată de un anumit nivel de venit	Nu	Nu	Nu	

Caracteristici demografice

Gen

Țară	Masculin	Femeie
Spania	60,7	39,3
Croația	52,5	47,5
România	46,75	53,25



Co-funded by
the European Union



Natura dizabilităților

ȚARĂ	TIPURI DE HANDICAP
Spania	Fizice și organice, senzoriale și psihice (intelectuale și mentale) 50% dintre lucrătorii din centrele speciale de ocupare sunt persoane cu dizabilități intelectuale și/sau mintale din cauza dificultăților de acces pe piața obișnuită a muncii.
Croația	Dizabilități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung
România	Fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mental, psihic Dizabilități severe 40,09%, dizabilități marcate 48,21%, dizabilități medii și ușoare 11,7%.
UE	Suedia - deficiență mentală sau psihologică (33%), deficiență fizică (50%) Norvegia - cu dizabilități mintale sau psihologice (26%)

Articol	Spania	Croația	România
Tipuri de situație de angajare a lucrătorilor cu handicap într-un mediu protejat	CEE a Centrelor Speciale de Angajare Enclave de muncă	Ateliere protejate și integratoare Angajare sprijinită Angajarea în întreprinderi sociale Piața muncii deschisă	Piața muncii deschisă Unități protejate autorizate (angajare protejată)
Libertatea de asociere pentru lucrătorii atelierelor protejate	Și	Nu	Și



Co-funded by
the European Union



Articol

Venituri salariale ale lucrătorilor cu handicap în locuri de muncă protejate

Spania

Salariu de baza:

Grupa II. Personal calificat
intre 1.800 si 1.400 euro

Grupa III. Personal tehnic
intre 1270 si 964 euro

Grupa IV. Operatori 830
euro

Croația

Lipsesc informații
specifice cu privire la
veniturile exacte ale
lucrătorilor cu
handicap.

Salariul minim pe anul
2023 se ridică la
700,00 euro brut.

Salariul mediu brut în
noiembrie 2023 la
nivel național în
Croația a fost de 1.680
de euro

România

Poate varia în funcție de
mai mulți factori, cum ar fi
tipul de muncă, angajatorul
și reglementările aplicabile.

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

Indemnizația lunară este:
419 lei pentru adult cu
handicap grav;
317 lei pentru un adult cu
handicap profund.

Bugetul personal lunar
suplimentar este:
179 lei pentru adult cu handicap
grav;
132 lei pentru adult cu handicap
profund;
72 lei pentru un adult cu
handicap mediu.

Condițiile de muncă ale lucrătorilor cu handicap în locuri de muncă protejate

Exact ca ceilalți muncitori

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

Condițiile de muncă pentru
lucrătorii cu dizabilități din
Croația pot varia în funcție
de angajatorul specific, de
tipul de atelier protejat și
de reglementările aplicabile.

40 de ore, repartizate pe
cinci zile lucrătoare

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.

În caz de handicap grav,
puteți beneficia de un
program de lucru redus de
8 ore. Pentru a avea acest
program de lucru trebuie
să prezentați un
document care să ateste
că o comisie de evaluare a
recomandat un program
de lucru mai scurt.

Angajatorul este obligat să
ofere același salariu pe care l-
ar acorda oricărui alt angajat
într-o funcție similară.

Persoanele cu handicap
beneficiază de o perioadă de
probă plătită de cel puțin 45
de zile.



Co-funded by
the European Union



Articol

**Prestații de
securitate socială
aplicabile în
locurile de muncă
protejate diferite
de cele din alte
sectoare**

Spania

Bonusuri și reduceri
Flexibilitate în contribuții
Colaborare cu firme
obișnuite
Regulamente ale
Comunităților Autonome

Croația

Prestațiile de
securitate socială
pentru lucrătorii cu
dizabilități sunt, în
general, supuse
acelorași reglementări
și principii ca și cele din
alte sectoare.

România

Scutit de plata
impozitului pe salarii
Reducerea vârstei de
pensionare cu 15 ani

Punct

**Care este modelul
de angajare
protejată în țara
dumneavoastră?**

Spania

Model salariat

Croația

Model mixt (dual)
de angajare a
lucrătorilor cu
dizabilități, care
combină elemente
de protecție și
angajare salariată

România

Model salariat

Uniunea Europeană

Modelul terapeutic
(protecția împotriva
statutului de angajat) -
Luxemburg

Modelul intermediar
(lucrător cu handicap
ca cvasi-angajat) -
Danemarca, Germania

Modelul mixt (dual) -
Franța, Norvegia

Modelul de angajare
salariată (protecția și
legislația muncii)

„model de angajare cu
salarii mai mici”



ARTICOL

ASPECTE COMUNE CARE AFECTĂ TOATE ȚĂRILE DIN EUROPA

Provocările cu care se confruntă companiile pe piața deschisă

Lipsa de cunoaștere și conștientizare Prejudecăți și stigmatizare
Lipsa accesibilității fizice și tehnologice
Lipsa de cunoaștere a beneficiilor economice Lipsa de cunoaștere a
posibilelor adaptări Procese de selecție neincluzive Lipsa de cunoaștere a
programelor de sprijin

Bariere care pot împiedica participarea persoanelor sau a companiilor la inițiativele de ocupare a forței de muncă protejate

Lipsa de conștientizare și sensibilizare
Stigmatizare și prejudecăți Lipsa cunoașterii beneficiilor economice Lipsa
accesibilității Costuri percepute Incertitudinea cu privire la adaptările
necesare Lipsa instruirii și a sprijinului psihologic Procese de angajare
neincluzive Lipsa cunoașterii resurselor existente Rezistența la schimbarea
organizațională Lipsa conștientizării și sensibilizării cu privire la aceste
programe, stigmatizare persistentă și prejudecăți față de persoanele cu
dizabilități.

Beneficiile pentru comunitățile locale ale sprijinirii modelului de ocupare protejată, atât contribuții sociale, cât și economice.

Incluziune socială
Reducerea stigmatizării Consolidarea coeziunii sociale Dezvoltarea abilităților
sociale Crearea locală de locuri de muncă Mai puțină dependență de
beneficiile sociale Contribuția la productivitate Stimulente fiscale și avantaje
pentru companii Dezvoltarea abilităților profesionale



Co-funded by
the European Union



ARTICOL

ASPECTE COMUNE CARE AFECTĂ TOATE ȚĂRILE DIN EUROPA

Cum se integrează modelele de angajare protejată cu oportunitățile obișnuite de angajare

Enclave de muncă

Programe de tranziție Colaborare cu agențiile de ocupare a forței de muncă Programe de formare și dezvoltare Adaptarea locului de muncă Promovarea diversității și incluziunii Politici de responsabilitate socială corporativă (RSC) Politici de responsabilitate socială corporativă (RSC)

Cum pot exemplele de bune practici din UE să încurajeze dezvoltarea locurilor de muncă protejate?

Schimb de cunoștințe și experiențe

Rețele și asociații Asistență tehnică și formare Adaptare la contextul local Stimulente financiare și subvenții Dezvoltarea politicilor publice Campanii de conștientizare Evaluarea rezultatelor și îmbunătățirea continuă Participarea activă a societății civile Diplomația și cooperarea internațională

Cum să sensibilizăm societatea cu privire la ocuparea forței de muncă protejată?

Campanii de conștientizare

Povești de succes Evenimente incluzive și târguri de locuri de muncă Colaborare cu mass-media Training și ateliere Participarea persoanelor cu dizabilități Parteneriate cu organizații și activiști Programe educaționale în școli Atrage lideri de opinie



Anexa II

REZULTATELE CONDAMNULUI DE SATISFACTIE PRIVIND LOCURILE DE MUNCA PROTEJATE



LA
BRÚJULA
Formación Inclusiva



Županijska
udruga slijepih
SPLIT



Co-funded by
the European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, opiniile și opiniile exprimate sunt exclusiv ale autorilor (autorilor) și nu reflectă neapărat pe cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției de Programe Spaniole (SEPIE). Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea care acordă subvenția nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.



