



Integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile prin întreprinderi sociale – incluziunea pe o piață sustenabilă a muncii. Material introductiv

Program: Erasmus+

Key Action 2: Cooperare pentru inovare și schimb de bune practici

KA204 – Parteneriat strategic pentru educarea adulților

Produs intelectual O4

Întreprinderi sociale de inserție profesională pentru perfecționarea competențelor digitale WISE



Parteneri:



Public țintă

- Agenții locale de ocupare a forței de muncă, servicii sociale locale și guvernamentale, ONG-uri care oferă servicii sociale, alte întreprinderi sociale de inserție
- Parteneri sociali care recomandă beneficiari întreprinderilor sociale de inserție
- Instituțiilor care implementează metode educaționale inovative, e-learning, învățarea continuă, învățarea la distanță, învățarea informală prin training thematic, programele de internship corepunzătoare diverselor sectoare de afaceri
- Întreprinderilor mici și mijlocii și reprezentanților diverselor industrii
- Ministerelor muncii, științelor și educației și altor instituții publice și guvernamentale cu rol activ în educare și ocupare
- Publicului larg care este interesat de economia socială și actorii acesteia

Cuprins

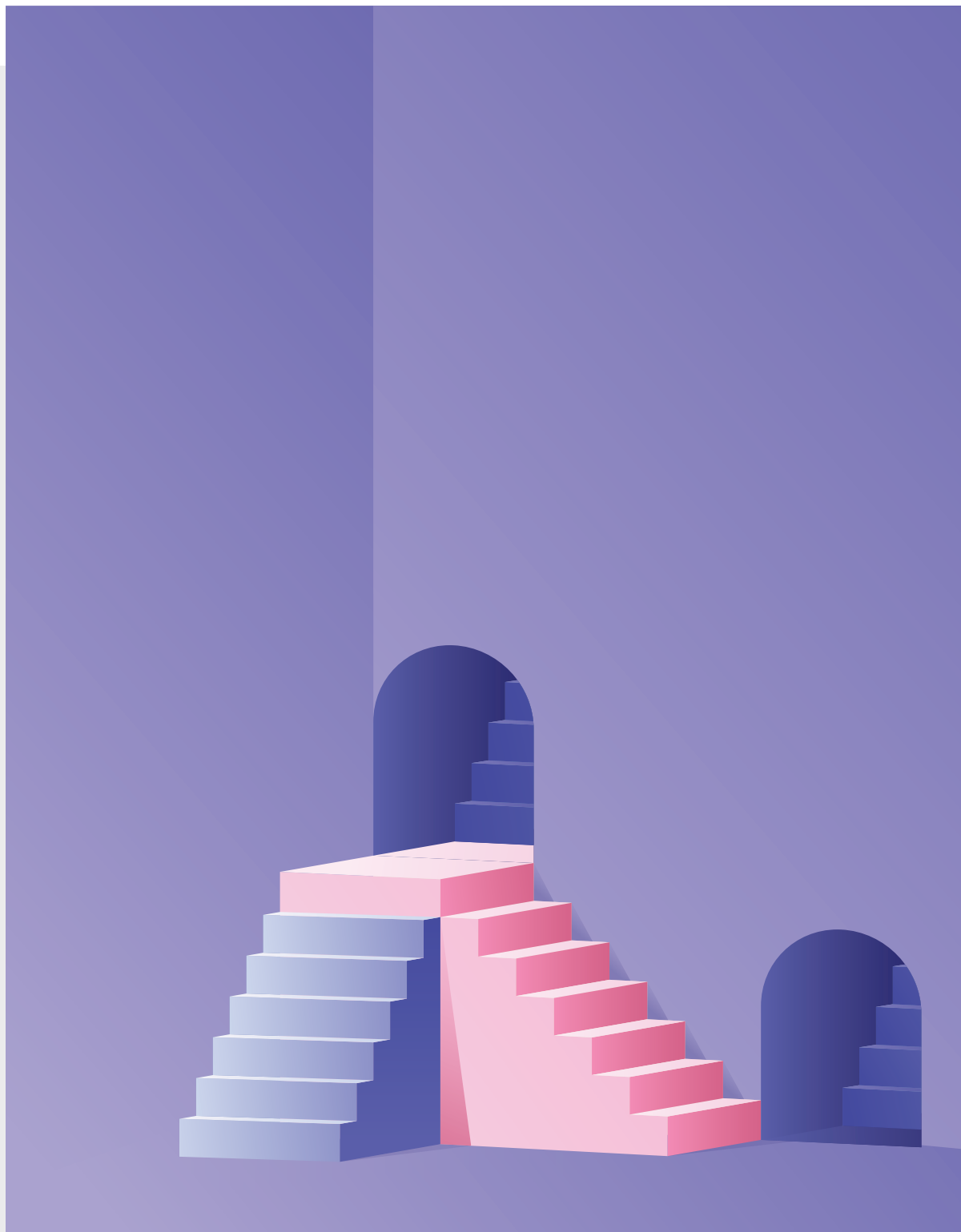
Capitolul 1. Contextul și importanța întreprinderilor sociale de inserție profesională (WISEs) a persoanelor vulnerabile

- 1.1 Vulnerabilitate și grupuri vulnerabile pe piața muncii
- 1.2 Tipuri de intervenții pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile – economie socială și WISE
- 1.3 România - situația WISE
- 1.4 Franța - situația WISE-urilor
- 1.5 Spania - situația WISE-urilor
- 1.6 Belgia - Regiunea Valonă: RES (Réseau d'Entreprises Sociales)

Capitolul 2. Inserția socială a persoanelor dezavantajate în întreprinderile sociale

- 2.1 Tipuri de organizații
- 2.2 Exemple de organizații (despre autori și descrierea întreprinderilor din care fac parte)

Listă de referințe



Capitolul 1. Contextul și importanța întreprinderilor sociale de inserție profesională (WISEs) a persoanelor vulnerabile

1.1 Vulnerabilitate și grupuri vulnerabile pe piața muncii

Organizația Internațională a Muncii (OIM) definește *grupurile vulnerabile în raport cu accesul la și necesitatea pentru protecție socială și a serviciile sociale*, în scopul autodezvoltării și șanselor egale la bunăstare și fericire.

De-a lungul istoriei, persoanele din grupurile vulnerabile s-au luptat pentru a avea o viață decentă pe cont propriu fără a fi marginalizată, ignorată, abuzată sau, în general, tratată injust de către ceilalți membri ai societății.

Există o serie de obstacole cu care se confruntă pe piața muncii populația inactivă și șomerii pe termen lung. ¹Aceste bariere includ pregătirea educațională slabă și/sau lipsa experienței de muncă; problemele de sănătate sau dizabilitatea; nivelul ridicat de excluziune socială. Adesea, aceste bariere interacționează reciproc. Printre principalele grupuri care se confruntă cu multiple obstacole în găsirea unui loc de muncă se numără oamenii cu probleme de sănătate și dizabilități. Starea de sănătate precară sau dizabilitatea reprezintă al doilea motiv important al inactivității lucrătorilor cu vârste cuprinse între 55-64 ani. În rândul populației inactivă cu pregătire educațională slabă, se întâlnește frecvent lipsa experienței profesionale sau responsabilitățile implicate de creșterea și îngrijirea copiilor. O mare parte din populația inactivă care asigură îngrijire persoanelor în vârstă adesea se confruntă ea însăși cu probleme de sănătate cronice sau dizabilitate. Însă, grupurile dezavantajate sau vulnerabile (persoane cu dizabilități și sănătate precară, cu istoric imigrant, minorități etnice și persoane cu pregătire educațională slabă) sunt cele mai des întâlnite în rândul populației inactivă.

Multe grupuri inactivă nu sunt înregistrate la serviciile publice de ocupare a forței de muncă PES și, astfel, nu sunt cunoscute de către acestea, raza de acțiune a grupurilor inactivă și dificil de accesat depinzând de parteneriatele strânse cu diverse instituții publice și private. Dat fiind faptul că multe persoane inactivă economic nu sunt capabile încă sau pregătite să se reintegreze pe piața muncii, este necesar sprijinul altor instituții. Astfel, comunicarea și cooperarea reprezintă o caracteristică esențială a acțiunilor întreprinse de PES în raport cu grupurile țintă diferite, inclusiv ONG-urile.

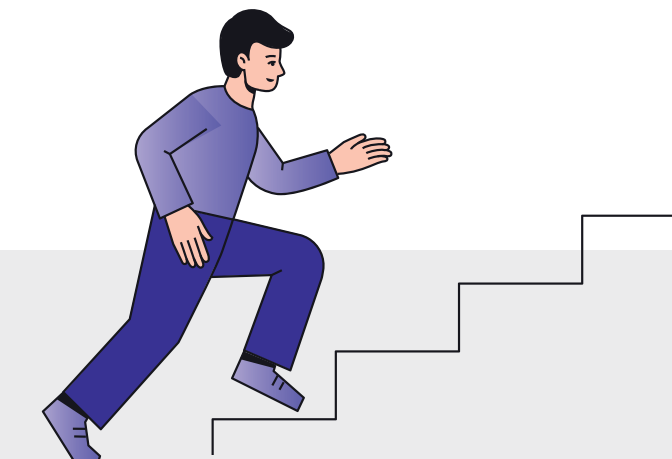
¹Activarea inactivului: Lucrarea tematică Inițiativa PES de a susține activarea grupurilor inactivă – Direcția Generală Ocupare a Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Rețeaua Europeană a Serviciilor Publice de Ocupare a Forței de Muncă, 2020

Pe lângă grupurile mai sus menționate, persoanele fizic apte de muncă însă care nu lucrează, sunt etichetate și **stigmatizate**, deși accesul la drepturile umane de bază și condiții de lucru decente le este adesea **refuzat datorită statutului lor social**.

Anumiți membri ai societății s-au confruntat și încă înfruntă dificultăți de accesare a oportunităților educaționale și de angajare datorită regiunii în care s-au născut, situației economice a familiei din care provin sau a aspectului fizic sau credințelor personale. Acestea conduc adesea la unul din principalii factori care definesc grupurile vulnerabile: șomajul pe termen lung. Dacă termenul de șomer este în mod uzual definit ca fiind persoana care nu a fost activă în câmpul muncii minimum douăsprezece luni, șomajul pe termen lung poate fi indicativ pentru lipsa accesului la oportunități de angajare pentru anumite persoane. Această lipsă de oportunități poate descuraja aplicanții care aleg să părăsească piața muncii, nefiind astfel înregistrați în statistica de șomaj.

Odată cu dezvoltarea statelor naționale și avansul structurilor serviciilor sociale, oamenii au început să identifice diferit vulnerabilitatea, confirmând multiplele obstacole la angajare și bunăstarea generală cu care se confruntă anumite grupuri.

Confirmarea diferitelor vulnerabilități și grupuri vulnerabile conduce în cele din urmă la serviciile sociale care nu doar îi susțin pe cei nevoiași, ci și **previn cauzele** care îi împiedică să ducă o viață decentă și fericită. Atât organizațiile publice cât și cele private au început să aibă în vedere mediile sociale structurale care conduc la sărăcie, încercând să găsească soluții de remediere sau evitare a acestor probleme.



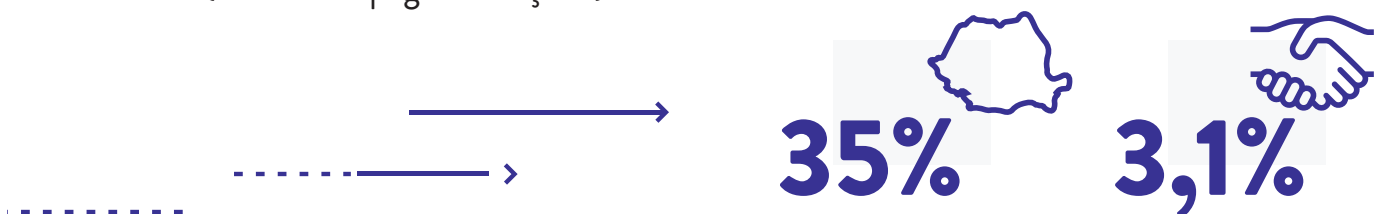
Unele grupuri vulnerabile sunt specifice anumitor regiuni sau societăți. De exemplu, femeile reprezintă adesea cel mai vulnerabil grup în statele care nu le recunosc dreptul la muncă pe piața muncii deoarece astfel devin dependente de alți membri ai familiei angajați în muncă.

Însă, cele mai des întâlnite vulnerabilități se pot identifica ușor în diferite tipuri de societăți de la nivel mondial, fiind de regulă caracterizate de deficiența fizică sau mentală și stigmatizarea socială care le însoțește. Aceste atribute reprezintă adesea cauza și efectul lipsei oportunităților socio-economice care în cele din urmă generează un cerc vicios din care grupurile vulnerabile nu mai pot ieși fără sprijin. Câteva din aceste grupuri vulnerabile includ:

- persoanele în vârstă
- oamenii cu risc de sărăcie
- șomerii pe termen lung
- tineretul care iese din sistemul social de protecție
- minorități etnice și rasiale
- refugiați
- condamnați și foști condamnați
- victime ale violenței domestice
- persoane fără adăpost
- persoane cu abandon școlar pretimpuriu
- mamele singure
- persoane toxicodependente

Unele categorii sunt ignorate sau nu sunt ajutate suficient să depășească dificultățile.

