



**Studiu privind modelele alternative de
angajare pentru persoanele cu dizabilități:
Structura, condițiile de muncă și traseele către
piața muncii deschise în întreprinderi incluzive
și ateliere protejate**

Rezumat

Karsten Gareis, empirica GmbH
Sophia Behrend, Sozialhelden e.V.
Jonas Deister, Sozialhelden e.V.
Anne Gersdorff, Sozialhelden e.V.
Karina Ulrike Sturm, Sozialhelden e.V.
Februarie - 2025



COMISIA EUROPEANĂ

Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune

Direcția D – Drepturi sociale și incluziune

Unitatea EMPL.D.1 – Politici sociale, Garanția pentru copii, Comitetul pentru Protecție Socială (SPC)

Contact: Monika Chaba, Unitatea EMPL.D.1

E-mail: EMPL-D1-UNIT@ec.europa.eu

Comisia Europeană

B-1049 Bruxelles

Manuscris finalizat în decembrie 2024

Informațiile și opiniile prezentate în acest raport aparțin autorilor și nu reflectă neapărat poziția oficială a Comisiei. Comisia nu garantează exactitatea datelor incluse în acest studiu. Nici Comisia, nici orice persoană care acționează în numele acesteia nu pot fi făcute responsabile pentru utilizarea informațiilor conținute aici.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025

© Uniunea Europeană, 2025

Politica de reutilizare a documentelor Comisiei Europene se aplică pe baza Deciziei Comisiei 2011/833/UE din 12 decembrie 2011 privind reutilizarea documentelor Comisiei (JO L 330, 14.12.2011, p. 39). Cu excepția cazurilor în care se prevede altfel, reutilizarea acestui document este autorizată în temeiul unei licențe Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Aceasta înseamnă că reutilizarea este permisă cu condiția menționării corecte a sursei și a indicării eventualelor modificări.

Pentru orice utilizare sau reproducere a elementelor care nu aparțin Uniunii Europene, poate fi necesară obținerea permisiunii direct de la titularii respectivi ai drepturilor.

PDF ISBN 978-92-68-23925-4 doi: 10.2767/4560784 KE-01-25-017-EN-N

Traducere în limba română: Asociația CED România Centrul de Excelență prin Diversitate



Rezumat executiv

Introducere

Modelele alternative de angajare sunt modele organizaționale care permit persoanelor cu dizabilități să participe la muncă productivă prin utilizarea unor medii de muncă protejate. Există o mare varietate de modele alternative de angajare, care, în esență, pot fi grupate în:

- **Ateliere protejate:** Acestea sunt medii de lucru în care persoanele cu dizabilități lucrează în principal între ele, separat de lucrătorii fără dizabilități, realizând sarcini specifice considerate adecvate pentru ei. Condițiile de angajare diferă de cele din piața muncii deschise, deoarece urmează un cadru de reglementare specific. Atelierele protejate sunt de obicei organizate în cadrul unor organizații non-profit.
- **Angajare protejată în întreprinderi de integrare profesională:** Aceste medii sunt concepute pentru persoanele cu dizabilități, dar le acordă statut complet de angajat, inclusiv acces la salariul minim sau la remunerația stabilită prin contracte colective. Astfel de întreprinderi se concentrează pe integrarea persoanelor cu dizabilități în muncă și adesea angajează atât lucrători cu dizabilități, cât și fără dizabilități. Ele pot funcționa pe modelul unei întreprinderi sociale non-profit, cunoscute sub denumirea de întreprinderi sociale de integrare profesională (WISE) sau pot opera ca entități cu scop lucrativ în unele state membre.

Atât atelierele protejate, cât și alți furnizori de locuri de muncă protejate pot utiliza programe de ucenicie, stagii de practică și locuri de muncă externe pentru a reduce segregarea între persoanele cu și fără dizabilități și pentru a pregăti lucrătorii pentru o posibilă tranziție către un loc de muncă pe piața muncii deschise.

Modelele alternative de angajare se disting, pe de o parte, de abordările tradiționale precum reabilitarea profesională și formarea, iar pe de altă parte, de angajarea pe piața muncii deschise. Datorită rolului lor esențial de punte între modelele alternative de angajare și piața muncii deschise, studiul explorează și angajarea asistată și abordările conexe (de exemplu, plasarea și

sprijinul individual - Individual Placement and Support abreviată ca IPS și angajarea personalizată), folosind evaluarea personalizată a competențelor, instruirea la locul de muncă și sprijinul practic și continuu atât pentru angajații cu dizabilități, cât și pentru angajatorii acestora.