Co-funded by
the European Union



Activitatea II:

REZULTATELE SONDAJULUI DE SATISFAȚIE PENTRU LUCRĂTORII CENTRELOR SPECIALE DE OCUPARE

Introducere

Obiectivul proiectului Erasmus+ intitulat Sheltered Employment in Europe - Disjob este de a înțelege situația angajării protejate în țările care formează consorțiul proiectului, adică Spania, România și Croația, prin, printre altele, schimbul de experiență și bune practici între țările partenere, dezvoltarea de instrumente pentru măsurarea eficacității diferitelor modele de ocupare a forței de muncă protejate și creșterea gradului de conștientizare și promovarea îmbunătățirii condițiilor de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Termenul „ocuparea forței de muncă protejată” se referă la acele locuri de muncă create pentru a fi ocupate de persoane cu dizabilități, care au dificultăți de acces pe piața obișnuită a muncii. Se caracterizează prin locuri de muncă remunerate și productive, cu caracteristici speciale precum:

- Adaptarea postului la nevoile individuale
- Flexibilitate în efectuarea muncii zilnice
- Cunoașterea caracteristicilor grupului de persoane cu dizabilități cu care lucrează
- Asigurarea resurselor necesare pentru integrarea socială și profesională a lucrătorilor săi

Pe lângă cele de mai sus, angajarea protejată are condiții de muncă mult mai scăzute decât cele ale angajării obișnuite, din punct de vedere salarial, tip de contract și mai ales în locurile de muncă oferite, întrucât acestea tind să fie locuri de muncă slab calificate, legate în principal de sectorul serviciilor și la care nu pot accesa toate persoanele cu dizabilități din cauza lipsei de adaptări în locuri de muncă.



Co-funded by
the European Union



Ținând cont de cele de mai sus, obiectivul acestei activități este de a crea un instrument de evaluare a calității ocupării forței de muncă protejate prezent în prezent în țările partenere ale acestui proiect, care a fost finalizat de persoanele cu dizabilități care lucrează în prezent în centre speciale de ocupare. . Acest instrument se prezintă sub forma unui sondaj în care au fost luate în considerare toate aspectele implicate în integrarea persoanelor cu dizabilități în afara angajării obișnuite, precum: salariul, programul de lucru, tipul de contract, adaptarea la locul de muncă, managementul resursele umane ale firmelor specifice de ocupare a forței de muncă protejate, gradul de satisfacție a lucrătorilor etc.

Această activitate își propune să obțină informații de la adevărații protagoniști ai acestui proiect, adică persoane cu dizabilități care în prezent își desfășoară activitatea profesională în cadrul companiilor care desfășoară modelul de angajare protejată.

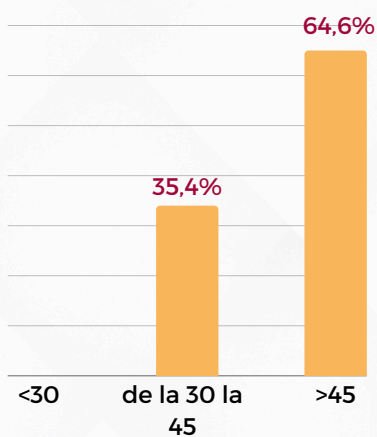
Fiecare membru al consorțiului de proiect, adică La Brújula, Inclusive Training, AJOFM și CABPS, a tradus sondajul din engleză în limba lor națională și a realizat sondajul ca formular Google la nivel național. Au fost 97 de răspunsuri în total, dintre care 49 au fost în spaniolă, 24 în croată și 14 în română. Nu toți respondenții au răspuns la toate întrebările.