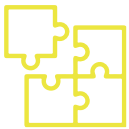
De exemplu, conform unui raport al Ministerului Muncii din România în 2019, cel mai mare grup vulnerabil în România este reprezentat de oamenii cu risc de sărăcie, reprezentând până la **35%** din populația vulnerabilă totală. Însă, doar **3,1%** din serviciile sociale publice sunt destinate bunăstării lor (a se vedea paginile 15 și 37).



1.2 Tipuri de intervenții pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile – economie socială și WISE

După dramaticele evenimente generate de cele două războaie mondiale, societățile la nivel global și cele europene în special au devenit mai conștiente și au solicitat mai mult guvernelor pentru necesitățile umane de bază. În statele Europei centrale și de vest, majoritatea statelor au început să dezvolte politici cu privire la servicii publice gratuite sau accesibile pentru populație, cum ar fi transportul, învățământul, sănătatea etc.

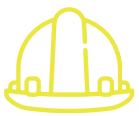
Necesitățile sociale cele mai specifice au început să fie acoperite prin inițiative locale care, cu timpul, au devenit sectorul economic social din zilele noastre. Dat fiind că acest material de studiu pune accent în primul rând pe economia socială și serviciile de inserție prin muncă, definim câțiva termeni specifici frecvent utilizați în următoarele capitole:



• **economie socială** = economia socială este, în general, al treilea sector al economiilor capitaliste mixte, distinct de sectoarele private și publice. Economia socială se bazează mai degrabă pe activități non-profit și voluntare decât activități plătite desfășurate în cadrul comunităților, în economiile naționale și la nivel internațional.



• **întreprindere socială** = o întreprindere socială este un operator în cadrul economiei sociale al cărui principal obiectiv este mai degrabă de a avea un impact social decât de a genera profit pentru proprietarii sau acționarii săi. Funcționează prin aprovizionarea cu bunuri și servicii a pieței într-un mod antreprenorial și inovator și își folosește profitul în primul rând pentru atingerea obiectivelor sociale.



• **întreprinderi sociale de inserție pe piața muncii (WISEs)** = WISE sunt entități economice autonome al căror principal obiectiv constă în integrarea profesională – în cadrul WISE însăși sau întreprinderi încorporate – a persoanelor care se confruntă cu dificultăți serioase pe piața muncii. Această integrare este realizată prin activitatea de producție și prin evaluare individualizată sau prin calificarea muncitorilor.

Primele modele de intervenție publică reprezintă o formă de **beneficii sociale pasive** prin care autoritățile locale sau naționale intervin prin burse sau subvenții economice pentru a acoperi și ajuta oamenii nevoiași care se confruntă cu dificultăți de ocupare.

În ultimii ani, majoritatea statelor europene au implementat **politici active pe piața muncii** (ALMPS) pentru a crește gradul de angajabilitate, pentru a pune în legătură candidații și posturile și pentru a promova crearea unui loc de muncă. ALMP se împart de regulă în patru categorii așa cum se indică în tabelul următor:

Tipologia ALMP

Sursa: Cum pot contribui politicile pieței muncii active la abordarea șomajului în regiunea MENA, blog IMF, 2016

TIP PROGRAM	OBIECTIV
Programe de pregătire și perfecționare	Îmbunătățesc șansele de angajare ale lucrătorului prin perfecționarea aptitudinilor sale
Servicii de intermediere	Reduc asimetriile de informare pe piața muncii prin facilitarea potrivirilor între lucrători și firme și susținând lucrătorii în căutarea unui loc de muncă
Salariu și subvenții pentru ocuparea forței de muncă	Stimulează angajarea persoanelor cu productivitate redusă
Programe publice de ocupare	Asigură angajarea temporară cu un element de pregătire

În plus, pot fi necesare programe de studii pentru lucrătorii vulnerabili care nu știu să scrie și să citească. De exemplu, Ministerul Educației din România desfășoară în prezentul programul „A doua șansă”: cursuri la final de săptămână de învățământ primar și gimnazial, pentru orice adult care nu a promovat nivelul minim de studii.

Aceste cursuri sunt gratuite și oferă cunoștințe de bază de gramatică, algebră și alte domenii necesare pentru majoritatea posturilor.

Conform legii, orice entitate publică sau privată cu peste 50 de angajați trebuie să angajeze persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 4% din totalul forței lor de muncă sau vor plăti un impozit lunar la stat.

Însă, există încă o serie de infrastructuri, factori legislativi și sociali care împiedică multe grupuri vulnerabile să beneficieze de șanse egale la o bună educație sau la un loc de muncă:

- Majoritatea companiilor private sunt rezervate în angajarea de persoane cu un istoric social negativ. Aceasta se aplică de regulă foștilor condamnați, persoanelor cu un trecut toxicodependent sau oricărei altei categorii evaluate de regulă mai degrabă în funcție de aspect și trecut decât aptitudini și dorință de muncă.
- Majoritatea persoanelor dezavantajate necesită sprijin individualizat care să abordeze toate vulnerabilitățile care diferă de la persoană la persoană: dizabilități fizice, probleme mentale, probleme de familie, necesități economice etc.
- Persoanele care trăiesc de pe o zi pe alta nu își pot permite să participe la cursuri de pregătire sau studii pe termen lung fără sprijin financiar.

Inițiativele private care tind să ofere acces îmbunătățit la piața muncii categoriilor mai sus menționate, au dezvoltat în ultimii ani o infrastructură a entităților economice care beneficiază de sprijinul public al majorității guvernelor europene.

Cea mai întâlnită formă de sprijin din partea autorităților naționale sau locale constă în plata unor indemnizații companiilor care oferă fie 1) un program de inserție temporară în muncă fie 2) angajarea permanentă a persoanelor dezavantajate sau cu dizabilități, conform art.107 și 108 din Tratatul UE de la Lisabona (2009) Comisia Europeană însăși a definit în Regulamentul (UE) nr. 651/2014 categoriile social vulnerabile compatibile cu aceste tipuri de indemnizații:

- șomer fără un loc de muncă stabil plătit în ultimele 6 luni
- tineri și adulți cu vârste cuprinse între 15 și 24 ani
- persoane peste 50 de ani
- lucrători singuri care au una sau mai multe persoane în îngrijire
- bărbați sau femei care fac parte dintr-un grup care este subreprezentat pe piața muncii cu 25% comparativ cu media națională de reprezentare
- membru al unui grup minoritar care necesită asistență lingvistică și/sau în muncă și experiență pentru sporirea șanselor de acces la piața muncii

Întreprinderile sociale de inserție pe piața muncii (WISE) aleg să lucreze cu aceste categorii care sunt încă ignorate sau cărora nu li se acordă suficient sprijin pentru a depăși condițiile sociale care i-au transformat într-un grup vulnerabil încă de la început. Majoritatea WISE lucrează cu beneficiari care dețin cel puțin 2 sau 3 vulnerabilități care îi împiedică să intre pe piața muncii însă **aceste vulnerabilități pot ajunge la 7 sau 8**: sărăcia pe termen lung, excluziunea, marginalizarea, discriminarea, șomajul pe termen lung, lipsa unui adăpost, delincvența, dependențele, dizabilitățile, problemele de sănătate, lipsa studiilor sau abandonul școlar, datoriile, violența domestică sau traficul uman.

Aceste vulnerabilități îi fac dependenți de beneficiile sociale pasive sau îi plasează la marginea societății, cu o stimă de sine scăzută, lipsa încrederii în propria persoană și în societate, în general. **Angajarea reprezintă cel mai eficient mod** prin care să își redobândească încrederea în sine și să își asigure stabilitatea socială și financiară a lor sau a familiilor lor.

Întreprinderile sociale de inserție pe piața muncii sunt organizații din economia socială care creează un mediu special cu pregătire profesională personalizată, consiliere de specialitate și structuri sociale care încearcă să ofere sau să acopere complet (lipsa) serviciilor sociale publice pe care beneficiarii mai sus menționați le necesită pentru a se (re)integra pe piața muncii.

Toate întreprinderile sociale de inserție pe piața muncii **au o misiune socială de a susține direct membrii comunității vulnerabile care se confruntă cu excluziunea de pe piața muncii**. Au un statut social și economic date de 5 caracteristici comune:

1. personalitate juridică privată și inițiativă
2. autonomia luării deciziilor
3. libertatea asocierii
4. distribuirea de profit sau excedentului între membrii întreprinderii
5. activitate economică care răspunde necesităților persoanelor, căminelor sau familiilor

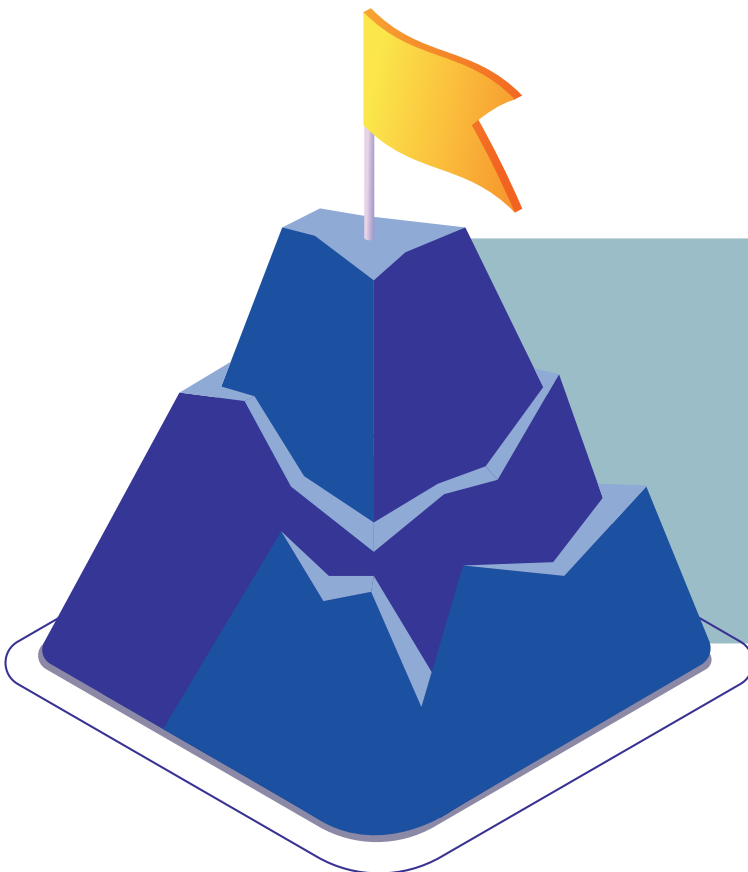
WISE desfășoară o activitate economică la fel ca orice companie privată, însă scopul final al activității economice este 1) de a oferi beneficiarilor **șansa de a fi independenți și responsabili pentru propria viață** 2) **de a le oferi competențele sociale și profesionale necesare** pentru a intra pe piața muncii și 3) de a-i susține pentru a deveni **independenți financiar și social**.

Datorită modelului de afaceri modern global și misiunii sociale în continuă schimbare, WISEs trebuie să fie mai dinamice și flexibile pentru a se adapta activității în funcție mai degrabă de necesitățile beneficiarilor decât ale altor organizații publice sau private.

Începând ca și cooperative în spațiul Anglo-Saxon la finalul secolului 18 și începutul secolului 19, entitățile economiei sociale se extind în cele din urmă în majoritatea statelor europene și devin un mijloc de sprijin și suport financiar pentru comunitățile locale.

În timp, primele entități de economie socială au început să pună accent pe probleme mai extinse ale comunității, depășind obiectivele inițiale ale organizației și exclusivitatea membrilor. Astfel, până la jumătatea secolului 20, acesta a început să fie standardul pentru majoritatea instituțiilor de economie socială.

Așa au devenit WISEs la nivelurile celor pe care le cunoaștem astăzi: entități economice sociale bazate pe aceleași principii de bază precum cooperative tradiționale ale economiei sociale, însă cu accent pus pe **aspecte comunitare** mai extinse cum ar fi serviciile sociale și necesitățile umane de bază.



1.3 România – situația WISE

În 2015, România a adoptat Legea economiei sociale (Legea 219/2015), prin care organizațiile economiei sociale sunt definite ca inițiative voluntare și solidare private, cu un grad ridicat de autonomie, responsabilitate și distribuire limitată a profitului.

Pentru a obține acreditarea ca întreprindere socială, aceasta trebuie să se facă dovada că:

- a) organizația deservește o cauză socială și/sau beneficiul comunității;
- b) cel puțin 90% din profitul obținut trebuie reinvestit în organizație;
- c) în caz de lichidare, orice proprietate a organizației este transferată către una sau mai multe întreprinderi sociale;
- d) aplică un nivel de echitate al salariilor, unde diferența între cel mai mic și cel mai mare salariu plătit nu poate depăși un raport de 1:8.