Reglementările UE joacă un rol esențial în definirea drepturilor persoanelor cu dizabilități, standardelor de servicii și prevederilor minime, inclusiv adaptarea rezonabilă, având drept reper principal articolul 27 din Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (UN CRPD). Cu toate acestea, diferențele semnificative dintre sistemele naționale de protecție socială și abordările de integrare pe piața muncii subliniază necesitatea unei analize la nivel de țară. Acest studiu examinează opt țări - Austria, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Țările de Jos, Spania și Suedia - pentru a reflecta diversitatea modelelor de protecție socială din Europa.

Răspândirea actuală

Atelierele protejate funcționează în Austria, Germania și Lituania. În Austria și Germania, acestea angajează un procent relativ mare din totalul persoanelor cu dizabilități aflate la vârsta de muncă. Lituania testează în prezent acest model.

Angajarea protejată în afara atelierelor protejate este deosebit de răspândită în Țările de Jos și Suedia, cu procente ceva mai mici în Spania și Lituania și cu o importanță relativ scăzută în Italia, Austria și Germania. În ultimele două, persoanele cu dizabilități au de 14 ori și, respectiv, de 20 de ori mai multe șanse să lucreze într-un atelier protejat decât într-o întreprindere de integrare profesională (Integrativer Betrieb sau Inklusionsbetrieb).

Compararea persoanelor cu dizabilități care participă la angajare asistată și scheme conexe este deosebit de dificilă, deoarece programele diferă mult în intensitatea și durata sprijinului oferit.

Analiza noastră sugerează că Suedia, Austria și Țările de Jos folosesc cel mai intens măsurile de angajare asistată dintre cele opt țări studiate, urmate de Irlanda, în timp ce Spania, Lituania și Germania sunt mult în urmă.

Impact

Condiții de muncă și satisfacția profesională: Studiile privind condițiile de muncă și satisfacția persoanelor cu dizabilități în locuri de muncă protejate din diverse țări europene indică, în general, niveluri ridicate de satisfacție. Totuși, satisfacția este mai scăzută în privința remunerației, a oportunităților de luare a deciziilor și a participării la locul de muncă. Angajații din medii protejate raportează mai puține oportunități de dezvoltare a competențelor și de avansare profesională comparativ cu cei din angajarea integrată, care oferă un mediu de lucru mai dinamic și mai multă autonomie.

Sondajele sugerează că persoanele cu experiență anterioară pe piața muncii deschise tind să fie mai puțin mulțumite când revin la angajarea protejată, ceea ce indică faptul că expunerea la medii de lucru diferite influențează percepțiile. Angajarea protejată este adesea apreciată pentru sentimentul de comunitate și sprijin social, în special în organizațiile mai mici, în timp ce mediile de lucru integrate, întâlnite în multe întreprinderi de integrare profesională, sunt asociate cu o satisfacție mai mare datorită oportunităților de creștere personală și profesională.

În ciuda percepțiilor pozitive privind securitatea locului de muncă și colaborarea la locul de muncă, provocări precum volumul mare de muncă, varietatea redusă a sarcinilor și solicitările fizice sau psihologice rămân probleme atât în modelele protejate, cât și în cele incluzive. Studiile subliniază importanța echilibrului între un mediu de sprijin și oportunități de responsabilizare și implicare, pentru a spori satisfacția profesională a persoanelor cu dizabilități.

Tranziția către piața muncii deschise: Rata de tranziție de la angajarea protejată la piața muncii deschise este un indicator-cheie al eficienței acestor sisteme în sprijinirea integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități. În diverse țări europene, ratele de tranziție sunt, în general, scăzute, adesea sub 1%, Suedia fiind o excepție notabilă, cu o rată de 6 - 7% datorită obligațiilor legale.

În Austria și Germania, ratele de tranziție sunt deosebit de scăzute - 0,7% și, respectiv, 0,35%. Italia, Lituania, Țările de Jos și Spania raportează, de asemenea, tranziții minime, datele din

Spania indicând o rată de doar 0,55% pentru unul dintre cei mai mari angajatori de persoane cu dizabilități.

Studiile sugerează că multe modele de angajare protejată nu promovează eficient progresul în carieră, iar angajații rămân adesea în aceste medii datorită satisfacției legate de securitatea locului de muncă și sprijinul social, și nu din cauza oportunităților de creștere.