Rezultate

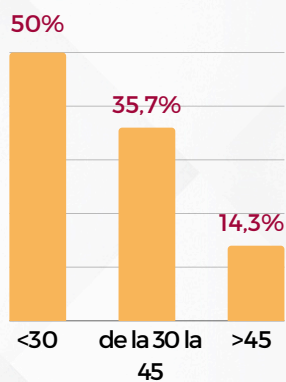


Date legate de vârstă

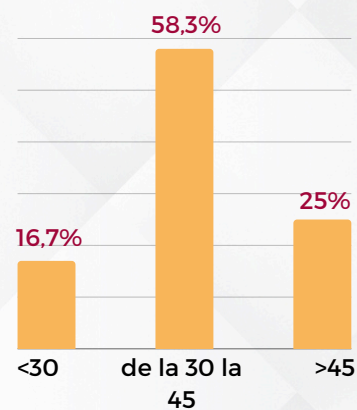
Spania



România

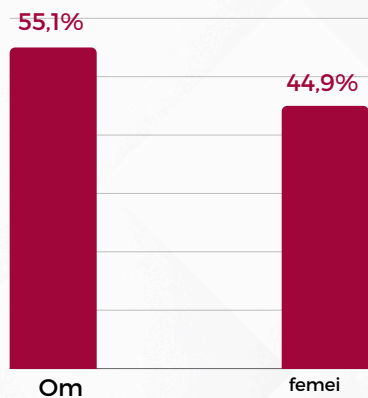


Croația

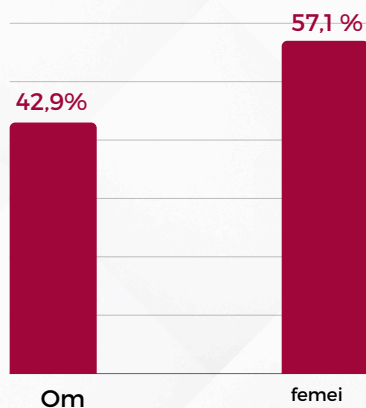


Date legate de sex

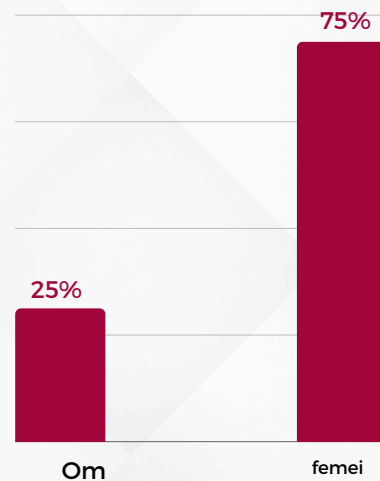
Spania



România



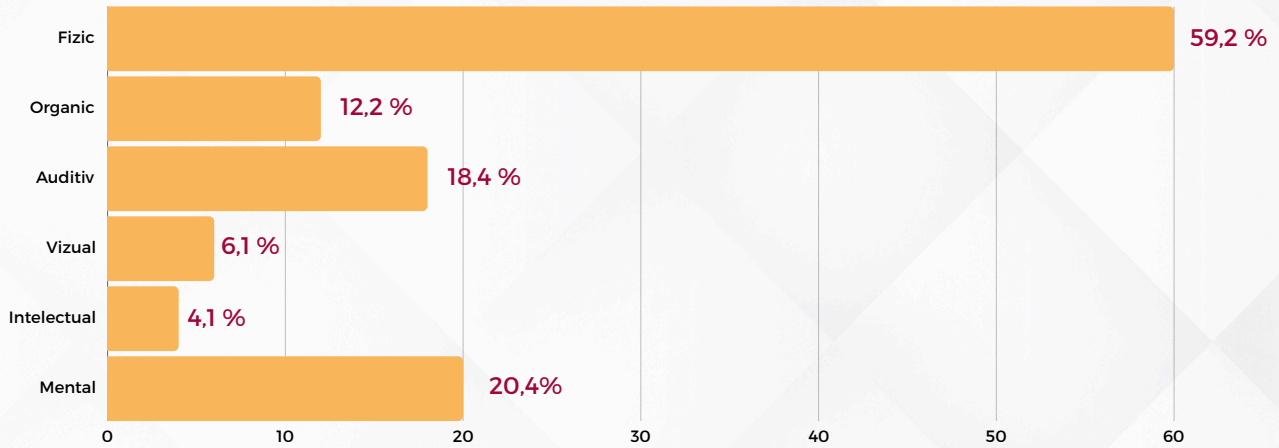
Croația



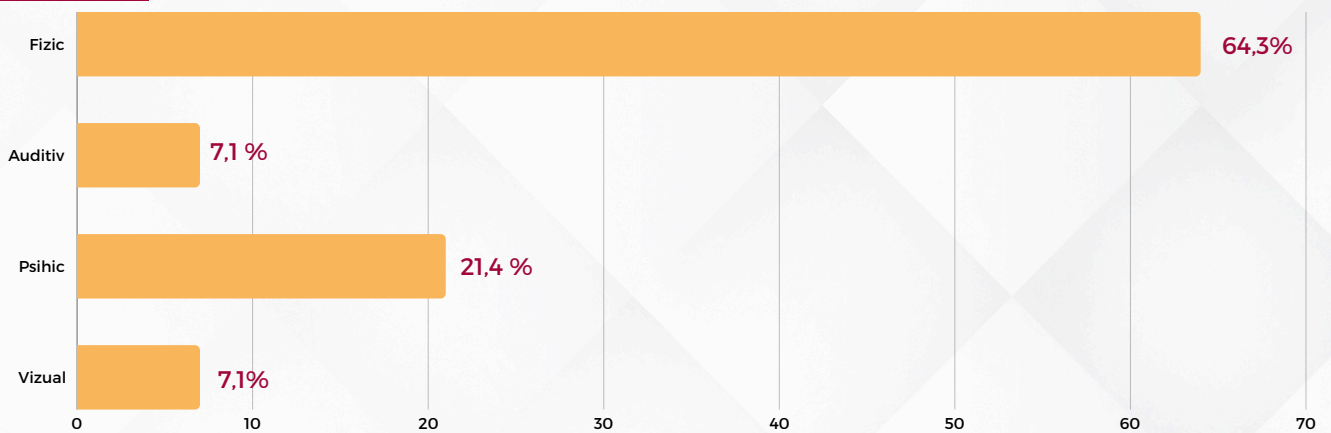


Date referitoare la tipul de handicap

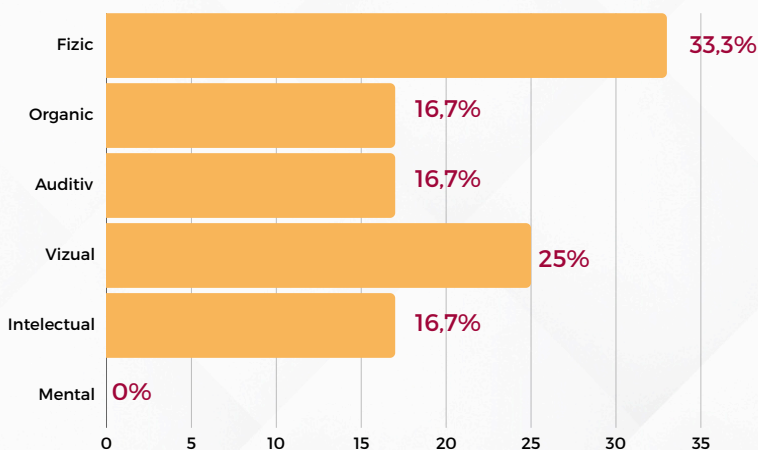
Spania



România



Croația



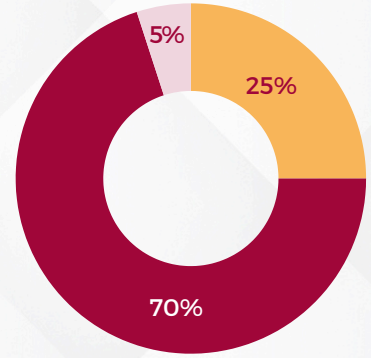
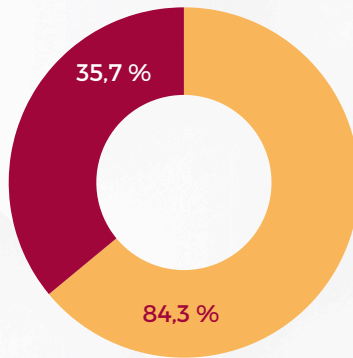
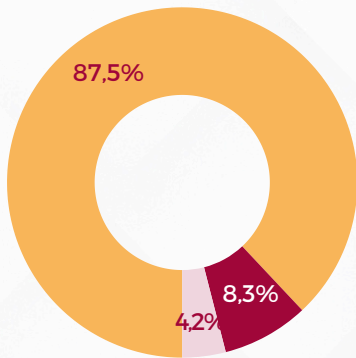


Date referitoare la procentul de handicap

Spania

România

Croația



Între 33% și 64%

>65%

Egalizare datorita incapacitatii pentru profesia obisnuita

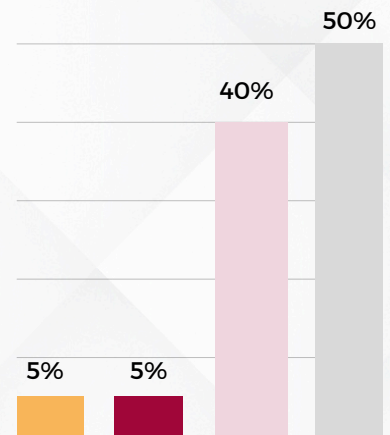
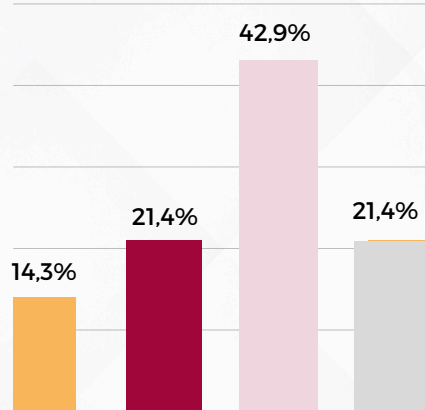
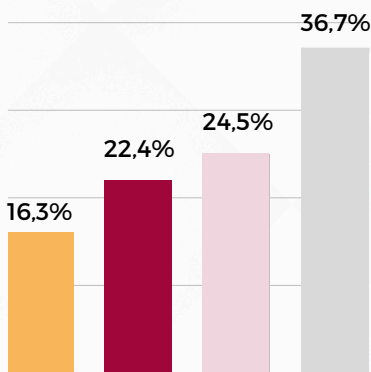


Date referitoare la timpul de lucru în muncă protejată

Spania

România

Croația



mai puțin de 6 luni

De la 6 luni la 1 an

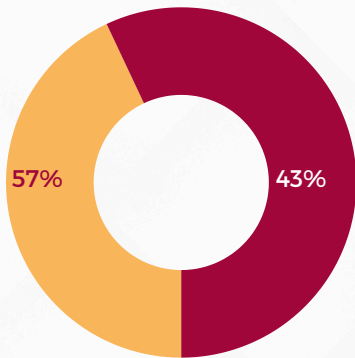
De la 1 la 3 ani

Mai mult de 3 ani

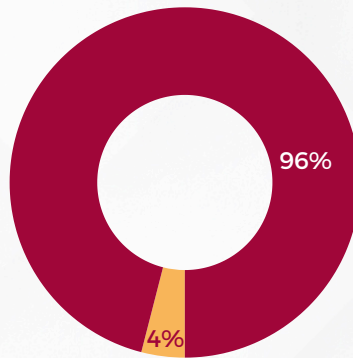


Ați mai lucrat într-un loc de muncă protejat?

