



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU REGIUNEA VEST

Modelul Economiei Sociale în România - POSDRU/69/6.1/S/33490

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 **INVESTESTE IN OAMENI!**

Ghid pentru înființarea de întreprinderi sociale pentru persoane cu dizabilități

București, 2013



Asociația Alternative Sociale



Universitatea "Alexandru Ioan
Cuza" Iași



Academia de Studii Economice
București



Programul Națiunilor Unite
pentru Dezvoltare România

Această publicație a fost realizată în cadrul proiectului „Modelul Economiei Sociale în România”, implementat de Asociația Alternative Sociale din Iași în parteneriat cu Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Academia de Studii Economice București și Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) România. Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) 2007-2013, ca parte a axei prioritare 6 „Promovarea incluziunii sociale”, domeniul major de intervenție 6.1. „Dezvoltarea economiei sociale”.

Echipă autori

Autori principali: Simona Maria Stănescu (coordonator): autor rezumat, III.3, III.4, co-autor metodologie, III.2
Simona-Alina Ernu: autor I, II, III.1., co-autor metodologie, III.2
Aura Mihaela Alexandrescu: co-autor metodologie, III.2
Marian Bojincă: co-autor metodologie, III.2
Livia Rădulescu: co-autor metodologie, III.2

Colaboratori: Cristinel Andrei, societatea cooperativă meșteșugărească Cartonajul București
Mariana Andrei, societatea cooperativă meșteșugărească Cartonajul București
Mihaela Ardelean, Fundația Ajutați Copiii România
Ana Maria Coroian, Fundația Ajutați Copiii România
Paula Cristea, Asociația Persoanelor cu Handicap Sporting Club Galați
Vasile Cristea, Asociația Persoanelor cu Handicap Sporting Club Galați
Mathe Arpad, Fundația Dezvoltarea Popoarelor Cluj
Dumitru Moldovan, Fundația Dezvoltarea Popoarelor Cluj
Costel Nicolae, Fundația Umanitară Hand-Rom
Andreea Sterea, Fundația Dezvoltarea Popoarelor Cluj

Coordonator echipă PNUD România Alina Bocai

© 2013 by Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România

Lucrare îngrijită de Dorian Ilie, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România

Pentru mai multe informații despre proiectul Modelul Economiei Sociale în România, vă rugăm vizitați: www.profitpentruoameni.ro.

Cuprins

Lista de abrevieri.....	3
Cuvânt înainte.....	4
Rezumat	5
Metodologia de abordare a lucrării	6
I.1. Caracteristici socio-demografice ale grupului țintă	8
I.1.1 Conceptul de dizabilitate.....	8
I.1.2. Accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în contextul european	8
I.2. Cadrul legal și instituțional cu impact asupra inserției persoanelor cu dizabilități pe piața muncii	12
I.3 Măsuri de stimulare a ocupării în rândul persoanelor cu dizabilități	17
Partea II. Experiența altor țări și proiecte referitoare la persoanele cu dizabilități	19
II.1. Măsuri de sprijinire a ocupării persoanelor cu dizabilități la nivel european.....	19
II.2. Economia socială în sprijinul persoanelor cu dizabilități la nivel european	28
III.1. Modele de întreprinderi sociale	35
III.1.1. FDP STORE TEAM SRL	35
III.1.2. Albă ca Zăpada	39
III.1.3. DIZAB-ROM	42
III.1.4. Cartonajul.....	45
III.1.5. Speranță și vis	48
III.2. Pașii înființării unei întreprinderi sociale	51
III.2.1 Pasul 1. Motivația	52
III.2.2. Pasul 2. Pregătirea	55
III.2.3. Pasul 3. Evaluarea	59
III.2.4. Pasul 4. Testarea	68
III.2.5. Pasul 5. Planul de afaceri	77
III.3. Reglementări juridice și surse de finanțare.....	80
III.4. Alte studii privind perspectivele economiei sociale pentru alte grupuri dezavantajate.....	83
III. 4.1. Economia socială ca răspuns la inserția profesională	83
III.4.2. Valorificarea potențialului de muncă al grupurilor vulnerabile	84
III.4.3. Este economia socială o opțiune pentru grupurile dezavantajate?	87
Bibliografie	89
Anexe	95
Anexa 1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiile teritoriale	95
Anexa 2. Centrele de consiliere pentru persoanele cu handicap	98
Anexa 3. Direcția Implementarea Programe pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și oficiile teritoriale	99
Anexa 4. Oficiile Registrului Comerțului.....	100
Anexa 5. Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului	102
Anexa 6 Surse de informare pentru finanțarea întreprinderilor sociale.....	105

Lista de abrevieri

AJOFM	Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
CCPH	Centre de consiliere pentru persoanele cu handicap
DGASPC	Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului
DIPIMM	Direcția Implementare Programe pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii
DPPH	Direcția Protecția Persoanelor cu Handicap
ES	Economie socială
FDP	Fundația Dezvoltarea Popoarelor
FSE	Fondul Social European
IT	Information Technology (<i>Tehnologia Informației</i>)
MMFPS	Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
MMFPSPV	Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
NESsT	Nonprofit Enterprise and Self-Sustainability Team
ODM	Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului
ONG	Organizație neguvernamentală
ONU	Organizația Națiunilor Unite
ORC	Oficiile Registrului Comerțului
OTIMMC	Oficiul Teritorial pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
POSDRU	Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
PVC	Policlorură de vinil
SC	Societate comercială
SCM	Societate cooperativă meșteșugărească
UE	Uniunea Europeană
UPA	Unitate protejată autorizată

Cuvânt înainte

Se vorbește tot mai mult în ultima perioadă despre întreprinderile de economie socială (ES) ca fiind mecanisme eficiente în abordarea problemelor sociale de la nivelul comunităților locale. Având în vedere caracterul non-profit al acestora, întreprinderile sociale reinvestesc profitul obținut din vânzările de bunuri și servicii în beneficiul social, conducând la crearea și consolidarea unor locuri de muncă, la dezvoltarea serviciilor sociale de suport pentru grupurile vulnerabile și, implicit, la o creștere economică durabilă.

În România sunt peste 31 mii de entități de ES care generează peste 100,000 de locuri de muncă. Eforturile și angajamentul autorităților publice centrale se reflectă în interesul pentru dezvoltarea cadrului legal al ES dar și în susținerea proiectelor cofinanțate prin Fondul Social European, axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”, domeniul major de intervenție 6.1 „Dezvoltarea economiei sociale”. Pentru ca ES să devină un sector activ și durabil al economiei românești este nevoie de o mai bună coordonare cu reprezentanții entităților de economie socială, de asigurarea continuității inițiativelor antreprenoriale dezvoltate în cadrul proiectelor finanțate prin Fondul Social European și de o politică de facilități pentru (re)inserția profesională a persoanelor dezavantajate.

În acest context, lucrarea de față își propune să ofere alternative de ocupare și integrare a persoanelor cu dizabilități prin valorizarea potențialului de muncă al acestora și evidențierea/prezentarea unor inițiative antreprenoriale ușor de înțeles și de urmat. Volumul oferă informații și despre alte studii privind perspectivele ES pentru alte grupuri dezavantajate.

Informațiile prezentate de echipa de experți a Laboratorului de Economie Socială (LES) se adresează în mod special persoanelor cu dizabilități care doresc să înființeze o întreprindere de economie socială și angajatorilor lor. Totodată, informațiile sunt utile tuturor celor care activează în domeniul economiei sociale sau sunt interesate de acesta: oameni în cautarea unui loc de muncă, antreprenori, oameni de afaceri, consultanți independenți, mediul academic și universitar, persoane care trăiesc sau lucrează în comunitățile confruntate cu riscul sărăciei și care vor să producă o schimbare.

Lucrarea de față face parte dintr-o serie de patru ghiduri pentru înființarea de întreprinderi sociale elaborate pentru următoarele grupuri țintă dezavantajate: persoane de etnie romă, beneficiari de venit minim garantat, tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului și persoane cu dizabilități.

Inițierea și dezvoltarea unei afaceri sociale este o provocare în sine, și, cu atât mai mult, atunci când este vorba de înființarea unei întreprinderi sociale într-o comunitate săracă sau în care să lucreze persoane care confruntă diverse riscuri de excluziune socială inclusiv de la piața muncii. Volumul prezintă informații relevante despre potențialul economiei sociale în România, contribuind astfel la dezvoltarea durabilă a capacității strategice a ES.

Alina Bocai
Coordonator echipa PNUD

Rezumat

Volumul este structurat în trei părți: situația și caracteristicile persoanelor cu dizabilități, experiența altor țări și proiecte referitoare la persoanele cu dizabilități și modele specifice concrete de întreprinderi sociale, precum și alte studii privind perspectivele ES pentru alte grupuri dezavantajate.

Prima parte trece în revistă situația generală a persoanelor cu dizabilități în lume și în țara noastră din punct de vedere al caracteristicilor socio-demografice (conceptul de dizabilitate, accesul pe piața muncii în context european și în România), cadrul legal și instituțional cu impact asupra inserției profesionale a persoanelor cu dizabilități, măsuri de stimulare a ocupării și angajarea persoanelor cu dizabilități în economia socială (ES).

A doua parte include experiența altor țări și proiecte referitoare la persoanele cu dizabilități din perspectiva măsurilor europene de sprijinire a ocupării: angajarea protejată, angajarea asistată, servicii suport personalizate și a măsurilor adoptate pentru încurajarea angajatorilor (stimulente financiare, centre de servicii pentru angajatori și sisteme de tip cotă. Experiențele de ES de la nivel european includ prezentari de întreprinderi sociale din Austria, Belgia, Regatul Unit al Marii Britanii, și Ungaria. Ideile antreprenoriale prezintă grad ridicat de replicabilitate la noi în țară.

Cea de a treia parte este dedicată modelelor de întreprinderi sociale pentru persoane cu dizabilități. Sunt prezentate cinci întreprinderi sociale din patru regiuni de dezvoltare ale țării: Nord-Est¹, Sud-Est², Sud Muntenia³ și București-Ilfov⁴. Acestea au fost identificate și selecționate de echipa Laboratorului de Economie Socială din cadrul proiectului ca exemple de bună practică din perspectivele ES pentru persoanele cu dizabilități. Prezentările fiecărui model includ detalii despre cum a apărut și s-a dezvoltat ideea de afacere socială, cum funcționează în practică și care sunt principalele provocări și oportunități. Sunt incluse date de contact și testimoniale. Modelele de întreprinderi sociale pot servi drept sursă de inspirație având potențial de replicabilitate la nivel național. Capitolul este completat cu o serie de anexe cuprinzând datele de contact ale principalelor instituții ale administrației publice locale a căror activitate are impact fie asupra entităților de ES, fie asupra grupurilor vulnerabile:

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și agențiile teritoriale, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV)
- Direcția Implementare Programe pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și oficiile teritoriale (DIPIMM), Ministerul Economiei
- Oficiile Registrului Comerțului (ORC), Ministerul Justiției
- Centrele de Consiliere pentru persoane cu handicap (CCPH), MMFPSPV
- Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC)

Anexele cuprind informații privind surse de finanțare și portaluri de informare.

Partea a treia include informații despre pașii înființării unei întreprinderi sociale (motivația, pregătirea, evaluarea, testarea și planul de afaceri), reglementări juridice și surse de finanțare. Un subcapitol separat este dedicat altor studii privind perspectivele ES asupra altor grupuri dezavantajate. Analiza se bazează pe cele 107 volume dedicate ES din România.

Valoarea adăugată a publicației constă în abordarea ES din perspectiva intereselor de cunoaștere a grupului vulnerabil de către potențialii angajatori dar și a pașilor de înființare a unei întreprinderi sociale de către antreprenori, inclusiv din rândul grupurilor vulnerabile. Publicația se adresează în egală măsură tuturor celor interesați de domeniul ES sau de angajarea grupurilor vulnerabile.

¹ Fundația Dezvoltarea Popoarelor, Cluj, județul Cluj Napoca; Fundația Ajuțați Copii, România, Cluj, județul Cluj Napoca;

² Asociația Persoanelor cu Handicap Sporting Club Galați, județul Galați;

³ Fundația Umanitară HAND-ROM, Curtea de Argeș, județul Argeș

⁴ Societatea cooperativă meșteșugărească Cartonajul, București

Metodologia de abordare a lucrării

Analiza de față, rezultat al activității LES, a utilizat patru metode de cercetare: analiza documentară, analiza secundară de date, analiza diagnostic și cercetarea calitativă. Scopul a fost acela de a realiza o diagnoză generală a situației și caracteristicilor grupului dezavantajat al persoanelor cu dizabilități, de a descrie experiența altor țări și de a identifica modele de întreprinderi sociale specifice atât la nivel național cât și european.

Analiza documentară a avut în vedere prezentarea sintetică a cadrului legislativ și instituțional național cât și a reglementărilor internaționale cu impact asupra persoanelor cu dizabilități. S-a realizat o trecere în revistă a unor serii de studii care vizează problematica grupului țintă și aduc informații utile în acest sens.

Analiza secundară a utilizat date provenind predominant de la Direcția pentru Protecția Persoanelor cu Handicap (DPPH), MMFPSPV, dar și din alte surse (cercetări anterioare, statistici oferite de instituții publice cu atribuții în domeniu) cu scopul de a pune în evidență principalele caracteristici socio-demografice ale grupului țintă.

Analiza diagnostic a stat la baza procesului de selectare a modelelor de ES relevante pentru fiecare grup țintă. Informațiile care au stat la baza analizei diagnostic au fost: informațiile puse la dispoziție de reprezentanții la nivel central ai entităților de ES⁵ și rezultatele unor cercetări anterioare realizate în România asupra domeniului ES și asupra entităților de ES în special din perspectiva inserției grupurilor vulnerabile. În acest sens au fost consultate lucrări atât din literatura de specialitate din România cât și din străinătate vizând reducerea decalajelor de ordin economic și social cu care se confruntă cotidian persoanele cu dizabilități.

Selectarea întreprinderilor sociale prezentate ca modele în domeniul ES s-a realizat pe un eșantion de disponibilitate construit în urma răspunsurilor primite despre inițiativele de ES dezvoltate. Criteriile de selecție ale modelelor de întreprinderi sociale s-au grupat pe două dimensiuni: economică și socială. Criteriile economice au fost: desfășurarea activității în domenii relevante pentru grupul țintă al persoanelor cu dizabilități, oferirea de produse și servicii persoanelor/famiiliilor din grupul țintă, capacitatea modelului de a fi replicat la nivel național în întreprinderi sociale relevante pentru grupul țintă, varietatea surselor de finanțare și măsura în care promovează dezvoltarea socio-economică a comunităților sărace. Criteriile sociale au fost: capacitatea de inserție a persoanelor din grupul țintă vizat, dezvoltarea de parteneriate public-privat și impactul social la nivelul comunității.

Cartea include prioritar prezentări ale unor întreprinderi sociale din domenii de activitate relevante pentru inserția pe piața muncii fie în calitate de angajator fie de angajat. O importanță egală a fost acordată selectării unor inițiative care pot servi drept surse de inspirație.

Cercetarea calitativă a permis culegerea de informații detaliate complementare privind inițiativele de ES identificate în urma analizei diagnostic, precum și informații legate de situația și caracteristicile persoanelor cu dizabilități. În acest sens, s-au utilizat interviuri semi-structurate față în față și/sau telefonice cu reprezentanții entităților de ES selectate. În unele cazuri au fost realizate vizite în teren la întreprinderile sociale. Au fost realizate focus-grup-uri și interviuri semi-structurate cu actori instituționali cu activitate relevantă în domeniul protecției persoanelor cu dizabilități (DGASPC, primării), pentru a explora atitudinile și percepțiile asupra problematicii grupului țintă. Nu în ultimul rând, au fost vizate și persoanele cu dizabilități cu scopul de a explora proiectele de viață ale acestora, de a identifica nevoile care nu sunt satisfăcute de serviciile existente în domeniul ocupării, pentru a analiza atitudinile față de muncă. Culegerea datelor privind întreprinderile sociale s-a realizat în perioada iunie – iulie 2012. Culegerea datelor privind tinerii peste 18 ani care părăsesc sistemul de protecție socială și actorii instituționali s-a realizat în perioada mai –

⁵ Anuarul UCECOM <http://www.ucecom.ro/>

decembrie 2012. Echipa LES a realizate deplasări în șase regiuni de dezvoltare ale țării: Nord-Est, Sud-Est, Sud Muntenia, București Ilfov, Centru și Nord Vest.

Principala limită a cercetării constă în caracteristicile eșantionului de disponibilitate. În funcție de răspunsurile (ne)primite de la entitățile de ES, nu a fost posibilă acoperirea tuturor regiunilor de dezvoltare din țară. O altă limită a cercetării este dată de faptul că am urmărit prioritar relevanța pentru grupurile țintă a activităților întreprinderilor sociale selectate. Din acest motiv, nu sunt prezentate în fiecare model de întreprinderi sociale forme corespunzătoare tuturor entităților de ES.

Descrierea și prezentarea inițiativelor antreprenoriale s-a realizat pe baza unui dialog nemijlocit cu promotorii entităților de ES. Acest demers a contribuit la atingerea unui dublu obiectiv: pe de o parte, prezentarea experienței în sine, a itinerariului de urmat de la formularea intenției până la punerea în funcțiune a întreprinderii sociale, și pe de altă parte, scoaterea în evidență a valorii simbol pe care această reușită o demonstrează: dovada clară că „SE POATE!”

Partea I. Situația și caracteristicile persoanelor cu dizabilități

I.1. Caracteristici socio-demografice ale grupului țintă

I.1.1 Conceptul de dizabilitate

Dizabilitatea, ca și concept analitic, implică o serie de dificultăți determinate de diversitatea definițiilor și încadrărilor administrative de la nivelul fiecărei țări. În cadrul Comitetului Ad Hoc stabilit la nivelul Organizației Națiunilor Unite în 19 decembrie 2001 și însărcinat cu elaborarea proiectului pentru Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități⁶ și pentru Protocolul Opțional la Convenție au existat numeroase dezbateri cu privire la adoptarea unei definiții a dizabilității în textul Convenției. Întrucât consensul asupra definiției dizabilității nu a fost atins, s-a optat pentru o definiție a „persoanelor cu dizabilități” drept: „acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngreuna participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți”.

Utilizarea unei definiții acceptate de reprezentanții țărilor semnatare ale Convenției a pus bazele unui cadru metodologic comun de identificare a persoanelor cu dizabilități. Astfel, situațiile de discriminare sau inegalitate de șansă pot fi identificate, contorizate și remediate (Leonardi, 2008: 5).

Abordarea europeană consideră dizabilitatea ca o construcție socială în timp ce politicile sociale naționale definesc dizabilitatea mai degrabă în termeni medicali, ca evaluare a funcționalității sau ca incapacitate (Greve, 2009: 8). Statele membre utilizează o gamă foarte largă de definiții a dizabilității și invalidității din cauza efectului direct asupra stabilirii drepturilor la diverse beneficii sociale pentru care persoanele cu dizabilități se califică. Gradul redus de omogenitate a definițiilor privind dizabilitatea afectează posibilitatea comparării datelor statistice privind situația socio-economică a persoanelor cu dizabilități (Parlamentul European, 2010: 17).

În același timp, remarcăm gradul ridicat de eterogenitate în interiorul grupului persoanelor cu dizabilități. Sunt incluse persoane cu deficiențe congenitale sau dobândite, cu grade și tipuri de dizabilități diferite, cu dizabilități permanente sau temporare. Unele persoane cu dizabilități au capacitatea parțială sau totală de muncă, în timp ce alții nu au deloc. Din prima categorie există persoane care muncesc sau se află în căutarea unui loc de muncă iar altele sunt inactive economic etc. (European Commission, 2001: 34).

În consecință, datele statistice ale UNSTAT, EUROSTAT sau OECD, printre alte agenții internaționale, indică o rată de prevalență⁷ a dizabilității care diferă semnificativ la nivelul țărilor sau a regiunilor în special din cauza lipsei unei metodologii comune de definire a dizabilității (Leonardi, 2008: 3) dar și unor factori de ordin social, economic, legislativ sau cultural.

I.1.2. Accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în contextul european

Actualizarea datelor statistice privind ocuparea persoanelor cu dizabilități a fost realizată în cadrul Modulului Ad Hoc al Anchetei Uniunii Europene (UE) asupra forței de muncă (*Labour Force Survey Ad Hoc Module - LFS AHM*) în anul 2011. Obiectivul acestei anchete a fost acela de a furniza informații asupra situației persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în comparație cu

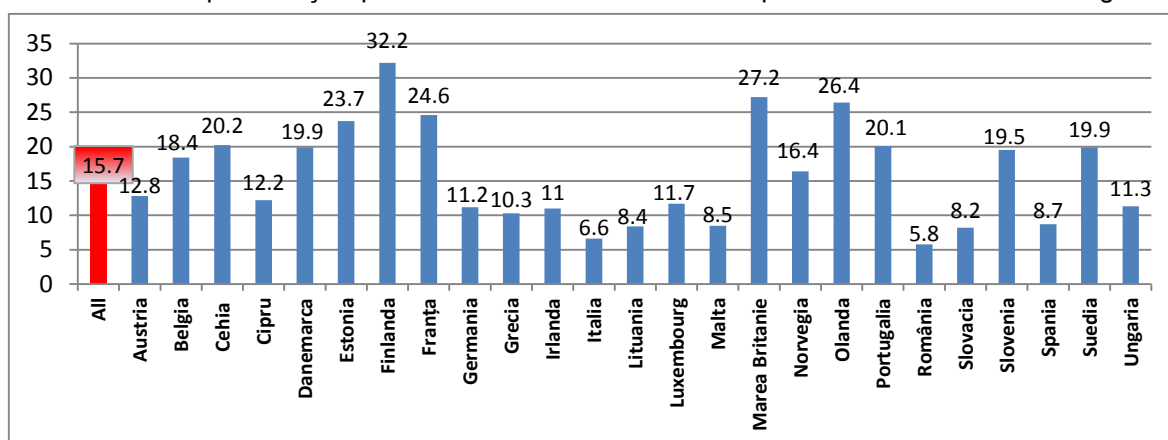
⁶ Denumit în continuare Convenția

⁷ Rata de prevalență a persoanelor cu dizabilități diferă de rata beneficiarilor de indemnizații pentru dizabilități, primul indicator bazându-se pe autoidentificare ca având o dizabilitate iar al doilea ia în considerare strict persoanele care primesc o indemnizație de dizabilitate în urma unei evaluări oficiale.

persoanele fără dizabilități (Eurostat, 2011). Întrucât diseminarea primelor rezultate va avea loc cel mai devreme în aprilie 2013 va fi nevoie să prezentăm date statistice mai puțin recente precum cele furnizate în cadrul LFS AHM din anul 2002 care conținea un Modul AdHoc special pe dizabilitate și al Statisticilor Uniunii Europene referitoare la venituri și la condițiile de viață (European Union – Statistics on Income and Living Conditions - EU-SILC) din anul 2004.

Conform datelor statistice obținute în urma LFS AHM 2002 la nivelul UE (mai exact 24 țări membre printre care și România) 15,7% din populația activă (cu vârsta între 16 și 64 de ani) declară că are o problemă de sănătate de durată sau dizabilitate însă aproximativ 33% dintre ei nu întâmpină nicio dificultate sau constrângere în ceea ce privește abilitățile de muncă (Applica & Cesep & Alphametrics, 2007: 21).

Grafic 1. Rata de prevalență a persoanelor între 16-64 de ani cu probleme de sănătate de lungă durată



Sursa datelor: Modulul Ad Hoc al Labour Force Survey (LFS), 2002

Așa cum rezultă din graficul de mai sus, proporțiile persoanelor care raportează o problemă de sănătate de durată sau dizabilitate autoidentificată variază semnificativ, între nivelul cel mai mare 32,2% precum cel înregistrat în Finlanda, trecând prin niveluri apropiate în țări ca Marea Britanie(27,2%), Olanda(26,4%) sau Franța(24,6%) sau ceva mai scăzute precum Ungaria(11,3%), Germania(11,2%), Grecia(10,35%) până la cel mai scăzut nivel, respectiv 5,8% înregistrat în România. Dintre cele 25 de țări participante, 12 au înregistrat rate de prevalență ale persoanelor cu probleme de sănătate de durată sau dizabilități raportate la populația activă peste media europeană iar 13 țări au aceleași rate sub media europeană.

În ceea ce privește rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități raportată la cele fără dizabilități, există diferențe foarte mari de la o țară la alta, nexistând studii care să indice faptul că rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități s-ar fi ameliorat într-un grad mai mare decât cea a altor grupuri de persoane. Participarea pe piața muncii se pare că este influențată direct de nivelul de educație și experiența în muncă dar și de alte variabile precum vârsta, statutul marital (bărbații căsătoriți și femeile necăsătorite având un grad mai ridicat de ocupare) sau mobilitatea spre și dinspre locul de muncă (Applica & CESEP & Alphametrics, 2007: pp. 128-129). Factori precum accesibilitatea la locul de muncă și atitudinea angajatorilor sunt de asemenea importanți despre care există informații puține și nereprezentative.

Despre tipurile de locuri de muncă și sectoare în care activează persoanele cu dizabilități pe piața liberă a muncii există un volum redus de informații. Un posibil motiv ar fi legat de faptul că aceste persoane, nebeneficiind de servicii suport sau de altă natură sau neraportând restricții în desfășurarea activității, practic nu sunt cuprinse în cifrele oficiale.

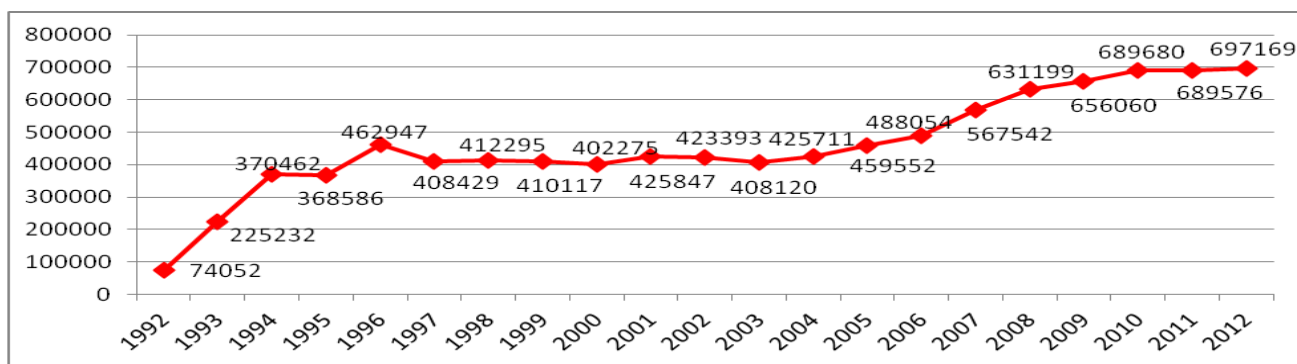
Din datele existente rezultă că persoanele cu dizabilități au diverse tipuri locuri de muncă în variate sectoare de activitate, predominând însă locurile de muncă slab calificate. Variațiile de la o

țară la alta în această privință sunt foarte mari și reflectă diferențele în compoziția piețelor de muncă interne, în structura și nivelul de dezvoltare al economiilor naționale precum și diferențele între politicile publice privind piața muncii (Greve, 2009: 13).

I.1.3. Accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii în România

Estimările organismelor internaționale (Banca Mondială, Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare, Organizația Mondială a Sănătății) arată că la nivel mondial numărul persoanelor cu dizabilități reprezintă aproximativ 10% din populație (*apud* Preda, 2009: 210). Deși numărul lor în România a crescut de peste nouă ori în perioada 1992-2012, acesta reprezintă în anul 2012 doar 3,6 %⁸ din populația totală.

Grafic 2. Evoluția numărului persoanelor cu dizabilități înregistrate în România, 1992 - 2012



Sursa: Direcția Protecția Persoanelor cu Handicap din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale

Diferența poate fi explicată, prin faptul că definițiile și criteriile de încadrare într-un grad de handicap adoptate la noi sunt mai restrictive decât în alte țări și pe de altă parte prin faptul că numărul de persoane cu dizabilități din România este subraportat (Preda, 2009: 210).

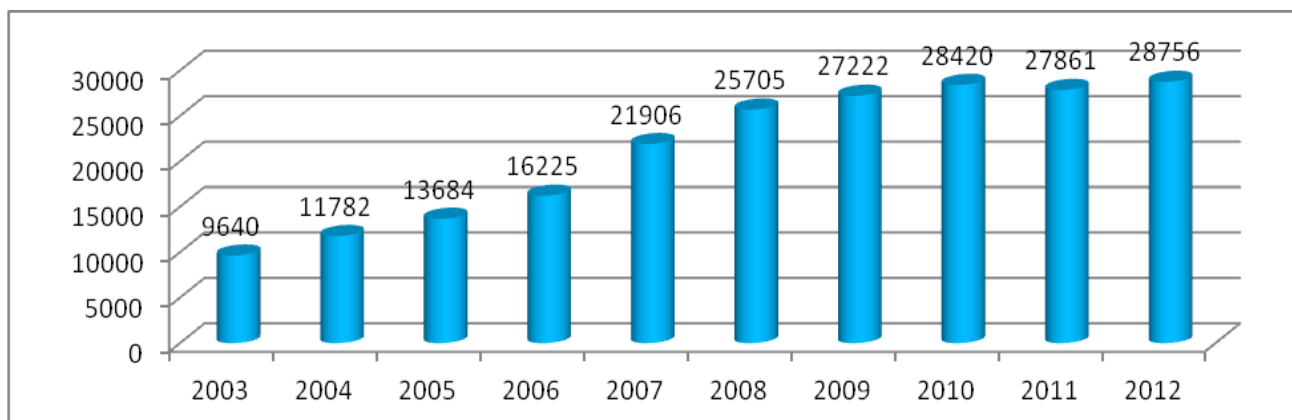
O altă explicație ține de contextul țării noastre în care evidența pensionarilor de invaliditate (persoanele active pe piața muncii care își pierd total sau parțial capacitatea de muncă) este ținută separat de Casa Națională de Pensii Publice. Din datele oferite de această instituție reiese că în anul 2009 erau înregistrați peste 900.000 de persoane. Între baza de date a Direcției Protecția Persoanelor cu Handicap (DPPH) din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS) și cea a Casei Naționale de Pensii din același minister, există o suprapunere parțială (de exemplu doar o parte din pensionarii de invaliditate sunt înregistrați și în baza de date DPPH). Totuși, o estimare oficială a numărului de persoane cu dizabilități care primesc o formă sau alta de protecție nu este disponibilă (Societatea Academică Română, 2009: 13). Din acest motiv ne vom referi în continuare doar la persoanele cu dizabilități din evidența DPPH.

Conform datelor comunicate de DPPH prin Buletinul informativ trimestrial „Evoluții în domeniul protecției persoanelor cu handicap”, la 31 decembrie 2012 numărul total de persoane cu dizabilități înregistrate era de 697.169.

Din datele oferite de buletinul informativ trimestrial rezultă că distribuția pe grupe de vârstă a persoanelor cu dizabilități se prezintă în felul următor: 636.310 sunt persoane adulte iar 60.859 sunt copiii. Dintre persoanele adulte cu handicap 64,6% au vârsta cuprinsă între 18-64 ani (410.800 persoane) iar 35,4% au peste 65 ani (225.510 persoane), numărul persoanelor cu dizabilități angajate fiind de 28.756.

⁸ Raportat la populația actuală a României conform comunicatului de presă al Institutului Național de Statistică din 2 februarie 2012 privind rezultatele provizorii ale Recensământului Populației și Locuinței 2011, respectiv 19.042.936 persoane

Grafic 3. Evoluția numărului persoanelor cu dizabilități angajate din România, 2003 - 2012



Sursa: Direcția Protecția Persoanelor cu Handicap din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale

În anul 2012 procentul persoanelor cu dizabilități adulte angajate în muncă raportat la numărul total al adulților cu dizabilități⁹ era de 13%. Valoarea este semnificativ mai scăzută față de 58%, rata de ocupare a populației generale în vârstă de muncă, înregistrată în aceeași perioadă de timp¹⁰.

Conform unei cercetări statistice efectuate de DPPH în perioada 2008-2009, structura nivelului de educație al persoanelor cu dizabilități încadrate în muncă se prezintă astfel: peste jumătate au studii liceale (31%) și superioare (21%), studii gimnaziale (23%), profesionale (16%) și postliceale (5%). Doar 2% dintre absolvenții de școli speciale sunt încadrați în muncă.

În ceea ce privește distribuția după ocupație a persoanelor cu dizabilități încadrate în muncă, conform datelor DPPH, muncitorii necalificați au cea mai mare pondere (8,8%). Urmează asistenții medicali (4,6%), profesorii (4,3%), confecționerii (4%), maseuri (3,4%) și tâmplarii (3%). Au fost identificate 249 de ocupații pentru care sunt necesare atât studii medii sau profesionale cât și superioare. Situația reflectă compoziția pieței de muncă interne, structura și nivelul de dezvoltare al economiei naționale precum și influența politicilor publice privind piața muncii în general și persoanele cu dizabilități în special (Greve, 2009: 13).

Ponderea persoanelor cu dizabilități angajate pe piața liberă a forței de muncă este de 94,4% iar al celor care ocupă un loc de muncă în mediul protejat este de 5,6%. În martie 2012¹¹ existau 551 de UPA în care erau își desfășurau activitatea 1530 de persoane cu dizabilități.

Participarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este influențată de nivelul de educație, experiența în muncă și formarea profesională dar și de alte variabile precum vârsta, statutul marital (bărbații căsătoriți și femeile necăsătorite având un grad mai ridicat de ocupare), mediul urban/rural sau mobilitatea spre și dinspre locul de muncă (Applica & CESEP & Alphametrics, 2007: 15). Accesibilitatea la locul de muncă, atitudinea angajatorilor sau a membrilor familiei sunt potențiali determinanți ai angajării a căror cercetare la un nivel aprofundat se impune pentru viitor.

⁹ cu vârsta cuprinsă între 18 – 60 ani, aflați în îngrijirea familiei, cu excepția pensionarilor de invaliditate gradul I și II (care atestă pierderea totală a capacității de muncă)

¹⁰ http://www.insse.ro/cms/files%5Cstatistici%5Ccomunicate%5Csomaj%5Csomaj_lr_12.pdf

¹¹ <http://www.cdep.ro/interpel/2012/r8545A.pdf>

În urma analizei documentare și a cercetării calitative (interviuri semi-structurate cu reprezentanți ai instituțiilor publice cu responsabilități în domeniul protecției persoanelor cu dizabilități, cu reprezentanți ai entităților de ES, sesiuni de sprijinire individuale și de grup cu persoane cu dizabilități), cauzele care determină dificultățile de inserție profesională a persoanelor cu dizabilități includ:

- modalitatea nestandardizată de realizare a evaluării vocaționale și profesionale a persoanelor cu dizabilități (MMFPS, 2009).
- accesul mai anevoios la educație și formare profesională continuă, în special în mediul rural din cauza infrastructurii deficitare neadaptate;
- accesul limitat la o serie de servicii publice;
- utilizarea unor criterii de evaluare a capacității de muncă bazate pe diagnosticul medical mai degrabă decât pe funcționalități;
- discriminarea în ocupare manifestată prin restricții la angajare, oferte salariale inferioare celor care ar fi fost oferite unei persoane valide cu aceleași calificări pentru aceeași muncă sau „prioritate” la concedieri;
- prejudecățile angajatorilor față de asocierea diferitelor tipuri de dizabilități cu o posibilă productivitate mai scăzută, necesitatea unei supervizări mai atente sau probabilitatea mai mare a absențelor pe motive medicale (Societatea Academică Română, 2009: pp.10-49)
- gradul ridicat de neadaptare a curriculei școlilor speciale (pentru persoane cu dizabilități senzoriale) la piața muncii;
- dificultatea identificării unui loc de muncă cu jumătate de normă (în cazul persoanelor cu pensie de invaliditate grad III);
- costurile ridicate pentru adaptarea locurilor de muncă la necesitățile persoanelor cu dizabilități asociate cu dificultățile birocratice pentru eventuala rambursare a acestui tip de cheltuieli ale angajatorilor;
- numărul extrem de redus de interpreți mimico-gestuali la nivel local;
- reticența membrilor familiilor față un posibil mediu profesional ostil persoanei cu dizabilități sau părăsirii domiciliului în general de către persoana cu dizabilități;
- percepțiile negative ale persoanelor cu dizabilități asupra propriilor abilități și competențe;

Inserția profesională a persoanelor cu dizabilități se poate îmbunătăți printr-o mai bună corelare a strategiilor publice cu modificările legislative din domeniu și identificarea mecanismelor de surmontare a barierelor care le afectează pe termen lung competitivitatea pe piața muncii.

I.2. Cadrul legal și instituțional cu impact asupra inserției persoanelor cu dizabilități pe piața muncii

La nivel internațional

Abordarea problematicii dizabilității în societatea occidentală a fost profund influențată pe parcursul ultimelor decade de trecerea de la modelul medical, dominant până în pragul anilor '90, spre modelul social. În modelul medical dizabilitatea este considerată o problemă individuală, persoanele cu dizabilități având un grad ridicat de dependență, necesitând tratament și îngrijire specializată. Această perspectivă conduce automat la excluderea persoanelor cu dizabilități din societate și satisfacerea unui set minim de nevoi de bază ale acestora. La inițiativa unor grupuri formate din persoane cu dizabilități au fost lansate diverse definiții ale dizabilității și interpretări alternative ale relației cu societatea. Aceste noi definiții au schimbat în timp optica asupra modului în care persoanele cu dizabilități sunt privite și tratate, toate acestea cristalizându-se într-un nou

model, modelul social, bazat pe egalitate de șansă, participare deplină în societate și nediscriminare (Oliver, 1983).

Această schimbare de paradigmă a fost reflectată în diverse instrumente legale și politici ale organismelor internaționale, ulterior fiind demarat un proces de transpunere în legislația țărilor semnatare a noii viziuni privind rolul mediului în crearea și asigurarea șanselor egale pentru persoanele cu dizabilități.

În acest sens, un pas de referință l-a constituit adoptarea de către Organizația Națiunilor Unite (ONU) în 1993 a Regulilor standard privind egalizarea șanselor persoanelor cu dizabilități. Câțiva ani mai târziu, în cadrul Summitului Mileniului desfășurat în septembrie 2000 la sediul central al ONU, a fost adoptată Declarația Mileniului, semnată de 192 state membre, inclusiv țara noastră. Punctul central declarației îl constituie cele opt Obiective de Dezvoltare ale Mileniului (ODM). Prin stabilirea de către fiecare țară semnatară a unui set de ținte corelate propriului context, ODM s-au constituit într-un veritabil mecanism de monitorizare a progresului în dezvoltare înregistrat la nivel național și internațional.

Un document fundamental în procesul de asigurare pentru persoanele cu dizabilități a drepturilor și oportunităților de care se bucură ceilalți membri ai societății este Convenția ONU cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități. Adoptată în decembrie 2006 de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite și intrată în vigoare la 3 mai 2008, Convenția a fost semnată până în acest moment de 153 de state.

Scopul Convenției „este de a promova, proteja și asigura exercitarea deplină și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități și de a promova respectul pentru demnitatea lor intrinsecă.”¹² În baza articolului 27 al acestei Convenții, persoanelor cu dizabilități li se asigură „dreptul de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii”, statele semnatare obligându-se prin propria legislație să protejeze și să promoveze dreptul la muncă al tuturor persoanelor cu dizabilități, inclusiv a celor care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării. În acest scop, este solicitată expres asigurarea pentru persoanele cu dizabilitati, prin instrumentele legale avute la dispoziție, a premiselor necesare accesului la programe de reabilitare vocațională și profesională, programe de asistență în cautarea, obținerea și menținerea unui loc de muncă sau pentru revenirea la locul de muncă, discriminarea pe criterii legate de dizabilitate pentru orice formă de ocupare fiind interzisă. În paralel este necesară adoptarea unor pachete de măsuri pentru stimularea implicării persoanelor cu dizabilități în activități independente, dezvoltarea spiritului antreprenorial, dezvoltarea de cooperative și începerea unei afaceri proprii. Din perspectiva Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, România nu îndeplinea la nivelul anului 2011 criteriile corespunzătoare articolului 19 Viața independentă și integrarea în comunitate și articolul 27 Munca și angajarea în muncă (Institutul de Politici Publice, 2011: pp. 5-15).