Angajarea asistată și abordări conexe: Eficiența programelor de angajare asistată și a abordărilor conexe diferă mult în Europa, ceea ce face dificilă comparația directă. Modelul **Individual Placement and Support (IPS)**, în special, a demonstrat beneficii clare: rate mai mari de angajare, creșterea numărului de ore lucrate și reducerea dependenței de beneficii sociale.

Studiile din Suedia, Italia, Austria și Germania arată că angajarea asistată îmbunătățește pregătirea pentru muncă, calitatea vieții și incluziunea socială. Factorii-cheie ai succesului includ potrivirea locului de muncă în funcție de competențe, condiții de muncă echitabile și sprijin natural la locul de muncă. Evaluările din Irlanda și Germania evidențiază importanța sprijinului individualizat, a experienței reale la locul de muncă și a monitorizării pe termen lung pentru o angajare sustenabilă.

Recomandări

Creșterea nivelului de educație și a competențelor persoanelor cu dizabilități:

Îmbunătățirea nivelului de educație este esențială pentru creșterea participării pe piața muncii în rândul persoanelor cu dizabilități, deoarece decalajele semnificative în educație le afectează perspectivele de angajare. Un nivel mai ridicat de educație le crește semnificativ șansele de angajare și, implicit, reduce decalajul de ocupare dintre persoanele cu și fără dizabilități.

Intervenția timpurie este crucială, întrucât lipsa competențelor și discriminarea apar devreme, iar o mai bună integrare a inițiativelor educaționale și profesionale poate sprijini tranziția lor pe piața muncii.

Crearea de căi eficiente pentru tranziție:

Sunt necesare trasee eficiente pentru a ajuta persoanele cu dizabilități să treacă de la angajarea protejată la piața muncii deschise, prin consolidarea capacităților pieței muncii, a serviciilor publice de ocupare și a furnizorilor de locuri de muncă protejate. În ciuda eforturilor de angajare asistată, ratele de tranziție rămân scăzute, necesitând implicare proactivă și măsuri de protecție împotriva riscurilor, precum pierderea serviciilor de sprijin. În timp ce se abordează discriminarea și preocupările legate de stabilitatea economică, aceste trasee trebuie să ia în considerare și beneficiile și satisfacția oferite de munca protejată și să permită flexibilitatea revenirii la medii protejate dacă este necesar, din cauza caracterului ciclic al unor dizabilități.

Intensificarea măsurilor de conștientizare destinate familiilor și îngrijitorilor:

Atitudinile protectoare din partea familiei limitează adesea oportunitățile de angajare pentru persoanele cu dizabilități, în special în țările cu protecție socială mai slabă. Extinderea inițiativelor precum IPS și integrarea strategiilor de implicare a familiei pot contracara acest fenomen. Campaniile de conștientizare ar trebui să încurajeze familiile să sprijine tranzițiile către angajarea ne-segregată.

Eliminarea stimulentei negative din sistemele naționale de beneficii sociale:

Sistemele complexe și rigide de protecție socială descurajează adesea persoanele cu dizabilități să caute un loc de muncă, mai ales în medii ne-segregate. Retragerea beneficiilor odată cu obținerea unui loc de muncă este nedreaptă, deoarece nu ține cont de costurile suplimentare asociate dizabilității. Menținerea beneficiilor alături de salariu și asigurarea dreptului de a reveni la locuri de muncă protejate pot oferi securitate profesională. Este esențială o analiză aprofundată a cadrelor de finanțare și a impactului acestora asupra deciziilor gospodăriilor, precum și evaluarea stimulentei negative și a rezultatelor în toate statele membre, pentru a sprijini trecerea de la angajarea segregată, în conformitate cu Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Combaterea stigmatizării dizabilității:

În ciuda progreselor legislative, stigmatizarea și prejudecățile continuă să limiteze oportunitățile profesionale pentru persoanele cu dizabilități. Măsuri țintite, cum ar fi formarea privind conștientizarea dizabilității sau practici incluzive de recrutare și grupuri de resurse pentru

angajați (ERG) sunt esențiale pentru a schimba atitudinile angajatorilor. Campaniile de conștientizare ar trebui să evidențieze valoarea angajării persoanelor cu dizabilități, mai ales în contextul deficitului de forță de muncă. Aplicarea strictă a legilor anti-discriminare, simplificarea procedurilor de reclamație și oferirea de sprijin juridic sunt fundamentale, alături de accesul deplin la negocierea colectivă și transparența obligatorie a posturilor vacante pentru a asigura adaptări rezonabile și practici corecte.