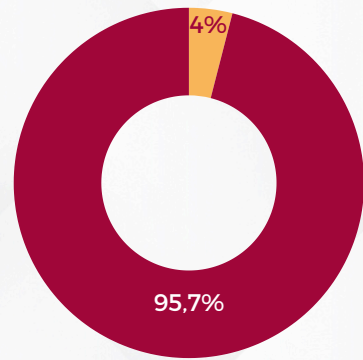
Spania



România



Croația

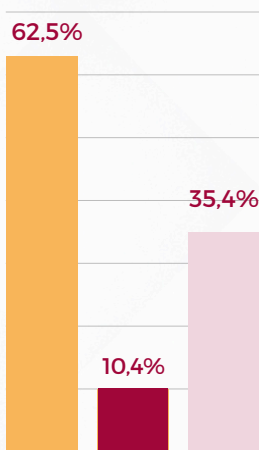


Și Nu

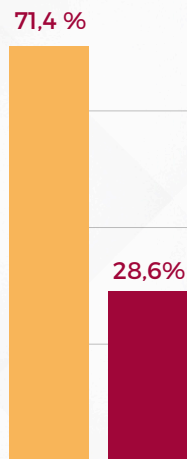


Ați lucrat într-o companie obișnuită?

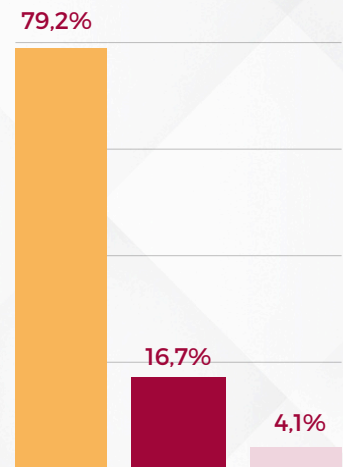
Spania



România



Croația