În plus, pentru a obține **marca de întreprindere socială de inserție** pe piața muncii WISE:

- a) 30% din angajații întreprinderii trebuie să fie membri ai grupurilor vulnerabile cu un program de lucru de 30% din totalul orelor lucrătoare ale angajaților;
- b) întreprinderile sociale trebuie să aibă ca scop principal lupta împotriva excluziunii sociale, discriminării de orice tip și șomajului prin incluziunea socio-profesională a persoanelor marginalizate.

Însă, multe organizații care lucrează și se identifică drept întreprinderi sociale sau WISE nu solicită certificarea sau marca socială, în principal pentru că legea din 2015 și cadrul său legal din HG 285/2016 prevăd mai multe obligații decât beneficii. Conform Institutului Național de Statistică, din 1.642 întreprinderi certificate începând cu 2021, doar 0.31% au primit o formă de sprijin din partea autorităților publice, locale sau guvernamentale.

Condițiile economice și numărul predefinit de angajați vulnerabili pentru WISE sunt adesea foarte greu de controlat pentru că majoritatea întreprinderilor social din România nu dispun de surse sustenabile de venit ci depind de finanțarea privată de la an la an.

Acesta este motivul pentru care **doar 45 WISE-uri sunt oficial acreditate în România**, mult mai puține decât numărul organizațiilor care îndeplinesc cerințele guvernamentale pentru o entitate de inserție în muncă.

Accesul la piețele publice

Sprrijinul și colaborarea oferite de autoritățile oficiale sunt minime pentru WISE-urile din România, doar întreprinderile care au beneficiari cu dizabilități fiind acreditate ca întreprinderi sociale care pot necesita o trecere mai facilă pentru accesarea dezvoltării economice.

Multe instituții de servicii publice sociale se bazează pe furnizorii WISE pentru incluziunea socială, educarea și pregătirea profesională a grupurilor vulnerabile care se confruntă cu dificultăți la incluziunea pe piața muncii. În funcție de profilul de candidat, instituțiile publice (departamentele de asistență socială locală, centrele de reeducare, centrele de plasament etc.) recomandă un potențial angajat unei întreprinderi de incluziune pe piața muncii, în funcție de vulnerabilitățile, capacitățile și potențialul de dezvoltare al fiecărui candidat.

Chiar dacă sunt singurul partener public constant al WISE-urilor în programele de pregătire profesională, aceste servicii sociale locale lipsesc adesea din comunități.

Prin confirmarea necesității autorităților locale și centrale de colaborare cu întreprinderile private, întreprinderile inserție și unitățile protejate autorizate, Uniunea Europeană a adoptat Directiva 2014/24 / UE - un program de promovare a incluziunii sociale prin contracte de achiziții publice responsabile din punct de vedere social.

Prin această directivă, Uniunea Europeană încurajează achizițiile publice de către statele membre pentru a acorda prioritate sau rezerva piețele/contractele operatorilor economici precum WISE-urile, care au ca obiectiv principal dezvoltarea aptitudinilor profesionale pentru persoanele vulnerabile (art. 20 Directiva 2014/24 / UE).

În România, aceste tipuri de achiziții au fost prevăzute expres de art. 56, alin. (1) din Legea 98/2016, respectiv art. 69, alin. (1) din Legea 99/2016, respectiv:

• „Autoritatea/entitatea contractantă își poate rezerva dreptul de a participa la procedura de atribuire doar unităților protejate autorizate prin Legea nr. 448/2006 cu privire la protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, republicată, cu modificările și completările ulterioare și întreprinderile de incluziune socială prevăzute de Legea nr. 219/2015 cu privire la economia socială.”

- „Autoritatea/entitatea contractantă poate stabili criteriile de atribuire socială în raport cu obiectul contractului. De asemenea, pentru fiecare factor de evaluare, autoritatea contractantă stabilește măsura în care o caracteristică poate reprezenta un avantaj, inclusiv social, care poate fi evaluat.”

Deși există o legislație națională pentru acest tip de colaborare între autoritățile publice și WISE-uri, achiziția publică responsabilă din punct de vedere social rămâne o raritate în România. Prin astfel de contracte de achiziții, achizitorii publici pot juca un rol important în schimbarea perspectivei persoanelor vulnerabile prin promovarea oportunităților de angajare, a unei activități decente, a incluziunii sociale, accesului la și respectării drepturilor sociale.

Accesul la piețele private

În aceste situații, WISE-urile colaborează cu ONG-urile pentru a susține comunitățile locale în identificarea potențialilor beneficiari care pot intra într-un program de inserție în muncă. Aceste ONG-uri reprezintă unii din cei mai mari aliați în găsirea de oportunități educaționale și profesionale pentru persoanele care se confruntă cu dificultăți la intrarea pe piața muncii.

Un alt partener important pentru majoritatea WISE-urilor din România sunt companiile din sectorul privat. Companiile private oferă foarte des sprijin financiar și sponsorizări WISE-urilor fără stabilitate financiară, fără scutiri fiscale oferite de către autorități.

În plus, singurul acces la piețele private este limitat la Unitățile Protejate Autorizate (UPA), întreprinderi care angajează minim 30% din personalul său din rândul persoanelor cu dizabilități. Companiile private sunt încurajate să achiziționeze bunuri și servicii de la aceste UPA-uri pentru că asigură scutire fiscală și alte beneficii fiscale.



1.4 Franța – situația WISE-urilor

Franța are o istorie bogată de susținere a inserției socio - profesionale a persoanelor aflate în dificultate. Sectorul inserției în muncă prezintă multe tipuri de actori legal acreditați sau de facto în Franța:

- Ateliere și Ateliere de Integrare (ACI)
- Comisii districtuale sau teritoriale (RQ și RdT)
- Grup de Angajatori pentru Integrare și Calificare (GEIQ)
- Asociații de Intermediere (AI)
- Companii de inserție (EI)
- Companii de inserție în muncă temporară (ETTI)
- Companii de inserție prin activități liber profesioniste
- Întreprinderi sociale de inserție pe piața muncii (sau SIAE)



Sectoarele de activitate ale întreprinderilor de incluziune pe piața muncii din Franța, Structures d'Insertion par l'Activité Économique = organizații pentru inserție prin activități economice (SIAE), sunt constituite în funcție de necesitățile pieței naționale, fiecare angajat deținând propriul proiect profesional, iar angajatul nu este susținut automat într-un sector care corespunde acestui proiect. Structura de inserție și sectorul său nu au drept scop executarea proiectului profesional al angajatului ci, mai degrabă, să le asigure competențele profesionale necesare unei bune exercitări ale profesiei sale: punctualitate, conduită, respect, încredere etc. Astfel, majoritatea WISE-urilor din Franța sunt create ca ocupații de tranziție care asigură experiența profesională și instruirea la locul de muncă în vederea susținerii integrării grupului țintă pe piața muncii. Iată câteva sectoare de activitate în care se află SIAE:

- agroalimentația – activitatea agricolă
- lucrări publice de construcție
- spălătorie - călcatorie
- comerț - distribuție
- deșeuri: colectare - tratare - reciclare
- mediu – întreținerea și dezvoltarea spațiilor verzi și naturale
- pregătire
- IT – lucrări administrative
- intermediere: asigurarea de personal
- timp liber
- mobilitate
- servicii de curățenie
- centru de resurse – centru de reciclare-demontare
- catering – responsabil de catering
- servicii personale
- subcontractare industrială
- textile - mobilier - meșteșuguri
- transport logistic

Acces la piețele publice

Pentru incluziunea în Franța, există clauze sociale și de piață rezervate SIAE și/sau persoanelor cu dizabilități în cadrul *Prevederile Codului de Ordine Publică, Ordonanța nr. 2018-1074 din 26 noiembrie 2018 cu privire la partea legislativă a codului de achiziții publice, Decretul Nr. 2018-1075 din 3 decembrie 2018 cu privire la partea reglementativă a codului de achiziții publice.*

Acestea prevăd atât privilegiile cât și obligațiile organizațiilor care lucrează cu persoane cu dizabilități și dezavantajate pe piața economică când se apelează la ați actori. În funcție de tipul de beneficiari, anumite contracte sau o mare parte dintr-un contract se poate rezerva WISE-urilor „când angajează un procent minim, stabilit prin regulament, de persoane cu dizabilități care, datorită naturii sau gravității dizabilităților, nu pot exercita o activitate profesională în condiții normale”.

Acces la piețele private

WISE-urile și companiile convenționale colaborează în special în mediul profesional al angajaților susținuți: **PMSMP** (perioada acompanierii într-un mediu profesional). Această perioadă tinde să dezvolte aptitudinile și experiența angajatului.

Specialiștii de inserție ai unei WISE colaborează cu companiile pentru a găsi un loc de muncă angajatului la finalul procesului de inserție.



1.5 Spania – situația WISE-urilor

WISE-urile din Spania sunt împărțite în două categorii principale:

- CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (CENTRUL SPECIAL DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ): pentru persoanele cu dizabilități
- EMPRESA DE INSERCIÓN (WISE): pentru persoanele cu risc de excluziune



Conform legislației actuale, se consideră o companie de inserție orice societate comercială legal constituită sau cooperativă care, fiind acreditată corespunzător de autoritățile regionale competente, desfășoară orice activitate economică care implică producția de active și servicii, având ca scop corporativ integrarea și formarea socio-profesională a persoanelor aflate într-o situație de excluziune socială ca urmare a tranziției către o angajare obișnuită.

Comaniile de inserție trebuie să respecte, cel puțin, următoarele condiții:

- Trebuie să fie promovate și deținute de către una sau mai multe entități de promovare non-profit. Această participare trebuie să fie de cel puțin 51% din capitalul social pentru societățile comerciale. În cazul cooperativelor și companiilor deținute de lucrători, acest procent trebuie să respecte limitele maxime prevăzute de diferite legislații aplicabile partenerilor colaboratori sau asociați.
- Să fie înregistrată în Registrul corespunzător formei juridice, precum și în Registrul Administrativ al Companiilor de Inserție al Comunității Autonome.
- Să mențină un procent anual de lucrători în procesul de inserție indiferent de tipul de contract, de cel puțin 30% în primii trei ani de activitate și cel puțin 50% din forța totală de muncă începând cu anul patru, iar numărul acestor lucrători nu poate fi mai mic de doi.
- Să nu desfășoare activități economice diferite de cele din afara scopului său corporativ.
- Să aplice cel puțin 80% din rezultatele disponibile sau excedentul obținut în fiecare an financiar îmbunătățirii sau extinderii structurilor sale de producție și inserție.
- Să prezinte Bilanțul Social Anual al activității companiei care include raportul economic și

social, gradul de inserție pe piața obișnuită a muncii și structura forței de muncă, informații cu privire la sarcinile de inserție desfășurate și previziunile pentru următorul an financiar.

- Să dispună de mijloacele necesare pentru executarea angajamentelor derivate din programele de inserție sociale și profesionale.

WISE-urile din Spania pot angaja șomeri aflați într-o situație de excluziune socială care sunt înregistrați la Serviciile Publice de Ocupare a Forței de Muncă cu dificultăți speciale pentru integrarea pe piața muncii.

Aceste grupuri vulnerabile pot fi beneficiari ai venitului minim de inserție sau grupuri care nu pot accesa venitul minim de incluziune, pentru unul din următoarele motive:

- Lipsa perioadei solicitate de rezidență sau înregistrare pentru recensământ sau pentru constituirea unității beneficiare.
- Depășirea perioadei maxime de beneficiere legal stabilite.
- Tineri peste optsprezece ani și sub treizeci de ani, de la Instituțiile de Protecție a Minorilor.
- Persoane care se confruntă cu adicțiile și care sunt în proces de reabilitare sau reintegrare socială.
- Persoane private de libertate, precum și eliberați condiționat și foști deținuți, a căror situație le permite accesul la piața muncii.
- Minori deținuți inclusiv cei în stagiul sau foști deținuți, a căror situație le permite accesul la piața muncii.
- Persoane din centre de cazare alternative autorizate de Comunitățile Autonome și din orașele Ceuta și Melilla.
- Persoane din cadrul serviciilor de prevenție și inserție socială autorizate de Comunitățile Autonome și din orașele Ceuta și Melilla.

Pentru grupurile mai sus menționate, situația excluziunii trebuie acreditată de Serviciile Publice Sociale competente. Obiectul principal de activitate în companiile de inserție constă în reciclarea, colectarea deșeurilor și a hârtiei cu 30% din total, urmat de servicii personale. Lucrarea lui Marcuello et al (2008) (dintr-un total de 212 WISE-uri) indică și predominanța sectorului de reciclare cu 22%, urmată de cel al serviciilor personale și activități de ajutor la domiciliu cu 17%, și sectorul construcției și filialele sale cu 13%.

Accesul la piețele publice

Se recomandă autorităților publice să rezerve contractele publice WISES sau să implementeze clauze sociale, însă nu există date disponibile cu privire la câte contracte publice dețin clauze sociale.

Accesul la piețele private

Drept urmare, WISE-urile din Spania se bazează mai mult pe parteneriatele din sectorul privat. În 2019, venitul WISE-ului de la companiile private a fost de 46.063.455 euro; în timp ce venitul administrației publice a fost de 11.596.276 euro. Bursele primite au fost de 14.056.919 euro.