În cadrul Convenției Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități se consideră dizabilitatea nu doar ca subiect legat de domeniul asistenței sociale ci unul legat de drepturile omului (Parlamentul European, 2010: 14). De altfel, la nivelul UE Consiliul Europei a abordat chestiunea protecției drepturilor persoanelor cu dizabilități în cadrul Cartei Sociale Europene Revizuite în 1996, constituind un document european de referință în domeniul coeziunii sociale. Carta Revizuită include schimbările intervenite în legislația muncii și politicile sociale după 1961, anul în care a apărut Carta socială Europeană, menționând dreptul persoanelor cu dizabilități la o viață independentă, integrare socială și participare.

A urmat adoptarea unei serii de instrumente legale ale căror prevederi se aplică legislației tuturor țărilor membre ale UE precum Tratatul de la Amsterdam din 1997 care a introdus noi obiective pentru politica socială europeană precum combaterea discriminării, Directiva Consiliului Uniunii Europene 2000/78/CE prin care se reglementează non-discriminarea privind accesul la piața muncii, Regulamentul nr. 1107/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind drepturile persoanelor cu dizabilități și ale persoanelor cu mobilitate redusă pe durata călătoriei pe calea

¹² Articolul 1 al Convenției Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități

aerului sau Regulamentul 1371/2007 privind transportul pe calea ferată, intrat în vigoare doi ani mai târziu.

Există, de asemenea, și o serie de instrumente cu o forță juridică mai redusă precum Rezoluția Consiliului European nr. 2003/C175/01 referitoare la promovarea angajării în muncă și integrarea socială a persoanelor cu dizabilități, Rezoluția Consiliului European nr. 2003/C134/04 referitoare la oportunitățile egale pentru elevii și studenții cu dizabilități la educație și formare profesională, Rezoluția Consiliului European nr. 2003/C39/03 referitoare la „eAccesibilitatea - în vederea îmbunătățirii accesului persoanelor cu dizabilități în societatea bazată pe cunoaștere” sau Recomandarea Rec(2006)5 a Comitetului de Miniștri către Statele membre ale Consiliului Europei cu privire la Planul de Acțiune pentru promovarea drepturilor și a deplinei participări a persoanelor cu dizabilități în societate: îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități în Europa 2006-2015. Transpunerea în practică a acestor documente reflectă principiul subsidiarității în materie de politici sociale la nivelul UE și se monitorizează prin Medoda Deschisă de Coordonare.

Strategia Europa 2020 pune la rândul ei un accent puternic pe politicile sociale și combaterea sărăciei. De interes pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii sunt în special următoarele două inițiative emblematice: „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă” prin care se urmărește modernizarea piețelor muncii și asigurarea unui grad mai mare de autonomie cetățenilor prin dezvoltarea competențelor acestora pe tot parcursul vieții în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii și „Platforma europeană de combatere a sărăciei” pentru a garanta coeziunea socială și teritorială, astfel încât beneficiile creșterii și locurile de muncă să fie distribuite echitabil iar persoanelor care se confruntă cu sărăcia și excluderea socială să li se acorde posibilitatea de a duce o viață demnă și de a juca un rol activ în societate (Parlamentul European, 2010: 14).

Pentru o mai bună coordonare a eforturilor statelor membre în acest domeniu, Comisia Europeană a elaborat Strategia europeană pentru persoanele cu dizabilități 2010-2020 al cărei obiectiv general este de a oferi persoanelor cu dizabilități capacitatea de a se bucura de drepturi depline și de a beneficia complet de participarea la viața socială și economică europeană, mai ales prin intermediul pieței unice (Comisia Europeană, 2010: 4). Această strategie este axată pe eliminarea barierelor, comisia identificând opt domenii de acțiune principale: accesibilitate, participare, egalitate, ocuparea forței de muncă, educație și formare, protecție socială, sănătate și acțiune externă. Aceste domenii au fost selectate pe baza potențialului lor de a contribui la realizarea obiectivelor generale atât ale prezentei strategii cât și ale Convenției Națiunilor Unite.

În vederea transunerii în practică și atingerii obiectivelor acestei strategii, Comisia europeană a elaborat un Plan Inițial pentru implementarea Strategiei Europene pentru persoanele cu dizabilități 2010-2020 - Lista de Acțiuni 2010-2015. Acțiunile cheie propuse pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii fac referire la necesitatea concentrării pe ceea ce persoanele cu dizabilități pot face și nu pe incapacitatea de muncă, acordarea de sprijin în vederea angajării, sprijinirea tinerilor cu dizabilități în procesul de tranziție de la școală la ocuparea unui loc de muncă, îmbunătățirea calității slujbelor, a salariilor și orarului de muncă, a posibilităților de avansare în carieră, și nu în ultimul rând dezvoltarea de noi măsuri active de ocupare în dauna măsurilor pasive de sprijinire a persoanelor cu dizabilități care au parțial capacitate de muncă.

La nivel național

Procesul de aliniere a legislației românești la ODM a fost demarat printr-o serie de acte normative precum Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat sau Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, prin care se garantează accesul la drepturi și bunuri fundamentale. Cu această ocazie a fost definit legal conceptul de „marginalizare socială” ca „poziția socială periferică, de izolare, a indivizilor sau grupurilor cu acces limitat la resursele economice, politice, educaționale și comunicaționale ale colectivității; ea se manifestă prin absența unui minimum de condiții sociale de viață”, legea garantând respectarea unor drepturi fundamentale pentru toți cetățenii precum dreptul la educație, sănătate, locuință, loc de muncă, etc.

Actuala Constituție, adoptată în 2003, stipulează la art. 50 următoarele: „Persoanele cu dizabilități se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale dizabilității, în vederea participării efective a persoanelor cu dizabilități în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.” În ceea ce privește accesul pe piața muncii, acesta este garantat de către legea fundamentală în baza art. 41 aliniatul (1), „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.“

Țara noastră a semnat Convenția ONU cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități la data de 26 septembrie 2007, Protocolul Opțional la 25 septembrie 2008 și a finalizat procesul de ratificare prin promulgarea la 11 noiembrie 2010 a Legii 221/2010 pentru ratificarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Ratificarea Convenției implică asumarea unui ansamblu de obligații naționale fiind necesară luarea de măsuri în următoarele domenii: accesul la educație, ocuparea forței de muncă, transport, infrastructură și clădiri deschise accesului public, îmbunătățirea participării politice și asigurarea capacității juridice depline a tuturor persoanelor cu dizabilități.

Legea 221/2010 desemnează Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (ANPH) în calitate de autoritate centrală de coordonare privind implementarea Convenției. Dat fiind că după 1 iulie 2010 ANPH s-a reorganizat ca Direcție Generală în cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale conform Ordonanței de Urgență nr. 68/2010 privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa, acest minister va coordona implementarea Convenției în România având responsabilitatea raportării la intervale regulate a măsurilor privind punerea în aplicare a obligațiilor ce revin României și progreselor înregistrate. Până în acest moment România nu are o strategie comprehensivă pentru implementarea Convenției Organizației Națiunilor Unite cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități (Comisia Europeană, 2012a: 83).

În baza legii fundamentale a României, a Codului muncii precum și al tratatelor și convențiilor la care țara noastră este semnatară a fost adoptată Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prin care se reglementează cadrul general aplicabil persoanelor cu dizabilități.

Legea 448/2006 menționează următoarele drepturi fundamentale ale persoanelor cu dizabilități:

- ocrotirea sănătății – prevenire, tratament și recuperare;
- educație și formare profesională;
- ocupare și adaptarea locului de muncă, orientare și reconversie profesională;
- asistență socială, respectiv servicii sociale și prestații sociale;
- locuință, amenajarea mediului de viață personal ambiant, transport, acces la mediul fizic, informațional și comunicațional;
- petrecerea timpului liber, acces la cultură, sport, turism;
- asistență juridică;
- facilități fiscale;
- evaluarea și reevaluare prin examinarea la domiciliu a persoanelor nedepasabile de către membrii comisiei de evaluare, la un interval de 2 ani.

În vederea facilitării accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, pe lângă Legea 448/2006, o relevanță aparte o au Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, și Legea 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale. Prevederile acestor legi nu vizează în mod direct măsuri de ocupare pentru persoanele cu dizabilități ci măsuri cu caracter general adresate șomerilor respectiv tinerilor aflați în dificultate și confrunțați cu riscul excluderii profesionale.

În anul 2005 a fost elaborată Strategia Națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în perioada 2006-2013 „Șanse egale pentru persoanele cu

dizabilități - către o societate fără discriminări", adoptată ulterior în baza HG 1175/2005. Obiectivele generale ale strategiei naționale sunt următoarele trei:

- promovarea integrării sociale a persoanelor cu dizabilități ca cetățeni activi în măsură de a-și controla viața;
- acordarea de sprijin pentru familiile care au în componență persoane cu handicap;
- creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap.

Cadrul instituțional

În continuare sunt prezentate instituțiile publice de la nivel central și local cu atribuții în problematica persoanelor cu dizabilități precum și organisme care pot contribui la integrarea socio-profesională a acestui grup țintă:

- Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice – organ de specialitate al administrației publice centrale cu atribuții privind elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor de asistență socială implementate la nivelul său, protejând și promovând drepturile tuturor persoanelor aflate în situații de risc, inclusiv al persoanelor cu dizabilități.

- Comisia națională privind incluziunea socială - organism cu rol consultativ, fără personalitate juridică, ce funcționează în cadrul Consiliului interministerial pentru afaceri sociale, sănătate, protecția consumatorului, prevăzut la poziția VI din anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente¹³.

- Direcția Protecția Persoanelor cu Handicap - este direcție de specialitate în cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice DPPH coordonează la nivel central activitățile de protecție specială și de promovare a drepturilor persoanelor cu handicap, elaborând politicile, strategiile și standardele în domeniul promovării drepturilor persoanelor cu handicap, asigurând urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu¹⁴.

- Agencia Națională pentru Plăți și Inspecție Socială (ANPIS) - funcționează la nivel central ca organ de specialitate cu personalitate juridică în subordinea MMFPS de la 1 noiembrie 2008. În subordinea ANPIS funcționează agențiile județene pentru plăți și inspecție socială și agenția municipiului București ca servicii publice deconcentrate, cu personalitate juridică și au ca scop gestionarea sistemului beneficiilor de asistență socială la nivel teritorial.¹⁵

- Agencia Națională pentru Ocupare și Formare Profesională (ANOFM) - este o instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, a cărei organizare și funcționare este reglementată în prezent de HG 1610/2006 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și Legea nr. 202/2006 republicată privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. ANOFM organizează și coordonează, la nivel național, activitatea de ocupare și de formare a forței de muncă, precum și de protecție a persoanelor neîncadrate în muncă¹⁶ având ca obiectiv principal creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și implicit scăderea ratei șomajului.

Locurile de muncă vacante la nivel național sunt centralizate de către rețeaua de instituții publice compusă din ANOFM, împreună cu cele 41 de agenții județene, cu Agenția Municipiului București și cu cele 77 de agenții locale și 144 puncte de lucru. Serviciile oferite de ANOFM sunt adresate atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cât și posibililor angajatori și privesc medierea muncii, consilierea profesională, cursuri de formare profesională, consultanță pentru inițierea unei afaceri, subvenționarea angajatorilor de inserție și acordarea de credite avantajoase pentru crearea de noi locuri de muncă. Serviciile oferite pot fi adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități în cazul prezentării certificatului de încadrare în grad și tip de handicap.

¹³ Hotărârea nr.1217 din 6 septembrie 2006 privind constituirea mecanismului național pentru promovarea incluziunii sociale în România, art. 3

¹⁴ www.anph.ro (Accesat la data de 05.07.2012)

¹⁵ www.prestatiisociale.ro (Accesat la data de 05.07.2012)

¹⁶ Legea nr. 145/1998 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare și Formare Profesională, art.1, alineat 2.

ANOFM derulează anual Programul de ocupare a persoanelor marginalizate social în conformitate cu atribuțiile ce-i revin în baza Legii nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale. Întrucât obiectivul acestei legi vizează garantarea accesului efectiv la drepturi elementare precum un loc de muncă, o locuință, asistență medicală, educație etc. în mod deosebit pentru tineri, respectivul program este relevant pentru persoanele cu dizabilități adulte doar în măsura în care au mai puțin de 35 de ani.

- Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului - sunt instituții publice cu personalitate juridică la nivel județean sau de sector aflate în subordinea Consiliilor Județene, respectiv a Consiliilor Locale ale sectoarelor municipiului București. Aceste structuri administrative există în fiecare județ, respectiv sector al Municipiului București, fiind înființate în prin hotărâri ale consiliilor administrației publice locale în baza HG nr. 1434 din 02/09/2004 privind atribuțiile și Regulamentul cadru de organizare și funcționare ale Direcției generale de asistență socială și protecția copilului¹⁷.

DGASPC realizează la nivel județean, respectiv la nivelul local al sectoarelor municipiului București, măsurile de asistență socială în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și a oricăror persoane aflate în nevoi.¹⁸

- Serviciile publice de asistență socială - sunt servicii publice cu sau fără personalitate juridică înființate și organizate la nivel de direcție generală, direcție sau serviciu de către autoritățile administrației publice locale (Consilii județene, Consilii locale ale municipiilor, orașelor și comunelor, Consiliul General al Municipiului București sau Consiliile locale ale sectoarelor municipiului București). Scopul acestor structuri îl constituie implementarea politicilor și strategiilor guvernamentale de asistență socială în vederea prevenirii și combaterii marginalizării sociale și a sărăciei.

I.3 Măsuri de stimulare a ocupării în rândul persoanelor cu dizabilități

Măsurile de integrare socio-profesională cuprinse în Legea 448/2006, Legea 116/2002 și Legea 76/2002 au un caracter complex și vizează atât instituții publice cât și private, furnizori de servicii de ocupare acreditați, angajatori dar și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Unele măsuri au caracter obligatoriu în timp ce altele au un caracter stimulatoriu.

Conform Art. 57 din Legea 76/2002, creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se realizează, în principal, prin următoarele măsuri:

- Informarea și consilierea profesională
- Mediarea muncii
- Formarea profesională
- Consultanță și asistență pentru începerea unor activități independente sau pentru inițierea unei afaceri
- Completarea veniturilor salariale ale angajaților
- Stimularea mobilității forței de muncă (pentru beneficiarii de indemnizații de șomaj)

Un set separat de măsuri privește stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor. Prevederile Art. 77 stipulează faptul că aceste măsuri constau în:

- Subvenționarea locurilor de muncă
- Acordarea de credite în condiții avantajoase
- Facilități acordate angajatorilor

¹⁷ Hotărârea Guvernului României nr. 1434/2004 privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare ale Direcției generale de asistență socială și protecția copilului a fost republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 547 din 21.07.2008

¹⁸ HG nr. 1434/2004 privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare ale Direcției generale de asistență socială și protecția copilului, Art.3

Legea 116/2002 se adresează în mod deosebit tinerilor între 16 și 25 de ani, inclusiv a celor cu dizabilități. Conform Art.2 obiectivul acestei legi îl constituie "garantarea accesului efectiv la drepturi elementare și fundamentale, cum sunt: dreptul la un loc de muncă, la o locuință, la asistență medicală, la educație, precum și instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a marginalizării sociale și mobilizarea instituțiilor cu atribuții în domeniu."

În plus față de măsuri privind realizarea unui acompaniament social personalizat pentru tinerii cu vârste între 16 și 25 de ani aflați în dificultate, întocmirea unor planuri individuale de mediere și consiliere profesională, Legea 116/2002 prevede și posibilitatea integrării sau reintegrării în muncă a tinerilor prin plasarea la un angajator avizat de ANOFM în baza unui contract de solidaritate. Acest tip special de contract poate fi încheiat între tânărul beneficiar și ANOFM pentru o perioadă de minim un an și maxim doi ani. Ulterior, în baza contractului de solidaritate angajatorul va încheia cu tânărul beneficiar un contract individual de muncă pe durată determinată, egală cu cea a contractului de solidaritate.

Angajatorii avizați de ANOFM care încheie contracte de muncă cu tineri beneficiari în baza Legii 116/2002 sunt denumiți angajatori de inserție. Aceștia vor încheia convenții cu ANOFM și li se va rambursa lunar salariul de bază stabilit la data angajării însă suma respectivă nu va depăși 75% din salariul mediu net pe economie comunicat de Institutul Național de Statistică.

În lege este prevăzut un stimulent pentru angajatori și după încetarea contractului de solidaritate. Condiția este ca angajatorul să încheie un nou contract de muncă cu tânărul beneficiar însă pe perioadă nedeterminată de această dată. Suma rambursată lunar de ANOFM va fi în cuantum de 50% din indemnizația de șomaj pe care ar fi încasat-o tânărul beneficiar dacă ar fi fost disponibilizat la data expirării contractului de solidaritate. Acest stimulent se poate acorda pe o perioadă de maximum doi ani, până la împlinirea de către angajat a vârstei de 25 de ani.

Partea II. Experiența altor țări și proiecte referitoare la persoanele cu dizabilități

Partea a doua a prezentei publicații descrie sintetic o serie de măsuri de sprijinire a ocupării la nivel european cu accent pe măsurile active de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități. Demersul își propune să surprindă diferențe semnificative dar și asemănări dintre statele membre în ceea ce privește cheltuielile publice alocate politicilor active de ocupare, tendințe în domeniu, actori instituționali și rolurile acestora, nivelul de dezvoltare al serviciilor și măsurilor suport privind promovarea integrării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități de la o țară la alta.

În continuare este descris rolul jucat de economia socială ca instrument de incluziune activă a persoanelor din grupuri vulnerabile la nivel european cu ilustrarea unor exemple concrete de inițiative de succes implementate într-o serie de state membre ale Uniunii Europene, cu relevanță pentru persoanele cu dizabilități.

II.1. Măsuri de sprijinire a ocupării persoanelor cu dizabilități la nivel european

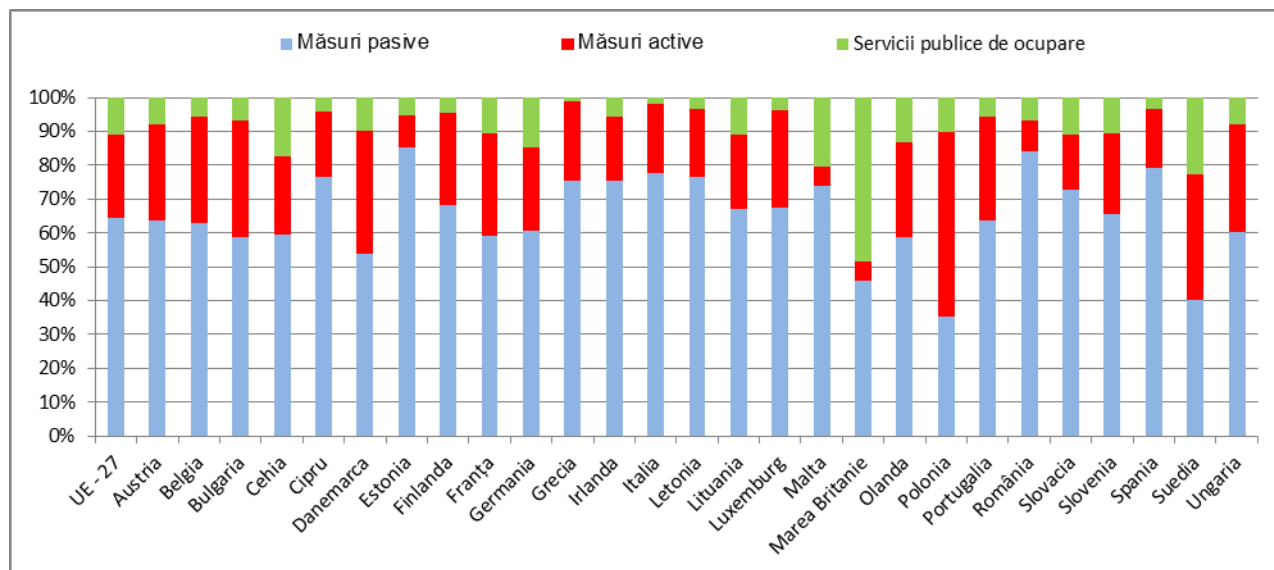
Ocuparea reprezintă un factor cheie al incluziunii sociale și independenței economice pentru cetățenii aflați la vârsta activă. Politicile și strategiile publice menite să îmbunătățească rata de ocupare a populației active trebuie să fie cât mai diversificate și comprehensive pentru a putea oferi o soluție numeroaselor bariere existente în calea participării grupurilor marginalizate pe piața muncii. Creșterea ratelor de ocupare pentru aceste grupuri va fi benefică nu doar pentru aceste persoane în particular ci și pentru societate în ansamblul ei.

În ceea ce privește abordarea problematicii ocupării la nivel european, se poate remarca o atenție crescândă acordată integrării sociale și profesionale a persoanelor cu dizabilități. Acest fapt a generat la nivel național dezvoltarea unor seturi de măsuri care pot fi împărțite în două categorii: măsuri pasive (programe de transferuri sociale) și măsuri active (care urmăresc promovarea și stimularea ocupării în rândul persoanelor cu dizabilități) (Shima *et al*, 2008:2, Parlamentul European, 2010:32).

În ultimele decenii, politicile publice de ocupare prezintă o tendință de schimbare a accentului pus pe măsurile pasive înspre cele active astfel că dezvoltarea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă a devenit un element cheie al Strategiei Europene pentru Dizabilitate (Comisia Europeană, 2010: 8). Această tendință se materializează prin dezvoltarea unor instrumente legislative (cotele obligatorii de angajare, legislația antidiscriminare, protejarea locurilor de muncă etc.) și a unor pachete de măsuri active în domeniul pieței forței de muncă destinate să crească eficiența intervenției statelor în direcția creșterii ocupării persoanelor cu dizabilități (Shima *et al*, 2008:2).

Totuși, la nivelul statelor membre ale UE încă nu s-au înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește o realocare a resurselor dinspre măsurile pasive spre cele active deși multe guverne și-au exprimat, la nivel declarativ, astfel de intenții. În majoritatea țărilor, volumul cheltuielilor publice alocate implementării și dezvoltării măsurilor active de sprijinire a integrării pe piața muncii a grupurilor dezavantajate nu atinge 50% din volumul celor alocate măsurilor pasive de asigurare a unor venituri pentru respectivele categorii sociale (Huber *et al*, 2008: 138, Eurostat, 2010:2).

Figura 4. Structura cheltuielilor publice de ocupare la nivel UE în anul 2009



Sursa: Eurostat, 2012 (codul bazei de date on-line [imp_expsumm](#))

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă adresate persoanelor cu dizabilități fac în mod normal distincție între următoarele patru elemente:

- angajare pe piața liberă
- angajare protejată
- angajare asistată
- reabilitare și formare vocațională

Efectele acestor politici pot varia de la integrarea completă pe piața liberă și competitivă a muncii la diferite tipuri de angajare în zona marginală a pieței muncii. Instrumentele utilizate de astfel de politici pot include sprijin pentru acoperirea costurilor salariale minime, sprijin pentru accesibilizarea locurilor de muncă, consiliere vocațională, sistemele obligatorii de cotă (privind angajarea unui număr minim de persoane cu dizabilități aferent unui anumit număr de angajați fără dizabilități), măsuri antidiscriminare etc. Factori precum condițiile economice, sociale și culturale specifice, sistemele de asistență socială sau existența personalului specializat exercită o influență directă asupra nivelului de dezvoltare al acestora de la o țară la alta (Greve, 2009:21, O'Reilly, 2007:63).

În anul 2008, volumul cheltuielilor publice destinate exclusiv integrării socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități era de 16,1% din volumul total al cheltuielilor alocate politicilor de ocupare la nivelul UE-27 (Eurostat, 2010: 5). Acest fapt subliniază importanța acordată de factorii de decizie potențialului membrilor acestei categorii sociale de a contribui la consolidarea pieței muncii și creștere economică.

Diferențele semnificative între statele membre în ceea ce privește cheltuielile publice alocate politicilor active de ocupare pentru persoane cu dizabilități pot fi explicate prin prisma faptului că în unele state membre problematica ocupării persoanelor cu dizabilități și a celorlalte grupuri vulnerabile este integrată la nivelul politicilor publice („modelul *mainstreaming*”), în timp ce în alte state membre predomină modelul intervenției adaptate și specializate. Statele membre din prima categorie tind să aloce un volum mai redus de cheltuieli pentru politici publice de ocupare decât cele din cea de-a doua categorie (Eurostat, 2008: 7). Astfel, în anul 2008, Republica Cehă (65.7%), Olanda (65.5%) și Danemarca (62.5%) s-au numărat printre țările care au ieșit în evidență prin procente mult superioare mediei europene a cheltuielilor publice destinate măsurilor active ce vizează promovarea integrării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Polonia (44.2%), Norvegia

(33.7%) și Suedia (30,0%) au și ele rate semnificative în timp ce aproape două treimi din statele membre nu depășeau 10% din totalul cheltuielilor publice de ocupare (Eurostat, 2010:5).

Măsurile de promovare a integrării pe piața muncii din anumite state membre nu se concentrează doar pe beneficiarii unor indemnizații de dizabilitate ci mai degrabă pe persoane care întâmpină dificultăți în accesarea și menținerea pe piața muncii din cauza unei afecțiuni a stării de sănătate în general (cu condiția să fie înregistrat ca șomer). Astfel de exemple pot fi găsite în țări precum Austria, Bulgaria, Germania, Luxemburg, Marea Britanie, Polonia, Republica Cehă și Slovenia. Există și țări care prevăd măsuri specifice de integrare pe piața muncii pentru persoane care sunt înregistrate ca persoane cu dizabilități. În aceste cazuri este nevoie să fie dovedită capacitatea de muncă redusă sau poziția vulnerabilă pe piața muncii din cauza dizabilităților de ordin fizic, psihic sau senzorial. Exemple pot constitui Italia, Franța, România, Portugalia. Mai mult decât atât, Austria, Bulgaria, Liechtenstein și Olanda au programe speciale care sprijină integrarea pe piața muncii adresate exclusiv tinerilor cu dizabilități (MISSOC, 2009:2).

Angajare protejată

Principiile incluziunii active susțin participarea deplină a persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii. Pentru anumite persoane însă acest deziderat poate fi greu sau chiar imposibil de atins chiar dacă au, într-o măsură mai mică sau mai mare, capacitatea de a munci. Regulile Standard ale Națiunilor Unite asupra Egalității de Șansă pentru persoanele cu dizabilități specifică faptul că scopul general trebuie să fie integrarea pe piața liberă a muncii dar și că „pentru persoanele ale căror nevoi nu pot fi îndeplinite pe piața liberă, angajarea protejată poate fi o opțiune” (Adunarea Generală a Națiunilor Unite, 1993, regula 7 (7)).

Conceptul de angajare protejată diferă de la o țară la alta și chiar de la o regiune la alta, fapt ce face dificilă compararea. Ca posibil punct de referință, Consiliul Europei utilizează o definiție conform căreia angajarea protejată „oferă locuri de muncă persoanelor cu dizabilități care nu au capacitatea de a obține și menține un loc de muncă pe piața liberă, cu sau fără măsuri de sprijin” (O’Reilly, 2007:68-70). Angajarea protejată funcționează îndeosebi sub forma atelierelor protejate sau a centrelor de muncă în care persoane cu diferite grade și tipuri de dizabilități lucrează într-o proporție semnificativă.

Unele țări au implementat sisteme care fac diferența între munca în mediul protejat și angajarea protejată. În Irlanda, de exemplu, munca în mediul protejat presupune desfășurarea unor activități într-un cadru organizat care pot atrage anumite forme de remunerare dar care nu cad sub incidența legislației privind munca și pentru care nu se plătesc asigurări sociale. În schimb, în cazul angajării protejate activitatea este remunerată cu respectarea condițiilor impuse de legislația privind munca, plata asigurărilor sociale și impozitelor pe venit (O’Reilly, 2007:69).

Odată cu intensificarea eforturilor din ultimele decenii privind integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii se poate remarca un accent destul de puternic pus de unele țări pe dezvoltarea angajării protejate. Această tendință a fost privită însă în unele cazuri cu multe rezerve întrucât nu s-ar dovedi o modalitate eficientă de progres spre angajarea pe piața liberă a muncii, ar perpetua segregarea persoanelor cu dizabilități și chiar ar îngreuna accesul acestora la locurile de muncă obișnuite.

În majoritatea țărilor îmbunătățirea angajării protejate ca modalitate de tranziție spre piața deschisă reprezintă un scop important al politicilor de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități. În practică însă ratele de succes variază între sub 1% și 5%, procentele cele mai răspândite găsindu-se în partea inferioară a scalei. Explicațiile posibile pentru progresul extrem de lent pot fi legate de reticența angajatorilor de pe piața liberă față de recrutarea unor persoane cu dizabilități, reticența atelierelor protejate de a renunța la lucrătorii lor cei mai eficienți, nivelul tehnologic scăzut de la nivelul atelierelor protejate care afectează nivelul competențelor, cunoștințelor și abilităților angajaților, necorelarea formării profesionale desfășurate în atelierelor protejate cu cerințele de pe piața deschisă a muncii etc. (O’Reilly, 2007: 70-71).

Ca urmare a acestui tip de critici o serie de țări și-au îmbunătățit cadrele care reglementau funcționarea angajării protejate. Astfel, Polonia și Ungaria au introdus sisteme de acreditare în timp ce alte țări au încercat să stimuleze dezvoltarea unor noi forme de angajare protejată mai apropiate de piața liberă a muncii, ca de exemplu întreprinderile sociale de inserție în Belgia, Finlanda sau Franța. Norvegia a implementat un sistem prin care se încurajează o tranziție mai rapidă de la angajarea protejată la cea de pe piața liberă prin limitarea numărului de persoane cu dizabilități care pot lucra în atelierele protejate pe o perioadă nedeterminată. În ambele cazuri măsurile au fost acompaniate de o adecvare a programelor de educație și protecție socială și a serviciilor suport privind formarea profesională, reabilitarea vocațională, îndrumarea și consilierea (OECD, 2010:80).

Din datele statistice existente rezultă că începând cu anul 2000 numărul persoanelor cu dizabilități angrenate în diverse tipuri de ateliere protejate a crescut în țări precum Austria, Germania, Finlanda, Italia, Luxemburg sau Portugalia în timp ce în țări precum Republica Cehă, Marea Britanie, Polonia sau Suedia tendința a fost una de scădere. Angajarea protejată în rândul persoanelor cu dizabilități este cea mai răspândită în țări precum Belgia, Italia și Spania, ultima înregistrând însă o descreștere de aproximativ 5% (Shima, 2008:10).

Angajarea protejată reprezintă în continuare o parte semnificativă a intervenției pe piața muncii în special în cazul persoanelor cu dizabilități mentale. În Germania 81% dintre persoanele cu acest tip de dizabilitate care lucrează sunt angrenate în mediul protejat. În Franța, rata de ocupare în creștere a persoanelor cu dizabilități este mai curând consecința creșterii numărului oportunităților de angajare în mediul protejat decât pe piața deschisă (Greve, 2009:15).

Angajare asistată

Definițiile, standardele și metodologiile privind angajarea asistată diferă de la o țară la alta astfel că, la fel ca în cazul conceptului de dizabilitate, comparațiile între sistemele existente în diverse state sunt mai degrabă dificile (Comisia Europeană, 2012b:209). Interpretările diferite conduc la aspecte diverse în cadrul statelor membre ale Uniunii Europene în ceea ce privește actorii principali, modul de organizare al serviciilor, facilitățile și stimulentele acordate angajaților și angajatorilor, modalitatea și volumul de finanțare sau sistemele de monitorizare.

În cele mai multe cazuri, prin angajare asistată se înțelege modalitatea prin care persoanele cu dizabilități sau altele dezavantajate sunt sprijinite să își găsească și mențină un loc de muncă remunerat pe piața liberă a muncii. Sprijinul vizează atât asistența specializată acordată persoanei vulnerabile înainte, în timpul și după momentul angajării cât și asistența acordată angajatorului (Comisia Europeană, 2012b: 5). Angajarea asistată este un proces complex care include mai multe etape precum: atragerea beneficiarilor în program, realizarea profilului vocațional, atragerea angajatorilor în program, asigurarea concordanței locurilor de muncă disponibile cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, acordarea de îndrumare și asistență angajaților, angajatorilor și colectivului în perioada pre și post angajare fără a se neglija perspectivele de carieră ale persoanelor cu dizabilități sau din alte grupuri vulnerabile. În cadrul acestui proces un rol cheie îl joacă specialistul în angajare asistată (*job coach*) (Comisia Europeană, 2012b:35).

Comisia Europeană încurajează statele membre să exploreze condițiile în care angajarea asistată poate constitui o modalitate eficientă de a se ajunge la ocupare remunerată permanentă pentru cei care întâmpină dificultăți în găsirea și menținerea unui loc de muncă pe piața liberă (MISSOC, 2009: 4, Parlamentul European, 2010:29).

În anumite țări dezvoltarea schemelor de angajare asistată s-a realizat prin inițiative locale sau regionale (de ex. Belgia, Danemarca, Estonia, Franța, Grecia, Italia, Marea Britanie, Republica Cehă, Polonia, Slovacia, Spania, Ungaria) și nu printr-un program național. În aceste cazuri se poate observa o abordare neuniformă sau care acoperă doar parțial componentele acestui domeniu. În majoritatea cazurilor, în aceste țări datele existente sunt puține și nereprezentative însă se poate remarca funcționarea unei game largi de servicii și proiecte finanțate de la nivel local, național sau din fonduri europene. Finanțarea europeană a proiectelor privind angajarea asistată pare să joace un rol important însă în lipsa unui cadru național, proiectele respective sunt lipsite de continuitate și

predictibilitate. Acest context nu este însă în mod obligatoriu incompatibil cu acordarea unor servicii de angajare asistată de înaltă calitate, în special în cazul țărilor în care acestea sunt completate cu scheme financiare de stimulare a angajatorilor și persoanelor cu dizabilități, cu sisteme de subvenționare a costurilor specialiștilor în angajare asistată sau sisteme de tip cotă privind angajarea acestora în companiile care depășesc un anumit număr de angajați.

Pe de altă parte există țări (Austria, Cipru, Irlanda, Olanda, Norvegia sau Suedia) în care angajarea asistată se desfășoară în cadrul unor programe naționale iar abordarea alocării fondurilor, a standardelor și practicilor în domeniu este una instituționalizată. În aceste țări politicile de ocupare acordă prioritate programelor de angajare asistată iar serviciile sunt disponibile pe tot teritoriul lor (Comisia Europeană, 2012b:45 - 209).

Un alt set de diferențe între statele membre privește grupul țintă al celor cărora le sunt adresate serviciile de angajare asistată. Există o primă categorie a țărilor în care programele/proiectele de angajare asistată sunt adresate mai multor grupuri vulnerabile pe piața muncii (Belgia, Cehia, Polonia, Slovacia, Spania), persoanele cu dizabilități reprezentând doar unul dintre ele. O a doua categorie oferă astfel de programe/proiecte în special persoanelor cu dizabilități (cu sau fără indemnizații de dizabilitate) cu condiția, în marea majoritate a cazurilor, să fie înregistrate oficial ca șomeri (Austria, Danemarca, Estonia, Franța, Grecia, Italia, Irlanda, Malta, Marea Britanie, Olanda, Portugalia, România, Suedia, Ungaria). Cipru, Letonia sau Lituania oferă servicii de angajare asistată doar unor categorii de persoane cu dizabilități, în special mentale. Germania se axează îndeosebi pe tinerii cu dizabilități care nu au capacitatea de a-și finaliza pregătirea profesională în sistemul educațional de masă dar sunt considerați prea capabili pentru a lucra în unități protejate. Se consideră că acești tineri vor face față cerințelor pieței libere a muncii dacă li se oferă sprijinul adecvat (Comisia Europeană, 2012b:45 - 209).

În ceea ce privește sistemul de finanțare al programelor/proiectelor de angajare asistată, în majoritatea statelor membre pare să fie instabil și impredictibil. Modalitățile de finanțare și mai ales condițiile impuse joacă un rol cheie în dezvoltarea acestui domeniu. Lipsa unor condiții clare de finanțare poate fi benefică într-o fază inițială dar persistarea acestei situații face ca implementarea conceptului de angajare asistată să aibă pentru prea mult timp un caracter de proiect pilot, cu impact limitat (Comisia Europeană, 2012b:209). O mare parte din țările Uniunii Europene utilizează diverse surse (finanțare publică la nivel central și sau regional/local, completată cu finanțări atrase din Fondul Social European, fonduri ale organizațiilor neguvernamentale și private) pentru a acoperi costurile programelor/proiectelor de angajare asistată (Cehia, Franța, Italia, Lituania, Malta, Polonia, Portugalia, Spania, Ungaria). În Danemarca, Finlanda, Germania sau Irlanda sunt utilizate în special fonduri publice în timp ce în cazul Belgiei, Estoniei, Greciei, Letoniei, României sau Slovaciei fondurile disponibile provin preponderent din fonduri europene (Comisia Europeană, 2012b:45 - 212).

În Austria, de exemplu, programul național privind angajarea asistată este în responsabilitatea serviciilor publice de ocupare care subcontractează furnizori de servicii de angajare asistată acreditați. Finanțarea este asigurată în proporție de 40% de la bugetul de stat, 35% din Fondul Social European iar 25% din taxele colectate de la angajatorii care nu respectă sistemul de tip cotă privind angajații cu dizabilități. În Spania se alocă fonduri tot de la bugetul de stat însă acestea sunt canalizate la nivel regional și gestionate de către cele 17 servicii publice de ocupare care mai apoi le pun la dispoziția furnizorilor de servicii de angajare asistată pe baza depunerii unor aplicații (Comisia Europeană, 2012b:45 -154).

Perioadele în care se poate beneficia de acest tip de servicii pot fi limitate sau nelimitate. În principiu variază de la patru luni (Danemarca) la trei ani (Norvegia) sau chiar patru ani (Portugalia). În Olanda perioada în care se poate beneficia de serviciile de angajare asistată nu este limitată în timp însă este descrescătoare ca volum: în primul an persoana cu dizabilități poate fi asistată 15% din timpul de lucru, în al doilea an 7,5% iar din anul al treilea plafonul devine 3%. Ulterior se efectuează verificări din șase în șase luni pentru a se analiza necesitatea acordării în continuare a serviciului de angajare asistată (Comisia Europeană, 2012b: 124, O'Reilly, 2007:73).

O componentă importantă a procesului de identificare și menținere a unui loc de muncă pe piața liberă de către persoanele cu dizabilități îl constituie adaptarea rezonabilă. O serie de state membre promovează dezvoltarea unor facilități privind adaptarea locului de muncă la nevoile acestora fie prin asigurarea echipamentelor și asistenței tehnice necesare precum și sub forma unor orare sau condiții de muncă flexibile. Acest tip de suport la locul de muncă este asigurat de exemplu în țări precum Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Islanda, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia sau Ungaria (MISSOC, 2009:7). În Germania, de exemplu, angajații cu dizabilități și angajatorii acestora au acces la echipamente specializate și tehnologii adaptative la locul de muncă însă numai în baza unor cereri formale și a unor proceduri birocratice care presupun uneori testarea veniturilor (Greve, 2009:23).

Servicii suport personalizate

Scopul acestor servicii este să sprijine persoanele cu dizabilități în procesul de re/dobândire a autonomiei personale prin ocuparea unei poziții stabile pe piața de muncă. Pe parcursul acestui proces se urmărește în special depășirea barierelor de ordin personal ale persoanelor cu dizabilități în scopul atingerii întregului lor potențial socio-profesional.

În cadrul tabelului următor a fost sintetizată situația din punct de vedere al disponibilității, accesibilității și eficienței unor servicii suport personalizate pentru integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Tabelul a fost alcătuit în baza informațiilor colectate în cadrul proiectului OPTIWORK din 15 state europene: Austria, Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Irlanda, Italia, Olanda, Malta, Marea Britanie, Norvegia, Portugalia, România, Slovacia și Slovenia.