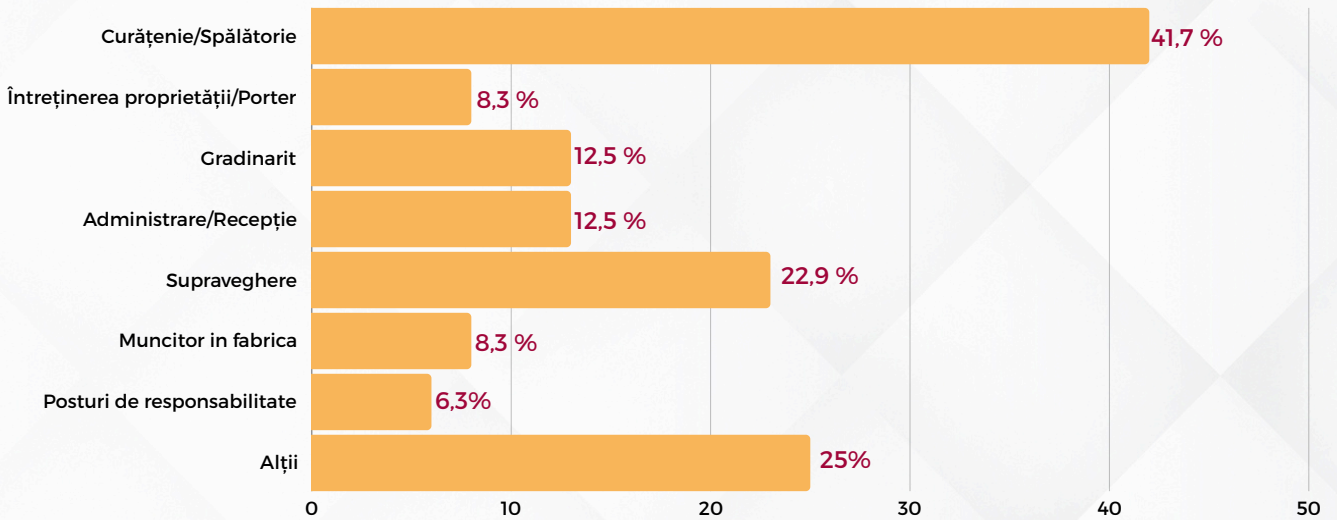


Și Nu Da, înainte de a li se recunoaște handicapul

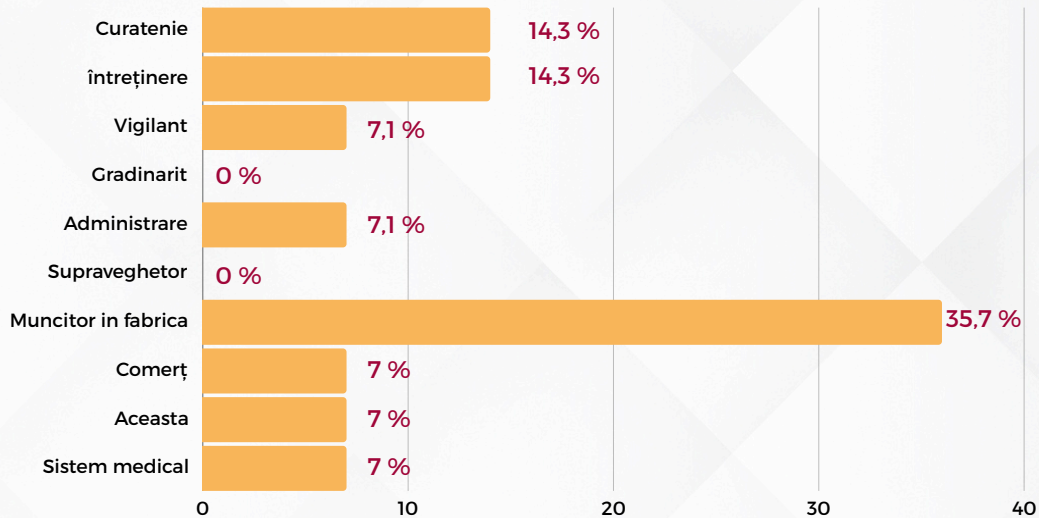


Sectorul de angajare în care lucrați în prezent

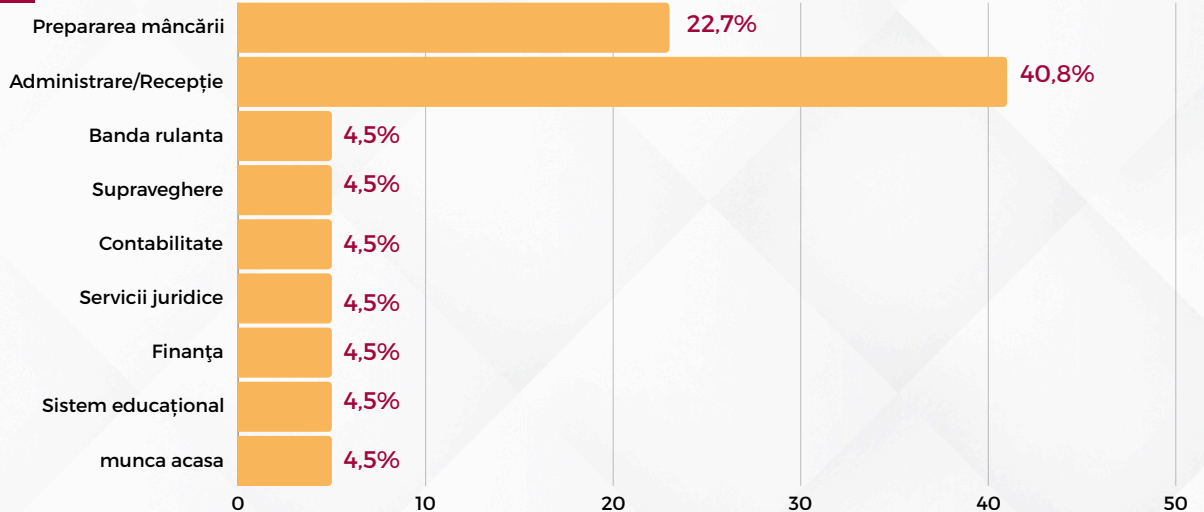
Spania



România

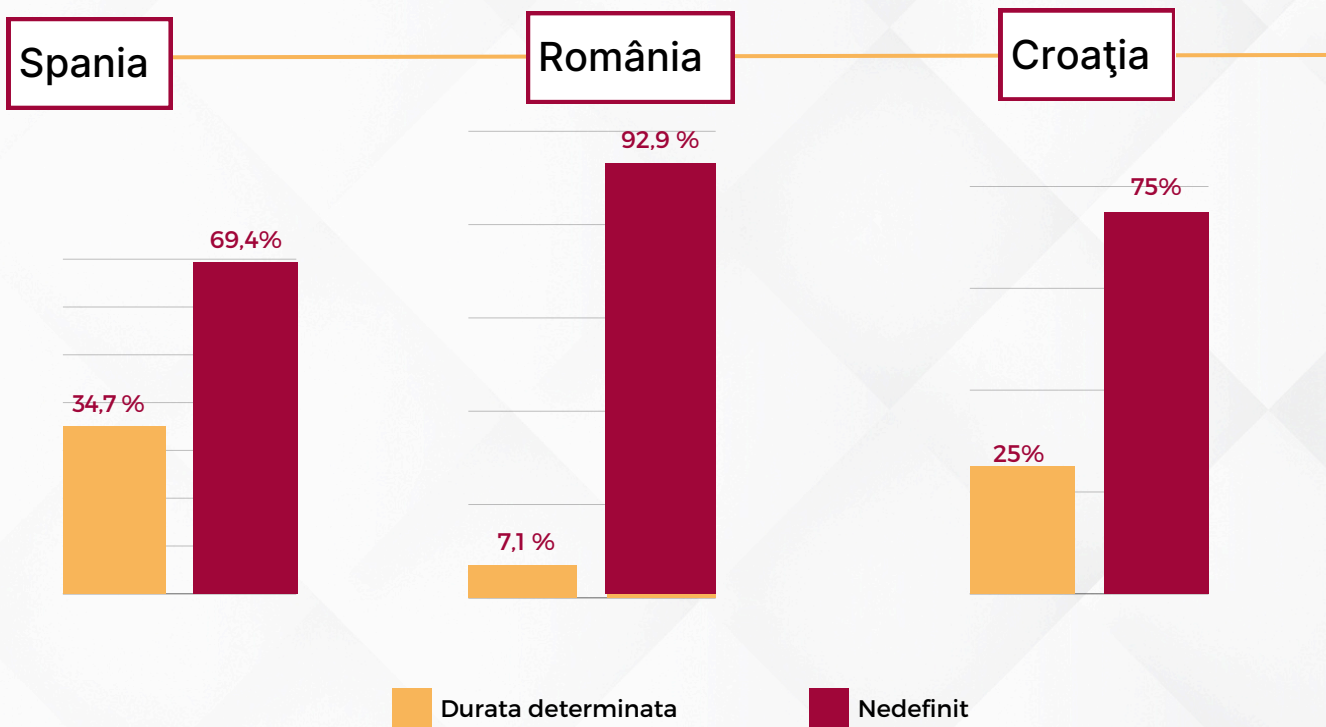