1.6 Belgia – Regiunea Valonă: RES (Réseau d'Entreprises Sociales)

În Valonia, o întreprindere de inserție în muncă trebuie să îndeplinească anumite criterii pentru a fi recunoscută oficial, conform decretului din 20 octombrie 2016 cu privire la 1) acordul inițiativelor economiei sociale și 2) acordul și subvenționarea WISE-urilor.

În primul rând, trebuie să fie o întreprindere comercială cu scop social care să aibă drept scop integrarea persoanelor cu competențe reduse printr-o activitate care produce bunuri și servicii în timpul angajării.

Chiar înainte de a fi acreditată ca WISE, întreprinderea trebuie să fie recunoscută ca "inițiativă socială" de către Regiunea Valonă. În acest sens, trebuie să respecte patru principii ale economiei sociale:

- Scopul serviciului comunității sau membrilor, prioritar beneficiului propriu
- Autonomia managementului
- Proces democratic de luare a deciziilor
- Prioritatea oamenilor și a muncii față de capital în distribuirea venitului

Trebuie să asigure de asemenea îndrumare tehnică, de formare și socială corespunzătoare lucrătorilor cu competențe reduse.



Astfel, pentru a fi acreditată WISE, întreprinderea trebuie, conform aceluiași decret, să respecte cumulativ mai multe condiții, inclusiv să dispună de un procent de 50% din lucrători reprezentați de persoane dezavantajate / persoane dezavantajate în 4 ani de acreditare. Acreditarea este acordată de către o comisie specifică de acreditare formată din actori ai autorității publice și economiei sociale pentru o perioadă de doi ani, reînnoită pentru 4 ani. După această perioadă de 6 ani, se poate acorda pe perioadă nedeterminată (Belgia Valonia 2016a).

Procesul de recunoaștere IDESS (inițiative de dezvoltare în plasarea forței de muncă în sectorul serviciilor sociale de proximitate) este guvernat de decretul din 2006 cu privire la acreditare și acordarea IDESS, definind condițiile și procedurile ce trebuie respectate.

Printre cele 17 condiții care trebuie respectate se numără dezvoltarea serviciilor comunitare pentru scopuri sociale și demonstrarea relevanței proiectului precum și al viabilității sale economice. Întreprinderea trebuie să propună de asemenea, în colaborare cu serviciul public de plasare a forței de muncă, un proiect de inserție socială și profesională a lucrătorilor (Belgia, Valonia 2006).

Pentru a fi acreditate și subvenționate, ETA-urile (companii care organizează activitatea adaptată persoanelor cu dizabilități) trebuie să respecte condițiile din secțiunea 47 din legea din 6 iulie 1963 cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Trebuie să angajeze în primul rând persoane cu dizabilități înscrise la Fondul Național (și care să sufere de o dizabilitate mentală de peste 20% sau o dizabilitate fizică de peste 30%) și care, datorită naturii sau gradului dizabilității, nu pot exercita temporar sau permanent o activitate profesională într-un mediu de lucru "normal". Trebuie să se asigure că persoanele cu dizabilități pot desfășura o activitate semnificativă și profitabilă și să le ofere posibilități de adaptare profesională și promovare, în măsura posibilului, acces la o angajare „normală”. Pentru o astfel de instruire, ETA trebuie să propună serviciile unui personal de instruire. Persoanele cu dizabilități trebuie să fie angajate cu contract de muncă în condiții de igienă și siguranță adecvate.

Modelul predominant de incluziune constă în constituirea unor locuri de muncă permanente care să reprezinte alternative sustenabile pentru lucrătorii dezavantajați pe piața muncii.

Accesul la piețele publice

Autoritățile publice de la nivel federal și regional sunt interesate în special de întreprinderea socială ca instrument de îndeplinire a obiectivelor sale. În ansamblu, grație regulamentului federal și măsurilor de asistență dezvoltate de regiuni, utilizarea clauzelor sociale și de mediu în achiziția publică este bine dezvoltată în Belgia și transformă autoritățile publice într-un client important pentru întreprinderile sociale. În multe situații, contractele publice au înlocuit treptat subvențiile publice (Huybrechts & Nyssens 2020).

Legislația belgiană permite includerea unor clauze sociale, de mediu și etice în achiziția publică. O decizie federală (circulaire) din 2014 prevede diferite grafice și planuri printr-care acest lucru se poate concretiza în practică. Grație acestei evoluții, autoritățile publice locale, regionale și federale au fost autorizate să solicite conformitatea cu mai multe criterii sociale și de mediu. În majoritatea situațiilor, întreprinderile sociale sunt încurajate indirect, însă contractul rămâne deschis oricărui tip de furnizor inclusiv întreprinderile convenționale. În unele situații, însă, contractele pot fi rezervate anumitor tipuri de organizații, favorizând astfel direct întreprinderile sociale (de regulă, WISE-urile) (Huybrechts & Nyssens 2020).

În **Valonia**, autoritățile locale sunt încurajate să orienteze achiziția publică într-un mod mai sustenabil. Clauzele sociale, de mediu și etice pot fi integrate în definiția solicitării publice de licitație, în condițiile tehnice, în criteriile de selecție și atribuire și altele. Mai multe documente și instrumente de facilitare au fost propuse autorităților locale și întreprinderilor sociale pentru a facilita acest proces. "Facilitatorii clauzei sociale" au susținut autoritățile locale și la introducerea acestor clauze sociale (instruire, subcontractare în întreprinderi sociale, etc.) cu contracte de construcție (Huybrechts & Nyssens 2020).

Conform celor mai recente date (Belgia 2018):

- În 2017, Autoritatea Publică în Construcții Belgian a introdus clauze sociale în contracte depășind 1,5 milioane EURO. În 2017, 8 contracte cu aceste clauze au fost testate pentru construcțiile din Valonia.
- În Valonia, autoritățile locale au licitat 124 de contracte publice cu o clauză specială (2017).

Accesul la piețele private

Toate WISE-urile din Valonia operează în principal pe piețele private. Majoritatea întreprinderilor de inserție propun persoanelor servicii de curățenie la domiciliu, așa cum fac multe din întreprinderile convenționale. Aceste companii propun și servicii în sectoarele reciclare, construcție și renovare. Tipurile de activități desfășurate de ETA sunt multiple cu peste 20 sectoare majore de activitate: alimentație, meșteșuguri, animale, construcție, electricitate, electronică, ambalare, horticultură, imprimare, închiriere, mecanică, metale, curățenie, hârtie, plastic, catering, textile, sticlă etc. Toate acestea fac parte de pe piața privată. În cele din urmă, IDESS oferă persoanelor sărace un set de servicii locale cum ar fi grădinărit și mici renovări care sunt prea mici pentru a fi relevante pentru întreprinderile convenționale.

Pandemia COVID-19 a scos în evidență importanța colaborării între WISE-uri și întreprinderile convenționale. Ambele părți recunosc importanța parteneriatelor (locale) și prezintă cu mândrie beneficiile colaborării autorităților și publicului general. Nu doar reduc impactul ecologic și economisesc timp și bani, ci, mai presus de orice, asigură angajament, linii scurte de comunicare și creează locuri de muncă sustenabile și semnificative pentru persoanele cu probleme de accesare a pieței muncii.



Anexe

Recunoașterea legală a persoanelor dezavantajate

TIPOLOGIA PERSOANELOR DEZAVANTAJATE	RECUNOAȘTEREA LEGALĂ A STATUTULUI DE PERSOANĂ DEZAVANTAJATĂ (DA/NU)			
	FRANȚA	ROMÂNIA	BELGIA-VALONIA	SPANIA
Persoane cu dizabilități fizice și/sau senzoriale	Da	Da	Da	Da, o dizabilitate de cel puțin 33%.
Persoane cu dizabilități intelectuale și/sau de învățare	Nu	Nu	Da	Da, o dizabilitate de cel puțin 33%
Persoane cu dizabilități psiho-sociale și/sau boli mentale	Da	Da	Da	Da
Persoane cu afecțiuni legate de consumul de substanțe	Nu	Nu	Nu	Da ²
Condamnați și foști condamnați	Da	Nu	Nu	Da*
Persoane aflate în șomaj pe termen lung	Da	Da	Da	Da*
Persoane fără cămin	Da	Nu	Nu	Da*
Solicitanți azil/refugiați/ imigranți	Da	Da	Nu	Da*
NEET	Da	Nu	Da	Da*
Femei victime ale violenței	Da	Nu	Nu	Da*
Membrii ai minorităților etnice (ex., romi, Sinti)	Da	Da	Da	Da*
Alte categorii	Beneficiari ai unui venit minim garantat cum ar fi RSA*	N/A	Părinți singuri, lucrători cu competențe reduse, cu vârstă peste 50 ani, sex subreprezentat, cu drept la salariu din partea CPAS (Centrul Public de Acțiune Socială) toți cei recunoscuți prin lege	Beneficiarii unui venit minim de inserție. Tineri cu vârstă peste șaisprezece ani și sub treizeci de ani din instituțiile de protecție a copilului.

*RSA : Venitul activ de solidaritate (RSA) asigură persoanelor fără resurse un venit minim care variază în funcție de structura căminului.

² Cu certificate eliberat de Serviciile Publice Sociale

Politici de ocupare pentru sporirea oportunităților de angajare a persoanelor cu dizabilități

	FRANȚA	ROMÂNIA	BELGIA-VALONIA	SPANIA
Sistem de cotare reglementativ pentru lucrătorii cu dizabilități	Un angajator cu cel puțin 20 de angajați trebuie să angajeze persoane cu dizabilități în proporție de 6% din totalul forței de muncă. Angajatorul trebuie să declare anual numărul posturilor ocupate de persoane cu dizabilități pentru a justifica respectarea obligației de angajare.	Toate companiile publice și private cu peste 50 de angajați au obligația să angajeze persoane cu dizabilități care să reprezinte 4% din totalul forței de muncă.	În Valonia , există doar o cotă pentru companiile publice. Legea prevede un angajat cu dizabilitate cu normă parțială la fiecare 20 de angajați cu normă întreagă (Belgia, Valonia 2007). Angajatorii trebuie să respecte rata de angajare de 6% de persoane cu dizabilități.	Legislația generală cu privire la dizabilitate prevede că toate companiile publice și private spaniole cu o forță de muncă (indiferent de tipul de angajare) de minimum 50 de lucrători au obligația să dețină o cotă de rezervă în favoarea persoanelor cu dizabilități de cel puțin 33% reprezentând 2% din forța de muncă.
Sanctiune și înlocuiri cu alte acțiuni echivalente	Angajatorii vor plăti impozitul Agefiph dacă nu respectă cota de 6% de lucrători cu dizabilități din forța de muncă: <ul style="list-style-type: none"> • Între 20 și 199 angajați - 400 ori salariu minim pe oră: € 4.100 în 2021, € 4.060 în 2020. • Între 200 și 749 angajați - 500 ori salariu minim pe oră: € 5.125 în 2021, € 5.075 în 2020. • Începând cu 750 angajați - 600 ori salariu minim pe oră: € 6.150 în 2021, € 6.090 în 2020. • Companie cu cotă zero - 1.500 ori salariu minim pe oră: € 15.375 în 2021, € 15.225 în 2020. 	Companiile sau instituțiile care nu angajează persoane cu dizabilități pot alege una din următoarele alternative: <ol style="list-style-type: none"> 1. plata lunară către bugetul de stat a unei sume echivalente cu 50% din salariul minim brut la nivel național înmulțită cu numărul de locuri de muncă neocupate de persoane cu dizabilități; 2. achiziția de produse sau servicii realizate de unitățile protejate autorizate echivalente cu suma datorată la bugetul de stat. 	Dacă nu se respectă această dispoziție, datorită unei legi din 11 februarie 2005, angajatorii trebuie să plătească o contribuție la finanțarea administrării Asociației pentru Incluziunea persoanelor cu dizabilități ("Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées, AGEFIPH) pentru sectorul privat sau la Fondul de incluziune al persoanelor cu dizabilități din sectorul public (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, FIPHFP) pentru sectorul public.	Legea permite înlocuirea cotei cu ajutoare la Centrele de muncă speciale sau contractarea serviciilor sau achiziționarea bunurilor.