Tabel 1. Servicii suport personalizate pentru integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități

Tip de servicii	Evaluare
Servicii de orientare și consiliere profesională	Acest tip de serviciu funcționează în majoritatea țărilor membre UE evaluate. Gradul de accesibilitate diferă de la o țară la alta: Franța și Germania au cele mai mici rate în timp ce în Danemarca se consideră ca fiind ușor accesibil de către persoanele cu dizabilități. Un grad mai redus de accesibilitate a acestui tip de serviciu este raportat de țări precum Austria, Irlanda, Norvegia, Portugalia, Slovacia sau Slovenia. Gradul de eficiență al serviciilor de orientare și consiliere în ceea ce privește ocuparea persoanelor cu dizabilități este apreciat ca foarte ridicat în țări precum Austria, Finlanda, Italia, Malta, Marea Britanie sau Slovacia în timp ce în țări precum, Danemarca, Germania, Franța, Irlanda, Norvegia, Portugalia sau Slovenia este considerat moderat spre ridicat. În Olanda și România eficiența acestor servicii este foarte redusă.
Servicii de informare	Serviciile de informare și consiliere sunt foarte răspândite iar rata de accesibilitate este ridicată sau foarte ridicată în majoritatea cazurilor. Excepție fac Franța, Malta și Portugalia. Eficiența acestui tip de serviciu este apreciată ca foarte ridicată în Malta, Marea Britanie și Slovenia. O eficiență moderată o au serviciile de informare din Finlanda, Irlanda, Italia, Olanda și Norvegia. Cel mai scăzut grad de eficiență îl au serviciile de informare din Austria, Danemarca, Franța, Germania, Portugalia sau Slovacia.
Management de caz	Managementul de caz este disponibil și ușor accesibil în special în Germania. Un grad ridicat de disponibilitate a acestui tip de serviciu se înregistrează și în țări precum Finlanda, Olanda, Norvegia sau Slovenia. În majoritatea țărilor se consideră serviciile de management de caz ca eficient sau foarte eficient în sprijinirea persoanelor cu dizabilități să găsească locuri de muncă cu excepția Marii Britanii sau Olandei.
Evaluare vocațională	Evaluarea vocațională este un serviciu funcțional în majoritatea statelor membre evaluate. Accesul la acest tip de serviciu este apreciat ca relativ facil în țări precum Austria, Danemarca, Marea Britanie, Norvegia sau Portugalia. Eficiența serviciului de evaluare vocațională este considerată semnificativă în majoritatea țărilor cu

	excepția Irlandei și Portugaliei în timp ce în Slovenia eficiența este apreciată ca foarte ridicată.
Servicii de mediere și plasare	Serviciile de mediere și plasare există în toate țările membre evaluate. Disponibilitatea acestui tip de serviciu este relativ ridicată în majoritatea cazurilor, mai puțin Austria, Germania, Malta și Portugalia în timp ce în Danemarca accesul este foarte ridicat. Eficiența serviciilor de mediere și plasare este apreciată ca foarte ridicată în țări precum Austria, Finlanda, Malta, Marea Britanie, Norvegia sau Slovacia și relativ ridicată în Danemarca, Franța, Germania, Irlanda, Italia, Portugalia, România și Slovenia.
Formare pre-vocațională	Formarea pre-vocațională funcționează ca serviciu în toate țările evaluate cu excepția Maltei. În Danemarca, Finlanda și Marea Britanie acest tip de serviciu este foarte răspândit și relativ disponibil în restul țărilor evaluate cu excepția Italiei și Sloveniei. Gradul de accesibilitate este apreciat ca ridicat în Danemarca, Finlanda, Marea Britanie, Norvegia și Portugalia.
Reabilitare vocațională	Servicii de reabilitare vocațională funcționează în toate țările evaluate mai puțin Malta. Din dovezile colectate în cadrul proiectului OPTIWORK rezultă că reabilitarea vocațională este unul dintre cele mai eficiente servicii disponibile pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii. Gradul de accesibilitate este apreciat ca relativ ridicat în Danemarca, Finlanda, Irlanda, Marea Britanie, Norvegia sau Portugalia. Gradul de eficiență cel mai ridicat al acestui tip de serviciu se înregistrează în Austria iar relativ ridicat în țări precum Finlanda, Franța, Germania, Italia, Irlanda, Olanda sau Slovenia.
Formare vocațională	Formarea vocațională funcționează în toate țările evaluate și este un serviciu foarte răspândit în patru țări: Danemarca, Finlanda, Irlanda și Marea Britanie. Cel mai ridicat grad de eficiență în ceea ce privește integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități se înregistrează în Finlanda, Franța, Malta, Marea Britanie și Slovacia iar cel mai redus în România.
Asistență pentru accesare fonduri/subsidii financiare	Asistență pentru accesare fonduri/subsidii financiare există în toate țările evaluate mai puțin Franța. Gradul de disponibilitate cel mai ridicat se înregistrează în Danemarca, Finlanda, Marea Britanie și Olanda. Gradul de eficiență al acestui tip de serviciu este apreciat ca ridicat și foarte ridicat în Austria, Danemarca, Finlanda, Germania, Italia, Malta, Marea Britanie, Portugalia, Slovacia și Slovenia și mai degrabă redus în România.

Sursa: Adaptat după baza de date a proiectului OPTIWORK¹⁹; Wynne *et al*, 2006: 24-25;

Măsuri pentru încurajarea angajatorilor

a) Stimulente financiare

În rândul statelor membre au fost dezvoltate diverse stimulente financiare pentru angajatori menite să încurajeze încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Aceste instrumente pot viza compensarea, temporară sau permanentă, a pierderilor asociate productivității mai scăzute prin facilitarea accesului angajatorilor la subvenții salariale sau scutiri la plata contribuțiilor la fondul asigurărilor sociale pentru persoanele cu dizabilități angajate (MISSOC, 2009:10).

Pe de altă parte, stimulentele financiare pot avea ca scop acoperirea costurilor angajatorilor privind adaptarea locurilor de muncă la nevoile individuale ale angajaților cu dizabilități. În această categorie de costuri pot fi incluse cele legate de accesibilizarea locurilor de muncă, asigurarea asistenței la locul de muncă, asigurarea unor condiții flexibile de muncă sau informarea și conștientizarea persoanelor din mediul profesional asupra modalității în care aceștia pot contribui la integrarea angajaților cu dizabilități: management, colegi, clienți, furnizori etc. Printre țările care asigură aceste tipuri de stimulente fiscale se numără Austria, Germania, Estonia, Finlanda, Franța,

¹⁹ <http://www.optiwork.org/optiwork-dst/pages/jobseekers.htm>

Irlanda, Marea Britanie, Norvegia, Polonia, Portugalia sau Ungaria (MISSOC, 2009:10, Shima, 2008:15).

În Austria, Malta, Portugalia și Spania au fost introduse stimulente fiscale care urmăresc acoperirea costurilor angajatorilor legate de participarea la programe de formare sau reabilitare vocațională (MISSOC, 2009:10). Astfel se asigură creșterea calității și eficienței acestui tip de programe prin faptul că persoanele cu dizabilități au posibilitatea să fie formate profesional într-un mediu de muncă real.

În alte țări, precum Olanda sau Lichtenstein, funcționează un sistem de stimulente acordate angajatorilor pentru perioade de probă care de cele mai multe ori nu depășesc trei luni. Această perioadă este văzută ca una de acomodare ce oferă atât angajatorilor cât și angajaților cu dizabilități timp pentru a câștiga încrederea necesară că activitatea poate fi desfășurată în bune condiții. O variantă interesantă funcționează în Finlanda: au fost înființate o serie de entități economice (denumite sugestiv „bănci de muncă”) care angajează persoanele ce întâmpină dificultăți de integrare pe piața muncii, le formează profesional și ulterior le „închiriază” forța de muncă unor angajatori obișnuiți. Prin această metodă angajatorii nu sunt nevoiți să-și asume niciun risc, întrucât persoanele cu dizabilități sunt angajate ale respectivelor entități economice (MISSOC, 2009:10-11). Prin acest sistem echivalent leasing-ului de personal se urmărește diminuarea dezavantajelor percepute de angajatori la angajarea persoanelor cu dizabilități. În acest fel angajatorii devin mai deschiși și mai receptivi la astfel de colaborări.

b) Centre de servicii pentru angajatori

Conform unui studiu realizat de *Austrian Institute for Small and Medium Enterprises Research*²⁰, unul dintre factorii ce joacă un rol determinant în integrarea cu succes a persoanelor cu dizabilități îl constituie accesul angajatorilor la informații și servicii adecvate. Cu alte cuvinte, angajatorii au nevoie să fie informați și conștientizați privind problematica persoanelor cu dizabilități, acces la servicii suport și asistență specializată pentru a putea asigura condițiile necesare angajaților cu dizabilități.

Pentru a se veni în întâmpinarea acestor nevoi, în țări precum Austria, Danemarca, Franța sau Norvegia au fost înființate centre de servicii pentru angajatori. Astfel, în Austria funcționează centre care furnizează întreprinderilor mici și mijlocii asistență specializată în ceea ce privește modalități de recrutare a persoanelor cu dizabilități, modalități de adaptare a locului de muncă la necesitățile individuale ale fiecărui angajat cu dizabilități, modalități de păstrare a angajaților cu dizabilități pe termen lung etc. În Norvegia au fost înființate centre specializate similare ca rol celor din Austria în baza unui acord tripartit între guvern, parteneri sociali și patronate. În Franța guvernul colaborează cu autoritățile locale și organizații neguvernamentale specializate în re/integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități pentru a oferi atât acestora cât și angajatorilor sprijinul necesar realizării cu succes a integrării pe piața muncii. În Danemarca a fost lansată o nouă strategie care promovează schimbul de informații și experiențe legate de integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități între angajatori (MISSOC, 2009:11).

c) Sistemele de tip cotă

Una dintre măsurile de stimulare a integrării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii întâlnite la nivelul majorității statelor membre UE este cea privind sistemele de tip cotă. Aceste sisteme prevăd, într-o formă sau alta, obligativitatea angajatorilor publici și privați de a angaja un procent minim stabilit de persoane cu dizabilități raportat la întregul personal. Diferențele dintre aceste sisteme sunt legate în special de cerințele obligatorii și non-obligatorii, de natura și gradul de aplicare al sancțiunilor primite de angajatorii care nu respectă condițiile impuse (O'Reilly, 2007:90).

²⁰ "Practices of providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace", <http://ec.europa.eu/social>

Din această perspectivă, sistemele de tip cotă europene pot fi clasificate în trei modele de bază:

- Recomandări legislative (fără sancțiuni)
- Reglementări legislative obligatorii fără sancțiuni efective
- Reglementări legislative obligatorii susținute de un sistem de sancțiuni (echivalente unor sisteme de impozitare) (Waddington, 1996:62-101 *apud* O'Reilly, 2007:91; Greve, 2009:14)

Sancțiunile aplicate atunci când angajatorii nu-și respectă obligațiile de a angaja un anumit număr de persoane cu dizabilități pot fi sub forma unor sume virate lunar la bugetul de stat (România) sau într-un fond special alocat pentru finanțarea serviciilor suport pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii (Austria, Franța, Germania, Polonia) (Greve, 2009:14; MISSOC, 2009:12).

În unele cazuri, angajatorilor li se acordă oportunitatea de a îndeplini condițiile legii prin sprijinirea indirectă a participării persoanelor cu dizabilități la viața profesională, respectiv prin achiziționarea de bunuri și/sau servicii de la întreprinderi sociale de inserție, unități protejate autorizate sau persoane fizice autorizate cu dizabilități. Astfel de sisteme pot fi întâlnite în Republica Cehă, România, Slovacia. În Spania angajatorii au posibilitatea efectuării unor donații către astfel de entități economice. În Franța există posibilitatea încheierii unui contract între angajatori și respectivele entități în vederea creării unor oportunități de angajare asistată sau formare vocațională pentru persoane cu dizabilități în propriile companii (MISSOC, 2009:12).

Tările în care sunt în vigoare astfel de sisteme de tip cotă atât în sectorul public cât și cel privat sunt Austria, Republica Cehă, Franța, Germania, Grecia, Italia, Lituania, Luxemburg, Malta, Olanda, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Spania și Ungaria. În țări precum Belgia, Cipru, Irlanda sau Slovenia există doar scheme parțiale, fie în sectorul public, fie în cel privat. Tările care nu au sau au renunțat la sistemele de tip cotă (înlocuindu-le cu legislație anti-discriminare) sunt Danemarca, Estonia, Finlanda, Letonia, Marea Britanie și Suedia (Shima, 2008:3).

Dintre țările în care sistemele de tip cotă funcționează, câteva au operat recent o serie de modificări. Astfel, unele au mărit nivelul sumelor pe care companiile care nu îndeplinesc condițiile impuse de sistemul de tip cotă sunt nevoite să le plătească (Franța, Italia), altele au extins reglementările sistemului de tip cotă și la sectorul public (Franța, Polonia) sau asupra unor companii de dimensiuni mai mici care inițial erau sub pragul instituit (Grecia) (OECD, 2010:79). În ceea ce privește procentele utilizate în schemele de tip cotă la nivel european, acestea variază în cele mai multe cazuri între 2% și 8% din personalul organizațiilor care cad sub incidența acestora (OECD, 2010:96). Dimensiunea organizațiilor asupra cărora se aplică reglementările sistemelor de tip cotă variază și ea, de la 15 persoane (Italia), la 20 (Franța, Germania, Slovenia) sau 25 (Austria, Cehia) ajungându-se până la 50 de persoane (Grecia, România, Spania) (Comisia Europeană, 2012b:45-201).

În Germania, al cărei sistem de cotă a servit ca model altor țări membre, legislația aferentă a suferit în anul 2001 o serie de modificări prin care nivelul cotei de 6%, aplicabilă tuturor organizațiilor publice și private cu mai mult de 16 angajați, a fost redusă la 5% pentru toți angajatorii cu un personal de minim 20 de salariați. Este demn de menționat în acest caz că legislația face diferența între diferite categorii de persoane cu dizabilități angajate. Astfel, persoanele considerate de către serviciile publice de ocupare ca fiind mai dificil de angajat sunt echivalate cu două sau chiar trei persoane cu dizabilități la calcularea numărului minim de locuri de muncă aferente sistemului de cotă. Printre aceștia se numără persoanele care au nevoie de asistență specială pe termen mediu sau chiar lung, persoanele a căror angajare presupune cheltuieli excepționale pentru angajator în vederea unei adaptări rezonabile a locului de muncă, persoanelor a căror dizabilitate are cauze mentale sau psihice în proporție de cel puțin 50%, persoanelor care din cauza severității dizabilității de care suferă nu au reușit să-și finalizeze formarea vocațională, persoanele cu dizabilități severe care au peste 50 de ani etc. (O'Reilly, 2007:93). În acest fel se încearcă limitarea efectelor

indezirabile ale sistemului de cotă privind selecția preferențială de către angajatori a persoanelor cu dizabilități mai ușoare, aflate mai aproape de piața muncii.

Un alt efect nedorit al majorității sistemelor de cotă este legat de faptul că acestea sprijină eficient retenția persoanelor cu dizabilități deja ocupate însă cu prețul menținerii în afara pieței muncii a persoanelor cu dizabilități care încearcă să se angajeze. Astfel, evaluarea impactului sistemului de cotă în Austria, una dintre țările în care reglementările legislative sunt obligatorii și susținute de un sistem de sancțiuni bine pus la punct, relevă că numărul de locuri de muncă nou create este de fapt redus (Humer *et al.*, 2007 *apud* OECD, 2010:135). Din acest motiv este necesar ca legiuitorii să acorde atenție riscurilor și efectelor pervertite ale sistemelor de cotă și să încerce să asigure un set echilibrat de măsuri care să stimuleze atât retenția salariaților cu dizabilități cât și crearea de noi locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă.

II.2. Economia socială în sprijinul persoanelor cu dizabilități la nivel european

Austria: WienWork

<http://www.wienwork.at/>

WienWork este o întreprindere de economie socială fondată acum 32 de ani ca “atelier protejat în slujba vienezilor”. Domeniul său de activitate îl reprezintă educația, consilierea, formarea și ocuparea persoanelor cu dizabilități în special și a șomerilor de lungă durată în general. Intervenția acestei organizații în sprijinirea integrării socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități se desfășoară în conformitate cu legislația în vigoare la nivel federal – Legea pentru angajarea persoanelor cu dizabilități (*Behinderteneinstellungsgesetz – BEINSTG*) și cea la nivel local – Legea vieneză pentru șanse egale (*Wiener Chancengleichheitsgesetz*). *WienWork* face parte din grupul celor opt întreprinderi integrative din Austria înființate în baza articolului 11 al Legii pentru angajarea persoanelor cu dizabilități: *WienWork*, *Team Work*, *Team Styria GmbH*, *ABC Service & Production*, *GWS Salzburg*, *GW St. Polten*, *GW Integrative Betriebe Tirol GmbH*, *GW Geschützte Werkstätte Wiener Neustadt GmbH*.

Acționarii *WienWork* sunt două organizații din Viena, *Volkshilfe Wien* și *KOBV - Asociația victimelor de război și a persoanelor cu dizabilități pentru Viena, Austria Inferioară și Burgenland*, fiecare având 50% din acțiuni.

Filosofia acestei organizații este de a fi constant aproape de persoanele dezavantajate, aproape de societate și aproape de economia de piață, împletind o puternică orientare economică cu o îndrumare socială intensă a angajaților. Activitățile sale joacă un rol semnificativ la nivel regional în informarea și conștientizarea publicului asupra problemelor de zi cu zi cu care se confruntă persoanele cu dizabilități. Prin tot ceea ce face, *WienWork* încearcă să facă față cât mai bine posibil provocărilor inerente abordării sale integrative. Aceasta se concentrează pe următoarele direcții:

- oferirea de locuri de muncă permanente în mediul protejat al întreprinderii
- participarea la programul de pregătire vocațională
- stagii de ucenicie în cadrul programului integrativ de pregătire profesională
- angajare temporară în cadrul unor departamente ale întreprinderii
- angajare asistată – consiliere, mediere și sprijinire post-angajare pentru persoanele cu dizabilități în vederea facilitării tranziției către piața deschisă a muncii.

În ceea ce privește apropierea de piață, *WienWork* funcționează ca și oricare alt agent economic. Exact ca și în cazul celorlalte afaceri, angajații își primesc salariile pe măsura muncii pe care o depun (ca tâmplar, croitor, zugrav sau strungar) în baza contractului colectiv de muncă cu acord intern individual. La ora actuală *Wien Work* are 587 de persoane angajate din care 190 de persoane adulte cu dizabilități, 36 de șomeri pe termen lung și 168 ucenici cu dizabilități de învățare.

Aproximativ o treime (193) sunt angajați fără dizabilități, dintre care o bună parte sunt coordonatori și colaboratori în domeniul consultanței.

În calitatea sa de afacere, *WienWork* desfășoară activități de producție și prestări servicii competitive pe piață în 11 branșe structurate în patru sucursale: *Tannhäuserplatz*, *Simmering*, *Leopoldau*, *Stadlau*:

- Metal – strungărie, frezare, prelucrarea tablei inclusiv asamblare
- Tâmplărie lemn pentru mobilier de serie, reparare/restaurare mobilier vechi
- Croitorie – la comandă și de serie
- Curățătorie textile
- Tapițerie pentru mobilă
- Curățenie și întreținerea spațiilor de birouri și spații verzi
- Renovare interioare și exterioare clădiri vechi / Amenajare interioare construcții noi
- Alimentație publică (catering, restaurant, bucătării în cămine pentru vârstnici)
- Servicii de copiere
- Servicii de birotică pentru companii și organizații neguvernamentale
- Digitalizare documente / Arhivare electronică

Finanțarea întreprinderii integrative *WienWork* este mixtă, atât din surse proprii cât și din fonduri publice naționale și europene. Volumul cifrei de afaceri a ajuns în 2012 la 22 de milioane de euro. Întreprinderea urmărește să genereze un flux de numerar intern cât mai mare și să utilizeze cât mai eficient fondurile publice accesate.

Finanțarea publică este asigurată din multiple surse și este utilizată în condiții specifice fiecărui tip de activitate desfășurat. Printre instituțiile publice austriece care susțin financiar activitatea *WienWork* prin diverse programe sunt Ministerul Muncii, Afacerilor sociale și Protecției consumatorilor, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Oficiul Federal de Asistență socială pentru persoane cu dizabilități, Primăria Viena prin Fondul Social Viena și Fondul de sprijin al lucrătorilor din Viena la care se adaugă Comisia Europeană prin Fondul Social European.

Astfel, locurile de muncă cu normă întreagă sau parțială oferite celor 190 de persoane cu dizabilități în cadrul întreprinderii integrative *WienWork* în cele 11 domenii de activitate sunt susținute financiar de Ministerul Muncii, Afacerilor sociale și Protecției consumatorilor prin Fondul pentru taxe de compensare (echivalent sumelor colectate și în România prin sistemul de tip cotă dar care, spre deosebire de Austria, sunt virate la bugetul de stat și nu într-un fond special) cu sume forfetare și de Primăria Viena prin Fondul Social Viena sub forma subvențiilor pentru salarii.

Activitatea de pregătire vocațională include instruire teoretică și „formare la locul de muncă” pentru 20 de adulți șomeri cu dizabilități pe o durată de șapte luni. Această perioadă este urmată obligatoriu de intermedierea pentru un loc de muncă pe piața liberă, asigurată tot de *WienWork*. Finanțarea acestei activități este mixtă, fiind sprijinită de Oficiul federal de asistență socială pentru persoane cu dizabilități, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Primăria Viena la care se adaugă contribuția *WienWork* în valoare de 55.000 de euro anual. Rata de succes a intermediarilor efectuate este de aproximativ 50%.

Stagiile de ucenicie și calificare parțială integrativă pentru tinerii cu dizabilități sunt oferite unui număr de 160 de ucenici pe an (140 în Viena și 20 în Austria inferioară) în baza Legii vieneze pentru șanse egale. Calificările parțiale integrative vizează ocupații precum tâmplar, bucătar/chelner, zugrav, curățător textile, curățător obiecte, grădinar, zidar și faianțar. Finanțarea este asigurată prin intermediul Primăriei Viena, respectiv Guvernul Austriei inferioare prin sume fixe pe zi. Formarea profesională a tinerilor nu are loc în ateliere-școală ci în diferitele departamente ale întreprinderii integrative, *WienWork* fiind preocupată să asigure o formare cât mai orientată spre practică. Ca parte integrantă a formării, se asigură practică și extern, în cadrul altor companii active în respectivele domenii. Pentru această activitate rata de succes a identificării unor locuri de muncă pe piața liberă pentru ucenicii care își finalizează stagiul este de 66%.

Reintegrarea șomerilor pe termen lung se face de către *WienWork* prin oferirea unor locuri de muncă temporare (de tranzit) pentru șase luni în domeniul alimentației publice – catering din 2002 și un restaurant din 2005). Finanțarea este asigurată în acest caz în proporție de 35% din resurse proprii ale *WienWork* iar restul din fonduri primite prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Rata de succes pentru identificarea unor locuri de muncă pe piața liberă este în acest caz de 25%.

În ceea ce privește activitățile de angajare asistată, *WienWork* și le-a structurat în două sub-domenii. Primul sub-domeniu include activități de însoțire și îndrumare pentru persoane cu dizabilități fizice sau boli cronice, aflate în căutarea unui loc de muncă, sprijin în căutarea unui loc de muncă și în păstrarea acestuia, consilierea reprezentanților din partea angajatorilor – șefi ai departamentelor de resurse umane și a membrilor comitetelor de întreprindere pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Al doilea sub-domeniu, *Bundessache*, este o platformă pentru ocuparea persoanelor cu dizabilități în posturi din administrația publică și prin intermediul ei se coordonează la nivel regional ocuparea posturilor vacante din administrația publică și a celor pentru ucenici de către persoane cu dizabilități. Finanțarea este asigurată în proporție de 100% în acest caz de Biroul federal social pentru persoane cu dizabilități.

În paralel cu aceste activități de sprijinire a integrării socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități *WienWork* desfășoară un proiect de *coaching* pentru tineret sub forma unor activități de consultanță pentru orientare profesională a tinerilor dezavantajați (grup-țintă extins) din clasa a patra a treptei gimnaziale și din școli tehnice din cartierele Floridsdorf și Donaustadt. Obiectivul este apropierea tinerilor de economie, în scopul identificării posibilităților de integrare profesională și intermedierea de contacte profesionale, locuri de practică și de ucenicie.

Pentru activitățile sale, *WienWork* a câștigat pe parcursul timpului a serie întreagă de premii și distincții. Printre acestea se pot menționa Best practice în cadrul proiectului Leonardo (2002), Întreprindere "Ökoprofit" (acronim pentru Proiect ecologic pentru tehnologie de mediu integrată) (2003/04/05/06/07/08/09/11), Marcă ecologică pentru întreprinderi în turism (2007/2010) Premiul ecologic pentru inovație acordat de Primăria Viena (2005), Raport de sustenabilitate ASRA (Austrian Sustainability Reporting Award), Platz -2005-07, Platz -2008-2010, Marcă de calitate socială 2011.

Belgia: Passwerk

<http://www.passwerk.be>

Această întreprindere socială de inserție a fost inițiată în anul 2007 de Serviciul Public de Ocupare din Flandra (*de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*) în strânsă colaborare cu centrul *De Ploeg vzw and Ergasia vzw*, un centru specializat în consiliere, orientare, formare și mediere profesională precum și angajare asistată pentru persoane cu dizabilități. Domeniul de activitate al acestei întreprinderi îl constituie testarea de noi aplicații și programe *Information Technology* (IT) prin intermediul persoanelor cu tulburări din spectrul autist.

Contextul social de la care s-a pornit în cazul acestei entități de economie socială a fost faptul că aproximativ 50% din persoanele cu tulburări din spectrul autist au un nivel intelectual mediu și ridicat. În același timp, aceste persoane sunt înzestrate cu o serie de abilități și caracteristici care pot fi utilizate atât pentru propriul avantaj cât și al societății.

Oportunitatea economică identificată a fost legată de dificultatea companiilor din sectorul IT flamand de a găsi candidați potriviți pentru testarea noilor aplicații și programe IT. Motivele pentru care întâmpinau dificultăți țineau atât de nivelul salarial oferit (testarea software este unul dintre cele mai slab remunerate segmente din domeniul IT) cât și de necesitățile specifice ale acestor locuri de muncă. Testarea software presupune deseori parcurgerea unor cicluri repetitive între care există diferențe minore. Prin parcurgerea de nenumărate ori ale acestor cicluri extrem de asemănătoare, atenția, rapiditatea și precizia majorității oamenilor obișnuiți scad, producându-se în acest fel erori. Mai mult decât atât, din cauza unor procese psihologice normale, oamenii sunt înclinați să filtreze

anumite semnale și să le prioritizeze pe cele percepute ca mai importante, neglijându-le pe cele percepute ca lipsite de importanță. În domeniul testării aplicațiilor IT această caracteristică este extrem de neproductivă.

Cum o parte semnificativă dintre persoanele cu tulburări din spectrul autist au dificultăți cu filtrarea semnalelor, gândesc și acționează procedural, reușesc să se concentreze pe detalii pentru o perioadă îndelungată și au o rapiditate foarte bună, testarea aplicațiilor IT reprezintă un domeniu în care aceste persoane pot înregistra performanțe superioare atât calitativ cât și cantitativ celor ale oamenilor obișnuiți.

Dirk Rombaut, un angajat al Serviciului Public de Ocupare din Flandra cu experiență în managementul resurselor umane într-o companie de asigurări, a fost însărcinat să dezvolte planul de afaceri bazat pe acest concept. Tot el a jucat un rol crucial în testarea pe piață a acestei idei de afaceri și în calibrarea activităților de testare a aplicațiilor IT în care persoanele cu tulburări din spectrul autist puteau avea un avantaj competitiv. În urma contactelor inițiate cu diverse organizații și companii IT, Dirk Rombaut a reușit să încheie a serie de contracte de colaborare prin acestea se angajau nu doar să apeleze la serviciile Passwerk ci să se implice și financiar, contribuind la capitalizarea acesteia. Printre tipurile de acționari ai Passwerk se pot remarca companii IT specializate în testarea și asigurarea calității aplicațiilor IT, consultantă și externalizare (acționari de tip A); asociații și organizații active în sprijinirea persoanelor cu autism (acționari de tip B); angajați ai Passwerk, cu sau fără autism (acționari de tip C); alte organizații sau persoane fizice interesate să contribuie la dezvoltarea afacerii (acționari de tip D).

Pe lângă cunoștințele de ordin comercial necesare funcționării întreprinderii sociale de inserție legate de fluxurile financiare, funcționarea pieței și adaptarea la cerințele acesteia, capital, detaliile tehnice ale testărilor etc.) managerul Passwerk a devenit conștient de importanța formării profesionale și asistenței pre și post angajare a persoanelor cu autism, elemente specifice sectorului non-profit. Pentru echilibrarea celor doi poli s-a optat pentru forma juridică a „*CVBA met sociaal oogmerk*” adică a unei asociații cu răspundere limitată și scop social. În acest fel se putea garanta păstrarea obiectivului principal (posibilitatea oferirii de locuri de muncă pentru persoane cu tulburări din spectrul autist) și reinvestirea profitului obținut în dezvoltarea activității.

Modelul de afacere *Passwerk* are două dimensiuni. Atragerea, selecția, formarea și asistarea la locul de muncă a angajaților cu tulburări din spectrul autist este asigurată în totalitate de personalul *Passwerk* în timp ce atragerea și contractarea clienților din sectorul IT pentru serviciile furnizate cad în responsabilitatea celor două companii IT acționare ale *Passwerk* (acționarii de tip A).

Rămâne de văzut dacă și în cât timp *Passwerk* va reuși să devină rentabilă și fără subvențiile pe care le primește în această etapă de funcționare. Pe de o parte, este evident că angajații vor avea nevoie permanent de o formă de asistare ceea ce afectează competitivitatea întreprinderii însă se speră că productivitatea mai ridicată a angajaților cu tulburări din spectrul autist în domeniul testării aplicațiilor IT va compensa costurile legate de formare și asistare la locul de muncă.

Astfel, replicabilitatea acestui model și preluarea lui în alte țări depinde, printre altele, și de setul de instrumente și măsuri active de ocupare de care acestea dispun (subvenții ale salariilor, durata de acordare, subvenții pentru întreprinderile de acest tip, subvenții pentru formare profesională etc.). Pentru a ajunge la stadiul actual de dezvoltare, *Passwerk* a utilizat în faza inițială tot arsenalul de prevederi legale, servicii suport și instrumente existente în Flandra și Belgia. Condițiile oferite însă de acest început, la care se adaugă combinația fericită între nevoile companiilor de IT în materie de testare a aplicațiilor și randamentele atinse de persoanele cu tulburări din spectrul autist în acest domeniu, asigură premisele necesare unei dezvoltări durabile ale acestei întreprinderi sociale de inserție.

Regatul Unit al Marii Britanie: Andy's Kars

<http://www.andys-kars.co.uk>

Andy's Kars este un atelier auto înființat cu mai bine de 10 ani în urmă de Andy Kent în Bar Hill, Cambridgeshire. Andy Kent este el însuși o persoană cu deficiențe fizice și mentale dobândite în urma unei hemoragii cerebrale. În timpul perioadei de recuperare a luat decizia să utilizeze într-un mod inedit experiența acumulată în domeniul reparațiilor auto și să-și deschidă un atelier auto propriu, cu următoarea misiune: să ofere persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a deveni independente prin asigurarea accesului acestora la formare profesională și un loc de muncă.

Una dintre cele mai mari provocări cu care Andy s-a confruntat când și-a demarat afacerea a fost să găsească personal calificat care să aibă dorința și răbdarea să lucreze cu persoane cu diverse dizabilități. Pentru că acest lucru s-a dovedit dificil, a luat hotărârea ca mai întâi să se concentreze pe formarea persoanelor cu dizabilități ca mecanici auto, învățându-i în același timp cum să formeze la rândul lor alte persoane cu dizabilități în acest domeniu.

Pentru a obține maximul posibil de la angajații săi a fost necesar să găsească soluții pentru a le pune la dispoziție echipamente adaptate nevoilor lor individuale. Propria experiență ca persoană cu dizabilități s-a dovedit de asemenea utilă pentru că l-a ajutat să înțeleagă mai bine care au fost barierele pe care a fost nevoit să le depășească, ce l-a ajutat să reușească și mai ales ce l-a motivat să meargă mai departe.

La *Andy's Kars* fiecare program de formare este adaptat nevoilor individuale ale ucenicilor. Andy își face oamenii capabili să își îndeplinească obiectivele reamintindu-le constant de ceea ce își doresc să realizeze în viață. Motto-ul său este „Profesorul îți deschide ușa dar trebuie să intri de unul singur”. În ultimii 10 ani Andy a reușit să ajute, din propriul timp și pe propria cheltuială, mai mult de 100 de persoane cu dizabilități despre care puțini mai credeau că ar putea realiza ceva în viață.

Tot în urmă cu 10 ani Andy a reușit să modifice una dintre rampele folosite la ridicarea mașinilor astfel încât și utilizatorii de scaune cu rotile să le poată repara. Compania Mercedes a fost impresionată de această „inovație” care i-a inspirat să opereze o serie de adaptări în propriile ateliere de producție.

Iată câteva dintre metodele pe care Andy le aplică pentru a dezvolta persoanelor cu dizabilități capacitatea de a învăța și lucra în atelierul său auto:

- Fiecare persoană cu dizabilități primește un reportofon și o mini cameră video pentru a putea derula și vizualiza/asculta de câte ori simte nevoia discuțiile, cursurile și demonstrațiile de reparație a mașinilor la care au participat
- Recipientele pentru diverse substanțe sunt colorate diferit astfel încât fiecare să știe ce conține în funcție de culoare, fără a mai fi nevoit să citească eticheta
- Cheile de piulițe de diverse mărimi sunt colorate pentru a fi mai ușor diferențiate
- Manualele pentru securitate la locul de muncă conțin un număr foarte mare de imagini și mai puțin text pentru a putea fi parcurse și înțelese mai ușor
- Se folosesc mănuși de care sunt atașate cheile de piulițe
- Se folosesc stivuitoare manuale pentru ridicarea greutăților de către cei care au probleme cu spatele
- Se folosesc rampe de ridicare a mașinilor adaptate nevoilor persoanelor în fotolii rulante

Sumele necesare adaptării locului de muncă la necesitățile fiecărei persoane cu dizabilități în parte sunt colectate în urma unor campanii de strângere de fonduri inițiate de diverși voluntari care suțin cauza sa și diverse premii de care atelierul auto al lui Andy nu este deloc străin - *Small Organisation EDGE awards Winner (2005)*, *Garage of the year CMC Winner (2006)*, *Celebrating*

*Success JobCentrePlus Winner (2007), Leading the Way Remploy Winner (2007), Best Achiever Andrew Youle CRC (2008), Best Achiever Martin Bonham CRC (2009), Disabled Entrepreneur of the Year Stelios Finalist (2010), Trading Places Community Business Barclays Winner (2010)*²¹.

Pe de altă parte, datorită cunoștințelor lui Andy în materie de dizabilitate și adaptări necesare pentru autoturismele conduse de persoane cu dizabilități, atelierul său auto a ajuns să aibă clienți din tot regatul.

În cazul lui Andy accentul nu se pune doar pe repararea mașinilor, ci mai ales pe oameni. Lucrează cu și pentru persoane cu dizabilități, învățându-le să-și dezvolte competențele, abilitățile și cunoștințele care îi vor ajuta în timp să dobândească o calificare și pe mulți dintre ei chiar un loc de muncă.

Ungaria: Összefogás Rehabilitációs Nonprofit Kft

<http://osszefogas-eea.hu/indexeng.php>

Istoria acestei întreprinderi de economie socială se întinde pe mai multe decenii, fiind înființată în Csömör (un mic sat din apropierea capitalei Budapesta) în anul 1986 la inițiativa lui Erzsébet Szekeres. Motivația principală a constat în situația cu care aceasta se confrunta în mod direct ca mamă a unui băiat născut cu multiple dizabilități. Pentru că în acea perioadă contextul social și economic nu era prielnic dezvoltării armonioase a unui tânăr cu dizabilități (nu existau suficiente școli adaptate nevoilor copiilor și tinerilor cu dizabilități unde să învețe, nu existau apartamente sau case unde aceștia să își trăiască viața de adult, nu existau locuri de muncă unde să lucreze etc.) inițiativa a devenit conștientă că atât copiii și tinerii cu dizabilități cât și părinții acestora vor trebui să lupte pentru a-și câștiga drepturile și un loc în societate.

Astfel, în chiar prima zi de intrare în vigoare a Legii privind micile cooperative din Ungaria din 1986, Erzsébet Szekeres a pus bazele „Cooperativei Industriale Alianța” împreună cu 13 tineri cu dizabilități și doi părinți ca angajați. Ca bază materială a reușit să obțină de la autoritățile locale clădirile unei foste grădinițe și aproximativ trei hectare de teren. Investiția inițială a fost de 250.000 forinți sub forma unui credit. Acesta a fost punctul de pornire al acestui proiect de durată prin care s-au pus bazele unei rețele naționale care urmărește sprijinirea persoanelor cu dizabilități prin oferirea de cursuri de formare, locuri de muncă și locuințe protejate.

La început nu a fost posibil să fie asigurat și accesul la locuințe protejate ci doar la locuri de muncă. Până în anul 1989 toate persoanele cu dizabilități lucrau doar la domiciliu. Nu funcționau încă birouri, depozite sau ateliere iar pentru derularea activităților de zi cu zi erau utilizate, pe lângă suma obținută prin credit, fondurile guvernamentale alocate pe baza legislației în vigoare la acea dată. La sfârșitul lui 1989 au reușit să înființeze primul atelier în Budapesta și încă unul în zona rurală. În același an au primit și primii bani nerambursabili în urma unei aplicații cu care au deschis un mic magazin în Gödöllő și au început să construiască Centrul de Reabilitare în Csömör.

Cooperativa a fost nevoită să se dezvolte într-un ritm foarte rapid pentru a putea răspunde nevoilor existente, ținând cont în același timp și de constrângerile legate de resursele avute la dispoziție și legislația în vigoare. Acest proces anevoios a necesitat foarte multă creativitate și adaptabilitate din parte fondatorilor. A fost de asemenea nevoie să-și dezvolte metodele de pregătire a persoanelor cu dizabilități provenite din centre rezidențiale pentru a face față cerințelor locurilor de muncă și nu în ultimul rând, să învețe să pună accentul pe abilitățile avute la dispoziție în loc să se plângă de cele care lipsesc.

Filialele din mediul rural ale cooperativei au apărut pe măsură ce persoane cu dizabilități, părinții acestora, o școală sau autorități locale le solicitau să asigure locuri de muncă și locuințe protejate pentru persoane cu dizabilități. Unul dintre principiile cooperativei a fost încă de la început să ofere locuri de muncă persoanelor cu dizabilități chiar în localitățile de proveniență în loc să îi

²¹ <http://www.promotinggoodpractice.co.uk/2011/07/andys-ark-act-of-reasonable-kindness.html>

concentreze pe toți într-un singur loc. Astfel se utilizau resurse locale când se ofereau locuri de muncă și întreaga comunitate avea de câștigat.

În anul 2013, *Összefogás Rehabilitációs Nonprofit Kft* („Alianța pentru Reabilitare” – societate nonprofit cu răspundere limitată), succesorul legal al „Cooperativei Industriale Alianța”, a ajuns să aibă un număr de 570 de angajați cu dizabilități intelectuale sau fizice severe în cadrul a 16 tipuri de departamente ce funcționează în 22 de sate sau orașe din Ungaria. Pentru a asigura o abordare integrată a problematicii persoanelor cu dizabilități pe care le sprijină, Erzsébet Szekeres a înființat și „Fundația pentru drepturi egale!” prin care se oferă servicii de îngrijire și locuințe protejate unui număr de 76 de beneficiari. Aceste două organizații cooperează foarte strâns dat fiind gradul semnificativ de complementaritate al activităților lor.

Activitățile *Összefogás Rehabilitációs Nonprofit Kft* acoperă atât sectorul de producție (atelier de lumânări, țesătorie, broderie, ceramică), servicii pentru terți (gătire, curățenie, îngrijirea spațiilor verzi, asamblare, sortare, ambalare) cât și creșterea animalelor la ferma din Bakonykúti.