Croația

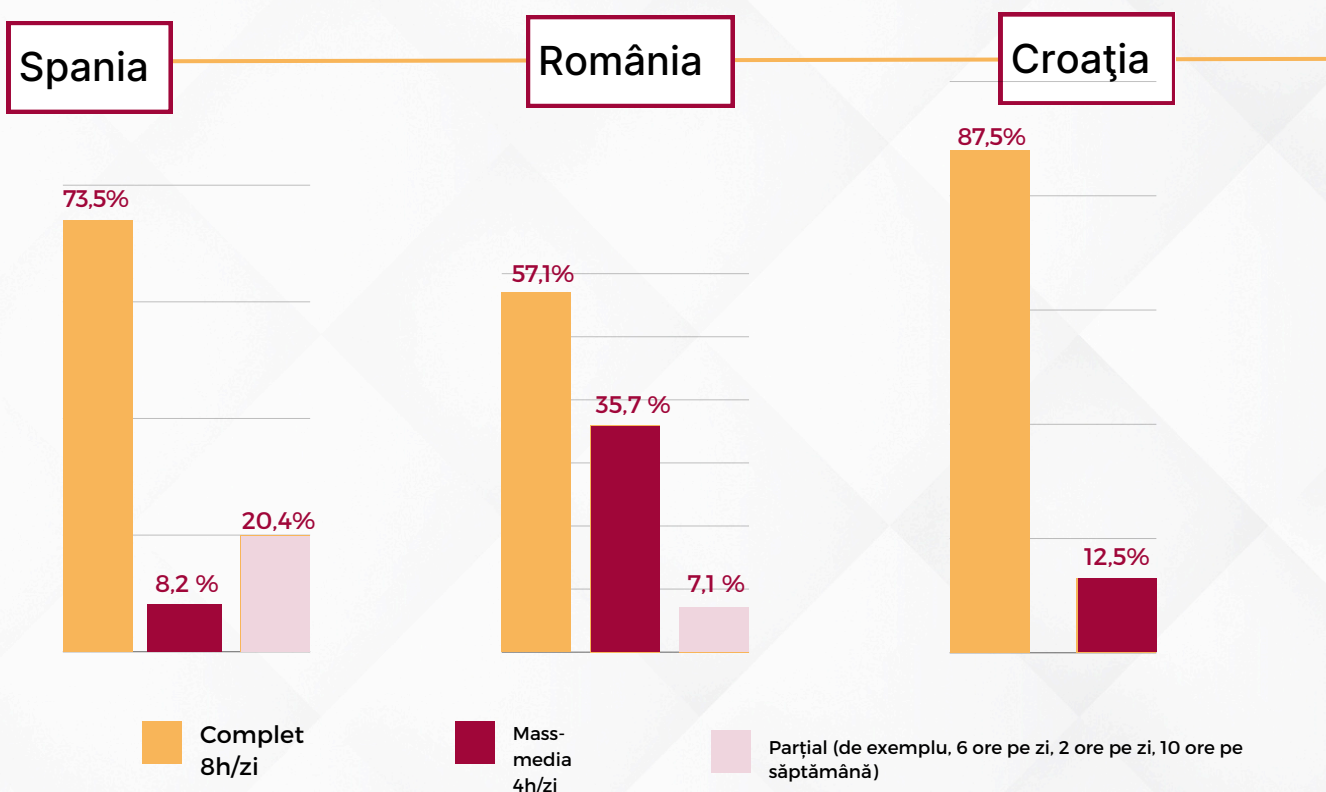




Date referitoare la tipul de contract

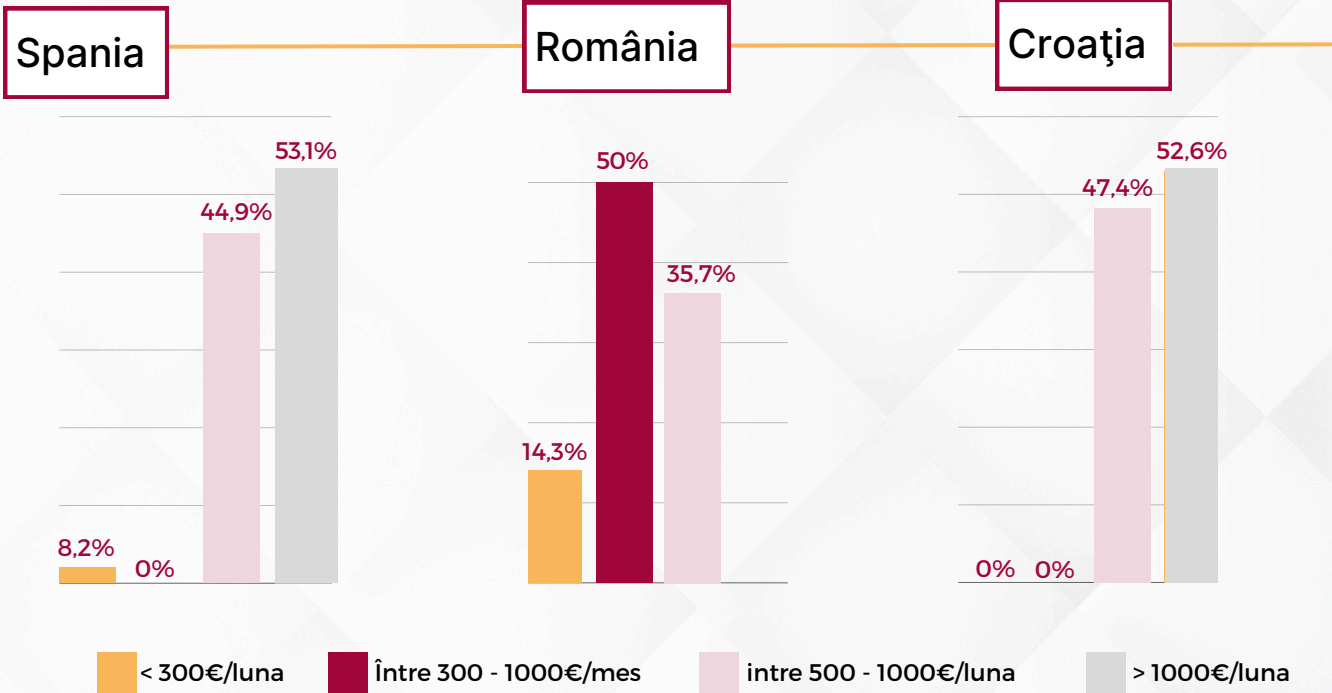


Date referitoare la tipul de zi de lucru

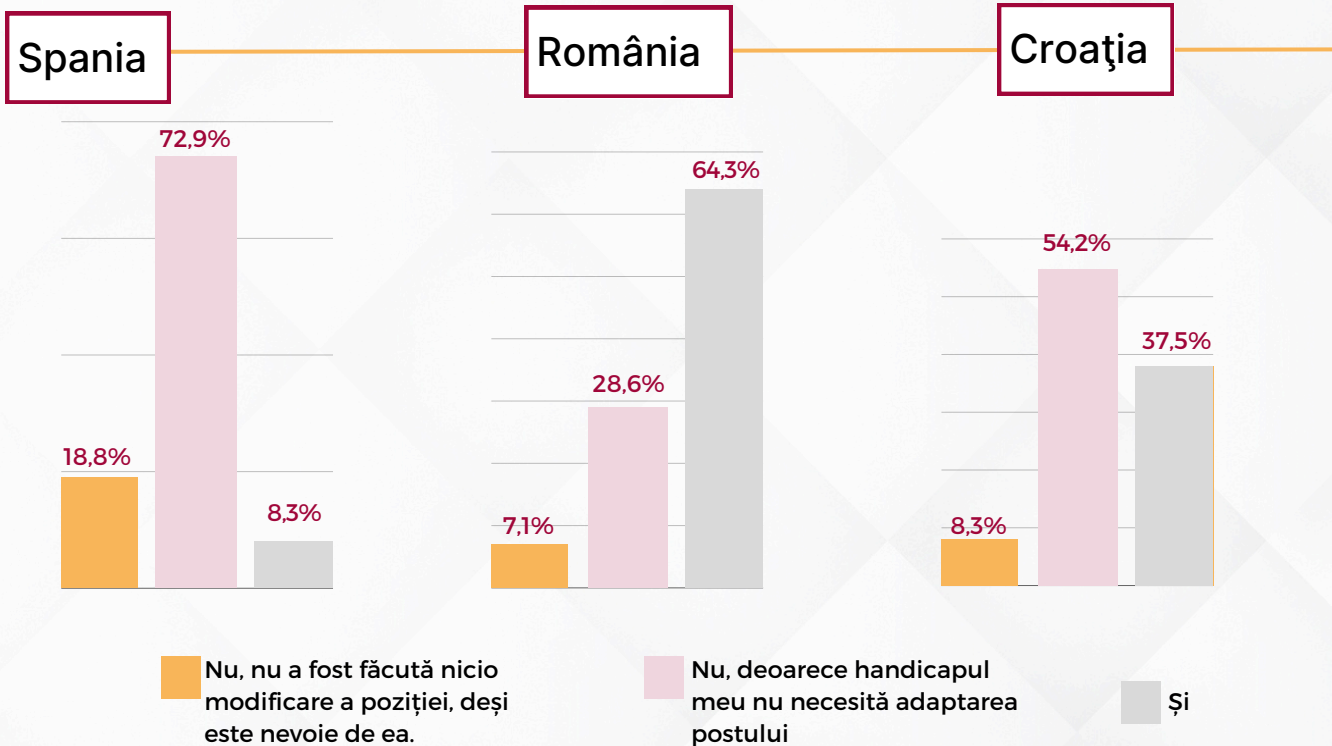




Datele salariale