Politici de compensare*³

FRANȚA	ROMÂNIA	BELGIA-VALONIA	SPANIA
3000 € ajutor cu primirea, integrarea și dezvoltarea pentru persoanele cu dizabilități	400 € primiți lunar timp de 18 luni de către agajatori pentru fiecare absolvent cu dizabilități angajat	Sprrijin financiar timp de 2 ani în cuantum de 125-500 €/lună pentru persoanele șomere mai mult de 12 luni	Până la 12.000 €/contract pentru a reduce costurile companiilor și liber profesioniștilor care angajează persoane peste 40 ani aflate în șomaj pe termen lung, cu risc de excludere socială etc.
5000 € pentru asistență la călătorie în vederea compensării persoanelor cu dizabilități	400 €/ lunar timp de 12 luni pentru angajatorii care angajează, pe durată nedeterminată:	Sprrijin financiar timp de 3 ani în cuantum de 125-500 €/lună pentru NETT	375 €/lună sau 425€/lună (sau o reducere lunară a contribuțiilor angajatorului la asigurările sociale) pe durata contractului pentru companiile care angajează persoane cu dizabilități cu contracte pe durată nedeterminată De aceeași reducere se vor bucura și în cazul în care contractele temporare pentru promovarea angajării persoanelor cu dizabilități se transformă în contracte pe durată nedeterminată. Suma este alocată în cazul în care un loc de muncă este ocupat de o persoană cu dizabilități, se poate adapta în cel mai scurt și eficient timp posibil de către compania angajatoare
Finanțare pentru a ajuta la crearea unei activități de către persoanele cu dizabilități	<ul style="list-style-type: none"> absolvenți ai unei forme de învățământ superior NEET adulți tineri din familii vulnerabile persoane aflate în șomaj pe termen lung părinți tineri șomeri șomeri cu vârste peste 45 ani 	Reducerea contribuțiilor la asigurarea socială a angajatorului cu 400-1500 €/trimestru pentru fiecare angajat cu vârstă peste 55 ani cu venit redus	
Acoperirea totală sau parțială a costurilor de asistare la instruire a persoanelor cu dizabilități ca parte de reținere la locul de muncă		25% din costul salarial anual pentru un angajat cu dizabilități care se întoarce după o absență din motive medicale sau dacă a fost inactiv în ultimele 9 luni	
Max. 500 € pentru ajutorul angajării persoanelor cu dizabilități		1.500 € pentru angajatorii care angajează un tutore pentru a însoți și ghida un angajat cu dizabilități recent angajat	
Acoperirea totală sau parțială a costurilor de asistare la instruire a persoanelor cu dizabilități ca parte a procesului de trecere la angajare	930 € pentru practică când angajații angajează interni și îi mențin 24 luni	45% din costurile acoperite pentru adaptarea spațiului de muncă la necesitățile angajaților cu dizabilități	
Acoperirea totală sau parțială a costurilor pentru adaptarea condițiilor laborale persoanelor cu dizabilități	400 €/ lună pentru angajatorul care încheie un contract de practică cu absolvenții unei instituții de învățământ superior	33% din venitul minim lunar în ultimul 1 pentru liberii profesioniști cu o dizabilitate pentru a le susține sau ajuta în activitatea profesională	
			O reducere de 50% a contribuției angajatorului la asigurarea socială pe întreaga durată a contractului, indiferent că sunt perioade de practică cu normă întreagă sau parțială a persoanelor cu dizabilități Transformarea contractelor de instruire în contracte permanente generează noi subvenții Notă: salariul practicantului nu poate fi în primul an sub 60% din salariul unui angajat permanent echivalent (sau sub 75% în al doilea an)

³ galben: stimulente pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități

roșu: finanțare pentru instruire & îndrumare înainte de recrutare

portocaliu: finanțarea adaptării locului de muncă pentru a răspunde mai bine necesităților lucrătorilor dezavantajați

albastru: acoperirea practicilor plătite pentru lucrătorii dezavantajați

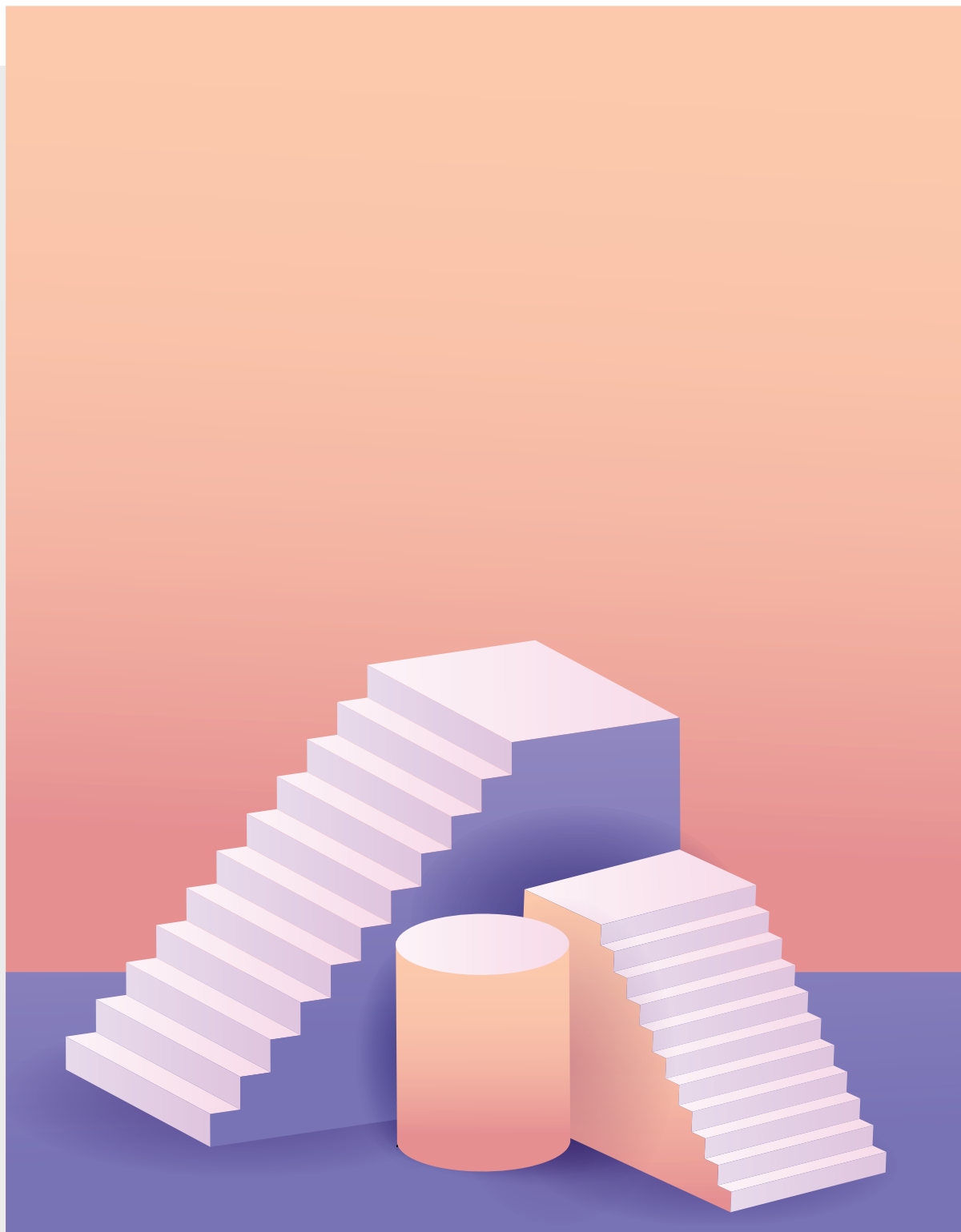
verde: alte măsuri

Scutiri fiscale acordate WISE-urilor la nivel național și/sau regional

	FRANȚA	ROMÂNIA	BELGIA-VALONIA	SPANIA
Scutire impozit pe venit (profit)	N/A	Da, Unitățile Protejate Autorizate (UPA) nu plătesc impozit pe profit, însă trebuie să reinvestească 75% din potențialul impozit în întreprindere	Da (la nivel național)	Da
Scutire sau reducere TVA	Da, scutirea este specifică WISE	N/A	Da (la nivel național)	Da, scutirea este recunoscută pentru serviciile de asistență socială prevăzute de Legea TVA 37/1992
Subvenție pentru recrutarea lucrătorilor dezavantajați	Da: Include o sumă de bază (în 2021: € 20.642 pentru normă întreagă, inclusiv € 1.044 pentru sprijin socio-profesional și misiuni de supervizare tehnică) și o sumă	Da, atât companiile private cât și cele publice care angajează persoane cu dizabilități sunt scutite în schimb de echivalentul salariului minim pentru fiecare persoană vulnerabilă angajată cu contract permanent.	Da (la nivel național și regional)	Da
Costuri de asigurări sociale pentru lucrătorii dezavantajați angajați subvenții reduse sau acoperite	WISE sunt scutite de anumite taxe sociale	N/A	Da (la nivel național și regional)	Da, pentru contracte formalizate de companiile de inserție pentru persoanele înregistrate ca fiind în căutarea unui loc de muncă. 1.650€ sau 850€ timp de 3 ani pentru contract pe perioadă nedeterminată sau pe durata termenului contractual pentru contractele temporare
Contribuții publice care au drept scop reducerea costurilor lucrătorilor care nu sunt dezavantajați	Indemnizațiile reprezintă o parte din venitul WISE, pot proveni din fonduri private sau publice	N/A	Da (la nivel național și regional)	N/A
Reduceri fiscale acordate donatorilor privați și/sau instituționali	Asistare stație WISE	Da, pentru companiile private care angajează persoane cu dizabilități sau achiziționează bunuri și servicii de la Unitățile Protejate Autorizate	Da (la nivel național)	Da, există beneficii fiscale pentru donatorii către organizațiile nonprofit.
Alte scutiri fiscale	Sponsorizare	N/A	Nu	N/A

Inițiativele angajării susținute

FRANȚA	ROMÂNIA	BELGIA-VALONIA	SPANIA
<p>Contract unic de inserție – contractul inițiativei de plasare a forței de muncă L 5134-65 et seq. din codul muncii și cu privire la sectorul comercial.</p> <p>Angajatorul a primit un ajutor pentru incluziune profesională, a cărui sumă (calculată în funcție de regiune) nu poate depăși 47% (95% pentru sectorul non-profit) din salariul minim pe oră brut. Se plătește pentru maximum 24 luni.</p> <p>Beneficiar: Șomerii care se confruntă cu dificultăți sociale și profesionale în accesarea angajării: șomaj pe termen lung, seniori, lucrători cu dizabilități, beneficiari ai unui anumit minim social.</p> <p>The free jobs result from decree n ° 23018-230 of March 30, 2018</p> <p>Assistance granted to the employer: Financial assistance of € 5,000 per year, for a maximum of 3 years (€ 15,000 maximum) for a full-time CDI (in the case of part-time work, proportional reduction), € 2,500 per year, for 2 years maximum (5,000 € maximum), for a fixed-term contract.</p> <p>Beneficiary: Job seekers registered with Pôle emploi or members of the professional security contract, or young people monitored by a local mission, and residing in one of the priority districts of the city policy, the list of which is fixed by decree of 30 March 2018 amended. The employee in free employment must not have belonged to the workforce of the company during the last 6 months.</p>	<p>Agenția Națională de Plasare a Forței de Muncă implementează politici și strategii cu privire la angajare și instruirea vocațională pentru cei aflați în căutarea unor locuri de muncă conform principiilor prevăzute de Legea nr. 76 din 2002, dezvoltate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Agenția, prin birourile sale locale, are multiple obiective și acțiuni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stimularea angajării și extinderea procesului de plasare a forței de muncă; • stimularea angajării de tineri absolvenți ai instituțiilor de învățământ aflați în tranziție de la sistemul educațional la piața muncii; • prevenirea șomajului; • stimularea participării celor aflați în căutarea unui loc de muncă la instruirea vocațională și evaluări de competențe • sporirea oportunităților de angajare și incluziunii sociale ale unor categorii de persoane care se confruntă cu dificultăți la angajare; 	<p>SUEM este asociația care promovează și susține viziunea cu privire la angajarea susținută. Angajarea susținută este un proces care include 5 faze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angajament client • Profilare vocațională • Găsirea unui loc de muncă • Implicare angajator • Susținerea la locul de muncă și în afara acestuia <p>Această traiectorie trebuie să susțină persoana aflată în căutarea unui loc de muncă și angajatorul înainte, în timpul și după căutarea unui loc de muncă.</p>	<p>În Spania, angajarea susținută include grupul de acțiuni de îndrumare și însoțire individualizată de la locul de muncă, asigurat de instructori profesionali specialiști care au drept scop facilitarea adaptării sociale și laborale a lucrătorilor cu dizabilități sau cu dificultăți speciale de inserție laborală în companii de pe piața obișnuită a muncii în condiții similare față de restul lucrătorilor care ocupă posturi echivalente. Lucrătorii trebuie să fie angajați de o companie pe piața obișnuită a muncii prin contract pe termen nedeterminat sau temporar de cel puțin 6 luni.</p> <p>Următoarele entități pot promova proiecte de angajare susținută și pot fi beneficiari ai indemnizațiilor corespunzătoare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asociațiile, fundațiile și alte entități non-profit care semnează acorduri de colaborare corespunzătoare cu compania care va angaja lucrători cu dizabilități care vor beneficia de angajare susținută 2. Centre Speciale de Plasare a Forței de Muncă care semnează un contract de colaborare cu compania care va angaja lucrători cu dizabilități din rândul personalului din același centru sau din alte centre speciale de plasare a forței de muncă. 3. Companii de pe piața obișnuită a muncii inclusiv lucrători liber profesioniști, care angajează lucrători cu dizabilități care sunt beneficiari ai acestor acțiuni, cu condiția să dispună de instructori specializați în rândul personalului său. <p>Subvențiile prevăzute vor fi utilizate pentru a finanța costurile activității laborale și de securitate socială generate în perioada de dezvoltare a proiectului de angajare susținut, derivat din angajarea de instructori profesionali.</p> <p>Nu există astfel de indemnizații pentru persoanele cu risc de excludere sau WISE.</p>