Printre organizațiile și companiile care susțin activitatea *Összefogás Rehabilitációs Nonprofit Kft* și a „Fundației pentru drepturi egale!” se află Bricostore, Baumax, Fundația ESSL, Fundația Vodafone Ungaria, Westel, Fundația Philadelphia, *Nemzeti Civil Alapprogram*, *Lions International*, *Villum Kann Rasmussen Fonden & Velux Fonden* și mai ales *Lebenshilfe im Nurnberger Land Stiftung* care le-a oferit sprijin nu doar material ci și de know-kow.

Partea III. Modele specifice concrete de întreprinderi sociale pentru persoane cu dizabilități

În cadrul paletelor largi de activități acoperite de economia socială, acele structuri care vizează integrarea socială și profesională a persoanelor vulnerabile reprezintă doar o mică parte dar una de un real interes în aceste vremuri marcate de un șomaj ridicat” (Davister et al., 2004: 1). În cele ce urmează vom prezenta cu titlu de exemplu o serie de întreprinderi sociale de inserție care sunt fie inițiate de persoane cu dizabilități, fie urmăresc integrarea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități provenite din trei regiuni de dezvoltare ale țării: București Ilfov, Centru și Nord-Vest.

III.1. Modele de întreprinderi sociale

III.1.1. FDP STORE TEAM SRL²²

Promotorul inițiativei de economie socială: Fundația Dezvoltarea Popoarelor – filiala Cluj

Forma de organizare juridică: societate cu răspundere limitată (SRL)

Adresa: Bulevardul Eroilor, numărul 48, apartament 13, Cluj-Napoca, județul Cluj

Telefon: 0264 433 940

Persoană de contact: Mathe Arpad, director executiv

arpad.mathe@fdpsr.ro

<http://www.fdpsr.ro>

Promotorul inițiativei de economie socială

Fundația Dezvoltarea Popoarelor (FDP) a fost înființată în 1996 cu sprijinul fundației italiene Associazione Volontari per il Servizio Internazionale de către voluntari italieni și români. Obiectivul fundației îl reprezintă protecția copiilor aflați în situații de risc: abandonati, infectați cu HIV, de etnie roma etc. După șaptezeci ani de funcționare neîntreruptă, FDP și-a extins ariile de intervenție rămânând însă fidelă misiunii sale de a oferi oportunități socio-educative și de integrare profesională grupurilor marginalizate social.

FDP are sediul central în București și filiale în Arad, Cluj și Dâmbovița. FDP este activă în patru regiuni de dezvoltare: București–Ilfov, Vest, Nord-Vest și Sud-Muntenia. Filiala FDP Cluj, pe care o prezentăm în continuare, activează din 1997 și respectă aceleași obiective ca și organizația „mamă” din București. FDP Cluj a fost acreditată în anul 2006 ca furnizor de servicii sociale, desfășurate în Centrul „Compania”. Din anul 2009 a fost autorizată de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Cluj ca furnizor de servicii de ocupare (informare, orientare și consiliere profesională, consiliere psihologică și de mediere a muncii). Beneficiarii sunt persoane cu dizabilități provenite din instituțiile de învățământ speciale, absolvenți de școli profesionale, persoane de etnie roma, persoane fără adăpost sau aflate în căutarea unui loc de muncă (șomeri înregistrați și neînregistrați). Nu în ultimul rând, FDP Cluj este autorizată și ca furnizor de servicii de formare profesională. Cursurile de calificare sunt organizate pentru ocupațiile de peisagist-floricultor,

²² La elaborarea textului au fost utilizate materiale informative și fotografii puse la dispoziție de Fundația Dezvoltarea Popoarelor – filiala Cluj

operator introducere, validare și prelucrare date și agent de pază și ordine. Cursul de lucrător comercial este în curs de autorizare de către Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților.

Pe baza experienței și din dorința abordării într-o manieră durabilă a integrării socio-profesionale a categoriilor vulnerabile, FDP implementează în perioada iulie 2010 – iunie 2013 proiectul „Parteneriate active pentru dezvoltarea economiei sociale”, cofinanțat din FSE, în parteneriat cu alte patru organizații: Asociația Patronatul Unimpresa – Unione delle Imprese Italiane în România (România), Fundația Unimpresa Formazione (Italia), CDO Opere Sociali (Italia) și ASLAM – Associazione Scuole Lavoro Alto Milanese (Italia). Obiectivul general al proiectului îl constituie dezvoltarea unor noi modele de economie socială la nivelul a patru din regiunile României (București – Ilfov, Vest, Nord – Vest și Sud-Muntenia), în scopul facilitării accesului pe piața muncii a 240 de persoane excluse/expuse riscului de excluziune socială și promovării unei societăți incluzive²³.

Inițiativa de economie socială

FDP Store Team SRL a fost înființată de FDP Cluj în noiembrie 2011, o provocare în sine dat fiind faptul că întreprinderea socială nu constituie un rezultat pentru proiectul menționat anterior. Practic, inițiativa de ES funcționează pur și simplu din dorința angajaților FDP Cluj de a sprijini persoane marginalizate din regiunea de dezvoltare Nord-Vest prin utilizarea resurselor umane, materiale, financiare și non financiare interne ale organizației.

Un pas premergător înființării întreprinderii sociale l-a constituit crearea unui atelier protejat în februarie 2011 pentru beneficiarii filialei FDP Cluj. În atelier se produc obiecte de artizanat confecționate manual: farfurii, suporturi de șervetele (prin tehnica traforajului) și păpuși „bangorici” (după acțiuni de stropire repetată de către viitorul „proprietar”, acesta se poate lăuda cu o superbă freză punk din iarbă de gazon). Cei mai încântați clienți ai „bangorici”-lor sunt copiii, care învață astfel să aibă grijă de „ceva/cineva” cu mult mai multă personalitate decât o simplă plantă. În plus, „bangorici”-ul poate fi tuns din când în când, fără să se supere dacă operațiunea nu este neaparat un mare succes pentru că, evident, freza îi va crește în scurt timp la loc...

Suma necesară înființării societății cu răspundere limitată a fost strânsă „ban cu ban” prin comercializarea obiectelor de artizanat la festivaluri, târguri (de exemplu Festivalul național al organizațiilor neguvernamentale (ONG) din România - ONGFest) și evenimente de profil sprijinite de diferiți finanțatori. United Way a facilitat organizarea unor expoziții cu vânzare la sediile unor multinaționale cu mulți angajați.

Tot ca etapă premergătoare înființării societății comerciale (SC) a fost proiectarea ideii de afacere. Ca orice antreprenor la început de drum, inițiatorii și-au adresat o serie de întrebări. Ce să producem? Cum să producem? Avem cunoștințele și resursele necesare? Cui vom vinde produsele noastre? Cum vom vinde? La ce preț? Cine altcineva mai produce? Și unde? șamd. Concomitent, inițiatorii nu au pierdut din vedere misiunea organizației și nevoile reale, competențele și abilitățile beneficiarilor pentru care, în definitiv, intenționau să dezvolte întreprinderea socială.

Soluția aleasă pentru a identifica „răspunsul corect” a fost una cât se poate de orientată către piață și anume un studiu de fezabilitate.

Am subcontractat firme specializate care ne-au oferit sprijinul în realizarea cercetărilor, pornind din start de la premisa că avem nevoie de o nișă de piață neexploată la maxim, care să corespundă atât experienței deja acumulate de către membrii echipei de management, cât și potențialului beneficiarilor”. (Mathe Arpad, directorul executiv al FDP Cluj).

Posibilele domenii de activitate care au corespuns criteriilor au fost: producerea tâmplăriei din policlorură de vinil (PVC), confecționarea obiectelor artizanale de lemn, servicii profesionale de

²³ Prezentarea integrală a proiectului poate fi accesată pe pagina de internet a FDP <http://www.fdpnr.ro>

curățenie sau amenajarea și întreținerea spațiilor verzi. În urma analizei studiilor de piață, s-a optat pentru tâmplăria PVC datorită avântului spectaculos luat de segmentul tâmplăriei termoizolante, volumului relativ mare al cererii în domeniu chiar și în actuala perioadă de criză economică și barierele joase la intrarea pe această piață. În luarea deciziei a contat experiența de aproape zece ani în toate etapele de producție din industria tâmplăriei PVC a administratorului întreprinderii sociale, Dumitru Moldovan. Pentru el producerea geamurilor termopan nu mai avea nici un secret.

Odată ales domeniul de activitate, inițiatorii întreprinderii sociale au urmărit să înființeze mai mult decât un simplu atelier de tâmplărie.

Ne-am dorit inovații, calitate, atenție pentru nevoile tinerilor. Întreprinderea noastră socială își propune nu numai să le ofere beneficiarilor un loc de muncă sau un spațiu de practică în care să își dezvolte competențele pentru muncă, ci să ofere și un program educațional nou și inovator pentru acei tineri care prezintă probleme de integrare socială cauzate de dizabilitate, sărăcie sau absența unui suport social.”
(Andreea Sterea, ofițer proiecte FDP Cluj)

După analiza competențelor profesionale disponibile, inițiatorii s-au văzut puși în situația ca un grup în care predominau profiluri din domeniul social (asistenți sociali, psihologi și psihopedagogi), să pună pe picioare un plan de afaceri viabil. Dorința de a învăța mecanismele pentru trecerea de la idee la practică a fost decisivă.

Acela a fost momentul în care s-au hotărât pentru înscrierea în ediția din 2011 a competiției întreprinderilor sociale lansată de *Nonprofit Enterprise and Self-Sustainability Team* (NESsT) România. Echipa FDP s-a bucurat de acces la asistență tehnică și consultanță de afaceri individualizată în cadrul unui program intens în care s-au străduit să facă față concurenței celorlalte inițiative de antreprenariat social înscrise în program. Tot mai puține organizații participante s-au calificat pe măsura parcurgerii etapelor eliminatorii în vederea obținerii unuia dintre cele cinci premii puse în joc. Echipa FDP a ajuns în etapa finală a competiției cu șanse foarte mari de a se număra printre învingători. Câștigarea competiției înseamnă intrarea în portofoliul NESsT, sprijin financiar și consultanță de afaceri pe o perioadă cuprinsă între doi și patru ani pentru dezvoltarea întreprinderii lor sociale.

Activitatea întreprinderii sociale a început oficial la sfârșitul anului 2011, un alt moment plin de provocări care a solicitat la maximum abilitățile inovatoare, creative și adaptabilitatea noilor antreprenori sociali. Banii nu au fost suficienți pentru utilaje și echipamente, cea mai mare parte a investiției inițiale în cazul unui atelier de producție. Prin mobilizarea resurselor specifice funcționării ONG-urilor (parteneriate, sponsorizări sau donații), atelierul a fost dotat cu utilajele necesare. Chiar dacă nu erau de ultimă generație, funcționau, ceea ce a fost suficient pentru etapa de început.

Spațiul de producție are o suprafață de aproximativ 150 de metri pătrați și este amplasat în comuna Mintiu Gherlii, la aproximativ 50 de km de Cluj-Napoca. Clădirea aparține fostei cooperative agricole de producție. După negocieri, proprietarul clădirii a fost de acord cu chirie zero pentru primul an, ceea ce a contat pentru perioada inițială de funcționare.

Din primele zile de funcționare în întreprinderea socială au fost angajați trei dintre cei cinci tineri cu dizabilități accentuate și medii din atelierul protejat. Activitatea lor se desfășoară sub coordonarea maistrului Gabriel Bozeșan. După acreditarea FDP Cluj ca furnizor de servicii de formare și pentru ocupația de confecționer geam dublu termo-izolator, vor fi calificate încă zece persoane cu dizabilități.

Conform prevederilor Legii 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap cu modificările și completările ulterioare, odată îndeplinite condițiile de eligibilitate pentru funcționarea unei UPA, SC a întreprins rapid demersurile necesare. Autorizația a fost eliberată de DPPH în aprilie 2012.

Un alt element care a contribuit la dezvoltarea a întreprinderii sociale a fost păstrarea strânsei legături cu mediul de afaceri. Într-un eveniment organizat la Cluj-Napoca în noiembrie 2011 cu sprijinul partenerilor de la Confindustria, inițiatorii întreprinderii sociale au avut oportunitatea de a

se întâlni cu reprezentanți români și străini ai mai multor firme producătoare de tâmplărie PVC. Reprezentanții unei companii din străinătate au fost impresionați de planul ambițios și bine pus la punct de a dezvolta o întreprindere socială în care să producă tâmplărie PVC având ca angajați persoane cu dizabilități. Membrii companiei străine le-au propus colegilor români o colaborare cu comenzi pentru export și și-au asumat achiziția materialelor, exportul și vânzarea. Pentru onorarea contractelor întreprinderea socială a depus eforturi susținute pentru a face față standardelor de calitate competitive pe piața internațională. Și a reușit!

Nu a fost neglijată nicio clipă publicitatea. Prin forțe proprii dar și cu sprijinul FDP Cluj și FDP București, activitatea întreprinderii sociale este promovată pe toate canalele de informare: pagină de internet²⁴, distribuirea materialelor informative și de prezentare a produselor. S-a continuat participarea la diverse conferințe, expoziții, festivaluri și târguri, S-au organizat zilele porților deschise în colaborare cu alte ONG-uri sau cu mediul de afaceri. Eforturile au fost răsplătite: cu sprijinul FDP București s-a încheiat un contract la nivel național cu hipermarket-ul Cora pentru 600 de păpuși „bangorici”. Negocieri asemănătoare au fost demarate cu lanțurile Brico și Dedeman.

Majoritatea clienților SC FDP Store Team S.R.L. sunt persoane juridice (*dealeni*). Un singur client, SC Clujana S.A., cumpără produse de la această UPA conform prevederilor Legii 448/2006. Ceilalți clienți nu sunt interesați de acest aspect. Promovarea statutului de UPA și implicit mărirea numărului de comenzi este una din direcțiile viitoare de acțiune. În acest sens, s-a pregătit participarea la licitațiile publice de pe Sistemul Electronic de Achiziții Publice (SEAP).

Din punct de vedere al impactului social, tinerii cu dizabilități angajați în întreprinderea socială participă și la un program educațional de dezvoltare a deprinderilor de viață independentă, corelat cu educație pentru muncă, tutorat și mentorat. Demersul se desfășoară în Centrul pentru Dezvoltarea Deprinderilor de Viață Independentă.

Toți tinerii cu dizabilități vor fi însoțiți, pe perioada angajării, de către un tutore care le va monitoriza activitatea și îi va superviza pentru a le oferi suport social și a-i ajuta să se adapteze la cerințele de pe piața liberă a muncii (Andreea Sterea, ofițer proiecte FDP Cluj).

UPA FDP Cluj întocmește un plan individual de acțiune pentru fiecare angajat cu dizabilități. Se urmărește explicit ca tinerii cu dizabilități să reușească să se angajeze pe piața liberă a muncii după o perioadă de timp mai scurtă sau mai lungă, în funcție de capacitatea fiecăruia. Se construiește astfel o punte peste prăpastia dintre situația de excluziune socială a acestor tineri, debutul perioadei lor active (16-18 ani) și un loc de muncă real, relativ bine plătit, pe piața liberă.

Pornirea unei UPA este un pas enorm pentru persoanele cu dizabilități și ocazia de a avea o activitate, altfel stăteam acasă toată ziua că nu vrea nimeni să ne angajeze. (G.P, tânăr cu dizabilități angajat, SC FDP Store Team S.R.L.).

Atmosfera de lucru în întreprinderea socială este plăcută și participativă, administratorul lucrând și el cot la cot cu angajații. Se organizează frecvent diverse: „ieșiri”, întâlniri cu membri ai familiilor sau oameni din comunitatea în care funcționează întreprinderea socială etc. Evenimentele de socializare au un rol bine definit în sudarea colectivului și integrarea socială a tinerilor cu dizabilități în comunitate.

Pe termen mediu și lung, lucrurile arată promițător dat fiind acest început. Cu siguranță probleme vor mai apărea, erori s-au mai făcut și foarte probabil se vor mai face, însă ceea ce rămâne important și în timp va face diferența este capacitatea inițiatorilor de a învăța din propriile greșeli, de a se adapta contextelor mereu în schimbare și, nu în ultimul rând, dorința de a reuși.

²⁴ www.teamstore.ro

III.1.2. Albă ca Zăpada²⁵

Promotorul inițiativei de economie socială: Fundația „Ajutați Copiii România”

Forma de organizare juridică: secție comercială în cadrul unui ONG

Adresa: strada René Descartes, numărul 6, Cluj-Napoca, județul Cluj

Telefon: 0264 598 581; 0744 496 387

Persoană de contact: Ana Maria Coroian, director

office@ajutaticopiii.ro

<http://www.ajutaticopiii.ro>

Promotorul inițiativei de economie socială

Fundația „Ajutați Copiii România” a luat ființă în anul 2000 cu sprijinul Asociației „Kinderhilfe Rumanien” e.V.²⁶ din Hamburg, Germania. Rolul fundației a fost să preia și să continue punerea în practică a proiectelor demarate de asociația germană în România. Obiectivele fundației vizează crearea și furnizarea de servicii sociale personalizate pentru copii și tineri cu nevoi speciale, dezvoltarea și menținerea de parteneriate inter-instituționale în favoarea facilitării accesului tinerilor cu dizabilități la un loc de muncă și o locuință.

Unul dintre proiectele preluate de către Fundația „Ajutați Copiii România” este o spălătorie de haine înființată în 1994 cu sprijinul Ministerului pentru Cooperare Economică și Dezvoltare din Germania și a Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca. În spălătorie au fost angajate doar persoane cu dizabilități, o inițiativă rară pentru perioada respectivă la nivel național.

Ulterior Fundația „Ajutați Copiii România” a dezvoltat și diversificat activitățile și serviciile sociale menite să promoveze și să sprijine integrarea socio-profesională a beneficiarilor săi, preponderent tinere absolvente de școli speciale care din acel moment nu mai primesc nici o formă de asistență din partea statului, fiind lipsite de orice perspectivă a unui trai independent. Menționăm proiectul „Cinderella” implementat în municipiul Gherla, județul Cluj în cadrul căruia se asigură spațiu de cazare și sprijin în inserția pe piața muncii pentru mai mult de 50 de tinere provenite din centre de plasament.

Inițiativa de economie socială

În urma intrării în vigoare a Legii 448/2006, spălătoria funcțională din 1994 s-a acreditat în decembrie 2006 ca UPA cu denumirea „Albă ca Zăpada”. Un aspect demn de menționat este faptul că această UPA a fost prima din județul Cluj și printre primele din țară. Obiectivele întreprinderii sociale sunt crearea de locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități provenite din rândul beneficiarilor fundației și îmbunătățirea gradului de participare la o viață profesională și socială activă. În plan secundar se urmărește ca veniturile asigurate de funcționarea întreprinderii sociale „Albă ca Zăpada” să finanțeze parțial proiectele sociale ale fundației.

În urma analizei nevoilor clienților de pe piață în raport cu capacitățile și abilitățile angajaților întreprinderea socială „Albă ca Zăpada” oferă trei tipuri de servicii: spălătorie de articole textile, curățenie și ecologizare a spațiilor verzi. Le prezentăm în continuare pe fiecare:

- Serviciul de spălătorie a articolelor textile este practic cea mai veche activitate desfășurată în UPA „Albă ca Zăpada”. Dotarea cu utilaje profesionale de spălat și călcat s-a realizat cu ajutorul Ministerului pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (Germania), Asociației „Kinderhilfe Rumanien” e.V. (Germania), și al organizației neguvernamentale „Johhaniter

²⁵ La elaborarea textului au fost utilizate materiale informative și fotografii puse la dispoziție de Fundația „Ajutați Copiii România” iar anumite date factuale au fost preluate de pe pagina de internet organizației neguvernamentale menționate: <http://www.ajutaticopiii.ro/>

²⁶ <http://www.kinderhilfe-rumaenien.com/>

Unfal Hilfe" (Germania). Spațiul de aproximativ 30 de metri pătrați din strada Clinicilor nr. 9, Cluj-Napoca, a fost concesionat de Universitatea Babeș-Bolyai. Spălătoria oferă servicii de spălat, uscat, călcat și apretat pentru articole textile. La ora actuală sunt angajate cinci persoane cu diverse tipuri și grade de dizabilități.

- Serviciile de curățenie sunt asigurate printr-o echipă mobilă, de cinci persoane cu forme ușoare de dizabilitate și/sau provenind din centre de plasament. Ele sunt „detașate” săptămânal câte două sau trei zile la sediile clienților cu care s-au încheiat contracte de prestări servicii.
- Serviciile de ecologizare a spațiilor verzi sunt prestate printr-o echipă mobilă de cinci persoane cu dizabilități și/sau provenind din centre de plasament și două persoane valide, planificatori ai muncii asistate.

Dintre cei 24 de angajați ai Fundației „Ajutați Copiii România” 12 sunt persoane cu dizabilități care lucrează în UPA „Albă ca Zăpada”. În majoritatea cazurilor, dezavantajele de ordin social și profesional cu care se confruntă aceste persoane sunt amplificate de discriminările asociate apartenenței la etnia roma și de faptul că provin din centre de plasament. În acest context, exemplul reușitei integrării lor socio-profesionale este cu atât mai mult de apreciat.

Statutul de UPA al întreprinderii sociale „Albă ca Zăpada” este considerat benefic din punct de vedere economic de către Mihaela Ardeleanu, coordonatorul întreprinderii sociale: „Efectiv ne-a scos din faliment”. Meritul celor care conduc întreprinderea ține atât de rapiditatea cu care au îndeplinit formalitățile necesare obținerii statutului de UPA la foarte scurt timp după publicarea Legii 448/2006 cât și de maniera în care au reușit să valorifice oportunitățile și facilitățile prevăzute de lege.

Transferul de *know-how* de la fondatorii germani în ceea ce privește conducerea ca afacere a întreprinderii sociale a fost nesemnificativ astfel că „terenul a fost deșțelenit” chiar de coordonatorii întreprinderii sociale. A fost nevoie de multă muncă de lămurire a angajatorilor potențiali clienți. Prin perseverență și o capacitate de convingere demne de invidiat, s-a reușit încheierea a 47 de contracte pentru toate categoriile de servicii prestate. Clienții sunt organizații din sfera publică (licee, primării, spitale, școli, universități) și privată (fabrici, policlinici). În anul 2012, 24 dintre contracte se derulează în continuare. Mai mult de jumătate dintre ele sunt încheiate în acord cu statutul de UPA conform art. 78 din Legea 448/2006.

Diversificarea serviciilor prestate s-a făcut în timp, atunci când „s-a simțit” că din punct de vedere organizatoric întreprinderea socială era pregătită. Dovada că pasul a fost bine cântărit iar implementarea a fost un succes constă în faptul că introducerea serviciilor de curățenie și a celor de ecologizare a spațiilor verzi în anul 2007 a condus efectiv la dublarea cifrei de afaceri față de anul precedent. Veniturile au crescut anual astfel că, în ciuda perioadei de criză economică, cifra de afaceri a UPA „Albă ca Zăpada” a ajuns în 2011 să se tripleze comparativ cu din 2006, înainte de diversificarea serviciilor prestate și adoptarea Legii 448/2006.

Un rezultat economic atât de bun nu putea rămâne fără „consecințe”: dacă în 2010 veniturile generate de întreprinderea socială acopereau 53% din veniturile fundației, un procent performant în sine, în anul 2011 s-a ajuns la 58%, estimându-se ca în 2012 să se acopere 64%. Mai mult decât atât, întreprinderea socială înregistrează un profit prin care fundația își finanțează integral deficitul activităților sociale (volumul atras de finanțări nerambursabile este inferior costurilor generate de activitățile sociale ale fundației) pe anul 2011. O parte a profitului este reinvestită în dezvoltarea întreprinderii sociale.

Majoritatea clienților UPA achiziționează serviciile furnizate datorită competitivității lor asigurate prin calitate și preț, prea puțini fiind receptivi la ideea că organizația oferă locuri de muncă unor persoane cu dizabilități.

În întreprinderea socială activitatea de zi cu zi este organizată în așa fel încât fiecare angajat are sarcini și responsabilități clare și cunoscute de întregul colectiv. În momentul în care un angajat sau altul lipsește, munca sa este imediat preluată și acoperită în cele mai bune condiții de angajați prezenți.

Fluctuația personalului cu dizabilități din UPA este redusă, doar două persoane au renunțat la locurile de muncă oferite și serviciile de integrare socială asigurate de fundație. Recrutarea se face în special din rândul beneficiarilor cu dizabilități ai proiectului „Cinderella” în colaborare cu centre rezidențiale și centre de tip familial din Bistrița, Cluj-Napoca, Gherla, Huedin și Zalău. Pentru fiecare angajat se ține o evidență bine pusă la punct care cuprinde contractul de muncă (pe perioadă nedeterminată și normă de muncă întreagă / parțială - dozarea volumului de muncă se face în funcție de recomandările medicale), anexele aferente contractelor de muncă, fișa de post, documentele privind protecția muncii și prevenirea și stingerea incendiilor, analizele efectuate la angajare și apoi periodic privind medicina muncii, fișa de evaluare a abilităților. Coordonatorul UPA nu s-a confruntat cu dificultăți legate de obținerea certificatelor medicale care să ateste faptul că persoanele cu dizabilități sunt apte de muncă.

În plan social, tinerelor angajate în întreprinderea socială li se asigură o locuință printr-un program al fundației indiferent dacă au sau nu dizabilități. Ele beneficiază de îndrumare și consiliere în muncă, cultivându-li-se deprinderile de viață independentă prin familiarizarea cu responsabilitățile implicate de ocuparea unui loc de muncă (respectarea regulamentului de ordine interioară, a procedurilor de lucru, a programului, disciplina la locul de muncă), depășirea primelor întrebări legate de relația cu un angajator, managementul timpului, managementul banilor, stabilirea priorităților etc. Obiectivul demersului îl reprezintă crearea unei experiențe pozitive într-un mediu profesional real, menită să le pregătească pe tinere pentru o relație profesională cu angajatori din afara UPA.

Aici am învățat să mă duc pe un drum bun, cum să-mi gestionez banii, să muncesc și să fac multe lucruri noi pentru mine (E.T., tânără cu dizabilități angajată în cadrul UPA „Albă ca Zăpada”)

Cu sprijinul asistenților sociali ai fundației se întocmește un dosar pentru fiecare angajat în baza căruia rezultă un plan de intervenție personalizat. Astfel este urmărit parcursul socio-profesional individual al angajaților cu dizabilități: înregistrarea progreselor obținute, orientare profesională în funcție de aspirații și nevoi, estimarea gradului de angajabilitate pe piața liberă a forței de muncă și, în măsura posibilităților, evoluția după părăsirea mediului protejat. Fundația intenționează să identifice în viitorul apropiat o sursă de finanțare nerambursabilă destinată monitorizării evoluției profesionale și sociale a celor integrați pe piața liberă a muncii.

Pentru o cât mai bună socializare a angajatelor întreprinderii sociale, timpul liber este petrecut împreună (se organizează excursii).. Colectivul este bine sudat, atmosfera de lucru foarte bună, existând o relație angajat-angajator flexibilă și o legătură permanentă între management și angajați. Angajații primesc premii și cadouri, ceea ce contribuie la dezvoltarea abilităților lor sociale.

Fără excepție, angajatele UPA „Albă ca Zăpada” se află la primul loc de muncă, fiind cel mai dificil de reintegrat tinere beneficiare ale fundației. Acest fapt vine să sublinieze rolul crucial jucat de această întreprindere socială în viața angajatelor sale atât în plan social cât și profesional.

III.1.3. DIZAB-ROM²⁷

Promotorul inițiativei de economie socială: Fundația Umanitară HAND-ROM
Forma de organizare juridică: secție comercială în cadrul unui ONG
Adresa: Strada Negru Vodă, numărul 36, orașul Curtea de Argeș, județul Argeș
Telefon/Fax :0248 268 082; 0723 914 172
Persoană de contact: Costel Nicolae, director general
handrom@yahoo.com
<http://www.handrom.ro/>

Promotorul inițiativei de economie socială

Fundația Umanitară de Orientare și Integrare Socială HAND-ROM a fost înființată la sfârșitul anului 1999 în Curtea de Argeș de către persoane cu dizabilități. Este o organizație neguvernamentală, acreditată ca furnizor de servicii sociale. Eforturile lor se îndreaptă către școlarizarea copiilor cu cerințe educaționale speciale, abilitare-reabilitare și consiliere în vederea integrării sociale. Fundația desfășoară activități de informare și conștientizare a comunității asupra nevoilor și constrângerilor cu care persoanele cu dizabilități se confruntă în viața de zi cu zi.

Fundația HAND-ROM este o inițiativă singulară în nordul județului Argeș. Centrul de zi „Marina” inaugurat de fundație în septembrie 2002 în Curtea de Argeș a reprezentat o alternativă la măsurile adoptate de autoritățile publice locale de închidere a Centrului de Plasament Special din Tigveni, a Centrului de Plasament Special Valea Nandrii și a Școlii de Ucenicie Fete Șuici. În urma închiderii centrelor, un număr considerabil de copii cu dizabilități nu s-au mai regăsit în cadrul sistemului de educație specială sau în cel de masă. Sistemul educațional public este insuficient pregătit pentru a facilita accesul copiilor cu dizabilități (**Centrul Educația 2000+, 2009: 43). Centrul de zi asigură educația timpurie și pregătirea școlară necesară pentru ca elevii de acum să aibă capacitatea de a deveni independenți la vârsta adultă. Deschiderea centrului a fost susținută printr-un proiect finanțat de reprezentanța Fondului Internațional pentru Urgențe ale Copiilor al Națiunilor Unite (UNICEF) în România. Durabilitatea proiectului a fost asigurată prin dezvoltarea unui parteneriat public–privat cu Consiliul Județean Argeș prin Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) Argeș și Primăria Municipiului Curtea de Argeș. Centrul de zi oferă acces la educație și instruire, terapii, consiliere și pregătire preprofesională pentru 100 de copii și tineri cu dizabilități din nordul județului Argeș.

În aprilie 2009, după modelul Centrului de zi Marina, Consiliul Județean Argeș prin DGASPC Argeș a înființat în parteneriat cu fundația HAND-ROM Centrul de zi „Paraschiva” în satul Retevoiești-Pietroșani. Beneficiarii centrului sunt 25 de copii cu cerințe educaționale speciale care erau nevoiți să se deplaseze 40 de km pentru a frecventa Centrul de zi „Marina”. Implicarea părinților copiilor cu dizabilități, a comunității și a grupului local de inițiativă în acest demers a fost crucială. Asociația de părinți administrează în prezent Centrul de zi „Paraschiva”.

Cele două centre furnizează programe de educație alternativă și recuperare adaptate la personalitatea și la abilitățile fiecărui beneficiar. În urma aplicării diverselor terapii compensatorii (kinetoterapie, logopedie, psihodiagnoză, ludoterapie sau ergoterapie) s-au înregistrat progrese vizibile în rândul beneficiarilor. Cele două centre au „meritul” de a fi reactivat parțial forța de muncă locală specializată din rândul cadrelor didactice ale fostelor centre speciale de plasament desființate din zonă.

²⁷ La elaborarea textului au fost utilizate materiale informative și fotografii puse la dispoziție de Fundația Umanitară de Orientare și Integrare Socială HAND-ROM iar anumite date factuale au fost preluate de pe pagina de internet organizației neguvernamentale menționate: <http://www.handrom.ro/>

Inițiativa de economie socială

În contextul în care tot mai mulți din beneficiarii ai Centrului de Zi „Marina” se apropiau sau depășeau vârsta majoratului iar identificarea unui loc de muncă pe piața liberă se prefigura a fi mai degrabă o misiune imposibilă, s-a simțit nevoia creării unui spațiu adecvat de pregătire preprofesională care să formeze tinerii cu dizabilități în diverse meserii. Astfel a luat naștere atelierul protejat DIZAB-ROM care oferă consiliere vocațională și contribuie la pregătirea preprofesională în meseriile de lumânărar și legător manual poligraf. Beneficiarii atelierului au diferite grade (accentuate, medii sau ușoare) și tipuri (psihic, locomotor, auditiv, vizual) de dizabilități și nu au posibilitatea de a urma cursurile unui liceu sau școli profesionale. Zona de proveniență a beneficiarilor include 21 de comune arondate municipiului Curtea de Argeș (Albești, Aref, Băiculești, Corbeni, Tigveni, Valea Danului, Valea Iașului etc.) ce concentrează aproximativ 17% din populația județului Argeș.

Atelierul protejat a fost demarat în anul 2009 printr-un proiect implementat de Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap. Finanțarea a fost asigurată ulterior de Fundația Soros prin Fondul de Urgență iar din 2011 se susține parțial printr-un parteneriat cu Episcopia Argeșului și Muscelului. Serviciile și produsele realizate în atelierul protejat sunt comercializate prin SC „Nicosmail” SRL înființată de Costel Nicolae, președintele Fundației HAND-ROM, în anul 2007 și autorizată în același an ca UPA.

Inițiativa de ES se remarcă printr-o abordare integrată a parcursului medical, profesional și social al tinerilor cu dizabilități prin desfășurarea în paralel a unui complex de activități ce vizează dezvoltarea abilităților pe toate cele trei planuri menționate anterior:

- evaluare și consiliere psihologică (individuală și de grup, în funcție de nevoile beneficiarilor);
- consiliere și orientare profesională;
- activități de recuperare și formare de abilități;
- pregătire preprofesională în meseriile de legător manual și lumânărar;
- activități de terapie ocupațională;
- asistență în procesul găsirii unui loc de muncă;
- sprijin după angajare;
- activități recreative și de socializare.

Prin acționarea simultană pe aceste paliere, triada formată din Fundația HAND-ROM, atelierul protejat DIZAB-ROM și UPA „Nicosmail” facilitează procesul lung și sinuos de integrare pe piața muncii a tinerilor cu dizabilități, transformându-i în membri activi ai comunităților în care trăiesc.

După 13 ani de activitate susținută în cadrul fundației căreia i-am dat viață, azi am satisfacția de a avea colegi de serviciu tineri ce cândva pășeau la școala în Centrul de zi MARINA. Adevărul de care nu mă îndoiesc este acela că tot ce nu te ucide te face mai puternic. Le sunt recunoscător tuturor celor care m-au făcut mai robust și mai aprig în apărarea și respectarea drepturilor persoanelor cu dizabilități (Costel Nicolae, președintele Fundației HAND-ROM).

Spațiul în care funcționează atelierul protejat are o suprafață de aproximativ 80 de metri pătrați. În baza unui parteneriat public-privat, spațiul este asigurat printr-o hotărâre a Consiliului Local din Primăria Municipiului Curtea de Argeș cu titlu gratuit până în anul 2014.

În ceea ce privește pregătirea pre-profesională desfășurată în atelier, se pune accent în special pe ucenicie, fundația HAND-ROM având o curriculă pentru 360 de ore. Noii veniți în atelier își încep pregătirea în domeniul legătoriei tradiționale prin cusutul manual în fascicule și în spirale, a serigrafiei sau în domeniul realizării lumânărilor. În atelier se produc lumânări manufacturiere, colorate, aromate sau sculptate în diverse forme.

Prin serviciile de legătorie atelierul execută operațiuni de legare și copertare a documentelor arhivate sau lucrărilor de licență ale studenților, explorând-se posibilitatea obținerii unor comenzi din partea instituțiilor publice locale. În atelier se produc diverse registre, carnete, albume foto și agende în formate speciale.

Atelierul de pregătire preprofesională a fost dotat cu echipamentele necesare pentru serigrafie astfel încât tinerii cu dizabilități să poată practica. A fost achiziționată și o imprimantă cu cerneală de sublimare și o presă care permit personalizarea unor căni, farfurii sau tricouri.

În vederea extinderii și diversificării serviciilor oferite, s-au achiziționat noi echipamente profesionale: un risograf²⁸ și un cutter-plotter. Se are în vedere „intrarea” pe piața formularelor și tipizatelor (avize de însoțire a mărfii, cărți de instrucțiuni dispoziții de plată, dosare, facturieri, fișe de magazie, ordine de deplasare, registre de casă etc.) și a produselor personalizate (coli cu antet, plicuri personalizate, afișe, fluturași, etichete etc.), risograful respectiv putând lucra cu hârtie obișnuită dar și tip offset de la 55 g până la 210 g. Fiind un echipament de dimensiuni reduse și ușor de utilizat, risograful se pretează perfect activității desfășurate în UPA. Cu ajutorul cutter-plotter-ului se vor putea executa diverse produse destinate industriei publicitare. Activitățile vor duce în timp la creșterea numărului de angajați (atât persoane cu dizabilități cât și persoane provenite din alte categorii defavorizate), generând în același timp venituri pentru susținerea serviciilor sociale furnizate de fundație.

Pe lângă serviciile și produsele de legătorie, lumânărit și serigrafie tinerii cu dizabilități din atelierul DIZAB-ROM realizează o serie de obiecte decorative și de artizanat, cu care participă cu succes la diverse târguri de profil, expoziții tematice cu vânzare, festivaluri sau evenimente culturale. Festivalul „Daruri și Tradiții”, organizat de Fundația HAND-ROM în colaborare cu organizații publice sau neguvernamentale locale, a ajuns în anul 2012 la cea de-a VI-a ediție.

Prin încadrarea în muncă a tinerilor cu dizabilități din atelierul protejat, aceștia dobândesc abilitățile și competențele profesionale necesare desfășurării activității în UPA „Nicosmail”. Se asigură astfel o finalitate serviciilor de dezvoltare în plan medical, profesional și social furnizate prin Fundația HAND-ROM și atelierul protejat DIZAB-ROM.

Îmi amintesc câte puțin despre părinții mei care au plecat în altă lume când eram încă prea mic. Sora mea m-a crescut iar la centrul de zi și atelierul protejat al fundației am învățat multe din ceea ce azi știu să fac. Prin intermediul personalului de la atelier am cunoscut multe persoane, lucru important pentru cei ca mine. Am fost băgat în seamă iar dacă părerea mea contează este și mai bine. Aș vrea ca toți de acolo să ajungă ca mine și eu să pot contribui ca fundația, prin centru și atelier, să-și continue activitatea pentru că sunt singura șansă ca tinerii și copiii aflați în situația mea să poată munci. (C.S, persoană cu dizabilități angajată a UPA „Nicosmail” SRL)

În plus, există o serie întreagă de reușite în ocuparea unui loc de muncă pe piața liberă a muncii de către angajați ai UPA „Nicosmail”, în unele cazuri chiar în multinaționale care au fabrici în zonă. Sistemul este completat printr-un veritabil mecanism de relaționare între foștii angajați ai UPA deja integrați pe piața liberă a muncii cu reprezentanții și actualii angajați prin care alți și alți tineri cu dizabilități din UPA sunt sprijiniți și recomandați agenților economici deveniți deja receptivi la ideea de a avea astfel de angajați. Un fapt remarcabil este faptul că în cadrul primei ediții a Galei Persoanelor cu Dizabilități organizată de ACTIVE WATCH - Agenția de Monitorizare a Presei, „Motivation!” România și Fundația „Vodafone” România în 2010 UPA „Nicosmail” i-a fost acordat Premiul la Categoria „Angajatorii abilității”.

În plan social, activitățile inițiate în atelierul protejat sunt strâns legate de o analiză realizată la nivel individual privind gradul de independență, tipul și gradul de dizabilitate, situația socio-familială, distanța față de domiciliu etc. Pe baza evaluării inițiale și a programului individual de

²⁸ Risograful este un echipament care îmbină anumite caracteristici ale tipografiei offset cu cele ale unui copiator, permițând costuri mult mai mici decât cele ale tehnologiei offset la tiraje mici sau decât cele ale tehnologiei laser la tiraje medii și mari.

integrare tinerii cu dizabilități din atelier beneficiază de consiliere și pregătire adaptată capacității de muncă.

Interacțiunea cu comunitatea, dincolo de operațiunile economice desfășurate, este întreținută prin faptul că nu numai tinerii cu dizabilități sunt implicați în activitățile atelierului ci și elevi de la școlile publice din comunitate care au părinții plecați la muncă în străinătate. Activitățile desfășurate în atelier contribuie la creșterea stimei de sine, îi fac pe tineri să se simtă utili și apreciați, unii învață o meserie iar alții și-au descoperit un *hobby*.