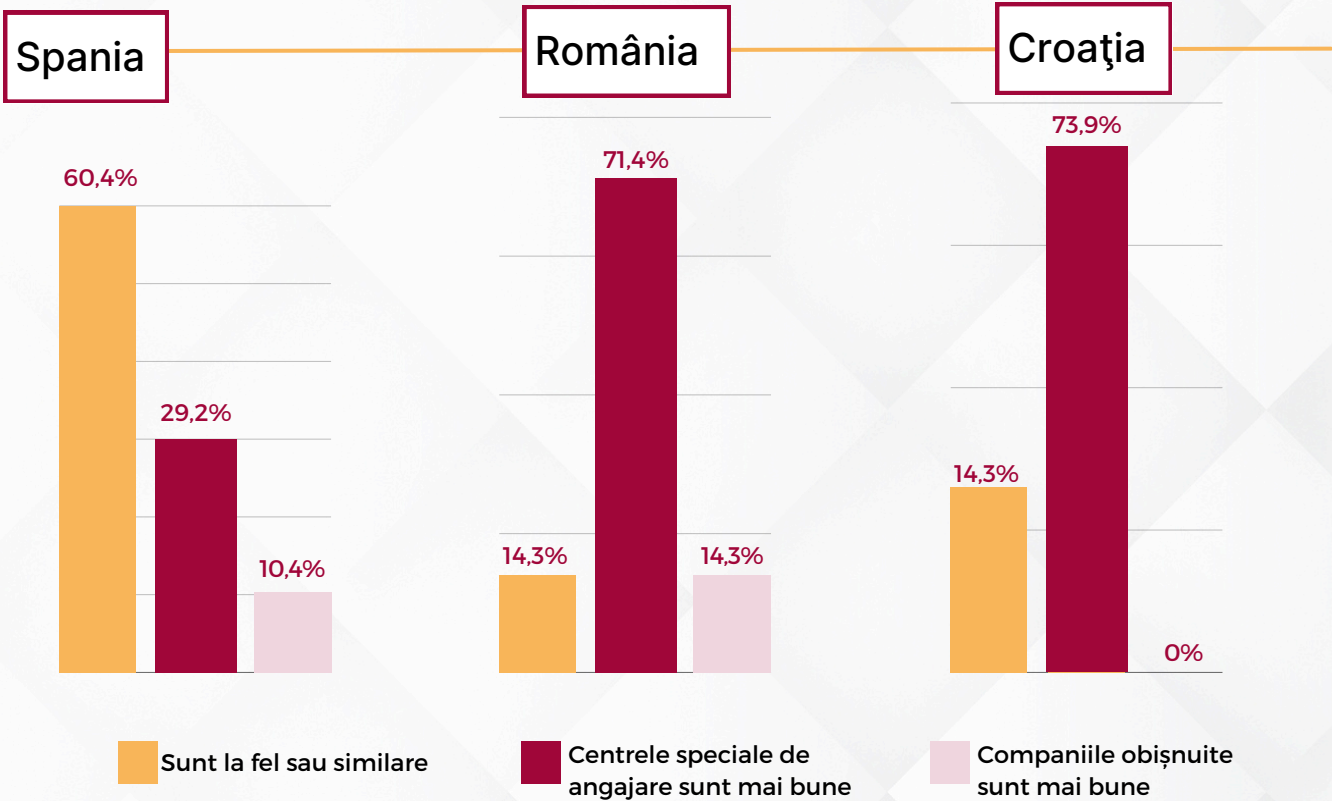


Adaptări la locul de muncă

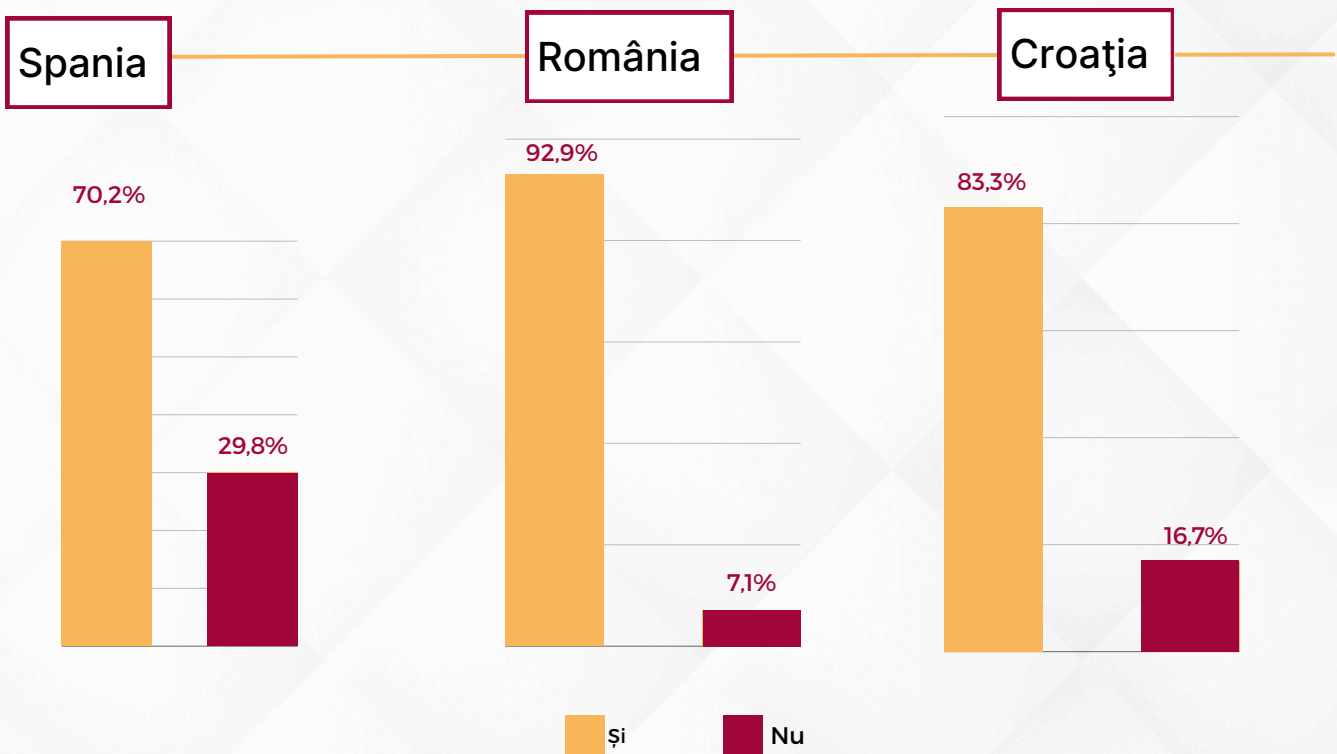




Centrul Special de Angajare Vs Compania Obișnuită

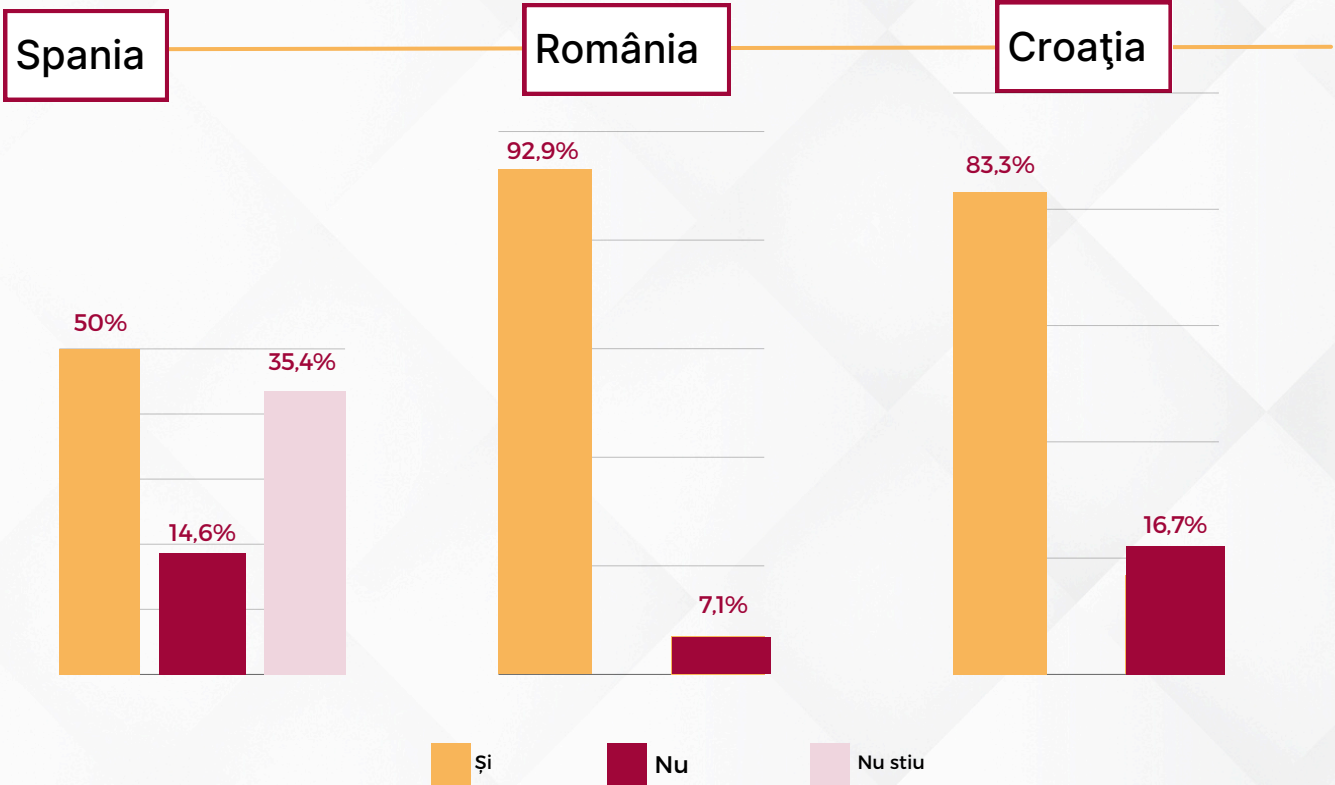


Munca în locuri de muncă protejate facilitează accesul la un loc de muncă obișnuit