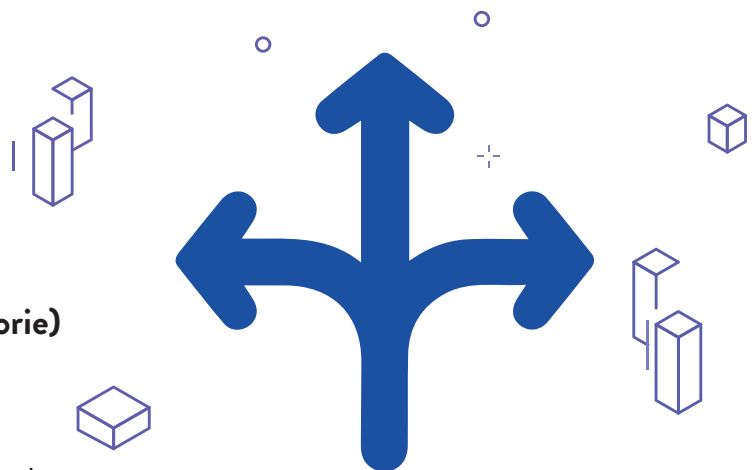
Capitolul 2. Inserția socială a persoanelor dezavantajate în întreprinderile sociale

2.1 Tipuri de organizații

Tipuri de programe de integrare WISE – exemple și studii de caz (România, Franța, Spania și alte state membre ENSIE)

- i. programe de ocupare temporară
- ii. crearea de locuri de muncă permanente auto-finanțate
- iii. incluziunea profesională cu subvenții permanente
- iiii. acțiuni de socializare printr-o activitate de producție

Conform misiunii fiecăruia și în funcție de beneficiarii țintă, WISE prevede **patru tipuri de programe de inserție în muncă**. Sunt diferite de scop și metodologie, însă au **același scop final de dezvoltare a competențelor și oportunităților profesionale** pentru persoanele vulnerabile.



i. Programe de ocupare temporară (tranzitorie)

Multe grupuri vulnerabile se confruntă cu dificultăți în găsirea sau menținerea unui loc de muncă pe termen lung deși sunt apte fizic și își doresc să muncească.

Oamenii care provin din medii dezavantajate sunt adesea lipsiți de contextul social și educațional în care se dezvoltă competențele socio - profesionale de bază: comunicare, respect reciproc, gestionare timp, prioritizare sarcini, angajamente pe termen lung etc. Fără aceste noțiuni, persoanele vulnerabile se confruntă cu dificultăți în atingerea standardelor pieței muncii care le impune să se adapteze și să fie productivi într-un termen scurt.

WISE oferă programe de inserție în muncă care susțin persoanele aflate în dificultate în asimilarea contextelor profesionale care le lipsesc. Acest tip de program este definit ca program de

ocupare tranzitorie deoarece:

- este caracterizat de o perioadă de timp prestabilită
- nu oferă un loc de muncă permanent
- pune accent pe o multitudine de competențe profesionale și nu pe o unică profesie
- are drept scop final introducerea beneficiarilor pe piața muncii

Acest tip de activitate este adesea adaptat beneficiarilor care nu se confruntă cu restricții sau dependențe personale, sunt apti fizic și mental să lucreze și capabili să se adapteze pe termen lung la piața muncii: foști condamnați, tineri adulți din familii dezorganizate, foști consumatori de substanțe, persoane aflate în șomaj pe termen lung etc.

Ateliere Fără Frontiere este un exemplu de WISE care dispune de un program pe termen determinat care are drept scop dezvoltarea de aptitudini profesionale flexibile ale beneficiarilor, ajutându-i astfel la reintegrarea pe piața muncii după 2 ani de program de ocupare temporară.

Programul dispune de un cadru de timp limitat deoarece beneficiarii nu trebuie să devină dependenți de un anumit post sau companie, trebuie să devină **independenți și liberi să urmeze orice carieră** care se potrivește cel mai bine intereselor și pasiunilor lor.

Programul de tranziție de 2 ani include trei etape principale:

- 1) adaptare
- 2) stabilizare
- 3) specializare

Prima și adesea cea mai dificilă parte constă în adaptarea beneficiarilor care nu au lucrat nicio dată pe termen lung la un context social și standardele unui loc de muncă. Primele 6 luni ale programului sunt dedicate învățării aptitudinilor, drepturilor și obligațiilor necesare fiecărui angajat:

- dreptul de a fi respectat și de a respecta
- obligația de a respecta programul de muncă și de a nu întârzia
- cunoașterea și respectul față de bunurile personale
- postură și ținută decentă la locul de muncă
- respect față de colegi

- dreptul la condiții de muncă decente
- necesitatea de pauze intermediare

În această primă etapă, majoritatea angajaților vor participa la o instruire de bază care îi implică într-o mulțime de activități și responsabilități pentru a descoperi ce li se potrivește cel mai bine.

După ce beneficiarii trec prin etapa de adaptare, trec la etapa de stabilizare când li se atribuie un post special pe termen mai lung pentru a se obișnui cu sarcini repetitive, obiective auto-impuse și angajamente pe termen mediu. În această etapă, angajații de regulă se simt mai confortabili cu restul echipei și creează legături mai puternice cu aceștia, îmbunătățindu-și aptitudinile sociale necesare în contextul de muncă.

După ce constituie un mediu sigur care dezvoltă încrederea și aptitudinile sociale, ultimul an de program este dedicat specializării beneficiarilor. Liderii de echipă îi susțin să se specializeze în domenii și sarcini mai atractive pentru ei, în timp ce consilierul de inserție colaborează cu beneficiarii pentru a găsi împreună oportunități profesionale care se potrivesc cel mai bine intereselor lor. Alte 6 luni sunt dedicate monitorizării beneficiarilor după ce au finalizat programul de ocupare tranzitorie, în scopul asigurării că aceștia s-au integrat în piața muncii și au devenit persoane independente social.

Brutăria CONCORDIA este un proiect de economie socială inițiat în anul 2011 de CONCORDIA Development care își propune să susțină integrarea socio-profesională a tinerilor care provin din medii defavorizate, iar tinerii absolvenți brutari care nu reușesc să se integreze piața forței de muncă au astfel șansa să lucreze într-o brutărie competitivă în care să își formeze experiență și care să le fie o rampă de lansare pe piața liberă. Până în anul 2021 Brutăria a angajat peste 40 dintre absolvenții cursului de brutar organizat în cadrul Școlii de Meserii CONCORDIA. Brutăria CONCORDIA are două obiective:

- Obiectivul social este integrarea socio-profesională a tinerilor care provin din medii defavorizate. Înființarea Brutăriei a avut ca scop crearea unui impact social pe termen lung asupra tinerilor care, după absolvirea cursului de brutar și obținerea diplomei de calificare, au fost angajați pentru o perioadă temporară în întreprindere.
- Obiectivul de afaceri este de a genera profit care va fi utilizat pentru a sprijini instruirea altor tineri din medii defavorizate și care au nevoie de sprijin.

ii. Crearea de locuri de muncă permanente auto-finanțate

O altă categorie de persoane vulnerabile care este susținută de întreprinderile de inserție prin muncă este cea aptă fizic de muncă, însă instabilă emoțional sau financiar, cu probleme personale care necesită o atenție specială și grijă.

Deși pot găsi un loc pe piața muncii, persoanele vulnerabile au nevoie de un mediu de lucru care înțelege și susține problemele lor personale, asigură flexibilitate și reasigurare. Fiind persoane care provin din medii dezavantajate care încearcă să se adapteze pieței muncii, și piața muncii trebuie să se adapteze nevoilor lor.

Comaniile publice și private sunt adesea lipsite de flexibilitate și nu asigură instruire persoanelor din grupurile vulnerabile. Astfel, WISE-urile oferă o alternativă de ocupare grupurilor vulnerabile, prin care:

- le asigură formarea aptitudinilor necesare pentru a deveni angajați independenți financiar
- le oferă stabilitate pe o perioadă mai lungă de timp
- le oferă sprijin, înțelegere și flexibilitate în contextul de muncă, în depășirea dificultăților personale.

Un model pentru crearea de locuri de muncă auto-finanțate este **Asociația Caritas Câmpulung** care, prin Proiectul Împreună, susține femeile tinere ce provin din centre de plasament sau mamele singure – victime ale violenței domestice sau ale traficului de persoane – care provin din medii defavorizate să își găsească un drum nou plin de încredere. Pentru ele se asigură o locuință și un loc de muncă în domeniile: croitorie, fast-food, terasă și Cafe Internet.

Proiectul Împreună a fost creat în 1997 și, an de an, acesta s-a mărit prin integrarea altor tinere, fiind cel mai mare proiect încă în desfășurare al Asociației, care are 4 direcții principale:

- Asigurarea unei locuințe și a unui minimum necesar pentru viață;
- Profesionalizarea și pregătirea tinerelor pentru viitoarele locuri de muncă;
- Încadrarea profesională și socio-profesională;
- Pregătirea pentru a-și forma viitoare familii durabile.

Conform statisticilor oficiale, **41,6% din familiile cu un singur părinte se confruntă cu riscul sărăciei, numărul fiind în creștere în raport cu mamele singure care au cel puțin un copil în întreținere.** Cu familiile cu un singur părinte, vulnerabilitatea crește direct cu numărul de copii, iar în cazul mamelor, statistica este chiar mai gravă. Aceasta este generată de o problemă extinsă în România, când vulnerabilitatea corelată cu sărăcia este ridicată la majoritatea familiilor . O familie formată din doi părinți și un copil se confruntă cu 15,4% risc de sărăcie, în timp ce aceeași familie cu doi copii prezintă o vulnerabilitate de 26,6%, cu 73% mai mare.

Când familia are trei sau mai mulți copii, riscul de sărăcie crește la peste 53%, dublând riscul de împovărare.

Mai mulți factori implicați de vulnerabilitatea femeilor în general sporesc provocările cu care se confruntă mamele singure, dat fiind că sărăcia sau riscul de sărăcie în sine nu este semnificativ între bărbați și femei. Aceștia includ însă nu numai:

- rata de angajare a femeilor în România este mai mică decât a bărbaților din România și nivelul mediu în UE al femeilor
- abuz fizic sau sexual -30% din femeile din România direct afectate
- violență domestică – trei sferturi dintre victime sunt de gen feminin
- vulnerabilitatea NEET este mai mare în rândul persoanelor de gen feminin în general

Mai mult, numeroase mame singure cu risc de sărăcie încă se confruntă cu fenomenul de discriminare pentru că sunt considerate de unii angajatori ca neprezentând încredere deoarece pot alege să prioritizeze necesitățile sociale de tip familial în detrimentul locului de muncă.

Pentru mamele singure și alte grupuri vulnerabile, un loc de muncă permanent unde își pot dovedi valoarea și gradul de productivitate și unde să se bucure de sprijinul și înțelegerea angajatorului cu privire la problemele personale este o alternativă mult dorită pentru a susține și stabiliți familiile.

De aceea WISE-urile precum Asociația Caritas Câmpulung își reinvestesc profitul pentru a dezvolta constant activitățile economice și pentru a crea astfel locuri de muncă permanente pentru cei dezavantajați.

iii. Incluziunea profesională cu subvenții permanente

Alte grupuri vulnerabile au anumite cerințe fizice care necesită o atenție specială, infrastructură și răbdarea angajatorilor.

Cel mai frecvent, este cazul persoanelor cu dizabilități care pot necesita 1) infrastructură specială pentru a-și exercita sarcinile și 2) colegi pregătiți și deschiși să se adapteze la lucrul cu persoanele vulnerabile.

În România, doar 17% din persoanele cu dizabilități dar apte de muncă sunt și angajate, deși autoritățile oferă 1) reduceri fiscale, 2) indemnizații pentru recrutarea lucrătorilor dezavantajați și 3) suportă costurile de angajare ale companiilor care au angajați cu dizabilități.

Dat fiind faptul că procesul de angajare a unei persoane cu dizabilități necesită timp, răbdare și ajustări ale fluxului de muncă la persoanele cu dizabilități, organizațiile publice și private aleg să plătească taxele echivalente numărului de persoane cu dizabilități pe care ar trebui să le angajeze în loc să le angajeze propriu-zis.

Un sprijin real pentru persoanele cu dizabilități îl constituie, în fapt, organizațiile care le conferă contextul de muncă prin care acestea își pot accesa dreptul la o viață independentă din punct de vedere economic. Un bun exemplu în acest sens îl constituie Atelierul de Pânză înființat în 2009 și care reprezintă un proiect al organizației non-profit Asociația pentru Dezvoltare Durabilă ViitorPlus. Din 2014, Atelierul de Pânză are statut de unitate protejată, ceea ce înseamnă că o mare parte din personalul acestuia este alcătuit din persoane cu dizabilități. În 2021, din totalul de 15 angajați, 11 sunt persoane cu dizabilități care ocupă un loc de muncă stabil și demn. Procesul de inserție implementat de Atelierul de Pânză se concentrează în jurul principiului egalității de șanse pentru toți angajații, crearea unui mediu de lucru stabil și incluziv, promovând faptul că atât persoanele cu dizabilități, cât și cele fără dizabilități, pot lucra într-o coeziune, pot fi la fel de productivi și reprezintă membrii importanți ai echipei. Mai mult, ca promotor al economiei circulare, atelierul realizează produse reutilizabile, cu o durată lungă de viață: sacoșe sau accesorii realizate din țesătură 100% bumbac, precum și accesorii realizate din deșeuri textile reutilizabile.