Atelierul protejat DIZAB-ROM este salvarea mea la care am visat dintotdeauna. Am realizat că pot fi util și răsplătit pentru tot ceea ce pot face și asta este cel mai mare stimulent pentru mine. Acum este un viitor și există o nădejde. (B.C., persoană cu dizabilități angajată Fundația HAND-ROM)

Pentru viitorul apropiat, ideile de dezvoltare ale atelierului sunt legate de o nouă colaborare cu primăria pentru valorificarea serelor abandonate ale orașului prin activități de grădinărit și cultivare de plante ornamentale. O nouă provocare, desigur. Cum însă de provocări nu au dus lipsă nici până acum iar celor mai multe li s-a făcut față cu succes, Costel Nicolae și colectivul său au încredere că și de data aceasta ideea se va transforma în realitate.

III.1.4. Cartonajul²⁹

Promotorul inițiativei de economie socială: Societatea cooperativă meșteșugărească „Cartonajul” București

Forma de organizare juridică: societate cooperativă meșteșugărească de gradul I

Adresa: Strada Valea Lungă, numărul 52 A, sector 6, București

Telefon: 021 444 0511 ; 021 444 1826

Persoană de contact: Cristinel Andrei, președinte

cartonajulscmb@yahoo.com

<http://www.cartonajul.ro>

Societatea cooperativă meșteșugărească (SCM) de gradul 1 „Cartonajul” București a fost înființată în anul 1965 și are ca scop dezvoltarea solidarității sociale și întraajutorarea membrilor cooperatori. Acest tip de funcționare reprezintă o alternativă viabilă economic la diversele forme de organizare ale operatorilor economici orientați spre profit. SCM-ul: , integrează principalele trăsături specifice ale sectorului: libertatea de acțiune economică, responsabilitatea individuală și securitatea socială³⁰. , În plus, în SCM Cartonajul București o bună parte din membrii cooperatori angajați sunt persoane cu dizabilități.

De-a lungul a aproape jumătate de secol de funcționare neîntreruptă, SCM „Cartonajul” București a cunoscut perioade mai mult sau mai puțin favorabile. Înainte de anul 1989 se aplicau diverse scutiri de la stat, priorități la comenzi și la furnizarea de materie primă. Măsurile erau proporționale cu ponderea angajaților persoane cu dizabilități raportată la numărul total personalului. SCM „Cartonajul” București atingea un procent de 80% angajați cu dizabilități. Din totalul de 1500 de angajați, 800 de persoane cu dizabilități lucrau la domiciliu.

După 1989, volumul de activitate și al personalului angajat s-au redus treptat odată cu restrângerea anvergurii sectorului cooperatist. În ciuda competiției tot mai accentuate de pe piață și a unui cadru de funcționare tot mai puțin generos, SCM „Cartonajul” București nu și-a schimbat profilul de angajator al persoanelor cu dizabilități. În anul 2005 și-a reorganizat activitatea în baza Legii

²⁹ La elaborarea textului au fost utilizate materiale informative și fotografii puse la dispoziție SCM „Cartonajul” București iar anumite date factuale au fost preluate de pe pagina de internet a societății cooperative menționate: <http://www.cartonajul.ro/>

³⁰ <http://www.ucecom.ro/romana/romana.htm>

1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției. Din anul 2007 a devenit UPA în baza Legii 448/2006. În anul 2012, SCM „Cartonajul” București este o societate cu capital integral privat. Din cei 36 de angajați 35% sunt cu dizabilități și trei salariați lucrează la domiciliu. Aproximativ 15% din cifra de afaceri este generat din sistemul de cotă reglementat prin Legea 448/2006.

SCM „Cartonajul” București realizează și distribuie o gamă diversificată de ambalaje și produse profesionale de carton: cutii pliante colective executate din diverse tipuri de carton, cutii pentru încălțăminte, cutii pentru arhivare documente, cutii pentru ambalat pizza, ambalaje pentru patiserie și cofetărie, , ambalaje confecționate din hârtie și mape și coperti destinate arhivării documentelor. În anul 2005 SCM „Cartonajul” București a obținut certificatul ce confirmă sistemul de management al calității conform cu cerințele standardului SR EN ISO 9001:2001.

Ca infrastructură, SCM „Cartonajul” București deține spații comerciale în care își desfășoară propria activitate și unele pe care le închiriază altor agenți economici, ca mijloc de suplimentare a veniturilor. Activitatea de producție ase desfășoară pe o suprafață de aproximativ 300 de metri pătrați.

Utilajele folosite nu sunt suficient de performante. Managementul SCM „Cartonajul” București depune eforturi pentru a sparge cercul vicios al volumului mic de comenzi cauzat de competitivitatea redusă pe piață și nivelul scăzut de calificare al angajaților. Acest lucru s-ar putea realiza prin mobilizarea unor resurse financiare care să conducă la achiziția unor utilaje performante prin care să se poată onora rapid și în condiții de înaltă calitate comenzi semnificative, păstrând în același timp numărul de angajați și investind în calificarea și specializarea lor. Vorbim desigur de un „exercițiu” provocator, care necesită timp și investiții care să susțină procesul de schimbare și adapte la cerințele economiei de piață, în special în perioada de criză.

Dintre posibilitățile analizate, cele mai multe șanse de materializare le-ar avea accesarea unor fonduri nerambursabile prin Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice. Faptul că SCM „Cartonajul” București înregistrează un profit foarte bun raportat la cifra de afaceri³¹ contribuie la materializarea acestui deziderat. Respectarea articolului 81 din Legea 448/2006³² privitoare la scutirea de plată a impozitului pe profit a UPA cu condiția reinvestirii a minim 75% din fondul obținut prin scutire pentru restructurare sau pentru achiziția de echipamente tehnologice, mașini, utilaje, instalații de lucru ar fi de un real folos pentru activitatea economică a UPA. Faptul că prevederea nu are acoperire și în Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, face ca ea să fie practic inoperabilă. Aplicabilitatea prevederii ar consolida situația economică a unităților protejate autorizate și ar crea de noi locuri de muncă inclusiv pentru persoane cu dizabilități UPA , în special cele axate pe producție, pot contribui la degrevarea bugetului de stat de diverse beneficii sociale și indemnizații de șomaj pentru persoanele afectate de riscul excluziunii sociale și la integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități, cu toate celelalte avantaje care decurg din aceasta.

Majoritatea angajaților cu dizabilități din SCM „Cartonajul” București sunt absolvenți a 10 sau 12 clase din școli speciale. Prezintă dizabilitate în diferite tipuri (vizual, auditiv, mintal) și grade (în general accentuat și mediu dar există și un caz cu grad 1 - grav).. Majoritatea nu sunt la primul loc de muncă. Înainte de a lucra în SCM „Cartonajul” București aveau un nivel foarte slab de pregătire ceea ce le limita opțiunile profesionale. Lucrătorii cu dizabilități au contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, cu normă întregă. Excepție fac cazurile în care Comisia de evaluare a persoanelor cu handicap pentru adulți recomandă un orar parțial de muncă. Conducerea SCM depune eforturi ca pe lângă salarii să poată asigura bonuri de masă, prime, fonduri de premiere de ajutor social pentru toți membrii.

³¹ Anuarul statistic al Uniunii Naționale a Cooperăției Meșteșugărești UCECOM 2011

³² Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1006 din 18 decembrie 2006, republicată în Monitorul Oficial al României nr.1 din 3 ianuarie 2008, art.81, alin.1. lit.b).

Am aflat că există societăți organizate special pentru persoane cu handicap și am ales să-mi încerc și eu norocul, cu atât mai mult cu cât eram pregătită pentru meseria de cartonagistă care era necesară la această societate. Astăzi pot să spun că nu regret hotărârea luată atunci deoarece aici am găsit un colectiv format din persoane cu handicap similar cu cel pe care îl am și eu. Am stabilit o relație optimă atât cu acestea cât și cu cele fără handicap dar care știu și pot să se adapteze la situația specială în care ne aflăm noi, cei cu probleme. (F. R., persoană cu dizabilități angajată SCM „Cartonajul” București).

Recrutarea persoanelor cu dizabilități se bazează pe recomandările angajaților întrucât numărul celor care doresc să lucreze în SCM depășește cu mult numărul locurilor de muncă disponibile. Din acest motiv, colaborarea cu Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București sau cu reprezentanți ai societății civile activi în domeniul integrării sociale și profesionale a persoanelor cu dizabilități este mai puțin dezvoltată.

SCM „Cartonajul” București se înscrie astfel în profilul întreprinderilor sociale de integrare prin muncă orientate spre economia de piață care urmăresc crearea unor locuri de muncă stabile și sustenabile economic pe termen lung pentru persoane defavorizate. Aceste întreprinderi se caracterizează printr-o importanță mai redusă acordată formării angajaților și *networking*-ului (relaționării) cu întreprinderi similare, organizații guvernamentale sau non-guvernamentale relevante pentru domeniul lor de activitate (Davister *et al.*, 2004: pp. 5-14).

În ceea ce privește participarea la capital și la deciziile luate în cadrul Adunării Generale a membrilor cooperativei, toată lumea are drepturi egale, aplicându-se principiul „un om, un vot”.

Cu toate obstacolele cu care ne confruntăm în activitatea noastră, am reușit și în ultimii ani să înregistrăm profit și astfel membrii cooperatori asociați s-au bucurat în fiecare an de repartizarea unei cote de profit, sub formă de dividende. (Lucica Masala, Șefa Serviciului Tehnic – Producție SCM „Cartonajul” București).

Promovarea produselor se face prin website-ul SCM „Cartonajul” București, <http://www.cartonajul.ro> cataloage on-line precum Info Aliment, reviste tipărite sau online precum Afaceri Tipografice, diverse târguri sau saloane de profil.

III.1.5. Speranță și vis³³

Promotorul inițiativei de economie socială: Asociația Persoanelor cu Handicap Sporting Club Galați
Forma de organizare juridică: secție comercială în cadrul unui ONG
Adresa: Strada Nae Leonard, numărul 34, bloc S12, parter, Galați, județul Galați
Telefon: 0236 468 685 ;
Persoană de contact: Vasile Cristea, președinte
aphsportingclub@yahoo.com
<http://aphsportingclubgl.blogspot.ro/>

Promotorul inițiativei de economie socială

Asociația Persoanelor cu Handicap (APH) Sporting Club Galați a fost înființată în anul 1992 de un grup de persoane cu handicap locomotor determinat să promoveze drepturile persoanelor cu dizabilități și să faciliteze integrarea socială prin sport și muzică. APH Sporting Club Galați este prima organizație neguvernamentală cu specific social și sportiv care a organizat o competiție rezervată sportivilor cu handicap locomotor. Cupa Danubius³⁴ a ajuns în anul 2012 la douăzeci de ediții consecutive. APH Sporting Club Galați este afiliată la Federația Română a Sportului pentru Persoane cu Handicap, Organizația Națională pentru Persoane cu Handicap din România și membru fondator al Uniunii Persoanelor cu Dizabilități Fizice din România .

La începutul anilor '90 această competiție urmărea doar integrarea în societate a persoanelor cu handicap locomotor, acum s-a ajuns să se facă sport de performanță (Vasile Cristea, președintele asociației APH Sporting Club Galați)

Au urmat o serie întregă de noi competiții sportive precum Campionatul Național de tenis de masă sau curse de raliu cu autoturisme adaptate. Evenimentele s-au bucurat de o participare numeroasă din întreaga țară, aproximativ 100 de sportivi cu handicap locomotor.

Membrii APH Sporting Club Galați s-au înscris anual la toate competițiile organizate de celelalte asociații din țară: „Cupa Poseidon” (Constanța), „Cupa Lamont” (Cluj-Napoca) „Cupa Hermanstandt” (Sibiu), „Cupa Ana Lugojana” (Lugoj) și „Cupa Danubius” (Galați). Au fost obținute rezultate deosebite atât la nivel individual cât și cu echipa. Pe plan internațional, membrii asociației au participat la competiții ce s-au desfășurat în Finlanda (2004), Italia (2005), Spania (2005), Coreea de Sud (2007), China (2008 – Jocurile paralimpice), Portugalia (2008), Grecia (2009), Moldova (2010), Ungaria (2011) sau Regatul Unit al Marii Britanii (2012 – Jocurile paralimpice). Participarea la competițiile interne și internaționale s-a dovedit a fi o metodă eficientă de luptă împotriva izolării sociale a persoanelor cu dizabilități și de promovare a integrării în societate.

Pe lângă activitățile sportive, majoritatea celor 300 de membri ai asociației se implică în proiectele sociale, coordonate de Paula Fănica Cristea, sufletul organizației:

- educație și instruire - cursuri de operare PC pentru persoane cu dizabilități fizice;
- suport individual - consultanță socială - consultanță juridică - consultanță psihologică – recuperare medicală prin kinetoterapie;
- activități sociale - participări la forumuri, simpozioane, mese rotunde ce vizează problematica persoanei cu dizabilități fizice.³⁵

³³ La elaborarea textului au fost utilizate materiale informative și fotografii puse la dispoziție de Asociația Persoanelor cu Handicap Sporting Club Galați iar anumite date factuale au fost preluate de pe pagina de internet a organizației neguvernamentale menționate: <http://aphsportingclubgl.blogspot.ro/>

³⁴ Competiția include popice, tir, orientare turistică, pescuit sportiv, baschet în scaun cu roțile, power lifting și probe atletice: aruncarea suliței, aruncarea greutății, 100 m viteză, 800 m rezistență-feminin și 1500 m rezistență-masculin.

³⁵ <http://aphsportingclubgl.blogspot.ro>

Acțiunea „*Fii o zi ca noi*” - a urmărit sensibilizarea și conștientizarea autorităților locale dar și a publicului larg asupra problemelor cotidiene ale unei persoane cu dizabilități și importanței sprijinului oferit de societate. Reprezentanții Primăriei Municipiului Galați, ai Consiliului Local și Consiliului Județean Galați precum și jurnaliști din presa centrală și locală au fost implicați în activități de terapie ocupațională. Împreună cu membrii asociației au confecționat manual obiecte și decorațiuni de Crăciun, lumânări decorative și felicitări.

După „proba de inițiere”, a urmat o „probă mai serioasă” Invitații s-au pus în locul persoanelor cu handicap locomotor și au parcurs într-un scaun cu rotile un traseu de aproximativ 800 de m în vecinătatea sediului asociației. Întâmplarea a făcut ca invitații să aibă „bafta” de a avea de-a face cu o varietate de „fenomene” rareori remarcate de ei până în acel moment: mașini care blocau rampele de acces sau accesul pe trotuare, borduri neamenajate, clădiri fără rampe de acces, praguri „uriașe”, gropi, grămezi de moloz, și crengi. Receptivitatea publicului față de mesajul transmis a fost neașteptat de mare.

Pe baza unui dialog deschis APH Sporting Club Galați a construit o bună relație cu Primăria Galați și Consiliul Local Galați. Prin participarea perseverentă și neobosită la ședințele Consiliului Local a președintelui organizației. APH Sporting Club Galați și-a adus o contribuție substanțială la faptul că Municipiul Galați a devenit unul dintre cele mai accesibilizate orașe din țară.

Inițiativa de economie socială

În anul 2006 a fost demarat atelierul de terapie ocupațională prin artă iar în 2010 UPA „Speranță și vis”, inițiative prin care se urmărea autofinanțarea cât mai consistentă a acțiunilor asociației.

Pe baza parteneriatului public-privat, Primăria Municipiului Galați a contribuit la înființarea atelierului de terapie ocupațională prin punerea la dispoziție cu titlu gratuit a spațiului necesar și amenajarea lui. În atelier, persoanele cu dizabilități fizice și asociate membre ale APH Sporting Club Galați confecționează felicitări tridimensionale, măștișoare, lumânări decorative și bijuterii lucrate manual.

UPA „Speranță și vis” a fost înființată ca secție comercială în cadrul APH Sporting Club Galați. Pe lângă comercializarea produselor din cadrul atelierului de terapie prin artă se desfășoară și activități de intermediere precum vânzare de echipamente de protecție, materiale consumabile, birotică, materiale de curățenie, echipamente IT, produse SPA etc. Proporția angajaților cu dizabilități în totalul personalului a ajuns în 2012 la 75%.

Aproape 90% dintre clienții UPA sunt în baza Legii 448/2006 (Universitatea Dunărea de Jos din Galați, Primăria Municipiului Galați, Confex Buzău, London Fashion SRL Râmnicu Sărat etc. Comercializarea produselor SPA a contribuit la extinderea portofoliului de clienți prin includerea unor hoteluri din stațiuni balneoclimaterice.

UPA „Speranță și vis” înregistrează profit, 25% este utilizat pentru propria dezvoltare și 75% pentru finanțarea activităților asociației. Din anul 2011, UPA participă cu succes și la licitațiile publice organizate prin SEAP. A câștigat noi clienți din Brăila, Galați, Tulcea și Vrancea etc.

În anul 2011 s-a depus o aplicație de finanțare la Primăria Galați. APH Sporting Club Galați a reușit achiziționarea utilajelor necesare unui atelier de serigrafie ce va fi demarat în 2013. Se vor diversifica activitățile de formare profesională continuă. Cursul de serigrafie se va adăuga celor de (re)calificare profesională oferite în prezent (management de proiect și operare PC).

Asociația a derulat programe cu finanțare internă și externă pentru adaptarea locului de muncă. În anul 2012 spațiul unde se desfășoară activitatea era bine amenajat: sediul era dotat cu rampă de acces, avea toaletă adaptată și toate ușile au o deschidere de minim 90 de cm.

Recrutarea personalului se face din rândul membrilor asociației care au pregătirea și competențele necesare desfășurării activității UPA. În același timp, reprezentanții asociației țin legătura cu o serie de angajatori deschiși angajării de persoane cu dizabilități. Există numeroase cazuri în care aceștia le solicită ajutorul pentru identificarea unor potențiali angajați în rândul

membrilor sau colaboratorilor asociației. Prin serviciul ad-hoc de mediere, asociația contribuie la creșterea gradului de ocupare în rândul persoanelor cu dizabilități fizice și asociate din Galați.

Acest loc de muncă înseamnă pentru mine o oportunitate de dezvoltare pe plan profesional care corespunde nevoilor mele ca persoană și punctelor mele forte. (F. Ș., persoană cu dizabilități angajată a UPA „Speranță și vis”).

În activitățile cotidene ale UPA și ale atelierului protejat este implicată și o persoană cu dizabilități care sprijină prin propriul exemplu activitatea angajaților cu dizabilități într-un mediu profesional.

Consider că un loc de muncă are un efect pozitiv asupra oricărei persoane, atât pe latura financiară cât și socială și morală. Pentru mine locul de muncă a însemnat și continuă să reprezinte liantul între persoana mea și mediul exterior ei, astfel am simțit o îmbunătățire a nivelului de trai, autonomie financiară, dezvoltarea stimei și încrederii în sine. (Ioana Bordei, asistent social în cadrul APH Sporting Club Galați).

Angajații UPA se bucură din plin de experiența APH Sporting Club Galați în integrarea socială prin sport, muzică și dans. Dimensiunea socială a activităților desfășurate în cadrul colectivului protejat este consistentă. Activitățile strict profesionale se îmbină într-un mod fericit cu diverse acțiuni comune precum participarea la campionate sportive care întăresc spiritul de echipă, activități în aer liber sau orientare turistică.

Un bun exemplu de modalitate prin care angajații UPA dar și membrii asociației sunt încurajați să-și cultive capacitatea de a duce un trai independent sunt taberele pentru persoane cu dizabilități „Ajută-te singur”. Participanții învață să se descurce și într-un mediu neadaptat necesităților lor, situație încă mult prea des întâlnită.

III.2. Pașii înființării unei întreprinderi sociale

Cui îi este destinat acest capitol și la ce folosește?

Capitolul este destinat persoanelor care trăiesc sau lucrează în comunități sărăce și care vor să producă o schimbare. Se dorește a fi un instrument simplu și practic care să ghideze cititorii, potențialii antreprenori sociali, prin câțiva pași esențiali înainte de lansarea afacerii sociale.

Este un instrument util atât pentru persoanele care au deja idei de afaceri și o direcție de acțiune conturată, cât și pentru cei care caută o sursă de inspirație, cărora încă nu le este clar dacă întreprinderea socială este cea mai bună soluție pentru ei.

Pe măsură ce parcurgeți acest capitol veți putea...

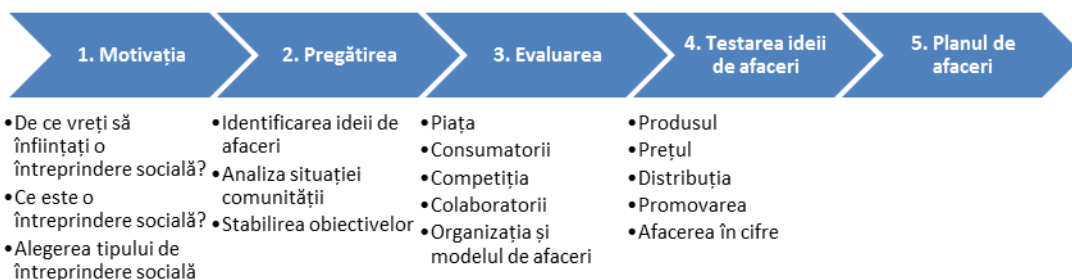
- ... să clarificați ideea dumneavoastră de afaceri.
- ... să aduceți ideea dumneavoastră de afaceri mai aproape de materializare.
- ... să învățați cum se scrie un plan de afaceri.
- ... să faceți exerciții practice de implementare: cum se analizează piața, cum se analizează șansele de succes, de ce trebuie să țineți cont înainte de pornirea afacerii.
- ... să cunoașteți instituțiile cărora vă puteți adresa pentru sprijin financiar și pentru punerea în practică a ideii.
- ... să cunoașteți pașii juridici ai înființării unei întreprinderi sociale
- ... să decideți dacă întreprinderea socială este cea mai potrivită soluție pentru începerea unei afaceri în comunitatea dumneavoastră.

La ce să vă așteptați în continuare de la acest capitol

Secțiunea următoare analizează principalii pași dinaintea începerii unei afaceri.

Dorim ca acest drum să fie simplu și practic. Prezentăm în continuare câteva exerciții care vă vor ajuta să clarificați ce vă doriți de la întreprinderea socială și vă vor oferi idei legate de transformarea acesteia în realitate. Vă încurajăm să faceți aceste exerciții.

Parcursul pe care vi-l propunem în următoarea secțiune este schițat mai jos:



Cele mai importante elemente vor fi punctate prin secțiuni recapitulative („Ce am aflat până acum?”) pe care le veți recunoaște după imaginea din stânga.

III.2.1 Pasul 1. Motivația

De ce vreți să înființați o întreprindere socială?

Clarificați care este motivația dumneavoastră de a începe o afacere socială. Aceasta va fi ancora la care vă veți întoarce pentru a verifica și valida fiecare etapă a înființării.

Mai jos sunt câteva întrebări care vă vor ghida. Nu intrați în detalii în această fază. Notați doar cuvintele cheie care vă ajută să clarificați de ce vă doriți o întreprindere socială. Chiar dacă nu toate răspunsurile sunt complete, faceți o trecere în revistă la care să reveniți mai târziu.

	Întrebări preliminare	Răspunsurile dumneavoastră
(Motivația economică)	Din punct de vedere economic:	
	<ul style="list-style-type: none"> Ce credeți că este o întreprindere socială?
	<ul style="list-style-type: none"> Ce idee / idei de afaceri aveți pentru întreprinderea socială?
	<ul style="list-style-type: none"> Va fi o activitate de producție și / sau veți furniza un serviciu?
	<ul style="list-style-type: none"> Aveți experiență în acest domeniu și / sau veti colabora cu persoane care au experiență în domeniu?
	<ul style="list-style-type: none"> Ce ar asigura succesul întreprinderii sociale ? Ce clienți veți avea? Unde veți vinde?
(Motivația socială)	Din punct de vedere social:	
	<ul style="list-style-type: none"> Care sunt nevoile oamenilor din comunitate?
	<ul style="list-style-type: none"> Cum veți ajuta comunitatea prin această afacere?
	<ul style="list-style-type: none"> Veți angaja persoane care se confruntă cu riscul de sărăcie? (De exemplu, beneficiari de VMG sau care fac parte din familii mari)
	<ul style="list-style-type: none"> Cum veți utiliza resursele comunității?

- Cu ce organizații / instituții veți încheia parteneriate?

.....
.....
.....
.....
.....

Întrebările de mai sus v-au ajutat să treceți în revistă motivele economice și sociale aflate la baza înființării întreprinderii sociale.

Evaluați relația dintre motivația economică și cea socială comparând cele două seturi de răspunsuri. Dacă dumneavoastră considerați că scopul social și cel economic sunt echilibrate, atunci întreprinderea socială este alegerea potrivită pentru demararea unei afaceri.

Chiar dacă nu aveți toate răspunsurile la întrebările de mai sus, pașii următori vă vor ajuta să le identificați.

Ce este o întreprindere socială: câteva clarificări

După cum am văzut în capitolul 2, ES conectează dimensiunea economică, centrată pe obținerea de profit, cu un scop social. ES pune oamenii pe primul loc și, în același timp, oferă o sursă de câștig financiar. De exemplu, ar putea face parte din categoria entităților de ES o seră, o micro-fermă sau o unitate de procesare de dulceturi, care au ca scop sprijinirea comunităților sărace și/sau oferă locuri de muncă persoanelor dezavantajate.

Conform Cartei ES lansată în Franța în 1980, principiile de bază pe care le respectă entitățile de ES sunt: „solidaritate, responsabilitate, libertate, șanse egale pentru toți membrii [...] și respect reciproc” (Carta ES, 1980 apud în MMFPS, 2010a: 20). Actuala rețea europeană de întreprinderi sociale Social Economy³⁶ a lansat în 2002 Carta principiilor Economiei Sociale:

- „prioritatea acordată individului și obiectivelor sociale și nu capitalului;
- structuri private;
- asociere voluntară și deschisă;
- control democratic al membrilor;
- îmbinarea intereselor membrilor/utilizatorilor și/sau a interesului general;
- apărarea și aplicarea principiului solidarității și responsabilității;
- gestiunea autonomă și independența față de autoritățile publice;
- majoritatea excedentelor să fie folosite pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă și prestarea unor servicii de interes pentru membri sau de interes general.” (Carta principiilor ES, 2002 apud în MMFPS, 2010a: 20).

ES propune un model care să răspundă într-un mod echitabil mai întâi nevoilor oamenilor și ale comunităților. Toți membrii, indiferent de câți bani au adus, au un cuvânt de spus. Membrii au dreptul de a-și exprima opiniile privind deciziile importante care se iau în organizație.

Alegerea tipului întreprinderii sociale: care sunt variantele?

După cum am menționat, conform prevederilor legale în vigoare corelate cu principiile ES acceptate la nivel european, principalele tipuri de întreprinderi sociale din România sunt:

- organizațiile non profit care desfășoară activități economice fie în interiorul lor, fie prin societăți comerciale;

³⁶ <http://www.socialeconomy.eu.org/>

- organizațiile non profit organizate sub forma caselor de ajutor reciproc ale salariaților sau ale pensionarilor;
- cooperativele de credit;
- societățile cooperative de gradul 1 reglementate prin Legea 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperatiei (societăți cooperative meșteșugărești, societăți cooperative de consum, societăți cooperative de valorificare, societăți cooperative agricole, societăți cooperative de locuințe, societăți cooperative prescărărești, societăți cooperative de transporturi, societăți cooperative forestiere sau societăți cooperative de alte forme) (MMFPS, 2010a: 45).

În afara acestor categorii, sunt reglementate forme juridice de organizare potențial active în domeniul ES: forme generale de organizare relevante pentru ES (unitățile protejate autorizate, întreprinderile mici și mijlocii, instituțiile financiare nebancale) și forme de organizare asemănătoare celor de ES (persoane fizice autorizate, întreprinderi individuale, întreprinderi familiale) (MMFPS, 2010a: pp. 46-55). Aceste forme pot fi considerate întreprinderi sociale în măsura în care respectă principiile ES. Pe lângă acestea, alte entități de ES din țara noastră sunt: obștea și composesoratul (Stănescu *et al.*, 2012: 51).

Știți care dintre aceste tipuri este potrivit pentru dumneavoastră? La finalul capitolului găsiți detalii despre pașii juridici de înființare și sursele de finanțare.

Ce am aflat până acum?

Suntem la finalul primului pas, care v-a ajutat să clarificați:



- ✓ care este motivația dumneavoastră din punct de vedere economic și social, de a înființa o întreprindere socială
- ✓ care sunt diferitele tipuri de întreprinderi sociale
- ✓ măsura în care întreprinderea socială este cea mai potrivită alegere pentru dumneavoastră

III.2.2. Pasul 2. Pregătirea

Identificarea ideii de afaceri

Ideea de afaceri nu trebuie să fie rezultatul unui lung proces de analiză sau al unei revelații. Unele idei pot fi replica unor afaceri din țară sau din străinătate. Alte idei s-au dezvoltat din afaceri existente, îmbogățite cu elemente inovatoare sau adresate altor tipuri de consumatori (Kubr, Marchesi, Ilar, 1998: 23; Forth Sector, 2007: pp. 40-41).

Ideile de afaceri se „cântăresc” pentru a le selecta pe cele mai potrivite aptitudinilor dumneavoastră și oportunităților locale, dar și cu potențial de a produce un volum ridicat de vânzări. Asta vă vom ajuta să faceți în continuare!

Ideea mea de afaceri este bună?

1. Care este beneficiul consumatorului? Ce problemă rezolvă?

O idee de afaceri are succes în măsura în care este clar ce nevoie a consumatorilor satisface și cum.

2. Care este piața?

O idee de afaceri are valoare economică în măsura în care oamenii doresc să cumpere produsul sau serviciul respectiv.

3. Cum va face bani?

O idee bună de afaceri poate identifica mecanismele prin care va face bani.

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998: 39

Mai jos vă oferim câteva sugestii de identificare a ideii de afaceri.

Surse de inspirație pentru identificarea ideilor de afaceri: cum pot apărea ideile de afaceri?	
Experiența dumneavoastră	... în urma unei călătorii în altă localitate, din nevoia de produse și servicii care nu se găsesc pe piață sau accesul la ele este anevoios, din experiența dumneavoastră de muncă șamd.
Experiența comunității în care trăiți	...prin analiza situației la nivelul comunității: care sunt avantajele, care sunt lipsurile și nevoile, cum se poate răspunde la ele.
Experiența altor persoane sau comunități	... din ideile exprimate de alte persoane, comunități sau instituții care s-au confruntat deja cu o problemă sau au cunoscut deja cazuri în care această problemă s-a rezolvat.
Discuții cu părți co-interesate	... prin discuții cu persoanele sau instituțiile care ar putea influența dezvoltarea și punerea în practică a ideii de afaceri.
Cursuri	... din informațiile și abilitățile dobândite prin intermediul unor cursuri speciale de instruire sau prin studii individuale .
Alte surse	... prin consultarea unor publicații, ghiduri (ghidul de față este un exemplu!), rapoarte, studii de caz, resurse disponibile pe internet.

Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007; NESsT, 2011

Pentru ca ideea de afaceri să prindă viață, discutați cu prietenii, familia, părțile co-interesate, persoanele din comunitatea dumneavoastră sau din alte comunități. Părerile lor vă pot ajuta să formulați o idee de afaceri mai clară.

Ce am aflat până acum?



- Încă nu am încheiat Pasul 2, „Pregătirea”, dar este important să rețineți:
- ✓ Caracteristicile unei idei de afaceri bune sunt: rezolvă o problemă, există piață pentru această afacere și poate aduce bani!
 - ✓ Orice surse de inspirație sunt utile. Vă recomandăm să analizați cu atenție întreprinderile sociale prezentate în volum la capitolul 3! Vă sfătuim să consultați și anexele pentru informații practice privind instituțiile cărora vă puteți adresa.

Analiza situației comunității

Un punct bun de pornire este analiza situației existente în propria comunitate, acolo unde urmează să începeți afacerea socială. Pentru a face asta, răspundeți pe scurt la întrebările de mai jos:

Generarea unei idei de afaceri în comunitatea dumneavoastră

1. Nevoile comunității dumneavoastră	Descrierea situației (etapa 1)	Idei pentru întreprinderea socială (etapa 2)
Care este situația pe piață în comunitatea dumneavoastră? (de exemplu: Există afaceri? Care sunt domeniile principale în care se lucrează? Există suficiente locuri de muncă?)	Cum se pot folosi aceste informații în demararea unei afaceri?
Care sunt nevoile principale ale oamenilor din comunitatea dumneavoastră? Faceți o listă a principalelor nevoi ale comunității.	• • • • • •	Căror nevoi din listă le răspunde întreprinderea socială? Cum se poate răspunde acestor nevoi?
Acum, uitați-vă pe lista pe care ați făcut-o mai sus și ordonați nevoile comunității dumneavoastră după importanță (primele vor fi nevoile pe care le considerați cele mai importante).	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.	Care sunt cele mai importante nevoi cărora întreprinderea socială le poate răspunde? Cum?

Nevoile comunității

Generarea unei idei de afaceri în comunitatea dumneavoastră

**Resursele
comunității**

<p>Gândiți-vă la produse sau servicii care nu sunt comercializate în prezent în comunitatea dumneavoastră și pentru care oamenii trebuie să se deplaseze (altă parte a orașului, alt oraș, altă localitate, alt județ).</p>	<p>.....</p>	<p>Există produse sau servicii în această listă care pot fi oferite de întreprinderea socială?</p>
<p>2. Resursele comunității (materiale, financiare, umane)</p>	<p>Descrierea situației (etapa 1)</p>	<p>Idei pentru întreprinderea socială (etapa 2)</p>
<p>Care sunt principalele domenii de activitate din comunitate? Care au fost cele din trecut? Ce domenii de activitate credeți că se vor dezvolta în viitor în comunitatea dumneavoastră? (de exemplu: agricultură, creșterea animalelor, anumite industrii)</p>	<p>.....</p>	<p>Domeniul de activitate al întreprinderii sociale unde se încadrează?</p>
<p>Cu ce instituții din comunitate veți colaboa (primărie, organizații, mici comercianți etc.)? Cu ce instituții din alte localități veți colabora?</p>	<p>.....</p>	<p>Cum pot fi implicați în dezvoltarea afacerii dumneavoastră? Cum credeți că vor contribui? De ce ar face asta?</p>
<p>În comunitate există terenuri sau clădiri utile pentru lansarea întreprinderii sociale? Gândiți-vă la resursele pe care le-ați putea obține din parteneriate (terenuri sau clădiri folosite parțial sau deloc, în proprietatea anumitor instituții sau persoane)</p>	<p>.....</p>	<p>Cum pot fi accesate resursele prin parteneriate?</p>
<p>Există resurse naturale importante în zonă? Sunt suficient folosite?</p>	<p>.....</p>	<p>Cum pot fi accesate resursele naturale din zonă pentru dezvoltarea întreprinderii sociale?</p>

Generarea unei idei de afaceri în comunitatea dumneavoastră		
3. Mai multe informații	Cine?	Ce vreți să aflați de la ei?
Căror persoane/ instituții/ organizații vă veți adresa pentru mai multe informații care să vă ajute să răspundeți la întrebările de mai sus.

Exercițiile de mai sus v-au ajutat să clarificați aspecte utile în pregătirea întreprinderii sociale:

- ✓ situația din comunitatea dumneavoastră;
- ✓ nevoile comunității pe plan economic și social;
- ✓ disponibilitatea și utilizarea resurselor locale (materiale, financiare, umane etc.);
- ✓ capacitatea de implementare a ideii de afaceri în comunitate: resursele existente, experiența, motivația și competențele viitorilor angajați;
- ✓ parteneriate posibile cu actori publici și privați
- ✓ implicarea întreprinderii sociale în comunitate.



Stabilirea obiectivelor întreprinderii sociale

Pe baza informațiilor obținute până acum, formulați obiectivele întreprinderii sociale, rezultatele pe care le anticipați.

Obiectivele economice se referă la rezultatele care țin de afacerea dumneavoastră (de exemplu, tipurile produselor sau serviciilor, valoarea vânzărilor, tipul pieței etc.).

Obiectivele sociale reprezintă rezultatele pe care vreți să le obțineți la nivel social (de exemplu: numărul persoanelor care trăiesc în situație dificilă în comunitate care vor fi ajutați, angajați sau care vor beneficia de serviciile întreprinderii sociale; obiectivele de dezvoltare a comunității etc.).

Obiectivele trebuie să fie specifice, măsurabile, să poată fi atinse, relevante și încadrate în timp.

Dacă unul dintre scopurile sociale este angajarea persoanelor din grupuri defavorizate (beneficiari de VMG, persoane de etnie roma, tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului, persoane cu dizabilități), rezultatele urmărite depind de tipul de integrare vizat. Cu alte cuvinte este bine să aveți în vedere că există mai multe posibilități de inserție pe piața muncii a persoanelor defavorizate.

Angajarea temporară a acestora implică asigurarea condițiilor de formare inițială sau continuă la locul de muncă. Astfel, persoanele dezavantajate pot dezvolta abilități și competențe profesionale, sociale și personale care să le permită ca după o perioadă de timp (de exemplu de 2-3 ani) să facă față cerințelor oricărui loc de muncă.

Angajarea durabilă presupune locuri de muncă stabile capabile să-și acopere costurile. În funcție de cadrul legislativ național și reglementările regionale și locale, în faza inițială a unei întreprinderi sociale pot fi obținute facilități fiscale pentru o perioadă determinată de timp. Obiectul acestora este de a compensa lipsa de

productivitate a respectivilor angajați. Conform Legii 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare, perioada contractului de solidaritate pentru inserția tinerilor absolvenți pe piața muncii este de maximum doi ani. Ulterior întreprinderile sociale vor plăti salariile angajaților defavorizați din propriile resurse atrase de pe piață (Davister *et al*, 2004: 4). Cu referire la tinerii între 16 și 25 de ani, alte măsuri de acompaniere socială la noi în țară sunt: „consiliere profesională și mediere din partea personalului specializat al AJOFM prin întocmirea unui plan individual de mediere; [...] sprijin pentru continuarea studiilor (tinerii din familiile care au dreptul la VMG și au doi sau mai mulți copii), prin burse de școlarizare sau pentru continuarea studiilor, acordate din bugetul de stat aferent Ministerului Educației sau din bugetele locale”. (MMFPS, 2010a: 70).

Pentru mai multe detalii privind reglementările în vigoare, vă rugăm consultați subcapitolul III.3. „Reglementări juridice și surse de finanțare”.

III.2.3. Pasul 3. Evaluarea

Până acum ne-am concentrat atenția pe clarificarea elementelor necesare în formularea ideii de afaceri. Aceasta ține cont de motivația și capacitatea dumneavoastră și a partenerilor, de caracteristicile comunității în care veți lucra, resursele pe care le aveți la dispoziție.

În continuare veți evalua dacă aveți cui să oferiți viitoarele produse / servicii, cu alte cuvinte, dacă o să aibă „căutare”. Gândiți-vă la următoarele aspecte:

- Produsele și serviciile întreprinderii sociale vor avea prețuri și caracteristici mai atractive față de cele de pe piață? Clienții vor renunța la un produs similar pe care îl cumpărau anterior ca să cumpere de la dumneavoastră ?
- Care este piața pe care veți comercializa produsele / serviciile? Care este locul pe care îl veți ocupa pe piață?
- Care sunt persoanele cu care întreprinderea socială va interacționa direct sau indirect? Dar instituțiile?
 - Cine sunt viitorii consumatori?
 - Ar fi cineva interesat de produsele / serviciile dumneavoastră?
 - Cine vă face concurență?
 - Cum veți promova produsele / serviciile? Cum vor ajunge la clienți?

Pentru a determina în ce măsură veți vinde, gândiți afacerea în contextul pieței pe care va funcționa.

Cum analizați piața? Parcurgerea exercițiilor de mai jos vă va ajuta să luați în calcul elementele necesare într-o astfel de analiză.

Înainte de a porni la drum, strângeți cât mai multe informații despre piață. Chiar dacă nu aveți resurse financiare pe care să le mobilizați pentru această etapă, puteți obține informații sau date utile fără costuri sau cu costuri reduse. Vă recomandăm următoarele surse:

- Discutați cu organizații, firme sau persoane care lucrează în același domeniu.
- Dacă aveți deja produsul, testați-l cu potențiali clienți.
- Observați care este cererea și oferta pentru produsul respectiv în zonă. (De exemplu, dacă plănuți să deschideți o brutărie într-un anumit loc, luați-vă câteva ore pentru a vedea câte persoane trec pe acolo într-o oră, eventual vorbiți cu ei să vedeți dacă sunt mulțumiți, plimbați-vă prin cartier pentru a vedea dacă mai sunt brutării în zonă etc.).