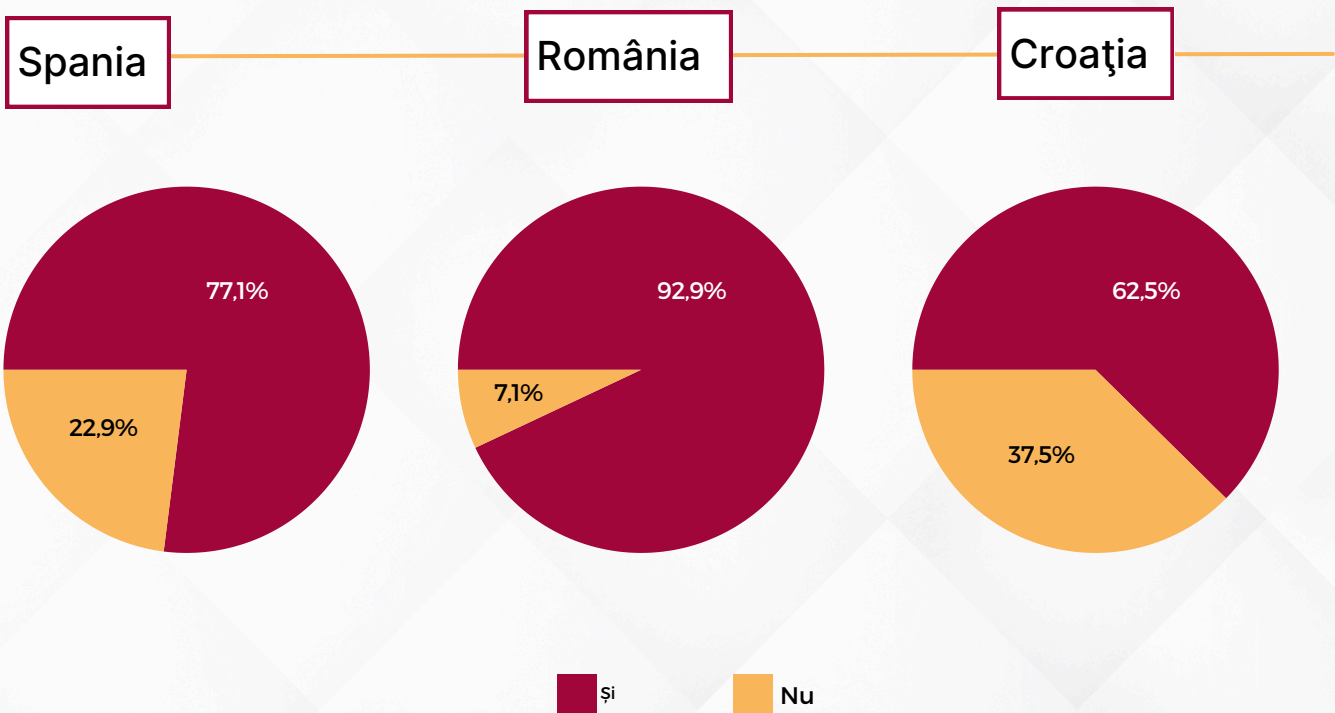




Centrul în care lucrați are unități de sprijin pentru ocuparea forței de muncă?



Managerii sau șefii țin cont de dizabilitate?



Întrebări deschise

Printre aspectele pozitive ale lucrului într-un centru special de angajare, cele mai frecvente răspunsuri includ:

- > „Toți, dar mai ales tratamentul primit și implicarea cu muncitorii”.
- > „Integrarea persoanelor cu dizabilități în lumea muncii”.
- > „Omule, îți dau un loc de muncă... pe care, de exemplu, mi-a fost greu să-l găsesc într-o altă firmă normală și te simți împlinit și integrat”.
- > „Cursuri de calificare/recalificare pentru a facilita integrarea pe piața muncii”.

Printre aspectele care ar trebui să se schimbe în legătură cu munca într-un centru special de angajare, cele mai frecvente puncte includ:

- > „Investiții mai mari în formarea și dezvoltarea personalului”.
- > „Adaptează cu adevărat munca în funcție de boală pentru a putea face treaba.”
- > „Acces la locuri de muncă mai calificate”.
- > „Temporalitate mai redusă în adaptarea acestor persoane la funcție astfel încât să o poată îndeplini eficient și ținând cont în același timp de bunăstarea lucrătorului”.

Cele mai frecvente răspunsuri la întrebarea „Dacă ai fi responsabil de un centru special de angajare, de ce ai ține cont atunci când angajezi și lucrezi cu persoane cu dizabilități?” au fost următoarele:

- > „Pregătirea ta, experiența și dizabilitatea ta, pentru a ști dacă poți face treaba într-un mod care să nu-ți facă rău”.
- > „Ca persoana care urmează să fie angajată să se potrivească bine cu restul echipei și să nu creeze conflicte între muncitori”.
- > „Că poziția se adaptează nevoilor fiecărei persoane”.
- > „M-aș uita la dorința de a munci și la hotărârea de a învăța, fie că au sau nu experiență, nu m-ar conta, întrucât, dacă nu le oferim o oportunitate, nu vor dobândi niciodată experiența care se cere în multe locuri.”

În fine, unele dintre aspectele care au fost evidențiate de respondenți și 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, dăunează companiei și lucrătorilor înșiși".
- > „Aș scoate în evidență ajutorul când mergem la controale medicale, adaptându-ne nevoilor noastre, mulțumesc frumos”.
- > „Mulțumesc centrului special de angajare de care aparțin pentru încrederea acordată în mine, pentru că ei au crezut în abilitățile mele când eu însumi nu eram în stare să o fac. Astăzi, după mai bine de trei ani, continuă să o facă și am am recăpătat încrederea în mine.
- > "Experiența mea a fost super pozitivă. Munca pe care am făcut-o datorită acestui centru special a fost foarte motivantă pentru mine."

Concluzie

Ținând cont de obiectivul principal al proiectului, adică „pregătirea unui raport care să evidențieze nevoile și propunerile pentru crearea unui cadru european de calitate pentru ocuparea forței de muncă protejate în Europa”. Această activitate ne-a oferit informații directe de la principalii protagoniști ai acestui proiect, care sunt persoane cu dizabilități în vârstă de muncă, angajate în diferite forme de locuri de muncă protejate. Prin realizarea acestor sondaje și obținerea rezultatelor, am aflat cum se simt persoanele cu dizabilități în angajare protejată în țările care formează consorțiul acestui proiect, relevând că majoritatea respondenților cu dizabilități au atitudini pozitive față de centre. oportunități speciale de angajare, să simtă recunoștință și apreciere pentru oportunitatea de a fi inclus pe piața muncii și societate și să-și găsească împlinirea ca lucrători. Aspectele negative ale centrelor sociale de ocupare a forței de muncă detectate de majoritatea includ venituri mai mici, lipsa adaptărilor necesare, accesul limitat la locuri de muncă mai calificate, precum și echilibrul slab între nevoile unui lucrător cu dizabilități și aranjamentele și ajustările de muncă îndeplinite. rezonabil.

Atitudinile pozitive față de modelele de ocupare protejată se reflectă în majoritatea răspunsurilor din cele trei țări, în ceea ce privește utilitatea experienței de muncă dintr-un centru special de ocupare și posibilitatea de a schimba sau îmbunătăți locurile de muncă. Mai mult, merită evidențiate majoritatea răspunsurilor care confirmă aplicarea sprijinului, tratamentul egal și ajustărilor rezonabile în centrele speciale de ocupare a forței de muncă.

Schimbul de experiență și bune practici între țările partenere va ajuta consorțiul asociat să dezvolte instrumente de măsurare a eficacității diferitelor modele de ocupare a forței de muncă protejate, sporind în același timp gradul de conștientizare și promovând îmbunătățirea condițiilor de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Consortiul asociat speră să stabilească un cadru de referință la nivel european privind situația actuală a persoanelor cu dizabilități care își desfășoară activitatea profesională în cadrul modelului de angajare protejată iar aceste rezultate ale anchetei de satisfacție reprezintă un pas concret în acest proces.



NOUA PARADIGMĂ A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ PROTEJATE DIN ECONOMIA SOCIALĂ



Co-funded by
the European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, opiniile și opiniile exprimate sunt exclusiv ale autorilor (autorilor) și nu reflectă neapărat pe cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției de Programe Spaniole (SEPIE). Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea care acordă subvenția nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.