Multe WISE-uri și întreprinderi sociale în general aleg să lucreze cu beneficiari care au dizabilități fizice deoarece:

- este singurul tip de inserție profesională care oferă avantaje fiscale reale acordate de către guvern
- dispun adesea de aptitudinile sociale și profesionale solicitate și au nevoie doar de infrastructură
- sunt un grup de persoane vulnerabile care se poate adapta rapid la un mediu de lucru.

WISE-urile încearcă să acopere lipsa oportunităților de muncă pentru persoanele vulnerabile și, bucurându-se de beneficii fiscale în calitate de angajatori ai persoanelor cu dizabilități, asigură un mediu de lucru adaptat fiecărei persoane și un personal care confirmă că persoanele vulnerabile pot conferi valoare unui loc de muncă la fel ca orice altă persoană.

iiii. Acțiuni de socializare printr-o activitate de producție

Așa cum s-a menționat mai sus, multe grupuri vulnerabile se confruntă cu dificultăți la adaptarea la noile contexte sociale datorită trecutului și experienței anterioare. În general, oamenii cu un trecut dezavantajat sunt mai expuși privării sociale, însemnând că se confruntă cu dificultăți atunci când interacționează cultural cu orice membru al societății din afara propriei comunități apropiate.

Astfel, beneficiarii au nevoie de mai mult timp pentru a se adapta noului mediu social, pentru a avea încredere și pentru a se apropia mai mult de oameni.

Acesta este motivul pentru care WISE-urile aleg să se bazeze în principal pe dezvoltarea aptitudinilor sociale prin crearea unor medii de lucru sigure în care grupurile vulnerabile se pot adapta normelor care îi pregătesc pentru piața muncii. Socializarea prin activitatea de producție conferă aptitudinile sociale necesare în interacțiunea umană inclusiv la locul de muncă:

- dezvoltarea capacității de adaptare la multiple situații și grupuri,
- sporirea capacității de dezvoltare constantă a propriei rețele sociale
- dezvoltarea încrederii în forțele proprii și autoconștientizarea în orice situație socială

• gradul de pregătire pentru a schimba contextul social și a interacționa cu diferite persoane

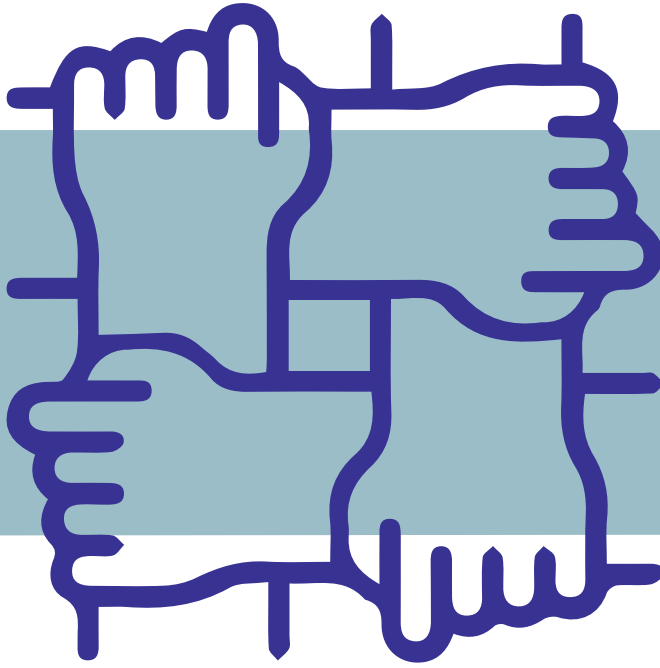
Mulți adulți tineri care provin din centre de plasament, din familii instabile (părinți care îi neglijează, părinte(ți) care lucrează în altă țară etc.) se confruntă cu dificultăți în adaptarea la noile situații sociale datorită traumei cu care se confruntă din copilărie.

Vistara, un proiect al AMURTEL Romania, susține acești adulți tineri care provin din medii vulnerabile prin asigurarea unei experiențe sociale care dezvoltă aptitudinile sociale necesare pentru a face tranziția de la anii adolescenței la viața de adult.

Un alt furnizor de aptitudini sociale este Fundația Alături de Voi, o organizație care a creat și cea mai mare întreprindere de inserție profesională - UtilDeco. Unitate Protejată Autorizată, UtilDeco deține 8 domenii de activități economice în care persoanele cu dizabilități au acces la o viață mai bună și șansa de a se face remarcăți într-un context de muncă.

UtilDeco este un model de bună practică pentru toate WISE-urile din România pentru că activitatea sa economică generează venit care este direcționat, printre alte proiecte sociale, către Clubul Tineretului care colaborează cu Fundația Alături de Voi.

Aici, tinerii se bucură de sprijinul și participarea profesioniștilor pregătiți să dezvolte competențele de viață de bază și aptitudinile sociale pe care trebuie să le dețină fiecare cetățean independent.



2.2 Exemple de organizații (despre autori și descrierea întreprinderilor din care fac parte)

Despre autori

Activitățile multidisciplinare și diferite activități economice ale WISE-urilor subliniază importanța întreprinderilor de incluziune socială în societatea de astăzi. Proiectul actual este rezultatul unei ere de globalizare în care întreprinderile din întreaga lume pot împărtăși experiențe și bune practici pentru a spori activitățile economice și sociale împreună cu beneficiarii lor.

În ultimii ani, majoritatea întreprinderilor sunt definite de diversitatea scopurilor sociale care adesea transcend categoriile activităților de inserție socio-profesională mai sus menționate. Direct sau nu, WISE-urile își aduc în prezent contribuția socială la multitudinea grupurilor vulnerabile în diferite forme: integrare profesională prin locuri de muncă, instruire și specializare la locul de muncă, dezvoltare timpurie, cazare, îngrijire medicală: etc.

Infrastructura secolului 21 permite WISE-urilor nu doar să identifice cele mai vulnerabile comunități ci să le ajute în câteva minute dacă nu cu resurse, cu experiență, active și cunoștințe care se pot transmite ușor autorităților locale, sectoarelor private sau altor întreprinderi sociale.

România

Rețeaua Româna a Întreprinderilor Sociale de Inserție (RISE) a fost înființată în anul 2013 și grupează: întreprinderi sociale, întreprinderi sociale de inserție acreditate sau nu, unități protejate autorizate, organizații care oferă resurse sau asistență pentru entități de economie socială, întreprinderi sociale, inserția socio-profesională a grupurilor defavorizate, administratori de grant pentru înființarea de întreprinderi de economie socială, experți în domeniul ocupării, inserției socio-profesionale a grupurilor defavorizate, economiei sociale (persoane fizice și juridice).

Scopul RISE este promovarea integrării sociale, profesionale și economice a persoanelor în dificultate din România pe piața muncii, prin dezvoltarea întreprinderilor sociale. **RISE militează pentru politici în domeniul social și al coeziunii, economic și de mediu care să garanteze exercitarea deplină, cu respectarea demnității umane a accesului tuturor la drepturile esențiale privind ocuparea, educația, locuința, întreținerea, cultura și bunăstarea, inclusiv a persoanelor excluse și marginalizate.**

În cadrul activităților desfășurate, **RISE are în vedere respectarea scopului, principiilor și criteriilor de funcționare specifice economiei sociale**, și anume: să servească interesul general, interesele unei colectivități și/ sau interesele personale nepatrimoniale, prin creșterea gradului de ocupare a persoanelor aparținând grupului vulnerabil și/ sau producerea și furnizarea de bunuri, prestarea de servicii și/ sau execuția de lucrări.

PRINCIPII

1. prioritate acordată individului și obiectivelor sociale față de creșterea profitului;
2. solidaritate și responsabilitate colectivă;
3. convergență între interesele membrilor asociați și interesul general și/ sau interesele unei colectivități;
4. control democratic al membrilor, exercitat asupra activităților desfășurate;
5. caracterul voluntar și liber al asocierii în formele de organizare specifice domeniului economiei sociale;
6. personalitate juridică distinctă, autonomie de gestiune și independență față de autoritățile publice;
7. alocarea a celei mai mari părți a profitului / excedentului financiar pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă și furnizare de servicii membrilor în conformitate cu interesul general.

CRITERII

1. acționează în scop social și/ sau în interesul general al comunității
2. alocă minim 90% din profitul realizat scopului social și rezervei statutare
3. se obligă să transmită bunurile rămase în urma lichidării către una sau mai multe întreprinderi sociale;
4. aplică principiul echității sociale fata de angajați, asigurând nivele de salarizare echitabile, între care nu pot exista diferențe care să depășească raportul de 1 la 8.

Ateliere Fără Frontiere (AFF) este o asociație românească non-profit constituită în 2008, care oferă servicii personalizate de sprijin socio-profesional persoanelor dezavantajate pentru a găsi un loc de muncă pe piața convențională a muncii care și care își asumă misiunea de a:

- combate excluziunea socială și sărăcia
- reduce deșeurile și poluarea, prin propunerea managementului responsabil al deșeurilor și protecția mediului
- susține de fapt solidaritatea și dezvoltarea sustenabilă

În cele 3 ateliere economice circulare ale asociației, activitățile sunt modalități prin care angajații (re)învață cum să lucreze, dobândesc aptitudini și devin actori activi în societate.

I. Educlick este primul atelier organizat de Ateliere Fără Frontiere în 2008 la data înființării asociației. Activitățile sale economice se concentrează asupra colectării deșeurilor de echipamente electrice și electronice din București și suburbiile sale, sortării și reciclării lor. Atelierul este de asemenea prima organizație recunoscută și autorizată pentru recondiționarea și donarea calculatoarelor prin intermediul unei platforme care a donat peste 20.000 în 13 ani școlilor din zonele vulnerabile.

II. Remesh este al doilea atelier al asociației în care bannerele publicitare deteriorate sunt transformate în accesorii de modă și articole de casă&decorațiuni. Această activitate socială oferă o soluție unică pe piața românească pentru reciclarea și reutilizarea produselor publicitare care ar fi altfel foarte dăunătoare mediului datorită materiei prime din plastic dur.

III. Bio&co este cel mai nou atelier al organizației AFF. Creat în 2015, este o fermă situată la 30km de București care cultivă și vinde exclusiv produse bio certificate. Aproximativ 20 de muncitori lucrează în cadrul fermei, majoritatea persoane vulnerabile din comunitatea locală care altfel ar avea acces limitat la piața muncii datorită lipsei de oportunități de muncă în zonă.

Beneficiarii Ateliere Fără Frontiere provin din grupuri sociale 1) ale căror vulnerabilități la angajare nu sunt abordate corespunzător de autoritățile publice sau 2) sunt larg evitate de companiile private. Accesul lor la piața convențională a muncii este practic imposibilă fără un program de sprijin pentru inserție deoarece cumulează în medie 7-8 dificultăți la angajare.

La AFF, li se oferă un proiect profesional, un loc de muncă și toate drepturile implicate de acestea, reintegrare socială și asistența de care au nevoie pentru a redobândi controlul asupra propriei vieți.

Programul de inserție socio-profesională al AFF include o perioadă cadru de doi ani în care angajaților li se oferă cadrul propice pentru a își dezvolta aptitudinile sociale și profesionale care să le asigure o tranziție mai ușoară la piața liberă a muncii.

Franța

Asociația The Brigades Nature Rhône este un atelier de inserție profesională (ACI). Rolul său este de a susține oamenii scoși din procesul muncii în proiectul profesional prin instruire în activități care implică menținerea și dezvoltarea spațiilor verzi și naturale, curățarea locației, fabricarea compostului.

Sistemul “Les Brigades Vertes” a fost creat de Rhône General Council în 1992, pentru a răspunde la două probleme:

- Integrarea persoanelor excluse din mediul laboral,
- Menținerea și dezvoltarea spațiilor naturale.

În 1997, primul sistem a fost completat de crearea “River Brigades” care au asigurat mentenanța și dezvoltarea râurilor din departamentul Rhône.

În 2000, Brigades Vertes-Brigades Rivières a devenit un atelier de inserție profesională (ACI) administrat de asociația Rhône Insertion Environnement (RIE) până la 31 decembrie 2018.

Pe 1 ianuarie 2019, activitățile au fost preluate de SOS Group și incluse în sectorul Tranziției Ecologie a Grupului.

Misiunea asociației pornește de la premisa că fiecare angajat are nevoie de suport personalizat în baza principiului că deține resursele și potențialul specifice inserției sociale în timp asociația își asumă responsabilitatea de a le oferi cheia succesului sau cel puțin a progresului.

Prin susținerea incluziunii în profesiile ecologice, Brigades Nature depune toate eforturile pentru a se asigura că angajatul devine un actor al propriei schimbări.

Spania

Formació i Treball Foundation s-a înființat în 19992 cu obiectivul de a pregăti și angaja oamenii cu risc de excludere socială și administra livrarea de haine, mobilier și alt echipament casnic familiilor vulnerabile din Cáritas Diocesana de Barcelona și diferite servicii sociale din Barcelona.