- Căutați informații despre categoria de consumatori care vă interesează. (De exemplu, le puteți găsi pe site-urile ministerelor, ale Institutului Național de Statistică, ale primăriilor, ale agențiilor de dezvoltare regionale sau locale etc.).
- Citiți presa în domeniul care vă interesează.
- Citiți publicațiile sau materialele promoționale ale competitorilor dumneavoastră și acordați atenție politicii de preț practicate de aceștia (Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007; NESsT, 2011).

Cui vreți să vindeți?

Decideți căror categorii de persoane sau instituții veți vinde produsul sau serviciul întreprinderii sociale. Răspunsul de tipul „oricui vrea să îl cumpere” nu vă va ajuta foarte mult. Ca să știți cum ajungeți la clienții produsului sau serviciului dumneavoastră, trebuie să îi identificați și să aveți informații relevante despre ei.

Răspundeți la întrebările de mai jos pentru a clarifica cine sunt consumatorii întreprinderii sociale:

[Consumatori]

Consumatorii: Ce știți despre ei? Ce mai trebuie să știți?	Răspunsurile dumneavoastră:
Cine va cumpăra produsul / serviciul? Care sunt categoriile de consumatori cărora li se adresează? Sunt persoane fizice sau firme și instituții?
Unde locuiesc potențialii clienți? La oraș? La sat? În localități învecinate? În județe învecinate?
Ce venituri au? Ce produse / servicii își permit să cumpere? Sunt persoane cu venituri mici, care își permit produse ieftine? Sunt persoane cu venituri mari, care caută un produs special, deosebit?
Sunt mai ales femei? Bărbați? Tineri? Vârșnici? Au familii? Care membru al familiei face cumpărăturile?
Care este numărul consumatorilor potențiali cărora li se adresează produsul / serviciul ?
Cumpără de obicei tipul de produs /serviciu pe care vreți să îl oferiți? De ce? În ce condiții? Ce nevoi le satisface?
Cât de des cumpără în prezent tipul de produs / serviciu pe care îl veți oferiți?
Cum și unde cumpără produsul / serviciul respectiv? La târguri, la magazine, comandă cu livrare?
De unde au informații despre produsele / serviciile de acest gen? Din ziare? Reviste? De la prieteni? De pe internet? De la târguri?

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007; NESsT, 2011

Competiția

Cine mai oferă produsul sau serviciul întreprinderii sociale?

Pe baza informațiilor privind concurența întreprinderii sociale pe care o veți deschide, vă veți dezvolta strategia potrivită pentru ca produsul/ serviciul să aibă succes pe piață.

Exercițiile de mai jos vă ghidează în definirea și analiza mediului concurențial.

Competitorii: Ce știți despre ei?	Răspunsurile dumneavoastră
În momentul de față cum obțin potențialii clienți produsul / serviciul? De unde cumpără? Călătoresc în altă localitate? Se deplasează câteva stații de autobuz? Unde?
Potențialii clienți sunt mulțumiți produsele / serviciile oferite de alte organizații? De ce? De ce nu? Care este motivația de a se deplasa exclusiv pentru a achiziționa acest produs? Dar costurile de transport? Cât timp consumă? Care este prețul pe care îl plătesc în prezent pentru el? Veți oferi un preț mai mic? Mai mare?
Cunoașteți firme sau organizații care oferă acest produs / serviciu în localitate? Dar în județ? Dar în țară? Care sunt cele mai dezvoltate?
Cunoașteți în localitate firme sau organizații care oferă produse / servicii asemănătoare cu cele pe care le va realiza întreprinderea socială? Prin ce diferă față de viitoarele dumneavoastră produse/servicii? Dar în județ? Dar la nivel național (dacă este cazul)? Enumerați-le pe cele mai dezvoltate.
Cu ce vine nou produsul/serviciul întreprinderii sociale față de ce este acum pe piață ? (De exemplu, este mai natural, mai ieftin, mai atrăgător, mai aproape de consumatori, corespunde mai bine cerințelor și nevoilor consumatorilor etc.)

Cu cine veți colabora?

Pentru ca afacerea dumneavoastră să fie prosperă vă invităm să identificați viitorii colaboratori, fie că este vorba despre angajați, parteneri de afaceri, furnizori de materie primă sau distribuitori prin care vă veți vinde produsele / serviciile. V-ați gândit la o parte dintre aceștia?

Mai jos sunt câteva întrebări care vă vor ajuta să clarificați tipurile de colaboratori pe care să îi aveți în vedere.

Colaboratori

Colaboratorii	Cine sunt? Cum veți colabora cu ei?
Angajați: cine va lucra în întreprinderea socială?	De câți angajați va fi nevoie pentru începerea afacerii sociale? Ce responsabilități vor avea? Ce trebuie să știe să facă? Cunoașteți astfel de persoane? Cât de repede sunt disponibile să înceapă lucrul în întreprinderea socială? În ce condiții? Veți angaja persoane din grupuri vulnerabile (de exemplu persoane cu dizabilități)?
Parteneri: cu cine vă asociați?	Cu cine vă veți asocia pentru începerea afacerii? Care sunt avantajele asocierii? (de exemplu experiență, competențe, cunoștințe, aport financiar inițial, teren, utilaje disponibile, putere mai mare de negociere cu furnizori sau cu clienți, putere financiară mai mare etc.)
Furnizori: cum faceți rost de materie primă?	Scrieți o listă cu furnizorii de materie pe care îi cunoașteți în domeniu. Marfa lor este de calitate? Cât de rapid v-o pot aduce? Pot aduce comenzi regulate? La ce preț? Unde aduc materia primă? În localitatea dumneavoastră? Cât de departe? Veți folosi resurse disponibile pe plan local?
Desfacere: unde vă vindeți produsele / serviciile?	Cu ce organizații, firme, instituții veți colabora pentru a vă vinde produsele / serviciile? De ce ar fi interesați să lucreze cu dumneavoastră? Ce le oferiți? De ce vor fi interesați să lucreze cu dumneavoastră? Cu cine lucrează în prezent?

Modelul de afaceri

Știți ce produs / serviciu vreți să realizați în întreprinderea socială, care este piața și cui vreți să vindeți.

Clarificați care sunt activitățile prin care veți atinge scopul urmărit. Cu alte cuvinte, este timpul să definiți procesul pe care îl va parcurge produsul / serviciul, de la idee la furnizare de materie primă, la producție, vânzări și distribuție.

Modelul de afaceri urmărește, în linii mari, acest traseu:

Modelul de afaceri



Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998: 97

Fiecare etapă va fi diferită în funcție de tipul de afacere pe care vreți să o dezvoltați. Întrebările de mai jos vă vor ajuta să elaborați procesul prin care produsul / serviciul va trece până va ajunge la consumatori.

Ne vom concentra în cele ce urmează pe componentele principale care vor fi cel mai probabil desfășurate de majoritatea întreprinderilor mici și mijlocii cu activitate de producție, însă acestea sunt relevante și pentru afaceri care furnizează servicii.

Modelul de afaceri	
Producție	De ce materie primă este nevoie?
Furnizarea de materie primă: De unde planificați să procurați materia primă? La ce interval? De unde o obțineți? Listați tipul de materie primă primită de la fiecare furnizor în parte. Cât de des va fi livrată în primul an de funcționare a întreprinderii sociale? În al doilea an? Pe următorii 3-5 ani? Cât estimați costul pentru procurarea materiei prime?

Modelul de afaceri

Descrierea etapelor de producție specifice afacerii dumneavoastră: procesarea materiei prime / producerea componentelor / asamblare

Sediul:
Descrieți caracteristicile spațiului necesar desfășurării activității.

Marketing și vânzări

Marketingul definește activitățile organizației întreprinse către clienți: Cum satisface produsul / serviciul nevoile clienților? Cum adaptăm produsul / serviciul la cerințele consumatorului? Cum îl vindem? Această activitate va fi analizată la Pasul 4 „Testarea”, dedicat aproape exclusiv celor patru segmente de activitate care țin de ceea ce în limbajul de specialitate poartă numele de „mix de marketing”. Deocamdată, ne-am propus să oferim informații despre componenta de marketing, un punct cheie în planul de afaceri.

.....
Ați analizat toate variantele de procurare a materiei prime din zona din care faceți parte?
.....

.....
Etapelile producției se vor desfășura intern în totalitate? Care etape vor fi desfășurate intern și de ce?
.....

.....
De ce utilaje aveți nevoie? Cât costă? În cât timp urmează să le achiziționați?
.....

.....
Cum va fi organizat procesul de producție de-a lungul unei luni? Dar a unui an? Descrieți în detaliu.
.....

.....
Care vor fi costurile principale legate de producție?
.....

.....
Ce capacitate de producție va avea întreprinderea socială în primul an? Dar în al doilea an? Dar în anii 3-5?
.....

.....
De cât spațiu aveți nevoie? Ce fel de spațiu? Aveți nevoie de spații de stocare? De unde veți face rost de acest spațiu? Există spații pe care le-ați putea folosi în localitatea dumneavoastră? Trebuie reamenajate? Trebuie construit ceva de la zero? Sunteți siguri că soluția aceasta este cea mai simplă din punct de vedere al costurilor? Dar cea mai bună?
.....
.....
.....

.....
Analiza pieței și a competitorilor ați făcut-o în exercițiile precedente. Rezumați punctele cheie mai jos:
.....
.....
.....

.....
Definiți grupul țintă: aceștia sunt consumatorii cărora vreți să le vindeți produsul / serviciul. Și prin exercițiul acesta am trecut mai devreme, la secțiunea „Cui vreți să vindeți?”
.....
.....
.....

.....
Care este strategia de marketing? Cum veți ajunge la consumator? Gândiți-vă la imaginea și caracteristicile produsului /serviciului pe care îl vindeți, la preț, la distribuție, la promovare. Notați câteva elemente cheie aici, dar vom reveni la ele mai jos, la Pasul 4, „Testarea”.
.....
.....
.....

Modelul de afaceri	
Distribuție Cum vrei să ajunghi la consumatorii voștri? Prin ce canale? (de exemplu, printr-un magazin propriu – fizic sau online – prin distribuitori, prin târguri și evenimente) La Pasul 4, „Testarea” vom detalia această secțiune. Deocamdată gândiți-vă la traseul pe care îl va urma produsul / serviciul din momentul în care va părăsi producția și are deja o imagine stabilită. Cum ajunge el la consumatori?

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998

Am parcurs împreună activitățile principale, dar dumneavoastră sunteți cel care va structura procesul specific întreprinderii sociale pe care vrei să o porniți.

Concentrați-vă doar pe câteva activități cheie în afacerea dumneavoastră. Pentru restul, analizați măsura în care puteți apela la specialiști (de exemplu, pentru contabilitate, administrație, marketing etc.)

Echipa

Deschiderea unei afaceri presupune asumarea unor responsabilități tehnice și administrative. Membrii echipei vor avea sarcini complementare: fiecare se pricepe la ceva, are experiență în anumite domenii și este responsabil pentru acestea. Încercați să imitați situațiile în care o singură persoană face totul.

[Echipa]

Echipa	Răspunsurile dumneavoastră
A mai lucrat împreună această echipă?
Care sunt punctele tari ale echipei? Ce știe să facă cel mai bine?
Care sunt punctele slabe ale echipei? Cum soluționați aceste obstacole?
În ce domenii este competent fiecare membru al echipei? Are experiență practică în respectivul domeniu?
Sunt clare rolurile fiecărui membru al echipei? Care sunt? Este clar aportul fiecărui membru al echipei?
Echipa a căzut de acord asupra unor obiective comune? Există încă diferențe de opinie?
Din echipă fac parte persoane dezavantajate? Ce nevoi specifice au aceste persoane? Întreprinderea socială oferă condiții pentru satisfacerea acestor nevoi specifice?

Identificați punctele slabe ale echipei și modalitatea prin care acestea pot fi suplinite. De exemplu, dacă nu vă pricepeți la marketing, poate ar fi o idee bună să apelați la profesioniști care să vă ajute să stabiliți imaginea și strategia de marketing a întreprinderii.

Exercițiile de mai jos vă vor ajuta să identificați competențele membrilor echipei. Marcați cu un cerc plin domeniile pe care membrii echipei le cunosc cel mai bine. Marcați cu un cerc gol pe cele unde au mai puțină experiență. Pentru cazurile în

care considerați că nicio persoană nu acoperă satisfăcător competențele necesare, gândiți-vă cum puteți umple spațiile goale.

Echipa	Abilități specifice							Abilități generale				
	Tehnologie	Financiar	Coordonare de proiecte	Relații cu clienți, parteneri, media etc.	Marketing și vânzări	Producție	Desfacere	Administrație	Inițiativă	Comunicare cu oamenii	Abilități de negociere	Abilități de convingere
Angajat 1	•					o						
Angajat 2				•			o	o			•	•
Angajat 3		•	•						•		•	•
Spații goale: ce abilități lipsesc?					•		o					

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998

Organizația

Ați decis principalele activități ale întreprinderii sociale. Ați decis profilul și responsabilitățile pentru membrii echipei. În continuare, clarificați aspectele legate de organizarea internă:

{ Organizația }

Personal V-ați gândit la echipă în funcție de competențele lor. Ați elaborat modelul de afaceri și activitățile specifice ale întreprinderii sociale. Grupați membrii echipei în funcție de activitățile întreprinderii sociale și responsabilitățile fiecăruia.	De câți angajați veți avea nevoie? Ce responsabilități va avea fiecare angajat? Ce salariu anual va avea fiecare angajat? Ce salariu anual vor avea toți angajații?
Sediul Pentru alegerea spațiului necesar desfășurării activității, aveți în vedere următoarele: <ul style="list-style-type: none"> • valoarea chiriei; • cerințele de spațiu și dimensiune; • accesul la resurse materiale în zonă; • accesul la piața de desfacere în zonă; • accesul la personal cu experiența căutată în zonă. 	De ce dimensiune ați calculat că este nevoie? Va fi un spațiu deschis sau închis (de exemplu, birouri / spații mai mici individuale)? Veți avea nevoie de spații de procesare? De depozitare? Amplasarea va permite accesul la resurse materiale din zonă (materii prime, terenuri

	<p>sau clădiri etc.)? </p> <p>Amplasarea va permite accesul la oameni care au experiență în domeniu sau care pot contribui la dezvoltarea afacerii dumneavoastră? </p> <p>Ce costuri va implica fiecare din variantele de spațiu la care v-ați gândit? (amenajare, întreținere, chirie) </p> <p>Sediul va fi într-o clădire deja existentă sau se va construi pe un teren nefolosit din localitate (de exemplu, pus la dispoziție prin concesionare de la primărie)? </p>
<p>Parteneriate Orice întreprindere socială are relații de parteneriat cu alte întreprinderi – fie că este vorba despre furnizori, distribuitori sau alte întreprinderi sociale. Un parteneriat de succes îndeplinește cel puțin următoarele cerințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • este perceput drept o situație de câștig pentru ambii parteneri; • există un echilibru între riscuri și investiții; • sunt clare condițiile parteneriatului, inclusiv ale încetării acestuia. 	<p>Care sunt partenerii pe care îi veți avea? </p> <p>Care sunt avantajele partenerilor în acest parteneriat? </p> <p>Care sunt avantajele dumneavoastră în acest parteneriat? </p> <p>Care sunt condițiile parteneriatului? </p> <p>Care sunt riscurile dacă se rupe unul dintre parteneriate sau dacă se schimbă condițiile? De exemplu, dacă unul din furnizori renunță la contract, veți putea găsi cu ușurință alt furnizor? Dacă un client renunță la contract, acest lucru va avea un impact mare sau mic asupra afacerii dvs.? </p>
<p>Punctele forte și slabe ale întreprinderii sociale Analiza punctelor forte și a celor slabe ale afacerii dumneavoastră vă ajută să clarificați care sunt lucrurile la care sunteți buni și pe care să „marșați” la stabilirea imaginii firmei sau la întâlnirile cu clienți, parteneri sau investitori. De asemenea, vă indică domeniile în care nu sunteți cei mai buni, în care este util să căutați sfaturi din exterior.</p>	<p>Care sunt avantajele competitive ale întreprinderii sociale? La ce ar fi cel mai bună? Ce o face diferită de alte organizații? </p> <p>Care ar fi punctele slabe ale organizației dumneavoastră? La ce vă pricepeți mai puțin decât alte organizații? </p> <p>Cum veți rezolva aceste puncte slabe? </p>

Analiza pieței din perspectiva mediului politic, economic, social și tehnologic

Exercițiile de mai jos vă ghidează în analiza factorilor care vă pot influența afacerea. Poate pare complicat dar nu este – exercițiul are rolul de a vă informa asupra tuturor elementelor de luat în calcul, chiar dacă în această fază nu este necesar să intrați în prea multe detalii.

Context:
Politic
Economic
Social
Tehnologic

Politic	Economic	Social	Tehnologic
Enumerați factorii politici sau legislativi care v-ar putea influența afacerea socială.	Enumerați aspectele economice care ar putea influența afacerea socială.	Descrieți profilul socio-demografic al comunității în care veți deschide întreprinderea socială.	Enumerați câteva caracteristici privind tehnologia de pe piață necesară implementării ideii de afaceri.
<p>Câteva exemple:</p> <p>Stabilitate politică la nivel local / național</p> <p>Taxe</p> <p>Angajare</p> <p>Politici pentru protecția mediului înconjurător</p>	<p>Câteva exemple:</p> <p>Situația economică în domeniul dumneavoastră de activitate (creștere economică etc.) la nivel de județ și național</p> <p>Strategia de dezvoltare economică la nivel de județ / național</p> <p>Cererea și oferta de produse / servicii în domeniul dumneavoastră de activitate la nivel local, județean sau național</p> <p>Șomajul</p> <p>Rate de schimb</p>	<p>Câteva exemple:</p> <p>Nevoile persoanelor din grupul căruia se adresează întreprinderea socială</p> <p>Caracteristicile persoanelor din grupul căruia se adresează întreprinderea socială (experiență, educație, competențe, atitudini etc.)</p> <p>Schimbările care au loc la nivel demografic (de exemplu, tinerii care părăsesc localități, de ce o fac etc.)</p>	<p>Câteva exemple:</p> <p>Tipuri de utilaje care se folosesc în domeniu</p> <p>Noutățile în domeniul tehnologic din domeniu (național, internațional)</p> <p>Inovații tehnologice</p> <p>Patente, brevete</p>

Sursa: adaptat după Forth Sector, 2007: 48

Ce am aflat până acum?



La acest pas am intrat în detalii legate de evaluarea ideii de afaceri. Tot ce am clarificat va fi util pentru planul de afaceri prezentat la Pasul 5, „Planul de afaceri”:

- ✓ consumatorii produsului sau serviciului oferit și cum veți ajunge la ei;
- ✓ concurența dumneavoastră: care este piața în acest moment pentru tipul de produse/ servicii oferite de dumneavoastră, cine le mai vinde și cât de satisfăcuți sunt consumatorii dumneavoastră țintă de acestea;
- ✓ principalii colaboratorii angajații, partenerii, furnizorii, partenerii de distribuție;
- ✓ echipa de management și organizarea internă a afacerii dumneavoastră;
- ✓ punctele forte și slabe ale afacerii dumneavoastră;
- ✓ contextul politic, economic, social, tehnologic al întreprinderii sociale.

III.2.4. Pasul 4. Testarea

Până acum am trecut în revistă principalele elemente ale ideii de afaceri. Am analizat consumatorii, comunitatea și nevoile pe care le vor satisface produsele / serviciile întreprinderii sociale, integrarea organizației în comunitate dar și interacțiunea cu piața.

Pentru a ne apropia cu încă un pas de elaborarea planului de afaceri vom reformula toate aceste aspecte într-o manieră mai „tehnică”, din perspectiva interacțiunii cu piața, relevantă din punct de vedere al succesului economic.

Produsul

Delimitați clar produsul / serviciul pe care întreprinderea socială îl oferă. Este bine să știți căror nevoi ale consumatorilor răspunde, prin ce se diferențiază de alte produse similare.

Pentru a evalua competitivitatea produsului / serviciului furnizat de întreprinderea socială, răspundeți la întrebările de mai jos.

{ Produsul }

Ați definit bine produsul?	
Care sunt caracteristicile produsului / serviciului întreprinderii sociale? În ce măsură caracteristicile satisfac nevoile consumatorilor și ale comunității? Este nevoie să adaptați produsul / serviciul pentru a le satisface mai bine?	<p>Descrieți produsul / serviciul. Ce este diferit față de cel al concurenței? Cum răspunde la nevoile consumatorilor?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Cine va cumpăra produsul / serviciul? De ce? Pentru că este mai ieftin? Pentru că este mai bun? Pentru că este mai atractiv pentru consumator? Pentru că răspunde mai bine nevoilor și cerințelor clienților?	<p>Există piață pentru acest produs / serviciu? Din ce persoane, instituții sau organizații este formată piața?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Este poziționat corect pe piața? Deservește anumite tipuri de consumatori? Vă este clar care sunt aceștia?	<p>Este vorba despre un produs / serviciu adresat unei mase de consumatori, sau este „de nișă”, adică adresat numai unui anumit segment de consumatori (de exemplu, persoane care sunt interesate de hrana organică și își permit să plătească în plus pentru asta)?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Care este imaginea produsului / serviciului? Nu uitați: imaginea produsului / serviciului	<p>Care va fi percepția consumatorilor asupra produsului meu? Cum va arăta produsul?</p>

Ați definit bine produsul?	
<p>adaugă valoare (de exemplu, un borcan de dulceață cu o etichetă stilizată, ambalat și prezentat elegant este total alt produs față de un simplu borcan de dulceață). Din punct de vedere vizual, v-ați gândit cum va arăta produsul? Fie că este vorba despre un produs sau de un serviciu, imaginea sa trebuie să corespundă cu mesajul pe care vreți să îl transmiteți consumatorilor</p>	<p>Corespunde ambalajul și felul în care îl comunicați cu cerințele și așteptările categoriei de persoane căreia i se adresează?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Care sunt funcțiile ambalajului produsului dumneavoastră? (De exemplu: cantitate pe unitate de produs, aspecte legate de conservare și protecție a produsului, manevrare, informare a consumatorului etc.)</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007

Prețul

Succesul întreprinderii sociale depinde de stabilirea unui preț pentru produsul / serviciul oferit. Pentru a face asta trebuie să vă gândiți la mai multe aspecte, detaliate mai jos.

Ce preț puteți cere de la consumatori? Prețul trebuie să fie cel pe care consumatorul este pregătit să îl plătească. Prețul de vânzare nu este exclusiv determinat de costul de producție. Desigur, acesta este important, pentru că diferența dintre preț și cost rezultă în profitul dumneavoastră. Dar stabilirea prețului unui produs / serviciu ține cont în primul rând de valoarea pe care o are acesta pentru consumator. În componența prețului de vânzare intră atât elemente mai ușor de măsurat (costul de producție), cât și unele care sunt mai greu de evaluat dar care sporesc valoarea aceluși produs (de exemplu, unicitatea în cazul produselor de artizanat) povestea, raritatea, ineditul combinațiilor ingredientelor etc.). Atenție la cazul în care prețul de vânzare este mai mic decât prețul pe care consumatorul este pregătit să îl plătească. În astfel de situații, este posibil ca produsul / serviciul să nu fie considerat atractiv de către viitorii clienți.

Care este experiența consumatorilor, din punct de vedere al prețului, cu produse / servicii similare? Dacă o persoană este obișnuită să plătească un anumit preț pentru un astfel de produs, este puțin probabil să fie dispus să cheltuiască mai mult pe produsul dumneavoastră. Excepția este dată de cazul în care consumatorul percepe produsul ca având o valoare superioară. Aceasta poate fi dată de imagine, de moda perioadei respective, de felul în care comunicați imaginea produsului / serviciului, de promovare etc.

Ce prețuri au produsele / serviciile care pot înlocui produsul / serviciul oferit de întreprinderea socială? Este posibil ca, în situația în care consumatorii au acces la produse cu rol de înlocuitor, prețul acestuia să fie tras în jos. Țineți cont de acest aspect atunci când stabiliți prețul.

Care va fi strategia de preț pe care o veți adopta? O variantă este să intrați pe piață cu un preț mai mic față de competitorii dumneavoastră. Astfel veți atrage atenția mai multor clienți pentru că puteți produce la costuri mai mici decât concurența. Sau dimpotrivă, există situații în care veți prefera să intrați pe piață cu un preț mai mare, pentru că produsul / serviciul dumneavoastră este clar poziționat ca fiind mai bun decât al competitorilor.

Pentru a recapitula, răspundeți la întrebările următoare:

Ați stabilit prețul corect?	
Ce prețuri au în prezent produsele /serviciile din categoria celor pe care întreprinderea socială le va lansa pe piață? Există diferențe între anumite mărci? De unde provin aceste diferențe?
Dintre produsele / serviciile identificate mai sus, ce cumpără consumatorii dumneavoastră ținută mai mult? Ce prețuri sunt dispuși să plătească pentru ele?
Ce preț ar fi dispuși consumatorii să plătească pentru produsul / serviciul dumneavoastră? De ce? Pentru că este mai bun calitativ? Pentru că este mai aproape ca sediu? Pentru că arată mai bine?
Ce strategie de preț veți adopta: ieftin și la calitate scăzută sau asemănătoare cu a competitorilor? Scump și mult mai bun / diferit?

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007

Canalele de distribuție

În ce fel (prin ce „canale de distribuție”) veți asigura accesul consumatorilor la produsele / serviciile dumneavoastră? Răspunsul la această întrebare este important pentru succesul afacerii și este diferit în funcție de o serie de decizii pe care le veți lua cu privire la caracteristicile și numărul consumatorilor, preferințele lor în ceea ce privește locul în care în care achiziționează produsul / serviciul, nivelul de preț etc.

Înainte de a decide canalele de distribuție, considerăm că este util să revedeți răspunsurile dumneavoastră la exercițiile de mai sus, mai ales cele legate de consumatori, de produs și de preț. Răspunzând la întrebările de mai jos, veți contura o strategie de distribuție.

{ Distribuție }

Știți unde vă vindeți produsele/ serviciile?	
Din punct de vedere geografic unde vreți să vă vindeți produsele / serviciile? În localitate? În localitățile sau în județele învecinate? În toată țara? La nivel internațional? Concentrați-vă pe opțiuni clar definite și evitați răspunsuri de tipul „oriunde”.
Prin ce mecanisme ar fi cel mai bine să vindeți, ținând cont de comportamentul consumatorilor dumneavoastră? În ce tipuri de magazine? În propriul magazin? Prin livrare la domiciliu? La târguri? Prin internet? Prin agenți de vânzare? Alegeți modalitățile în funcție de tipul și prețul

Știți unde vă vindeți produsele/ serviciile?	
produsului/ serviciului și în funcție de mediile cel mai frecventate de consumatorii dumneavoastră. Evitați răspunsul „oriunde”.
Listați firme, instituții, organizații importante cu care veți încheia contracte de distribuție. Sunt cele mai potrivite pentru produsele și imaginea acestora?

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007

Modalități de promovare

Consumatorii trebuie să cunoască produsul / serviciul înainte de a-l cumpăra. Puteți capta atenția consumatorilor în mai multe feluri. În exercițiile de mai jos sunt listate câteva dintre acestea. Estimați de câtă publicitate aveți nevoie într-o anumită perioadă. Interesați-vă care sunt costurile asociate. Faceți publicitate astfel încât să fiți observați, să oferiți informații, să fiți convingători. Explicați clienților care sunt avantajele produsului și care este beneficiul lor în urma cumpărării. Convingeți-i că este mai bun decât concurența.

Tipul de publicitate	Notați tipurile de publicitate relevante pentru produsul / serviciul dumneavoastră. Dați și câteva nume concrete (nume de ziare, de reviste etc.)	De ce este relevant acest tip de publicitate pentru produsul / serviciul dumneavoastră? Gândiți-vă la ce citește consumatorii dumneavoastră, ce le influențează decizia de a cumpăra etc.?	Care este costul lunar asociat acestui tip de publicitate?
Materiale de publicitate: broșuri, fluturași, postere
Publicitate clasică: ziare, reviste, publicații de specialitate, radio, TV
Marketing direct: e-mailuri directe către consumatori, telefoane către consumatori, internet

Tipul de publicitate	Notați tipurile de publicitate relevante pentru produsul / serviciul dumneavoastră. Dați și câteva nume concrete (nume de ziare, de reviste etc.)	De ce este relevant acest tip de publicitate pentru produsul / serviciul dumneavoastră? Gândiți-vă la ce citeșc consumatorii dumneavoastră, ce le influențează decizia de a cumpăra etc.?	Care este costul lunar asociat acestui tip de publicitate?
Promovare Relații publice: articole despre produsul / serviciul dumneavoastră, despre întreprinderea socială, despre dumneavoastră personal

Evenimente, expoziții, târguri

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998:93

Când vă adresați consumatorilor, concentrați-vă pe persoanele care iau decizia de cumpărare (Kubr, Marchesi, Ilar, 1998).

Înainte de a trece mai departe, să recapitulăm ce am făcut până acum la acest pas, pentru că această informație va sprijini scrierea planului de afaceri:

- ✓ Produsul: are caracteristici clare care îl diferențiază de alte produse, răspunde unei nevoi și este dorit de consumatori din motive care vă sunt clare;
- ✓ Strategia de preț folosită: se face în primul rând, în funcție de consumatori și cerințele lor;
- ✓ Canalele de distribuție: știți care ar fi partenerii de distribuție pentru produsul / serviciul dumneavoastră, iar canalele pe care le-ați ales sunt potrivite cu cerințele consumatorului țintă;
- ✓ Promovare: poate fi costisitoare dar crucială dacă vă doriți ca clienții să știe de dumneavoastră.

Afacerea în cifre: cheltuielile și veniturile

Până acum am detaliat componentele prin care să analizați dacă ideea dumneavoastră de afaceri este viabilă și dacă întreprinderea socială va fi fezabilă. În continuare, vom pune totul în cifre.

Costuri

➤ **Calcularea costurilor și a rentabilității**

Înainte de a calcula costurile, stabiliți care este unitatea în funcție de care veți calcula. În funcție de tipul de produs / serviciu oferit, aceasta poate fi, de exemplu: o cămașă, un kilogram de fructe de pădure, un borcan de miere, o oră de îngrijire a copilului mic etc.

Vom calcula două tipuri de costuri, pentru a le diferenția pe cele care depind de numărul de unități produse și vândute (costuri variabile) de acele costuri care nu depind de nivelul vânzărilor (costuri fixe) (NESsT, 2011: pp. 64-65,107).

Costurile fixe sunt suportate în mod regulat și nu depind de nivelul vânzărilor (de exemplu, chiria, utilitățile, echipamentele, salariile etc. Indiferent cât de mult vindeți într-o lună, va trebui să plătiți chirie, utilități etc.).

Costurile variabile sunt direct legate de numărul de produse sau servicii vândute (de exemplu, costul materialelor, al livrării produselor respective). Pe baza acestor informații, definiți costul variabil asociat fiecărei unități de produs (de exemplu, costul asociat cu producerea unei singure mese, nu al tuturor meselor).

Ce costuri estimați că veți avea în primul an de funcționare a întreprinderii sociale? Exercițiile următoare vă vor ghida în calculul unor costuri de bază. Atenție la calcularea costurilor variabile, care trebuie să țină cont de numărul de produse pe care estimați că le veți vinde în această perioadă. Nu uitați să stabiliți o perioadă pentru care faceți acest calcul: șase luni, un an, doi ani etc.

Costuri	Costuri fixe	Costuri variabile		
		Cost variabil pe unitate de produs/ serviciu	Cantitate: număr de unități vândute	Costuri variabile totale (cost pe unitate x număr de unități)
Echipamente				
Chirie				
Utilități				
Salarii				
Materie primă				
-				
-				
-				
Servicii (consultanță, contabilitate, juridic, curățenie, pază)				
Publicitate				
Tipărire				
Papetărie				
Telefon				
Transport				
Altele:				
.....				
Altele:				
.....				
Altele:				
.....				
Altele:				
.....				
Altele:				
.....				

Costuri	Costuri fixe	Costuri variabile		
		Cost variabil pe unitate de produs/ serviciu	Cantitate: număr de unități vândute	Costuri variabile totale (cost pe unitate x număr de unități)
TOTAL	Costuri fixe totale =	Cost variabil total pe unitatea de produs =		

Sursa: adaptat după NESsT, 2011

Dacă ați parcurs exercițiul de mai sus, știți care sunt costurile fixe totale pe perioada de timp selectată și costul variabil pe unitatea de produs:

Costuri fixe totale = _____ RON

Cost variabil pe unitatea de produs = _____ RON

Amintiți-vă ce preț ați stabilit pentru produsul / serviciul întreprinderii sociale. Prețul perceput pe o unitate (de exemplu, prețul unui borcan de zacuscă) va fi prețul

Preț unitar = _____ lei / _____
 Exemple: 60 lei / borcan de dulceață
 30 lei / pungă de fructe uscate
 100 lei / noapte de cazare la pensiune

unitar.

În continuare, calculați numărul de produse pe care le veți vinde pentru a vă acoperi toate costurile. Pare complicat, dar după exercițiile anterioare nu trebuie decât să înlocuiți în formula următoare cifrele pe care le-ați stabilit mai sus.

$$\text{Cantitate prag rentabilitate} = \frac{\text{Costuri fixe totale}}{\text{Preț unitar} - \text{Cost variabil pe unitatea de produs}}$$

Dacă ați aplicat această formulă, veți ști cu câte produse veți acoperiți toate costurile, în perioada de timp pe care ați ales-o.

➤ **Calcularea veniturilor**

Veniturile sunt mai simplu de calculat. Tabelul de mai jos vă va ghida. Ca și în cazul costurilor, alegeți o perioadă de timp pentru care să calculați veniturile (un an, de exemplu).

Venituri	
Venituri din vânzări	
Granturi	
Contribuțiile membrilor, dacă este cazul	
Donații	
Altele:	

Venituri	
Alte:	
Alte:	
TOTAL VENITURI	

Sursa: adaptat după NESsT, 2011

➤ **Bugetul de venituri și cheltuieli**

Ați calculat mai sus costurile și veniturile din activitatea întreprinderii sociale. Să trecem în revistă veniturile și cheltuielile necesare pentru desfășurarea activității într-o anumită perioadă de timp:

Venituri și cheltuieli	Sumă
Venituri din vânzări	(1)
Costul bunurilor vândute	(2)
Profit brut	(3) = (1) – (2)
Cheltuieli de operare:	
Salarii	(4)
Chirie / cheltuieli de întreținere	(5)
Utilități	(6)
Telefon	(7)
Alte costuri	(8)
Total cheltuieli de operare	(9) = (4)+(5)+(6)+(7)+(8)
Venit net	(10) = (3) – (9)
Subvenții și granturi	(11)
Venit net după acordarea subvențiilor	(10)+(11)

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; NESsT, 2011

➤ **Fluxul de numerar**

Fluxul de numerar vă ajută să vedeți în detaliu câți bani intră și câți ies din întreprindere. Planificând fluxul de numerar veți ști dacă veți avea bani în permanență să vă acoperiți cheltuielile.

Exemplul de mai jos vă poate fi util pentru a înțelege mai bine cum vă poate ajuta întocmirea situației fluxului de numerar.

Luna	1	2	3	4	5	6
Venituri din vânzări						
Comenzi primite	100	130	140	120	150	150
Facturi emise			100	130	140	120
Încasări facturi (Venituri din vânzări)				100	130	140
Total venituri din vânzări				100	130	140
Costuri (Cheltuieli)						
Costuri variabile	40	50	55	45	60	60
Costuri fixe	50	50	50	50	50	50
Total costuri	90	100	105	95	110	110
Investiții (Cheltuieli)						
Echipamente	400	0	0	0	0	0
Clădire	200	0	0	0	0	0
Total investiții	600	0	0	0	0	0
Flux numerar = Venituri din vânzări – Costuri – Investiții						
Flux numerar	(690)	(100)	(105)	5	20	30
Granturi și subvenții	700	400	300	100	0	0
Flux numerar după granturi și subvenții	10	300	195	105	20	30

Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; NESsT, 2011

Analiza riscurilor

Orice afacere presupune și anumite riscuri. Luându-le în calcul clarificați care sunt posibilele obstacole la care vă puteți aștepta și cum puteți preveni sau rezolva aceste probleme. În plus, conștientizarea riscurilor vă ajută să câștigați încrederea potențialilor investitori (Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007; NESsT, 2011; Petrescu, 2012).

Câteva exemple de riscuri posibile sunt:

- Riscuri externe:
 - Veți vinde doar jumătate din cantitatea pe care ați preconizat-o.
 - Un furnizor cheie se retrage sau dă faliment.
 - Unul din partenerii de desfacere renunță la parteneriat.
 - Un client important nu vă plătește la timp facturile.
- Riscuri interne:
 - Nu aveți angajați calificați pentru una sau mai multe din activitățile firmei dumneavoastră.
 - Un membru cheie al echipei se hotărăște să părăsească afacerea.

Identificați și evaluați principalele riscuri asociate afacerii dumneavoastră.

Risc	Impactul asupra afacerii dacă riscul se materializează	Probabilitatea ca acest risc să se materializeze	Soluții
	(Nota 10 – pentru impact foarte ridicat, cu pericol crescut asupra funcționării afacerii în condiții normale Nota 1 – pentru un impact scăzut, care nu v-ar pune afacerea în pericol)	(Nota 10: șanse foarte crescute ca riscul să se materializeze Nota 1: șanse scăzute ca riscul să se materializeze)	Cum vă gândiți să preveniți acest risc sau ce veți face în cazul în care ar apărea?
Definirea riscului:	Acordați o notă de la 1 la 10	Acordați o notă de la 1 la 10
Definirea riscului:	Acordați o notă de la 1 la 10	Acordați o notă de la 1 la 10

Adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007; NESsT, 2011; Petrescu, 2012

Vă sfătuim să faceți ceea ce se numește analiză de senzitivitate, adică să vedeți cum ar funcționa afacerea sub trei scenarii:

- Scenariul de bază: care este scenariul cel mai probabil?
- Cel mai bun caz: care este scenariul cel mai bun? Care vor fi rezultatele, dacă totul sau aproape totul decurge conform planului, fără să se materializeze aproape niciunul din riscuri?
- Cel mai rău caz: ce s-ar putea întâmpla dacă riscurile pe care le-ați prevăzut devin realitate? Ce consecințe ar avea asta asupra afacerii dumneavoastră din punct de vedere financiar, al vânzărilor, al capacității de producție etc. (Kubr, Marchesi, Ilar, 1998)

III.2.5. Pasul 5. Planul de afaceri

Am trecut în revistă elementele esențiale de care veți avea nevoie pentru a întocmi un plan de afaceri.

Planul de afaceri este un instrument de lucru simplu, sugestiv și pragmatic. Scopul este de a demonstra o percepție de ansamblu asupra afacerii și înțelegerea aspectelor cheie, atât cele tehnice cât și cele financiare sau de resurse umane.

Câteva sfaturi practice înainte de a începe să scrieți planul de afaceri:

- Folosiți un limbaj simplu
- Elaborați un text ușor de urmărit și prezentați informația într-o ordine logică
- Organizați informația pe capitole distincte
- Dovediți entuziasm și hotărâre și în același timp dovediți că cunoașteți domeniul și că planificările dumneavoastră sunt realiste
- Decideți persoanele implicate și responsabilitatea lor
- Revedeți tot ceea ce scrieți. Un plan bun este un plan rescris.