Abordarea lipsei de cunoștințe a angajatorilor:

Angajatorii nu au adesea încredere și informații suficiente privind integrarea angajaților cu dizabilități, ceea ce duce la utilizarea insuficientă a fondurilor publice. Este esențială furnizarea de informații clare despre condițiile de recrutare, stimulentele financiare și consultanța practică. Barierele birocratice descurajează folosirea subvențiilor, astfel încât stimulentele trebuie însoțite de legături mai puternice între angajatori, agențiile de ocupare și furnizorii de servicii pentru dizabilitate, în special la nivel local. Sprijinul proactiv și serviciile de consultanță sunt cheia închiderii acestui decalaj și creșterii implicării angajatorilor.

Revizuirea sistemelor de cote:

Majoritatea statelor membre folosesc sisteme de cote pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, dar nu toate impun sancțiuni financiare pentru neconformitate, iar modul de reinvestire a amenzilor este adesea neclar. Sistemele eficiente finanțează subvenții sau angajarea asistată, dar măsuri alternative precum achiziționarea de servicii de la ateliere protejate pot submina incluziunea prin evitarea integrării reale pe piața muncii deschise. Este necesară o revizuire completă la nivelul statelor membre pentru a evalua impactul sistemelor de cote asupra ocupării, inclusiv calitatea locurilor de muncă, și pentru a identifica îmbunătățiri aliniate la standardele Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități și la promovarea incluziunii reale.

Utilizarea strategică a achizițiilor publice pentru sprijinirea întreprinderi sociale de integrare prin muncă și creșterea ocupării pe piața muncii deschise:

Întreprinderile de integrare profesională, esențiale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, se confruntă cu probleme de sustenabilitate din cauza subfinanțării. Achizițiile publice pot îmbunătăți ocuparea prin includerea de clauze incluzive în cadrul Directivei 2014/24/UE. Totuși, bariere precum lipsa de conștientizare, complexitatea administrativă și monitorizarea insuficientă

îi limitează potențialul. Statele membre ar trebui să formeze personalul de achiziții, să ofere ghiduri și să creeze facilitatori pentru integrarea criteriilor sociale. Este necesară o abordare sistemică ce implică autorități, întreprinderi sociale de integrare prin muncă și parteneri sociali pentru a crește gradul de conștientizare și a îmbunătăți calitatea ocupării.

CONTACTAREA UNIUNII EUROPENE

Personal

În întreaga Uniune Europeană există sute de centre de informare *Europe Direct*. Puteți găsi adresa centrului cel mai apropiat accesând:

https://europa.eu/european-union/contact_en

Prin telefon sau prin e-mail

Europe Direct este un serviciu care răspunde întrebărilor dumneavoastră despre Uniunea Europeană. Puteți contacta acest serviciu:

- la numărul gratuit: **00 800 6 7 8 9 10 11** (anumite rețele pot percepe taxe pentru aceste apeluri),
- la numărul standard: **+32 22999696**, sau
- prin e-mail, accesând: https://europa.eu/european-union/contact_en

CĂUTAREA DE INFORMAȚII DESPRE UNIUNEA EUROPEANĂ

Online

Informații despre Uniunea Europeană, în toate limbile oficiale ale UE, sunt disponibile pe site-ul Europa la:

https://europa.eu/european-union/index_en

Publicații ale UE

Puteți descărca sau comanda publicații gratuite sau cu plată ale UE la:

<https://op.europa.eu/en/publications>.

Mai multe exemplare ale publicațiilor gratuite pot fi obținute contactând *Europe Direct* sau centrul local de informare (vezi https://europa.eu/european-union/contact_en).

Legislația UE și documente conexe

Pentru acces la informații juridice ale UE, inclusiv la întreaga legislație a UE începând din 1952, în toate versiunile lingvistice oficiale, accesați **EUR-Lex** la: <http://eur-lex.europa.eu>

Date deschise ale UE

Portalul de date deschise al UE (<http://data.europa.eu/euodp/en>) oferă acces la seturi de date ale UE. Datele pot fi descărcate și reutilizate gratuit, atât în scopuri comerciale, cât și necomerciale.