Statutul WISE s-a înregistrat în 2005, conform legii 27/2002, care a prevăzut că serviciile oferite de Formació i Treball au susținut inserția profesională a oamenilor cu risc de excludere. În prezent, aceste servicii includ serviciul de colectare pentru spălătorie, curățare, spălătorie, locații de construcție și un punct de reciclare.

În prezent, Formació i Treball este un **grup de entități** care au la bază auto-evoluția și anticiparea modificărilor, la gradul înalt al auto-finanțării și relaționarea permanentă dintre ei.

În 2012, acordul dintre Fundația Formació i Treball, Coordonatorul împotriva Marginalizării Cornellà și Cooperativa Roba Amiga Cooperative a constituit compania de inserție Roba Amiga cu scopul de a promova crearea de locuri de muncă prin tratarea eficientă a recuperării hainelor uzate.

Anterior, alte două companii de inserție s-au constituit în cadrul Fundației Formació i Treball:

- Institutul de instruire pentru inserție profesională, o entitate de afaceri formată dintr-o singură persoană cu scopul de a organiza programe de instruire pentru ocuparea și oferirea unui catalog de pregătiri profesionale compatibile cu necesitățile actuale ale pieței muncii.
- Recibaix, o resursă profesională și socială de modificare a necesității unor locuri de muncă în orașul Cornellà de Llobregat și ale municipii din Baix Llobregat. Activitățile sale sunt legate de mediu, reciclare și recuperare materiale.

Datorită numărului său mare de entități, activitatea economică a fundației este destul de diferită, având multiple sectoare: sectorul textil, sectorul alimentar, mediul natural, renovare, curățenie și alte servicii ad hoc de abordare a noilor necesități ale pieței.

La data înființării Fundației, în 2011, au fost angajate 113 persoane pe 73 de posturi. În 2020, au fost angajate 441 persoane, pe 223 de posturi, 47% din aceste posturi au fost ocupate de femei.

Principalele caracteristici ale acestor persoane sunt:

- Persoane fără venit și care au epuizat resursele financiare. Multe au datorii la bănci și/sau instituții publice.
- Persoane care și-au pierdut casa, sunt în proces de evacuare sau au locuințe precare.
- Persoane fără sprijin social sau într-o situație de izolare și separare (în special imigranți).
- Persoane cu probleme în procurarea resurselor de bază (medicale, sociale, educaționale).
- Persoane aflate într-o situație de marginalizare și/sau invizibilitate.

Majoritatea provin din Serviciile Sociale Municipale sau închisori, deoarece trebuie să dețină un Certificat de apartenență la un grup cu risc de excluziune. Dacă provin de la Caritas sau alte entități, trebuie să treacă pe la Serviciile Sociale.

Belgia

RES (Réseau d'Entreprises Sociales) este o organizație care are drept scop promovarea și susținerea înființării de întreprinderi sociale prin reprezentarea companiilor care au ca scop social integrarea în sectorul economiei sociale. Rolul rețelei este de a crea legături între organizațiile membre pentru a dezvolta sinergii și susține dialogul în vederea schimbului de know-how.

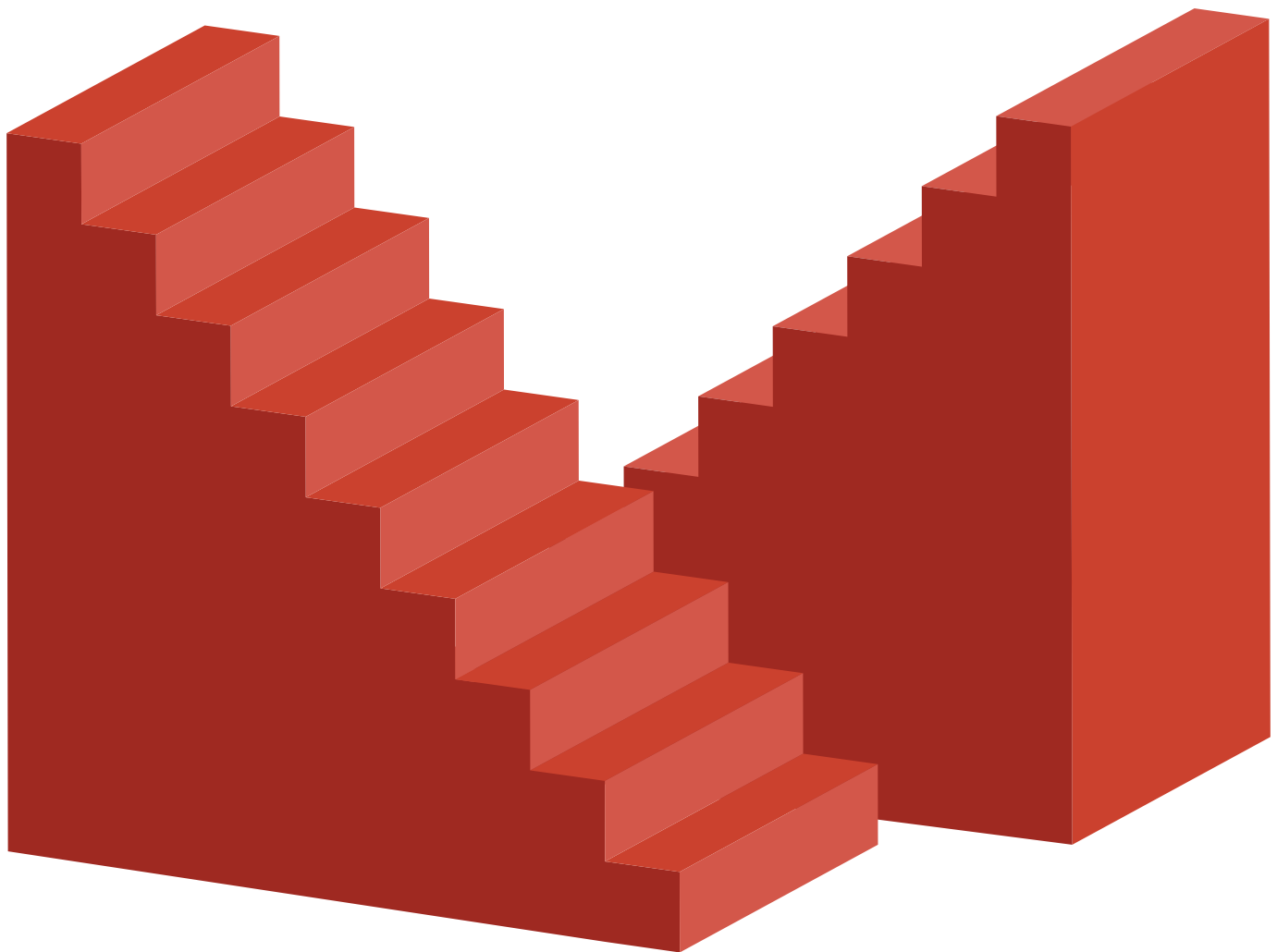
Astfel, RES nu este un WISE, ci o rețea a WISE-urilor din Valonia (regiunea vorbitoare de limbă franceză din Belgia) având 4 misiuni principale:

1. Relaționarea regională, națională și europeană a membrilor. Aceasta se asigură prin organizarea de ședințe tematice, conferințe, vizite de studiu etc. pentru a face schimb de bune practici între membrii WISE-urilor și/sau membrii RES.
2. Promovarea economiei sociale. RES are drept scop sporirea vizibilității membrilor săi și a economiei sociale precum și legăturii cu economia clasică. Această misiune este transversală și este implementată prin
 - Implicarea membrilor echipei în mai multe rețele din regiunea valonă;
 - Susținerea dezvoltării managementului participativ la întreprinderea socială prin participarea la ședințe tematice și susținerea participării lucrătorilor la conducerea companiilor în care sunt angajați;
 - Crearea de punți și parteneriate între economia socială și economia "clasică";
 - Organizarea acțiunilor de comunicare cu privire la WISE-uri pentru o largă audiență. În special în cadrul acțiunii de instruire, RES organizează schimbul de informații și dialogul pe tema

economiei sociale cu beneficiarii săi.

3. Susținerea managementului personalului și instruirii la locul de muncă. RES este specializat în susținerea inserției sociale și laborale, pe de o parte prin propunerea susținerii departamentului de resurse umane pentru membri și partenerii întreprinderilor de economie socială, iar, pe de altă parte, prin colaborarea cu autoritățile publice implicate în incluziunea socială și laborală.

4. Reprezentarea economiei sociale la nivel internațional și european. Prin participarea la inițiativele ENSIE, RES se implică în procesul de influențare a WISE-urilor față de UE și la nivel internațional. Aceasta permite RES să confirme evoluția sectorului în prealabil, prin parteneriat cu federațiile competente și parteneriatele de la nivelul UE cu privire la o acțiune specifică ce implică WISE-urile.



Listă referințe:

Legislația europeană și rapoarte

1. Întreprinderi sociale și ecosistemele lor în Europa – Raport sinteză comparativă Carlo Borzaga, Giulia Galera, Barbara Franchini, Stefania Chiomento, Rocío Nogales și Chiara Carini, 2020
2. Întreprinderi sociale și ecosistemele lor în Europa. Raport național actualizat:
 - . România, Lambriu & Petrescu 2019
 - . Belgia, Huybrechts & Nyssens 2020
 - . Franța, Petrella & Richez-Battesti, 2020
3. Economie socială și asistență întreprinderilor sociale în sumarul Politicii Uniunii Europene, Luc Schmerber, Rene Tönnisson & Mart Veliste, ian.2021
4. Urmărire inițiativă socială în afacer (SBI): Cooperare între întreprinderile economiei sociale și întreprinderile tradiționale: Raport Final, oct. 2018
5. O hartă a întreprinderilor sociale și ecosistemele lor în Europa: Raport de sinteză, 2015
6. Date Eurostat
 - . Statistica Uniunii Europene cu privire la venit și condițiile de viață (EU-SILC)
 - . Participare adulți la educație și pregătire

Legislația națională și rapoarte

1. România

- . Analiza regională a economiei sociale, parte din proiectul „primul Pas În Antreprenoriatul Social - Primul Pas Spre Succes!”, cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman (POCU), mai 2020
- . Barometrul Economiei Sociale din România, Raportul Anual de Cercetare privind economia socială din România, Vamesu Ancuta, mai 2021
- . Strategia Națională Pentru Incluziunea Socială Și Reducerea Sărăciei Pentru Perioada 2021-2027
- . Ziua Internațională Pentru Eliminarea Violenței Împotriva Femeilor, Analiză De Situație, 25 noiembrie 2018
- . Analiza și evaluarea grupurilor vulnerabile în vederea stabilirii nevoii de servicii sociale, parte din proiectul „Implementarea unui sistem de elaborare de politici publice în domeniul

incluziunii sociale la nivelul MMJS”, cofinanțat prin Programul Operațional Capital Uman (POCU), 2019

- . LEGE nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- . LEGE nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă
- . LEGE nr. 219 din 23 iulie 2015 privind economia socială
- . LEGE nr. 335 din 10 decembrie 2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior
- . LEGE nr. 176/2018 din 17 iulie 2018 privind internshipul
- . Programul a doua șansă organizat de Ministerul Educației

2. Franța

- . Codul francez de achiziții publice, publicat în monitorul oficial al Republicii Franceze pe 5 decembrie 2018, Ordonanța 2018-1074, din 26 noiembrie 2018, și Decretul 2018-1075, din 3 decembrie 2018
- . Decretul nr. 2018-230 din 30 martie 2018 cu privire la experimentarea angajărilor franceze
- . Codul muncii, Articolul L5134-65, modificat prin LEGEA nr. 2012-1189 din 26 octombrie 2012 - art. 7
- . Codul muncii, Articolul L5134-20, modificat prin LEGEA nr. 2014-288 din 5 martie 2014 - art. 20 (V)
- . Legea nr. 98-657 din 29 iulie 1998 de orientare cu privire la lupta împotriva excluziunilor

3. Spania

- . Legea 37/1992 din 28 decembrie cu privire la taxa pe valoare adăugată
- . Legea 5/2011, din 29 martie cu privire la economia socială
- . Legea 44/2007, din 13 decembrie, Pentru reglementarea regimului companiilor de inserție.
- . Legea 49/2002, din 23 decembrie, Regimul Fiscal al Entităților Non-Profit și Stimulente Fiscale pentru Sponsorizare
- . Legea 13/1982 cu privire la incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, 7 Aprilie



. Legea 14/2017, din 20 iulie, cu privire la venitul minim garantat, Parlamentul din Catalonia

4. Belgia

. Decret cu privire la aprobarea inițiativelor de economie socială și aprobarea și subvenționarea întreprinderilor de inserție, 20 octombrie 2016

. Decizia regală din 5 iulie 1963 cu privire la reclasificarea socială a persoanelor cu handicap (modificată pe 14 iunie 2019)

. Decret cu privire la integrarea persoanelor cu handicap, 06 aprilie 1995

. Decret cu privire la aprobarea și subvenționarea « Inițiativelor de dezvoltare a angajării în sectorul serviciilor de proximitate cu finalitate socială », abreviat: « I.D.E.S.S. », 14 decembrie 2006