Pașii 1 – 4 („Motivația”, „Pregătirea”, „Evaluarea” și „Testarea”) parcurși până acum v-au furnizat informațiile de care aveți nevoie pentru a formula planul de afaceri. Urmează structurarea planului de afaceri și organizarea informațiilor:

Propunere de structură a unui plan de afaceri	Informația pe care o avem deja din parcurgerea pașilor 1 – 4
1. Sumar executiv	
<p>Sumarul trebuie să sintetizeze informațiile principale privind ideea de afaceri. Trebuie să fie scurt și clar, axat pe informațiile esențiale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • context economic și social • descrierea pe scurt a problemelor care vor fi rezolvate de întreprinderea socială • descrierea pe scurt a ideii de afaceri, cu accent pe produsul/ serviciul oferit și pe accesarea consumatorilor țintă • echipa de management • procesul de producție • sumarul informațiilor financiare 	<p>✓ Faceți un rezumat al informațiilor principale prezentate la Pașii 1-4. Elaborați această secțiune la final, după ce ați terminat de scris celelalte secțiuni ale planului de afaceri. Încercați să vă încadrați în două pagini.</p>
2. Ideea de afaceri și produsul / serviciul	
<ul style="list-style-type: none"> • Contextul actual: <ul style="list-style-type: none"> - Descrieți situația existentă la nivel de comunitate: care sunt problemele identificate? - Descrieți pe scurt piața pentru acest produs / domeniu de activitate: analiza mediului politic, economic, social și tehnologic în domeniul în care vreți să dezvoltați întreprinderea socială • Ideea de afaceri: <ul style="list-style-type: none"> - motivație - nevoia la care răspunde - piața (cine și cât o să cumpere 	<p>✓ Prezentați pe scurt informațiile de la Pasul 2, „Pregătirea”, secțiunea „Analiza situației comunității”</p> <p>✓ Detaliați informațiile de la Pasul 3, „Evaluarea”, secțiunea „Analiza pieței din perspectiva mediului politic, economic, social și tehnologic”</p>

Propunere de structură a unui plan de afaceri	Informația pe care o avem deja din parcurgerea pașilor 1 – 4
<ul style="list-style-type: none"> - produsul/ serviciul?) - obiective sociale - obiective economice • Produsul: <ul style="list-style-type: none"> - caracteristici principale - cum este diferit de alte produse / servicii - de ce este atractiv pentru consumator 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaliați informațiile de la: <ul style="list-style-type: none"> - Pasul 1, „Motivația” - Pasul 2, „Pregătirea”, secțiunea „Analiza situației comunității” (cu accent pe etapa de „Idei pentru întreprinderea socială”) și secțiunea „Obiective” - Pasul 3, „Evaluarea”, secțiunea „Cui vreți să vindeți?” ✓ Detaliați informațiile de la Pasul 4, „Testarea”, secțiunea „Produsul”
3. Managementul și organizația	
<ul style="list-style-type: none"> • Echipa de management <ul style="list-style-type: none"> - enumerați persoanele care se vor ocupa de managementul afacerii: funcțiile pe care le vor ocupa, activitatea lor, experiența lor de muncă în aceste domenii • Organizația <ul style="list-style-type: none"> - organizarea internă a procesului: cine ce face și când? - numărul angajaților în faza de început / în primul an / în anii 3-5 - resurse existente în prezent: spațiu, oameni etc. <p>Alte detalii de organizare internă specifice afacerii dumneavoastră: valorile organizației, cultura organizației etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaliați informațiile de la Pasul 3, „Evaluarea”, secțiunile „Modelul de afaceri”, „Echipa” și „Organizația”
4. Planul de marketing	
<ul style="list-style-type: none"> • Descrierea pieței <ul style="list-style-type: none"> - cercetarea de piață utilizată - dimensiunea pieței: Cui vreți să vindeți și câte astfel de persoane vă pot cumpăra produsul/ serviciului? De câte ori? Unde? Ce se întâmplă în momentul actual în acest domeniu? • Nevoile consumatorului • Analiza concurenței <ul style="list-style-type: none"> - informații despre concurență: Cine mai oferă produsul/ serviciul sau serviciul dumneavoastră? • Strategia de marketing <ul style="list-style-type: none"> - care este traseul de vânzări pe care îl veți folosi? Prin ce metodă veți transmite produsul sau serviciul către publicul țintă? - promovarea noului produs/ serviciu – informații detaliate: piața de desfacere, modalități de promovare - cheltuieli legate de promovare 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaliați informațiile de la Pasul 3, „Evaluarea”, mai ales secțiunile „Cercetarea de piață”, „Cui vreți să vindeți?”, „Cine mai oferă produsul sau serviciul dumneavoastră?” ✓ Detaliați informațiile prezentate la Pasul 4, „Testarea”, secțiunile „Canalele de distribuție” și „Promovare”

Propunere de structură a unui plan de afaceri	Informația pe care o avem deja din parcurgerea pașilor 1 – 4
<ul style="list-style-type: none"> • Prețul produsului • Avantajele competitive ale întreprinderii sociale <ul style="list-style-type: none"> - care sunt punctele forte ale afacerii sociale față de alte afaceri? La ce veți fi cei mai buni? Pe ce vă axați? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaliați informațiile prezentate la Pasul 4, „Testarea”, secțiunea „Prețul” ✓ Detaliați informațiile de la Pasul 3, „Evaluarea”, secțiunile „Modelul de afaceri”, „Echipa” și „Organizația”
5. Planul operațional	
<ul style="list-style-type: none"> • Producția <ul style="list-style-type: none"> - detalii despre procesul de producție - detalii despre sursele de materie primă - lista furnizorilor principali - utilajele necesare și nivelul de investiție asociat cu acestea - mentenanță - costuri directe legate de producție - parteneriate principale • Sediul <ul style="list-style-type: none"> - descriere, necesități de amenajare • Distribuția <ul style="list-style-type: none"> - oportunități de distribuție - modalități de distribuție - parteneriate principale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaliați informațiile prezentate la Pasul 3, „Evaluarea”, secțiunea „Modelul de afaceri” ✓ Detaliați informațiile prezentate la: <ul style="list-style-type: none"> - Pasul 3, „Evaluarea”, secțiunea „Modelul de afaceri” - Pasul 4, „Testarea”
6. Analiza riscurilor	
<ul style="list-style-type: none"> • Enumerarea a 3-5 riscuri principale care pot fi întâmpinate de întreprinderea socială • Descrierea unei modalități de soluționare a fiecărui risc: Ce o să faceți să vă asigurați că veți fi pregătit să întâmpinați riscul respectiv? • Cât de mare este fiecare risc? Cu alte cuvinte, cât de mult vă pune afacerea în pericol? <p>Identificați pentru fiecare risc posibil o soluție!</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaliați informațiile prezentate la Pasul 4, „Testarea” secțiunea „Analiza riscurilor”
7. Buget și planificare financiară	
<ul style="list-style-type: none"> • bugetul de venituri și cheltuieli • fluxul de numerar 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detaliați informațiile discutate la Pasul 4, „Testarea”, mai ales secțiunea „Afacerea în cifre: cheltuielile și veniturile”
Anexe	
<p>În anexe puneți orice informații detaliate care credeți că ar putea fi utile, dar care ar întrerupe fluxul textului dacă le-ați păstra în conținut: previziuni financiare detaliate, CV-urile membrilor echipei, detalii tehnice despre produse etc.</p>	
<p>Sursa: adaptat după Kubr, Marchesi, Ilar, 1998; Forth Sector, 2007; NESsT, 2011; Petrescu, 2012</p>	

III.3. Reglementări juridice și surse de finanțare

Cunoașterea legislației în vigoare permite alegerea aceluia tip de întreprindere socială care se potrivește cel mai bine ideii de afaceri și resurselor disponibile. Informația prezentată în continuare are rolul de a vă ghida decizia antreprenorială.

Prezentăm în continuare principalele acte legislative aplicabile fiecăreia dintre principalele întreprinderi sociale de la noi din țară.

Tabel 1. Principalele acte normative privind întreprinderile sociale din România

Nr. crt.	Întreprindere socială	Cadru legislativ
1.	Asociație	OG nr. 26/2000 din 30/01/2000 cu privire la asociații și fundații, cu completările și modificările ulterioare.
2.	fundație	Ordonanța de Guvern nr. 26/2000 din 30/01/2000 cu privire la asociații și fundații, cu completările și modificările ulterioare.
3.	casă de ajutor reciproc a salariaților	Legea nr. 122/1996 privind regimul juridic al caselor de ajutor reciproc ale salariaților și al uniunilor acestora, cu modificările și completările ulterioare
4.	casă de ajutor reciproc ale pensionarilor	Legea nr. 540/2002 privind casele de ajutor reciproc ale pensionarilor, cu modificările și completările ulterioare.
5.	cooperativă de credit	OUG nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, cu modificările și completările ulterioare.
6.	societate cooperativă de gradul 1	Legea nr. 1/2005 din 21/02/2005 privind organizarea și funcționarea cooperatiei, cu modificările și completările ulterioare

Sursa: Legislația în vigoare

Elementele comune indiferent de forma juridică pentru care optați sunt: documente doveditoare ale resurselor materiale și financiare (sediul, patrimoniu sau vărsământ); documente referitoare la resursele umane și cele strict administrative (Stănescu și Neagu, 2012: 119).

În funcție de resursele umane și financiare aflate la dispoziție, decizia poate fi diferită.

Tabel 2. Resursele umane și financiare necesare înființării unei întreprinderi sociale

Nr. crt.	Întreprindere socială	Minimum de membri	Capital social sau patrimoniu de minimum
1.	asociație ³⁷	3	Echivalent cu valoarea unui salariu minim brut pe economie
2.	fundație ³⁸	1	Bunuri în natură sau în numerar, a căror valoare totală să fie de cel puțin 100 de ori salariul minim brut pe economie
3.	cooperativă de credit	1.000	Stabilit de Banca Națională a României dar nu mai mic de 5 milioane euro.
4.	societate cooperativă de gradul 1	5	500 lei

Sursa: Legislația în vigoare

Odată decisă forma de organizare a întreprinderi sociale, viitorul antreprenor va trece în revistă ansamblul actele necesare constituirii.

³⁷ Valabil pentru casa de ajutor reciproc a salariaților sau pentru cea a pensionarilor dacă se înființează ca asociație.

³⁸ Valabil pentru casa de ajutor reciproc a salariaților sau pentru cea a pensionarilor dacă se înființează ca fundație.

Tabel 3. Documente necesare constituirii unei întreprinderi sociale

Nr. crt	Documente	Cooperative	Coop. de credit	Asociație/fundație
1.	Cerere de înregistrare		x	
2.	Verificarea disponibilității și rezervării denumirii firmei și/sau emblemei	x	x	x
3.	Act constitutiv	x	x	x
4.	Act doveditor pentru sediu/sediul social	x	x	x
5.	Acte doveditoare pentru constituirea patrimoniului			x
6.	Autorizația de constituire a cooperativei de credit		x	
7.	Dovezi pentru efectuarea vărsămintelor aporturilor subscrise și/sau vărsate	x	x	
8.	Acte de identitate pentru membrii fondatori, administratori, cenzori, persoanele împuternicite	x	x	
9.	Declarații pe proprie răspundere ale membrilor fondatori, administratori, cenzori, persoane împuternicite, doveditoare că îndeplinesc condițiile legale pentru deținerea calităților în întreprinderea socială	x	x	
10.	Declarații pe proprie răspundere ale membrilor fondatori, administratori, cenzori, persoane împuternicite, doveditoare ale acceptării exprese a mandatului în întreprinderea socială	x	x	
11.	Certificate de cazier fiscal pentru asociații sau reprezentanți legali	x	x	x
12.	Obținerea specimenelor de semnătură	x	x	
13.	Aprobarea prealabilă pentru conducători emisă de casa centrală sau, după caz, de BNR		x	
14.	Certificat eliberat de cenzori pentru depunerea garanției	x		
15.	Dovada de plată a taxelor și tarifelor legale	x	x	x
16.	Cererea de înregistrare	x	x	
17.	Cerere de înscriere în vederea dobândirii personalității juridice a unei asociații/fundații			x
18.	Actul de înregistrare a fondatorilor persoane juridice		x	
19.	Documente suplimentare (dacă e cazul, la solicitarea ORC)	x		
20.	Dovada deciziei de asociere		x	

Sursa: Stănescu și Neagu, 2012: 120-121

Informații actualizate pot fi obținute de la Oficiile Registrului Comerțului din fiecare municipiu reședință de județ. Pentru mai multe detalii vă rugăm consultați datele de contact disponibile în anexa 3 Oficiile Registrului Comerțului.

Pe lângă sursele de finanțare necesare pentru demararea întreprinderii sociale, antreprenorul urmează să identifice alte fonduri pentru care îndeplinește condițiile de eligibilitate. Accesarea acestora implică planificarea în timp a resurselor disponibile în contextul asumării riscului de a câștiga sau pierde.

Tabel 4. Surse de finanțare pentru întreprinderile sociale

Nr.	Surse de finanțare	1 ³⁹	2 ⁴⁰	3 ⁴¹	4 ⁴²	5 ⁴³	6 ⁴⁴	7 ⁴⁵
1.	Subvenții, granturi, fonduri nerambursabile interne sau externe	x	x	x	x			
2.	Taxe de înscriere, cotizațiile membrilor	x	x		x		x	x
3.	Dobânzi și dividende rezultate din plasarea sumelor disponibile, în condițiile legii	x	x		x		x	x
4.	Venituri sau profit realizat din activități economice directe	x	x	x	x		x	x
5.	Dividendele societăților comerciale înființate de asociație sau uniune	x		x			x	
6.	Donații, sponsorizări, legate	x	x	x	x		x	x
7.	Resurse obținute de la bugetul de stat și/sau de la bugetele locale, în condițiile legii	x	x	x	x	x	x	x
8.	Aport la capitalul social, contribuțiile membrilor			x	x			
9.	Surse atrase din sistemul financiar-bancar, al creditului agricol și altele asemenea				x			
10.	Depozite sau alte fonduri rambursabile de la membrii acestora, precum și de la persoane fizice, juridice ori alte entități, care domiciliază, au reședința sau locul de muncă, respectiv au sediul social și desfășoară activitate, în raza teritorială de operare					x		
11.	Fondul social al membrilor, constituit prin contribuțiile acumulate ale acestora, la care se adaugă dobânzile anuale, fondurile proprii și mijloacele bănești obținute de la uniunea teritorială județeană sau de la uniunea națională							x
12.	Venituri din organizarea manifestărilor culturale, artistice și de agrement							x
13.	Alte venituri prevăzute de lege	x	x		x	x	x	x

Sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale 2010: 69

Pentru mai multe informații privind surse de finanțare pentru care întreprinderile sociale sunt eligibile vă rugăm consultați Anexa 6 Surse de informare pentru finanțarea întreprinderilor sociale.

³⁹ Societățile cooperative de gradul 1 și de gradul 2

⁴⁰ Asociațiile și uniunile de societăți cooperative

⁴¹ Societățile cooperative agricole

⁴² Uniuni de ramură ale societăților cooperative agricole

⁴³ Organizațiile cooperatiste de credit: cooperativele de credit și casele centrale ale cooperativelor de credit

⁴⁴ Asociații / federații, fundații

⁴⁵ Case de ajutor reciproc ale salariaților și case de ajutor reciproc ale pensionarilor

III.4. Alte studii privind perspectivele economiei sociale pentru alte grupuri dezavantajate

Una dintre principalele cauze ale excluziunii sociale a grupurilor vulnerabile o reprezintă dificultățile de inserție pe piața muncii. Accesul la o locuință, la servicii de educație și sănătate, alături de nivelul scăzut al educației, apartenența etnică, locuirea în mediul rural sau vârsta pot contribui la adâncirea situației de marginalizare socială

Prezentul capitol analizează ES ca răspuns inovator la problema identificării, ocupării și menținerii unui loc de muncă. Prima parte este dedicată ES ca răspuns la inserția profesională a celor interesați să activeze în acest domeniu. A doua parte evidențiază rezultatele altor cercetări realizate la noi în țară cu privire la ES în raport cu grupurile vulnerabile.

III. 4.1. Economia socială ca răspuns la inserția profesională

Identificarea unor soluții inovatoare de angajare în câmpul muncii reprezintă o preocupare constantă a factorilor decidenți. Statele membre se confruntă cu reducerea costurilor de susținere a statului bunăstării și cu provocările de inserție pe piața muncii a anumitor categorii de persoane (de exemplu tinerii absolvenți).

În acest context, potențialul ES de a crea și menține locuri de muncă a fost reanalizat. În conformitate cu avizul Comitetului Economic și Social European privind inițiativa pentru antreprenoriat social: „întreprinderile sociale trebuie sprijinite pentru rolul esențial pe care îl pot îndeplini ca vector de inovare socială [...] potențialul enorm reprezentat de întreprinderea socială în legătură cu îmbunătățirea accesului la un loc de muncă și la condițiile de muncă pentru femei și tineri în special, dar și pentru diverse categorii de lucrători dezavantajați” (CESE, 2012:2).

Numărul lucrătorilor europeni din domeniul ES a crescut de la 6% în 2002-2003 la 6,5%, în alte cuvinte de la 11 milioane de locuri de muncă la 14,5. Creșterea este mai rapidă decât creșterea demografică la nivel european (Campos *et al*, 2012:47). Faptul că atât de mulți lucrători europeni aleg să își construiască o carieră în domeniul ES arată un puternic interes față de îmbrățișarea principiilor ES

În lipsa unei definiții internaționale unanim agreeate, autorii prezentului volum își asumă conceptul de ES în sensul de „tipul de economie care îmbină în mod eficient responsabilitatea individuală cu cea colectivă în vederea producerii de bunuri și/sau furnizării de servicii, care urmărește dezvoltarea economică și socială a unei comunități și al cărei scop principal este beneficiul social. ES are la bază o inițiativă privată, voluntară și solidară, cu un grad ridicat de autonomie și responsabilitate, presupune un risc economic și o distribuție limitată a profitului.” (Stănescu *et al.*, 2012:13).

Entitățile corespunzătoare principiilor internaționale ale ES și reglementate juridic în România sunt: organizațiile nonprofit, casele de ajutor reciproc ale salariaților, casele de ajutor reciproc ale pensionarilor, cooperativele de credit și societățile cooperative de gradul I (MMFPS, 2010: 38). Alte forme de organizare care respectă parțial principiile ES, dar a căror activitate este relevantă pentru domeniul ES sunt: obștea și composesoratul, UPA și societățile cu obiectiv social (Stănescu *et al.*, 2012:51-52). În cadrul acestei publicații folosim conceptul de întreprindere socială cu referire la entitățile de ES din țara noastră.

III.4.2. Valorificarea potențialului de muncă al grupurilor vulnerabile

Reglementările din România conțin numeroase referiri la grupurile vulnerabile în general sau în raport cu piața muncii. În prima categorie amintim: grupuri vulnerabile; grupuri dezavantajate; grupuri de risc; categorii prioritare în prevenirea / absorbția sărăciei și excluziunii sociale; persoane și familii aflate în dificultate sau risc; grupuri sociale în situații de dificultate sau risc generatoare de marginalizare sau excluziune socială; familii cu copii, cu vulnerabilitate ridicată; grupuri vulnerabile sau grupuri sociale care sunt supuse riscului de marginalizare socială. În raport cu piața muncii, referirile din documentele oficiale sunt: grupuri defavorizate din punct de vedere al oportunităților ocupaționale, persoane dezavantajate pe piața forței de muncă, persoane vulnerabile, aflate în risc de excluziune socială, grupuri vulnerabile; categorii speciale de șomeri din punct de vedere al scutiilor acordate pentru angajatori și femei în risc de marginalizare socială din punct de vedere al inserției pe piața muncii (Popescu, 2011:13-19).

Prezentăm în continuare rezultatele analizei tuturor cercetărilor românești dedicate grupurilor vulnerabile din perspectiva ES. Au fost identificate 107 volume din care 24 dedicate studiului grupurilor vulnerabile în raport cu ES. Cercetările românești au fost publicate pe suport hârtie sau în format electronic începând cu anul 2005 și au fost majoritar finanțate prin FSE. Deși începând cu anul 2010 asistăm la o creștere constantă a studiilor dedicate ES, acestea rămân puțin corelate unele cu altele, prezintă suprapuneri din punct de vedere al necontinuării sau neutilizării rezultatelor obținute dar și nerespectări ale criteriilor științifice (Stănescu, 2013). Acest fapt conduce la o situație paradoxală în sensul că deși numărul publicațiilor dedicate ES este relativ mare, unele subiecte de interes pentru decidenți sau pentru public rămân insuficient abordate: gradul de cunoaștere a ES de către populație, profilul antreprenorului român din domeniul ES, provocările entităților de ES funcționale înainte de proiectele FSE, sustenabilitatea întreprinderilor sociale înființate prin proiectele FSE.

Perspectivile ES asupra grupurilor dezavantajate pot fi analizate într-un dublu sens: pe de o parte din perspectiva angajatorilor din domeniul ES și din cea a grupurilor defavorizate în raport cu domeniul ES. Referitor la acest ultim aspect se cuvine diferențierea studiilor care analizează problematica angajării grupurilor vulnerabile în general de cele care analizează acest aspect în strânsă legătură cu domeniul ES.

În cadrul primei categorii, publicațiile pot fi analizate pe două dimensiuni: cele teoretice referitoare la principiile generale de funcționare și cele empirice referitoare la percepțiile angajatorilor sau a angajaților față de idee de a avea un coleg dintr-un grup vulnerabil.

O serie de volume contribuie la o mai bună înțelegere și aprofundare a elementelor care asigură o funcționare optimă a entităților de ES. Au fost studiate managementul întreprinderii sociale (Boboc *et al*, 2009, Vlăsceanu, 2010, Anca, 2012, Barna *et al*, 2012, Cace *et al*, 2012a, Stănescu *et al*, 2013,), aspecte referitoare la cadrul financiar (Bădescu, 2010, Nicolăescu *et al*, 2012, Stănescu, Neguț, 2012), ocuparea grupurilor vulnerabile (MMFPS, 2010; Popescu, 2011; Stănescu, Cace, 2011, Stănescu *et al*, 2011, Constantinescu, 2012, Tancău *et al*, 2012, Constantinescu, 2013, Buzducea, 2013), abordarea de gen (Liapi, Anemțoaiței, 2012), egalitatea de șansă și de gen (Paulischin *et al*, 2007; Asociația ProFamilia, 2011), și, nu în ultimul rând, monitorizarea și evaluarea în întreprinderile sociale (Neguț *et al*, 2011). Analiza întreprinderilor sociale din mediul rural a fost analizată în special din perspectiva potențialului de dezvoltare a resurselor locale (Boboc *et al*, 2009, Crișan, 2010, Dragotiu *et al*, 2011, Mihalache *et al*, 2011).

Angajatorii sunt în general deschiși dar nu în mod egal față toate grupurile vulnerabile (MMFPS, 2010, Chiribucă, 2010, 2011). Persistă reticența față de populația de etnie romă.

În ansamblul volumelor dedicate ES constatăm analiza grupurilor vulnerabile în general indiferent dacă este cazul de finanțare FSE sau nu. Studiile care au beneficiat de alte finanțări în afară de FSE (Burada, 2008, Constantin, 2008) analizează totuși problematica întreprinderilor de inserție în general nu un grup vulnerabil anume. Odată cu implementarea proiectelor cofinanțate prin FSE, studiile s-au orientat spre anumite grupuri vulnerabile. Selecția s-a realizat în condițiile respectării ghidul solicitantului și s-au încadrat în specificul activităților prevăzute a se implementa în fiecare proiect. Grupurile vulnerabile analizate au fost: populația de etnie romă, femeile, persoanele cu dizabilități, beneficiarii de venit minim garantat, familiile monoparentale, tinerii care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului și deținuții. Dintre acestea, cele mai multe studii sunt dedicate populației de etnie romă (MMFPS, 2010, Stănescu *et al* 2011, Anca, 2012, Cace *et al*, 2012b, Petrescu, 2012, PNUD 2012, Stănescu *et al* 2013).

Pe lângă relevanța și contribuția acestor demersuri la implementarea Strategiei Naționale de Îmbunătățire a Situației Romilor, promovarea inițiativelor antreprenoriale ale populației de etnie romă are mari șanse de reușită datorită specificului meseriilor tradiționale. „Avantajul lor este că sunt în prelungirea tradiției și a pregătirii culturale. (...) oferă venituri apropiate, adesea superioare, profesiilor de tip modern. Multe din afacerile pe cont propriu sunt însă fluctuante și vulnerabile. Ele se desfășoară adesea la limita sau dincolo de limita legalității, cu toate implicațiile acestui fapt asupra vieții de familie”. (Zamfir *et al*, 1993:164).

Rezultatele unei anchete naționale pe bază de chestionar realizată în 2011 evidențiază că „persoanele de etnie romă continuă să aibă o probabilitate scăzută de succes pe piața muncii” (Stănescu, 2011:130). Din punct de vedere al ierarhizării „categoriilor defavorizate (...) din punctul de vedere a necesității soluționării problemelor acestora”, populația „optează cu prioritate maximă pentru ajutorarea copiilor orfani sau abandonati, precum și a persoanelor cu handicap” și este reticentă la sprijinirea romilor (Ștefănescu, 2011:263).

Revigorarea meseriilor tradiționale susținută de solidaritatea comunităților se ciocnește de slaba capacitate la nivel local de a iniția și promova astfel de proiecte. Crearea unor structuri care să asigure asistența tehnică în acest sens poate contribui la profesionalizarea resurselor umane disponibile (Botonogu *et al*, 2011:216). Rezultatele evaluării Strategiei de îmbunătățire a situației romilor din 2001 au evidențiat existența actorilor și mecanismelor de implementare atât la nivel central cât și local deși „în multe cazuri (...), mecanismele sunt mai degrabă formale, iar actorii implicați nu dețin capacitatea de a lua decizii pentru rezolvarea problemelor” (Preoteasa *et al*, 2009:78). Este cu atât mai valoroasă recunoașterea contribuției pe care ES o poate aduce la inserția profesională a romilor prin premiarea în 2013 a proiectului Romano Cher al KCMC în cadrul Competiției europene pentru Inovare Socială. Trei dintre întreprinderile sociale dezvoltate în cadrul proiectului premiat sunt prezentate în capitolul III al uneia dintre publicațiile din care face parte și prezentul volum (Alexandrescu, 2013:19-26).

Cu referire la femei, dificultățile de angajare sunt susținute și de „deficitul legislativ și instituțional de oferire pentru mamele cu copii mici de oportunități de muncă cu program redus și de reintegrare în muncă” (Zamfir *et al*, 1999:300). Din acest punct de vedere, implicarea femeilor în ES poate reprezenta o soluție sustenabilă în special în măsura în care se referă la domenii insuficient acoperite precum îngrijirea copiilor mici.

Ariile în care se poate interveni în vederea implementării principiilor specifice abordării de gen în entitățile de ES sunt: procesul de recrutare și selectare, instruirea și dezvoltarea,

promovarea, transferul și încetarea contractului de muncă, modul de organizare al muncii, condițiile de muncă și în adoptarea măsurilor de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă (Liapi, Anemțoaicei, 2012:127, 158) sau a fenomenului de mobbing (Tomescu *et al*,2011).

Analiza satisfacției cu locul de muncă al femeilor angajate în entități de ES arată că acestea „prezintă valori foarte ridicate. Femeile împărtășesc percepția că munca într-o entitate de ES are rezultate în plan social, reușind să ajute într-adevăr oamenii. Pe plan personal, femeile consideră că un astfel de loc de muncă oferă dezvoltare profesională, recunoaștere, succes și satisfacții financiare” (Achimescu *et al*, 2011:196).

În ciuda progreselor înregistrate în protecția persoanelor cu dizabilități, acestea continuă să întâmpine o serie de obstacole atunci când își caută un loc de muncă: lipsa unei calificări profesionale în concordanță cu cerințele muncii, gravitatea dizabilității, familia, gradul de dezvoltare a serviciilor sociale (Dima, 2011a: 239). Angajarea persoanelor cu dizabilități în entități de ES depinde în egală măsură de asigurarea „accesibilității mediului fizic, informațional și comunicațional”, accesul la educație dar și de „transformarea din «luptători pentru o cauză » în ofertanți competitivi de servicii și oportunități pentru persoanele cu dizabilități” (Dima. 2011b: 218-219).

Analiza situației beneficiarilor de venit minim garantat, a tinerilor peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului și a persoanelor cu dizabilități în raport cu ES rămâne încă modest studiată la noi în țară. Concluziile evidențiază potențialul grupurilor vulnerabile pentru angajarea în activități generatoare de venit, în special în domeniul ES (MMFPS, 2010; Alexandrescu *et al*, 2013:13-16; Rădulescu *et al*, 2013:13-17, Bojincă *et al*, 2013:13-16, Ernu *et al*, 2013:13-17)

Continuarea studiilor pe acest subiect sunt cu atât mai interesante cu cât copii cu dizabilități sau cei aparținând minorității etnice rome au fost identificați ca „două mari grupuri cu risc foarte ridicat de neparticipare școlară” (Pop, Voicu, 2000:324).

În ansamblul măsurilor de modernizare a sistemului judiciar românesc remarcăm transferarea „sistemului sancționar, acolo unde este posibil, dintr-un mediu închis (penitenciar) într-un mediu liber (societate) sau altfel spus de introducere în sistemul juridic românesc a instituției «probațiunii», în special prin executarea sancțiunii într-un mediu liber concomitent cu supravegherea” (Abraham, 2000:419). Adoptarea legii 82/1999 privind înlocuirea închisorii contravenționale cu sancțiunea obligării contravenientului la prestarea unei activități în folosul comunității a prevăzut „activități de asistență și consiliere atât a condamnaților aflați în penitenciar, cât mai ales a celor ce execută pedeapsa în regim neprivativ de libertate”. (Abraham, 2000:419-420) Implicarea celor din urmă în activități economice este limitată de reticența membrilor comunității de a apela la formele de angajare care să valorizeze capacitatea lor de muncă.

Au fost elaborate trei studii referitoare la implicarea deținuților în activități de ES (Fundatia Filantropia, 2011, Durnescu, Descarpes, 2012) fiind oferite informații inclusiv despre o hartă a oportunităților de angajare (Tancău *et al*, 2012). Totuși, în ceea ce privește persoanele care au comis infracțiuni, studiile cu referire la ES se adresează preponderent celor din închisori, mai puțin celor care ispășesc pedepsele fără privare de libertate.

Modul în care o persoană vulnerabilă își caută un loc de muncă nu este întotdeauna unul cu șanse mari de succes. Rezultatele unei anchete naționale pe bază de chestionar realizată în anul 2011 au condus la identificarea unor obstacole în accesarea pieței muncii la nivelul comportamentului preponderent informal de căutare a unui loc de muncă și participarea redusă la cursuri de calificare. Categoriile cele mai vulnerabile ocupațional includ „situația celor aflați în șomaj

de lungă durată, a persoanelor neocupate cu vârsta de peste 50 de ani și a casnicilor/ casnicelor” (Preoteasa, 2011:153).

Din punct de vedere al perspectivelor ES asupra grupurilor vulnerabile, aceștia nu cunosc entități de ES. Procentul celor care au încercat să se angajeze este relativ redus deși atât managerii cât și angajații se declară deschiși și au lucrat bine cu astfel de persoane (MMFPS, 2010:113-115).

Comparativ cu alte entități de ES, casele de ajutor reciproc prezintă cea mai mare notorietate în rândul grupurilor vulnerabile. În rândul caracteristicilor care motivează cererea de ES „populația identifică, odată cu nevoia personală, și pe cea comunitară deficitară”. (Ilie, 2011:163, 172).

Dezvoltarea ES în România nu este momentan susținută de o strategie națională (Cace *et al.*, 2010a:233; Stănescu *et al.* 2012:65). Fără a reduce ES la inserția grupurilor vulnerabile pe piața muncii, „disponibilitatea instituțiilor publice pentru a sprijini structurile care se adresează grupurilor vulnerabile este foarte limitată” (Cace *et al.*, 2010a:234). Elementele unei astfel de strategii sunt: „definirea și recunoașterea juridică a domeniului ES [...], adaptarea reglementărilor din cadrul Programului Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane, în special domeniul major de intervenție 6.1 dedicat dezvoltării ES, [...], acordarea de facilități fiscale, [...] stimularea integrării acestor organizații în rețele [...], mediatizarea” (Alexandrescu *et al.* 2011:361-362).

III.4.3. Este economia socială o opțiune pentru grupurile dezavantajate?

Angajarea grupurilor vulnerabile inclusiv în domeniul ES poate reprezenta o alternativă la sistemul de asistență socială și un instrument eficient în lupta de reducere a excluziunii sociale (Zamfir, 2010:103-105; Cace *et al.*, 2010b:193; Pavel, 2011:97; Stănescu, *et al.*, 2012:65). Transferul din plan internațional a experiențelor antreprenoriale reușite în țara noastră se poate baza pe incubatoare de ES sau alte structuri de sprijin. Ca direcții prioritare menționăm: creșterea locală / regională, microfinanțarea și îmbunătățirea abilităților și sprijinului pentru întreprinderile sociale (Cace *et al.*, 2010a:188-192).

Asigurarea locurilor de muncă în general prin intermediul ES în mod special contribuie la atingerea Obiectivelor de Dezvoltare a Mileniului și a Strategiei Europa 2020.

Deși ES cunoaște din ce în ce mai mulți susținători atât din partea antreprenorilor și a lucrătorilor cât și din partea autorităților publice, „sectorul ES din România este subdimensionat ca efectiv de salariați în raport cu ponderea sa în alte state europene” (Stănescu, 2011:132)

Implementarea proiectelor cofinanțate prin Fondul Social European (FSE), lansarea proiectelor de lege pentru antreprenoriatul social și pentru ES au adus acest subiect în dezbaterea publică. Publicarea și diseminarea informațiilor privind exemple de bună practică în ES contribuie la o mai bună cunoaștere la nivel național și creează premisele ca aceste întreprinderi sociale să fie replicate și în alte zone ale țării.

Publicul larg este familiarizat cu organizarea unor evenimente de prezentare a inițiativelor antreprenoriale unde îi pot cunoaște direct, pot discuta și achiziționa produsele lor. Menționăm organizarea de către MMFPS a două ediții ale Târgului ES: în Timișoara (aprilie 2011) și în București (octombrie 2011)⁴⁶. Alte evenimente susținute to prin proiecte cofinanțate de FSE au

⁴⁶ Evenimentele au fost organizate în cadrul proiectului Economia proiectului POSDRU/14/6.1/S/2 „Economia socială - model inovator pentru promovarea incluziunii sociale active a persoanelor în dificultate”, al cărui beneficiar este Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale – Departamentul de Servicii Sociale și Incluziune Socială. Proiectul a fost finanțat de FSE prin Programul Operațional Sectorial

început să fie organizate anual: Târgul Unităților Protejate Autorizate organizat începând din 2011 de Fundația Alături de Voi din Iași și ONGFest organizat de Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile. Competiția Întreprinderilor Sociale lansate de NESsT este deja la a patra ediție. Mai recent, inițiativele de responsabilitate socială corporativă se îndreaptă tot spre susținerea întreprinderilor sociale din comunități dezavantajate (competiția Țara lui Andrei organizată de Petrom).

În rândul condițiilor cheie întrunite pentru ca ES să devină o opțiune viabilă pentru grupurile vulnerabile menționăm analiza și cercetarea domeniului, susținerea financiară și cunoașterea de către publicul larg. Măsura în care acest deziderat va fi pus în practică depinde de mecanismele cadrelor financiar, legal, instituțional și social de promovare a inițiativelor antreprenoriale.

Bibliografie

Abraham, P., 2000, Probațiunea în sistemul judiciar românesc – între dorințe și realizări, în Zamfir, E., Bădescu, I., Zamfir, C., (coordonatori), *Starea societății românești după 10 ani de tranziție*, Editura Expert, București

Anca, C. (2012). *Compendiu de idei de afaceri și modele de bună practică*, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România <http://www.economiesocialapentruromi.ro>

Achimescu, V., Cace, S., Stănescu, S., M., (2011). Potențialul implicării femeilor în domeniul economiei sociale în Stănescu, S.M., și Cace, S., *Alt fel de ocupare: cererea de economie socială în Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro

Alexandrescu, F., Cace, S., Stănescu, S.M. (2011). Spre o strategie integrată de susținere a entităților de economie socială în Stănescu, S.M., Cace, S., Alexandrescu, F. (coordonatori), *Între oportunități și riscuri: oferta de economie socială în regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro

Alexandrescu, A.M., (2013). Modele de întreprinderi sociale în Stănescu, S. M., (coordonator), Alexandrescu, S. M.; Bojincă, M., Ernu, S., Rădulescu, L., *Modele de întreprinderi sociale pentru persoane de etnie romă* Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România www.profitpentruoameni.ro

Alexandrescu, A.M., Stănescu, S.M, (2013). Economia socială în sprijinul populației de etnie romă, în Stănescu, S. M., (coordonator), Alexandrescu, S. M.; Bojincă, M., Ernu, S., Rădulescu, L., *Modele de întreprinderi sociale pentru persoane de etnie romă* Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România www.profitpentruoameni.ro

Barna, C.; Ionescu, C.; Mișu S.; Vameșu, A. (coordonatori); (2012). *Ghidul managerului de întreprindere socială*, Institutul de Economie Socială

Bădescu, C., (2010). *Criză și fiscalitate. Studiu de caz: România. Studii de economie socială*

Boboc, I, Boboc, V., 2009, *Management strategic Teorie și practici privind formele asociative de tip public, privat și ONG din agricultură*, Editura Pro Universitaria

Bojincă, M., Stănescu, S.M, (2013). Economia socială în sprijinul tinerilor peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului, în Stănescu, S. M., (coordonator), Alexandrescu, S. M.; Bojincă, M., Ernu, S., Rădulescu, L., *Modele de întreprinderi sociale pentru tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului* Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România www.profitpentruoameni.ro

Botonogu, F., Tomescu, C., (2011). Economia socială, o oportunitate pentru integrarea socială a romilor, în Stănescu, S.M., și Cace, S., *Alt fel de ocupare: cererea de economie socială în Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro

Burada V., (2008). *Raportul privind întreprinderile sociale de integrare în muncă*, Work Integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion

Buzducea, D. (coordonator), (2013). *Economia socială a grupurilor vulnerabile*, Editura Polirom, Iași

Cace, C., Nicolăescu, V., Katsikaris, L., Parcharidis, I., (2012a), *Managementul resurselor umane implicate în economia socială*, Editura Expert, București www.iccv.ro

Cace, C., Sfetcu, L., Koutmalaous, Eleftheria, Nicolăescu, Victor, (2012b), *Incluziunea femeilor și grupurilor roma excluse social Paradigma „de jos în sus” – bune practici ale economiei sociale*, Editura Expert, București

Cace, S. (coord.), Arpinte, D., Scoican, N. A. (2010a). *Economia socială în România Două profiluri regionale*. București: Editura Expert.

Cace, S. (coordonator) Nicolăescu, V., Scoican, N. A. (2010b). *Cele mai bune practici în sectorul economiei sociale în Grecia și în alte state ale Uniunii Europene*. Editura Expert, București www.iccv.ro

Campos, L. M., Avila, R. C. (2012). *The social economy in the European Union*. European Economic and Social Committee. <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.social-economy-category-.25290>. [Accesat: 04.07.2012].

Chiribucă, D. (coordonator); Moldovan-Teselios, C., Vieru, C., Fizeșan, B., Pop, C., Jecan, D., Brusturean, M., Postelnicu, C., Comșa, M., Răcățiu, I., Fotiu, A., (2010). *Crearea și proovarea de instrumente de economie socială în scopul incluziunii pe piața forței de muncă a grupurilor defavorizate* – raport de cercetare cantitativă și calitativă, componenta A 1, decembrie 2010 <http://cluj2010.files.wordpress.com/2010/12/raport-economie-sociala-sectiunea-1.pdf>

Chiribucă, D. (coordonator); Moldovan-Teselios, C., Vieru, C., Răcățiu, I., Brusturean, M., Fizeșan, B., Pop, C., Jecan, D., Postelnicu, C., (2011). *Crearea și proovarea de instrumente de economie socială în scopul incluziunii pe piața forței de muncă a grupurilor defavorizate* – raport de cercetare cantitativă și calitativă, componenta A 2, februarie 2011 http://www.esimplu.ro/attachments/4319_raport-economie-sociala-A2.pdf

Constantin F., (2008). *Sustenabilitatea: provocarea pentru economia socială în construirea punții dintre angajare și includere*, www.bridgesforinclusion.reapn.org

Constantinescu, Ș.; (2012). *Atlasul Economiei Sociale România 2012*, Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile, <http://www.ies.org.ro>⁴⁷

Constantinescu Ș, (coordonator), (2013). *Economia socială și ocuparea forței de muncă - integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii* (în curs de apariție) <http://www.ies.org.ro>

Crișan, I., (2010). *Cooperația de consum: evoluție, structuri, strategii de dezvoltare*, București, Editura Universitară,

Davister, C., Defourny, J., Gregoire, O. (2004) *Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models*

http://www.emes.net/fileadmin/emes/PDF_files/PERSE/PERSE_04_04_Trans-ENG.pdf [Accesat: 3.07.2012]

Dima, G. (2011a). *Prea aproape de renunțare. Cererea de economie socială a persoanelor cu dizabilități din România în Stănescu, S.M. și Cace, S., (coord.), Alt fel de ocupare Cererea de economie socială în regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro

Dima, G. (2011b). *Promovarea unei „cauze” sau ofertă de servicii și oportunități? Oferta de economie socială pentru persoanele cu dizabilități în Stănescu, S.M., Cace, S., Alexandrescu, F. (coord.), Între oportunități și riscuri: oferta de economie socială în regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro

Dragotoiu, A, Marinoiu, A. Stănescu S. M. (coordonatori), Vasile V.; Vețan M.; Gatman, A.; Bussi, P.; Dupres, A., (2011). *Solidaritatea, o nouă sursă de putere economică - Bune practici din economia socială* www.mmuncii.ro <http://www.serviciisociale.info>

Durnescu, I.; Descarpes, P., (2012). *Studiu privind dezvoltarea unui mecanism integrat inter-instituțional în vederea reintegrării foștilor deținuți în societate*, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România

Ernu, S., Stănescu, S.M, (2013). *Economia socială în sprijinul persoanelor cu dizabilități*, în Stănescu, S. M., (coordonator), Ernu, S., Alexandrescu, S. M.; Bojincă, M., Rădulescu, L., *Modele de întreprinderi sociale pentru persoane cu dizabilități* Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România www.profitpentruoameni.ro

Greve, B. (2009). *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies*, ANED.

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20final%20report%20-%20final%20version%2017-04-09.pdf> [Accesat: 02.07.2012]

Huber, M., Maucher, M., Sak, B. (2008) *Study on Social and Health Services of General Interest in the European Union*

http://www.euro.centre.org/detail.php?xml_id=652 [Accesat: 17.10.2012]

⁴⁷ A fost tipărită și varianta în limba engleză Constantinescu, Ș., 2012, The Atlas of social economy Romania 2012, Institute of Social Economy <http://www.ies.org.ro>

- Ilie, S., (2011). Economia socială – resursă pentru nevoile sociale în Stănescu, S.M., și Cace, S., *Alt fel de ocupare: cererea de economie socială în Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Kubr, T., Marchesi, H., Ilar, D. (1998). *Starting up - Achieving success with professional business planning*. Amsterdam: McKinsey & Company.
- Leonardi, M. (coord.) (2008) *Definition of Disability: The contribution of EU-MHADIE Project to the international debate*, MHADIE consortium
<http://www.mhadie.it/publications.aspx>. [Accesat: 11.07.2012]
- Liapi M.; Anemțoaicea, O., (2012). *Abordarea integratoare de gen Un ghid pentru economie socială*, Editura Expert, București, www.iccv.ro
- Oliver, M. (1983). *Social Work with Disabled People*, Basingstoke: Macmillan.
- O'Reilly, A. (2007) *The right to decent work of persons with disabilities*, Geneva, ILO
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091349/lang-en/index.htm
- Mihalache, F.; Croitoru, A. (2011). *Mediul rural românesc: evoluții și involuții. Schimbare socială și antreprenoriat*, Editura Expert, București, www.iccv.ro
- Neguț, A.; Nicolaescu, V.; Preoteasa, A. M., Cace, C. ; (2011). *Monitorizare și evaluare în economie socială*, Editura Expert, București, www.iccv.ro
- Nicolăescu, V., Cace, C., Hatzantonis, D., (2012). *Finanțarea activităților de economie socială*, Editura Expert, București
- Pavel, R., (2011). Antreprenoriat social și incluziunea grupurilor vulnerabile pe piața muncii, în Stănescu, S.M., și Cace, S., *Alt fel de ocupare: cererea de economie socială în Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Paulischin, H.; Korhonen, P.; Mihalache, C.; Sălăjanu, F., Ovidiu, H., (2007). *Povești de succes Parteneriate pentru egalitate de șanse*
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/succes_stories_phare_ro.pdf
- Petrescu, C. (2012) *Ghid de bune practici în dezvoltarea întreprinderilor sociale pentru comunitățile de romi*. Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România.
http://www.undp.ro/libraries/projects/Ghid_UNDP_RO.pdf [Accesat: 06.07.2012].
- Pop, L., Voicu, B., 2000, Grupuri de risc și cauze ale neparticipării școlare, în Zamfir, E., Bădescu, I., Zamfir, C., (coordonatori), *Starea societății românești după 10 ani de tranziție*, Editura Expert, București
- Popescu, R., (2011). *Grupurile vulnerabile și economia socială, Romi și femeile în dificultate*, Editura Expert, București, www.iccv.ro
- Preda, M. (coord.) (2009) *Riscuri și inechități sociale în România*, Iași, Editura Polirom.
- Preoteasa, A. M., Cace, S., Duminică, G., (2009). *Strategia națională de îmbunătățire a situației romilor: vocea comunităților*, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Preoteasa, A. M., (2011). Grupuri vulnerabile și comportamente de reintegrare pe piața muncii, în Stănescu, S.M., și Cace, S., *Alt fel de ocupare: cererea de economie socială în Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Rădulescu, L., Stănescu, S.M., (2013). Economia socială în sprijinul beneficiarilor de venit minim garantat, în Stănescu, S. M., (coordonator), Alexandrescu, S. M.; Bojincă, M., Ernu, S., Rădulescu, L., *Modele de întreprinderi sociale pentru beneficiari de venit minim garantat* Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România www.profitpentruoameni.ro
- Shima, I., Zolyomi, E., Zaidi, A. (2008) *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU 25*, European Centre for Social Welfare Policy and Research
http://www.euro.centre.org/data/1201610451_25081.pdf [Accesat: 10.09.2012]
- Stănescu, I. (2011). *Segmentarea pieței muncii și economia socială în Stănescu, S.M., și Cace, S., Alt fel de ocupare: cererea de economie socială în Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Stănescu, S. M., Cace, S. (coordonatori); Achimescu, V., Botonogu, F., Dima, D., Drăgotoiu, Ilie, S., A., Marinoiu, A., M., Pavel, R., Preoteasa, A., M., Stanciu, M., Stănescu, I., Ștefănescu, Ș,

- Tomescu, C., (2011). *Alt fel de ocupare - cererea de economie socială în regiunile de dezvoltare București Ilfov și Sud Est*, Editura Expert, București, www.iccv.ro
- Stănescu, S. M., Cace, S. Alexandrescu, F., (coordonatori); Arpinte, D., Achimescu, V., Ardeleanu, I., Arpinte, D., Briciu, C., Dima, G., Mihalache, F., Neagu, G., Preotesi, M., Stănilă, G., Tufă, L., Zamfir, E., (2011). *Între oportunități și riscuri: oferta de economie socială în regiunile de dezvoltare București Ilfov și Sud Est*, Editura Expert, București, www.iccv.ro
- Stănescu, S. M. (coordonator), Asiminei, R., Rusu, O., Virjan, D. (2012). *Profit pentru oameni - Raport de deschidere în cadrul proiectului Modelul Economiei Sociale în România*, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România București, www.profitpentruoameni.ro
- Stănescu, S.M., Neguț, D. (2012). *De la idee la profit: cum să înființezi o întreprindere de economie socială în România?* Manual de intervenție, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Stănescu, S.M., (2013), *Inventar al principalelor tipuri de cercetări și studii care s-au realizat în România privind economia socială*, prezentare susținută în cadrul conferinței internaționale Practici de economie socială și solidară cu potențial de dezvoltare în România, Atelierul 5 Resurse locale, naționale și internaționale care pot susține dezvoltarea economiei sociale, organizată de CRIES și Universitatea de Vest din Timișoara, Timișoara, 16.05.2013
- Ștefănescu, Ș., C., (2011). Percepția populației privind categoriile sociale defavorizate ce ar trebui ajutate în Stănescu, S.M., Cace, S. (coord.) *Alt fel de ocupare: cererea de economie socială în Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est*, Editura Expert, București www.iccv.ro.
- Tancău, C., Gheorghe, F., Pușcaș, M., Gorbănescu, A., Mocanu, A., (2012). *Harta oportunităților de angajare – studiu privind responsabilitatea socială a întreprinderilor față de foștii deținuți*, Centrul Român pentru Educație și Dezvoltare Umană <http://www.economiesociala.net/>
- Tomescu, C., Cace, S.(coordonatori), (2010). *Studiu asupra fenomenului de mobbing și a unor forme de discriminare la locul de muncă în România*, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Vlăsceanu, M., (2010). *Economie socială și antreprenoriat – o analiză a sectorului nonprofit*, Polirom, Iași
- Zamfir, E., (2010). Politici de incluziune socială pe timp de criză: asistența socială și interarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, în Zamfir, C., Stănescu, S., Briciu, C., *Politici de incluziune socială în perioada de criza economică*, Editura Expert, București www.iccv.ro
- Zamfir, E., Zamfir, C. (coordonatori), 1993, *Țiganii între ignorare și îngrijorare*, Editura Alternative, București
- Zamfir, E., Zamfir, C., Dan, A. N., Cace, S., 1999, *Politici de suport pentru femei*, în Zamfir, C. (coordonator), *Politici sociale în România*, Editura Expert, București
- *** Applica & CESEP & Alphametrics (2007) *Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analyses of the LFS AD HOC Module and the EU SILC*. <http://www.cesep.eu/Dis%20Analysis%20of%20LFS%20ah%20Mod%20&%20EU-SILC%20-%20Final%20full%20report.pdf> [Accesat: 12.07.2012]
- *** Asociația ProFamilia, (2011). *Studiu privind ocupațiile în curs de dezvoltare în domeniul economiei sociale, inclusiv potențialul de dezvoltare a acestora în agricultură, cu integrarea componentei egalității de gen pe piața muncii*, <http://profitpentruoameni.ro/wp-content/uploads/2013/07/A-2.1-Studiu-ocupatii.pdf>
- *** Buletine statistice informative DGPPH 2009, 2010, 2011, 2012, www.anph.ro. [Accesat: 10.08.2012]
- *** Centrul Educația 2000+(2009) *Raport cu privire la situația educației incluzive în România* <http://www.cedu.ro/programe/parteneriat/respdf/Raport.pdf>. [Accesat: 20.07.2012]
- *** Comisia Europeană (2001) *The employment situation of people with disabilities in the European Union*. http://www.socialdialogue.net/docs/si_key/Employment_Disabled2_en.pdf. [Accesat: 19.07.2012]
- *** Comisia Europeană (2010) *Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere* <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:RO:PDF> [Accesat: 19.07.2012]

*** Comisia Europeană (2012a) *Fifth Disability High Level Group Report on the Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/dhlg_5th_report_en.pdf [Accesat: 19.07.2012]

*** Comisia Europeană (2012b) *Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA*

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf

*** Consiliul Economic și Social European (2012). *Avizul Comitetului Economic și Social European privind comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Inițiativă pentru antreprenoriatul social – Construirea unui ecosistem pentru promovarea întreprinderilor sociale în cadrul economiei și al inovării sociale.*

*** Constituția României din 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 767 din 31 octombrie 2003.

*** Curtea de Conturi a României (2010) *Auditul programelor sociale pentru integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități*

http://www.curteadeconturi.ro/sites/ccr/RO/Publicatii/Documente%20publice/raport_prog%20soc.pdf

*** Eurostat (2010) *Statistics in focus*, no.66/2010

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-SF-10-066

*** Forth Sector (2007). *A business planning guide to developing a social enterprise*. <http://www.socialenterpriselive.com/supplements/business-planning-guide-developing-social-enterprise> [Accesat: 04.07.2012].

*** Institutul pentru Politici Publice (2011). *Raport de monitorizare a stadiului de pregătire a României pentru aplicarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități*”.

*** Legea nr. 122/1996 privind regimul juridic al caselor de ajutor reciproc ale salariaților și al uniunilor acestora, cu modificările și completările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial al României nr. 261 din 22.04.2009.

*** Legea nr. 416/2001, privind venitul minim garantat, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 401 din 20.07.2001.

*** Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 103 din 06.02.2002.

*** Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 193 din 21.03.2002.

*** Legea nr. 540/2002 privind casele de ajutor reciproc ale pensionarilor, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 723 din 3.10.2002.

*** Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației, publicată în Monitorul Oficial al României nr.172 din 28.02.2005.

*** Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României nr.1006 din 18 decembrie 2006.

*** Legea 221/2010 pentru ratificarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 792 din 11 noiembrie 2010.

*** Legea nr. 292/2011 privind asistența socială, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 905, din 20 decembrie 2011.

*** Ordonanța de Urgență nr. 68/2010 privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa, publicată în Monitorul Oficial al României nr.446 din 1 iulie 2010.

*** OECD (2010) *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers - A Synthesis of Findings Across OECD Countries*

http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

*** MISSOC (2009) *Re)integration of people with disabilities into employment*

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/OTHEROUTPUTS/INFO2/missocInfo2.jsp>

*** Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (2009) *Situația și modul de realizare a evaluării vocaționale și profesionale a persoanelor cu dizabilități din România.*

*** Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (2010a). *Raport de cercetare privind economia socială în România din perspectivă europeană comparată.* <http://www.mmuncii.ro/ro/635-view.html> [Accesat: 17.06.2012].

*** Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (2010b). *Raport de cercetare privind economia socială în România din perspectivă europeană comparată. Anexe.* <http://www.mmuncii.ro/ro/635-view.html> [Accesat: 17.06.2012].

*** NESsT (2011). *Pe locuri, fiți gata... Pornind pe drumul spre auto-finanțare.* <http://issuu.com/nesster/docs/get-ready-get-set--romanian-> [Accesat: 05.07.2012].

*** Organizația Națiunilor Unite (2006) *Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități.*

*** Parlamentul European (2010) *The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market* <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24266/20110718ATT24266EN.pdf> [Accesat: 19.07.2012]

*** Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România, (2012). *Economia Sociala și comunitățile de romi – provocări și oportunități* <http://www.economiesocialapentruromi.ro>

*** Societatea Academică din România (2009) *Diagnostic: Exclus de pe piața muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*, București.

<http://observator.sas.unibuc.ro/wp-content/uploads/2011/01/Diagnostic-exclus-de-pe-piata-muncii.pdf> [Accesat: 18.07.2012].

*** Asociația Persoanelor cu Handicap Sporting Club Galați. <http://aphsportingclubgl.blogspot.ro/p/sport.html> [Accesat: 17.07.2012].

*** Fundația Ajuțați Copiii România. <http://www.ajutaticopiii.ro/> [Accesat: 15.07.2012].

*** Fundația Dezvoltarea Popoarelor. <http://www.fdpsr.ro/> [Accesat: 12.07.2012].

*** Fundația Umanitară HAND-ROM. <http://www.handrom.ro/> [Accesat: 13.07.2012].

*** Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

<http://www.anofm.ro/> [Accesat: 17.07.2012].

*** Direcția Protecția Copilului. <http://www.copii.ro/directii> [Accesat: 13.07.2012].

*** Direcția Protecția Persoanelor cu Handicap. <http://www.anph.ro/> [Accesat: 17.07.2012].

*** Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. <http://www.mmuncii.ro/> [Accesat: 10.08.2012].

*** Oficiul Național al Registrului Comerțului. <http://www.onrc.ro/> [Accesat: 08.08.2012].

*** Societatea cooperativă meșteșugărească Cartonajul București. <http://www.cartonajul.ro/> [Accesat: 15.07.2012].

Anexe

Anexa 1. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiile teritoriale

Nr. crt.	Instituție	Date de contact
1.	ANOFM București	Adresa: Str. Spătarul Preda, nr.12, București Tel: 021 316 81 42; 021 316 18 04; amofm@ajofm.anofm.ro ; http://www.bucuresti.anofm.ro/
2.	AJOFM Alba	Adresa: Str. Nicolae Titulescu, nr.10B, bl. „Columna”, Alba Iulia Tel:0258 811 470; alba@ajofm.anofm.ro ; http://www.alba.rdsnet.ro/
3.	AJOFM Arad	Adresa: Str. Călugăreni, nr. 1A, Arad Tel: 0257 211 791 / 0257 211 230; arad@ajofm.anofm.ro ; http://www.arad.anofm.ro/
4.	AJOFM Argeș	Adresa: Bd. Republicii nr. 11, Pitești Tel: 0248 222 415 arges@ajofm.anofm.ro ; http://www.arges.anofm.ro/
5.	AJOFM Bacău	Adresa: Str. I. S. Sturdza nr. 63, Bacău Tel: 0234 576 736; Fax: 0234 510 942; bacau@ajofm.anofm.ro ; http://www.bacau.anofm.ro/
6.	AJOFM Bihor	Adresa: Str. Transilvaniei, nr.2, Oradea Tel: 0259 436 821; bihor@ajofm.anofm.ro ; http://www.bihor.anofm.ro/
7.	AJOFM Bistrița-Năsăud	Adresa: Str. Bistrița Gării, nr. 2-4, Bistrița Tel: 0263 236 295; bistrita@ajofm.anofm.ro ; http://www.ajofmbn.ro/
8.	AJOFM Botoșani	Adresa: Calea Națională, nr.85, Botoșani Tel: 0231 536 792; 0231536 792; botosani@ajofm.anofm.ro ; http://www.botosani.anofm.ro/
9.	AJOFM Brăila	Adresa: Bd. Dorobanților, nr. 603 – 605, Brăila Tel: 0239 611 386; braila@ajofm.anofm.ro ; http://www.braila.anofm.ro/
10.	AJOFM Brașov	Adresa: Str. Lungă, nr. 1A, Brașov Tel: 0268 416 879; office@ajofm-bv.ro ; http://www.ajofm-bv.ro/
11.	AMOFM București	Str. Spătarul Preda nr.12, sector 5, București Tel: 021 316 29 03; 021 316 55 08; 021 316 28 87; 021 316 92 50; amofm@ajofm.anofm.ro ; http://www.bucuresti.anofm.ro
12.	Agencia Locală sector 1	Str. Spătarul Preda, nr. 12, corp D, sector 5, București Tel: 021 311 85 07; 021 311 85 08; sector1@ajofm.anofm.ro
13.	Agencia Locală sector 2	Str. Spătarul Preda, nr. 12, corp A, sector 5, București Tel: 021 313 24 46; 021 31 38 518; sector2@ajofm.anofm.ro
14.	Agencia Locală sector 3	Str. Tăbăcarilor, nr. 20, București Tel: 021 331 20 20; 021 331 60 65; sector3@ajofm.anofm.ro
15.	Agencia Locală sector 4	Șos Berceni, nr. 8, București Tel: 021 332 76 28 / 021 332 76 29; sector4@ajofm.anofm.ro
16.	Agencia Locală sector 5	Bd. Pieptănari, nr. 64, București Tel: 021 336 66 82; 021 336 67 71; sector5@ajofm.anofm.ro
17.	Agencia Locală sector 6	Bd. Timișoara, nr.59, București Tel: 021-4132430 / 021-4131471; sector6@ajofm.anofm.ro
18.	AJOFM Buzău	Adresa: Str. Ion Băieșu, bl.3A, parter, Buzău Tel: 0238 713 216; 0238 710 490; ajofp@buzau.ro ; http://www.ajofmbuzau.ro/
19.	AJOFM Călărași	Adresa: Str. 13 Decembrie, nr. 12, Călărași Tel: 0242 316 542; 0242 318 375; 0242 318 376; 0242 318 377 Fax: 0242 331 693; calarasi@ajofm.anofm.ro ; www.calarasi.anofm.ro
20.	AJOFM Caraș-Severin	Adresa: Str. Traian Lalescu, nr. .17, Reșița Tel: 0255 212 160; office@ajofm.cs.ro ; http://www.ajofmcs.ro

Nr. crt.	Instituție	Date de contact
21.	AJOFM Cluj	Adresa: Str. G. Coșbuc, nr.2, Cluj Napoca Tel:0264 590 227; 0264 595 214; cluj@ajofm.anofm.ro ; http://www.ajofmcj.ro
22.	AJOFM Constanța	Adresa: Str. Lacului, nr. 14, Constanța, Tel: 0241 481 531; 0241 673 840 constanta@ajofm.anofm.ro ; http://www.constanta.anofm.ro
23.	AJOFM Covasna	Adresa: Str. General Grigore Bălan, nr. 14, Sfântu Gheorghe Tel: 0267 312 157; 0267 317 045 covasna@ajofm.anofm.ro ; http://www.covasna.anofm.ro
24.	AJOFM Dâmbovița	Adresa: Bd. Tudor Vladimirescu, nr.1A, Târgoviște Tel: 0245 615 932; dambovita@ajofm.anofm.ro ; http://www.dambovita.anofm.ro
25.	AJOFM Dolj	Adresa: Str. Eugeniu Carada, nr.13A, Craiova Tel: 0251 306 100; Fax: 0251 306 099; dolj@ajofm.anofm.ro ; http://www.dolj.anofm.ro
26.	AJOFM Galați	Adresa: Str. Domnească, nr. 191, Galați Tel: 0236 416 311; 0236 412 262; galati@ajofm.anofm.ro ; http://www.galati.anofm.ro/
27.	AJOFM Giurgiu	Adresa: Șos. București, bl.202/5D Mezanin+parter, Giurgiu Tel: 0246 230 613; giurgiu@ajofm.anofm.ro ; http://www.giurgiu.anofm.ro/
28.	AJOFM Gorj	Adresa: Str. Lt. Col. Dumitru Petrescu, nr. 1, Târgu-Jiu Tel: 0253 211 568; 0253 218 004; gorj@ajofm.anofm.ro ; http://www.gorj.anofm.ro/
29.	AJOFM Harghita	Adresa: Bd. Frăției, nr.2, Miercurea Ciuc Tel: 0266 313 423; 0266 371 394; harghita@ajofm.anofm.ro ; http://www.harghita.anofm.ro/
30.	AJOFM Hunedoara	Adresa: Piața Unirii, nr. 2, Deva Tel: 0254 216 151; 0254 216 088; ajofmhd@ajofmhd.ro ; http://www.ajofmhd.ro/
31.	AJOFM Ialomița	Adresa: Str. Lacului, nr. 10, Slobozia Tel: 0243 231 809; 0243 231 785 ialomita@ajofm.anofm.ro ; http://www.ialomita.anofm.ro/
32.	AJOFM Iași	Adresa: Str. Cucu nr.1, Iași Tel: 0232 254 577; 0232 264 682; iasi@ajofm.anofm.ro ; http://www.ajofmiasi.ro/
33.	AJOFM Ilfov	Adresa: Str. Ruginoasa, nr.4, sector 4, București Tel: 021 332 37 08; 021 330 20 14; amofm@ajofm.anofm.ro ; http://www.bucuresti.anofm.ro/
34.	AJOFM Maramureș	Adresa: Str. Hortensiei, nr. 1A, Baia Mare Tel: 0262 227 820; office@ajofpmm.sintec.ro ; http://www.maramures.anofm.ro/
35.	AJOFM Mehedinți	Adresa: Bd. Carol I, nr. 3, Drobeta Turnu Severin Tel: 0252 319 029; 0252 319 061; mehedinti@ajofm.anofm.ro ; http://www.ajofmmehedinti.ro/
36.	AJOFM Mureș	Adresa: Str. Iuliu Maniu, nr. 2, Târgu-Mureș Tel: 0265 269 247; Fax: 0265 268 035; ajofm@ajofm.mures.rdsnet.ro ; http://www.mures.anofm.ro/
37.	AJOFM Neamț	Adresa: Str. Privighetorii, bl.B 13, parter, Piatra Neamț Tel: 0233 237 780; 0233 213 424; neamt@ajofm.anofm.ro ; http://www.neamt.anofm.ro/
38.	AJOFM Olt	Adresa: Prelungirea Crișan, nr.2, Slatina Tel: 0249 438 595; 0249 432 276; olt@ajofm.anofm.ro ; http://www.olt.anofm.ro/
39.	AJOFM Prahova	Adresa: Str. N. Iorga, nr.1, Ploiești Tel: 0244 577 380; prahova@ajofm.anofm.ro ; http://www.prahova.anofm.ro/

Nr. crt.	Instituție	Date de contact
40.	AJOFM Sălaj	Adresa: Str. Tudor Vladimirecu, bl. P 40, Zalău Tel: 0260 616 317; 0260 612 463; 0260 616 348; salaj@ajofm.anofm.ro ; http://www.salaj.anofm.ro/
41.	AJOFM Satu-Mare	Adresa: Str. I. Ghica nr. 36, Satu Mare Tel: 0261 770 237; 0261 770 238; satu_mare@ajofm.anofm.ro ; http://www.satumare.anofm.ro/
42.	AJOFM Sibiu	Adresa: Str. Morilor, nr.51A, Sibiu Tel: 0269 210 882; sibiu@ajofm.anofm.ro ; http://www.sibiu.anofm.ro/
43.	AJOFM Suceava	Adresa: Str. Tudor Vladimirescu FN, Suceava Tel: 0230 523 279; suceava@ajofm.anofm.ro ; http://www.suceava.anofm.ro/
44.	AJOFM Teleorman	Adresa: Str. Dunării, nr.1, Alexandria Tel: 0247 310 155; 0247 315 915; 0247 312 944; teleorman@ajofm.anofm.ro ; http://www.teleorman.anofm.ro/
45.	AJOFM Timiș	Adresa: Bd. Republicii, nr. 21, Timișoara Tel: 0256 294 627; 0256 294 231; 0256 294 628; timis@ajofm.anofm.ro ; http://www.timis.anofm.ro/
46.	AJOFM Tulcea	Adresa: Str. Grigore Antipa, Nr. 10, Tulcea Tel: 0240 516 858; tulcea@ajofm.anofm.ro ; http://www.tulcea.anofm.ro/
47.	AJOFM Vâlcea	Adresa: Str. Dacia, bl. Transcozia, sc. B, et. 2, Râmnicu Vâlcea Tel: 0250 735 608; 0250 732 75; 0350 414 835; ajofm_vl@rdslink.ro ; http://www.valcea.anofm.ro/
48.	AJOFM Vaslui	Adresa: Str. Spiru Haret, nr. 5, Vaslui Tel: 0235 318 184; 0235 321 222; vaslui@ajofm.anofm.ro ; http://www.vaslui.anofm.ro/
49.	AJOFM Vrancea	Adresa: Bd. Unirii, nr.53 A, Focșani Tel: 0237 239 059; 0237 224 677; 0237 224 678; ajofm@vrancea.info ; http://www.vrancea.anofm.ro/

Sursa: Agenția Națională pentru Ocupare Forței de Muncă, <http://www.anofm.ro/>

Anexa 2. Centrele de consiliere pentru persoanele cu handicap

Nr. crt.	Instituție	Date de contact
1.	CCPH Argeș	AJOFM Argeș – Adresa: Bd. Republicii, nr.11, Pitești Tel. 0248 222 415; arges@ajofm.anofm.ro ; www.arges.anofm.ro Persoană desemnată de către DGASPC: Cornel Olteanu – consilier
2.	CCPH București	AMOFM București – Adresa: Str. Vânători, nr.1, sector 3, București Tel. 021 316 29 03; 021 316 55 08; mofm@ajofm.anofm.ro ; www.bucuresti.anofm.ro
3.	CCPH Caraș-Severin	AJOFM Caraș-Severin – Adresa: Str. Traian Lalescu, nr.17 ; Tel. 0255 212 160, Reșița carasseverin@ajofm.anofm.ro ; www.carasseverin.anofm.ro ; Persoană desemnată de către DGASPC: Dorina Andreș – șef serviciu îngrijiri la domiciliu
4.	CCPH Cluj	AJOFM Cluj – Adresa: Str. George Coșbuc, nr.2, Cluj Napoca; Tel. 0264 595 214; cluj@ajofm.anofm.ro ; www.cluj.anofm.ro Persoană desemnată de către DGASPC: Laura Săplăcan – consilier
5.	CCPH Iași	AJOFM Iași – Adresa: Str. Cucu, nr.1, Iași Tel. 0232 254 577; iasi@ajofm.anofm.ro ; www.anofm.ro Persoană desemnată de către DGASPC: Elena Matei – șef serviciu integrare
6.	CCPH Olt	AJOFM Olt – Adresa: Str. Prelungirea Crișan, nr.2, Slatina Tel. 0249 438 531; olt@ajofm.anofm.ro ; www.olt.anofm.ro Persoană desemnată de către DGASPC: Flavius Antonescu – consilier juridic
7.	CCPH Sibiu	AJOFM Sibiu – Adresa: Str. Morilor, nr. 51 A, Sibiu Tel. 0269 21 08 82; sibiu@ajofm.anofm.ro ; www.sibiu.anofm.ro Persoanele desemnate de către DGASPC: Gabriela Petrea – consilier; Marius Crăcea - consilier
8.	CCPH Vrancea	AJOFM Vrancea – Adresa: Str. Unirii, nr. 53 A, Focșani Tel. 0237 239 059; vrancea@ajofm.anofm.ro ; www.vrancea.anofm.ro Persoană desemnată de către DGASPC: Niculina Sterian – șef serviciu

Sursa: Direcția Protecția Persoanelor cu Handicap din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, www.anph.ro

Anexa 3. Direcția Implementarea Programe pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și oficiile teritoriale

Nr. crt.	Instituție	Date de contact
1.	DIPIMM București	Adresa: Str. Poterași, nr. 11, sector 4, București Tel: 021 335 26 20; Fax: 021 336 18 43; presedinte@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/
2.	OTIMMC Brașov	Adresa: Str. Turnului, nr.5, sc. B, et.4, Brașov cod 500209 Tel: 0268 548 018; Fax: 0268 548 017; dan.bordei@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/
3.	OTIMMC Cluj	Adresa: Str. Horea, nr. 13, Cluj Napoca cod 400174 Tel/Fax: 0264 487 224; 0264 487 244; mircea.mihestean@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro
4.	OTIMMC Constanța	Adresa: Bd. Tomis 79-81, et.1, cod 900669, Constanța Tel/Fax: 0241 661 253; 0241 661 254; stela.curtmola@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/
5.	OTIMMC Craiova	Adresa: Str. Ștefan cel Mare, nr.12, Et. 3, Craiova, cod 200130 Tel: 0251 510 785; oficiucraiova@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/
6.	OTIMMC Iași	Adresa: Str. Doamna Elena, nr. 61A, et.2, Iași, C.P.700398 Tel: 0232 261 101; 0232 24 021; Fax: 0232 261 101; 0232 240 213 laura.craiciu@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/
7.	OTIMMC Ploiesti	Adresa: Bd. Independenței, nr. 23 BIS, Ploiești, Prahova Tel/Fax: 0244 522 085; 0244 544 054; george.brezoi@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/
8.	OTIMMC Târgu Mureș	Adresa: Piața Victoriei, nr.5, et.2, Târgu Mureș, cod 540029 Tel/Fax: 0265 311 660; 0265 260 818; torok.csaba@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/
9.	OTIMMC Timișoara	Adresa: Bd. Eroilor de la Tisa, nr. 22, Timișoara, cod 300575 Tel/Fax: 0256 292 739; 0256 292 767; adrian.onut@aippimm.ro ; http://www.aippimm.ro/

Sursa: Direcția Implementare Programe pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii, Ministerul Economiei
<http://www.aippimm.ro/>

Anexa 4. Oficiile Registrului Comerțului

Nr. crt.	Instituția	Date de contact
1.	Oficiul Național al Registrului Comerțului	Bd. Unirii, nr. 74, Bl. J3b. Tr. II+III, sector 3, București, cod poștal 030837 Tel: 021 316 08 04; Fax: 021 316 08 03; onrc@onrc.ro ; www.onrc.ro
2.	ORC de pe lângă Tribunalul Alba	Str. Tudor Vladimirescu, nr. 26, Alba Iulia, cod 510095 Tel: 0258 810 336; 0258 815 521; Fax: 0258 817 025; orcab@ab.onrc.ro
3.	ORC de pe lângă Tribunalul Arad	Str. Andrei Șaguna, nr. 1-3, Arad, cod 310036 Tel: 0257 270 374; Fax 0257 270 375; orcar@ar.onrc.ro
4.	ORC de pe lângă Tribunalul Argeș	Bd. I.C. Brătianu, nr. 29, cod 110005, Pitești Tel: 0248 223 381; Fax: 0248 218 884; orcag@ag.onrc.ro
5.	ORC de pe lângă Tribunalul Bacău	Bd. Unirii, nr. 30, etaj 1, Bacău, cod 600192 Tel: 0234 520 502; 0234 553 847; Fax: 0234 547 158; orcbc@bc.onrc.ro
6.	ORC de pe lângă Tribunalul Bihor	Str. Stefan Zweig, nr.11, Oradea, cod 410505 Tel: 0259 435 017; 0259 424 324; Fax: 0259 434 916; orcby@bh.onrc.ro
7.	ORC de pe lângă Tribunalul Bistrița-Năsăud	Str. Mărășești, nr. 2, Bistrița Năsăud, cod 420162 Tel: 0263 214 463; Fax: 0263 214 463; orcbn@bn.onrc.ro
8.	ORC de pe lângă Tribunalul Botoșani	Str. Victoriei, nr. 30, Botoșani, cod 710336 Tel: 0231 513 584; Fax: 0231 513 532; orcbt@bt.onrc.ro
9.	ORC de pe lângă Tribunalul Brașov	Bd. 15 Noiembrie, nr.86, Brașov, cod 500102 Tel: 0268 311 992; 0268 319 027; Fax: 0268 318 616; orcby@bv.onrc.ro
10.	ORC de pe lângă Tribunalul Brăila	Bd. Independenței, nr.18, Bl.B6 parter, Brăila, Cod poștal 810003 Tel: 0239 612 388; Fax: 0239 612 388; orcbr@br.onrc.ro
11.	ORC de pe lângă Tribunalul București	Intrarea Sectorului, nr. 1, sector 3, București, Cod postal: 030353 Tel: 021 316 08 28; Fax: 021 316 08 25; orcb@b.onrc.ro
12.	ORC de pe lângă Tribunalul Buzău	Bd. Unirii, bl.10 BCD parter, Buzău, cod 120190 Tel: 0238 720 838; 0238 434 239; Fax: 0238 424 379; orcby@bz.onrc.ro
13.	ORC de pe lângă Tribunalul Caraș-Severin	Str. Libertății nr.35A, Reșița, cod 320051 Tel: 0255 215 113; Fax: 0255 218 064; orccs@cs.onrc.ro
14.	ORC de pe lângă Tribunalul Călărași	Str. Prelungirea București, nr. 7, bl. C 20, et. 1, Călărași, cod 910125 Tel: 0242 331 543; Fax: 0242 331 545; orcccl@cl.onrc.ro
15.	ORC de pe lângă Tribunalul Cluj	Str. Iașilor, nr.24, Cluj, cod 400146 Tel: 0264 433 700; Fax: 0264 432 800; orccj@cj.onrc.ro
16.	ORC de pe lângă Tribunalul Constanța	Str. Poporului nr. 121A, Constanța, cod 900205 Tel: 0241 699 761; 0241 699 762; Fax: 0241 699 771; orcct@ct.onrc.ro
17.	ORC de pe lângă Tribunalul Covasna	Str. Ciucului, nr. 22, cod 520019, Sf. Gheorghe Tel: 0267 318 020; Fax: 0267 316 807; orccv@cv.onrc.ro
18.	ORC de pe lângă Tribunalul Dâmbovița	Str. Plt. Ditescu Stan, nr. 1, Târgoviște, cod 130015 Tel: 0245 210 915; Fax: 0245 210 915; orcdb@db.onrc.ro
19.	ORC de pe lângă Tribunalul Dolj	Str. Unirii nr.126, Craiova, cod 200329 Tel: 0251 310 301; 0251 310 302; Fax: 0251 310 302; orcdj@dj.onrc.ro
20.	ORC de pe lângă Tribunalul Galați	Str. Portului nr.20, Galați, cod 800025 Tel: 0236 460 908; 0236 460 479; 0236 306 173; 0236 306 174 Fax: 0236 460 908; 0236 460 479; orcgl@gl.onrc.ro

Nr. crt.	Instituția	Date de contact
21.	ORC de pe lângă Tribunalul Giurgiu	Str. Vlad Tepes, bl. MUV2, mezanin, Giurgiu Tel: 0246 213 094; Fax: 0246 218 874; orcgr@gr.onrc.ro
22.	ORC de pe lângă Tribunalul Gorj	Dobrogeanu Ghenea, nr. 11, Târgu Jiu, cod 210135 Tel.: 0253 / 213.414; 214.387; Fax: 0253 214 387; orcgj@gj.onrc.ro
23.	ORC de pe lângă Tribunalul Harghita	Bd. Timișoarei, nr.24, Miercurea Ciuc, cod 530212 Tel: 0266 311 606; 0266 311 607; Fax: 0266 311 607; orchr@hr.onrc.ro
24.	ORC de pe lângă Tribunalul Hunedoara	Bd. Decebal, bl. P, Mezanin, Deva, cod 330020 Tel: 0254 228 641; Fax: 0254 228 640; orchd@hd.onrc.ro
25.	ORC de pe lângă Tribunalul Ialomița	Str. Gării, nr. 3, Slobozia, cod 920003 Tel: 0243 235 451; Fax: 0243 231 827; orcil@il.onrc.ro
26.	ORC de pe lângă Tribunalul Iași	Str. Gândul, nr. 2A, Iași, Cod poștal 700127 Tel: 0232 254 400; Fax: 0232 276 334; orcis@is.onrc.ro
27.	ORC de pe lângă Tribunalul Ilfov	Intrarea Sectorului, nr. 1, parter si etaj 3, sector3, București, cod 030353 Tel: 021 326 00 72; 021 326 00 58; Fax: 021 326 00 73; orcif@if.onrc.ro
28.	ORC de pe lângă Tribunalul Maramureș	Str. Vasile Lucaciu, nr. 82, Baia Mare, cod 430402 Tel: 0262 212 999; Fax: 0262 224 515; orcmm@mm.onrc.ro
29.	ORC de pe lângă Tribunalul Mehedinți	Str. Smârdan, nr. 3, Drobeta Tr. Severin, cod 220145 Tel: 0252 311 246; Fax: 0252 312 776; orcmmh@mh.onrc.ro
30.	ORC de pe lângă Tribunalul Mureș	Str. Zăgazului, nr. 14/A, Târgu Mureș, cod 540312 Tel: 0265 264 183; Fax: 0265 268 121; orcms@ms.onrc.ro
31.	ORC de pe lângă Tribunalul Neamț	Str. Cuza Vodă, nr.24-26, Piatra Neamț, cod 610019 Tel: 0233 232 020; Fax: 0233 232 070; orcnt@nt.onrc.ro
32.	ORC de pe lângă Tribunalul Olt	Str. George Poboran, nr.2, Slatina, cod 230083 Tel: 0249 431 299; Fax: 0249 433 102; orcot@ot.onrc.ro
33.	ORC de pe lângă Tribunalul Prahova	Str. Vornicei, nr. 4, Ploiesti, cod 100285 Tel.: 0244 543 427; Fax: 0244 519 631; orcph@ph.onrc.ro
34.	ORC de pe lângă Tribunalul Satu-Mare	Bd. Independentei nr. 14A, et. I, Satu Mare, cod 440221 Tel: 0261 716 926; 0261 717 970; Fax: 0261 714 036; orcsm@sm.onrc.ro
35.	ORC de pe lângă Tribunalul Sălaj	Str. Unirii, nr. 13, et. II+III, Zalău, cod 450074 Tel: 0260 614 612; Fax: 0260 614 612; orcsl@sj.onrc.ro
36.	ORC de pe lângă Tribunalul Sibiu	Str. Dorului, nr. 20, Sibiu, cod 550074 Tel: 0269 212 706; Fax: 0269 215 664; orcslb@sb.onrc.ro
37.	ORC de pe lângă Tribunalul Suceava	Str. Universității, nr. 28A, Suceava, cod 720225 Tel: 0230 522 937; Fax: 0230 551 860; orcslv@sv.onrc.ro
38.	ORC de pe lângă Tribunalul Teleorman	Str. Constantin Brancoveanu, nr. 44, Alexandria, cod 140064 Tel: 0247 310 219; 0247 311 204; Fax: 0247 315 714; orcsltr@tr.onrc.ro
39.	ORC de pe lângă Tribunalul Timiș	Str. Paris, nr. 2A, et. 1, Timișoara, cod 300003 Tel: 0256 220 835; 0256 220 863; Fax: 0256 220 873; orcsltm@tm.onrc.ro
40.	ORC de pe lângă Tribunalul Tulcea	Str. Portului, nr. 14 (incinta IBEROM), Tulcea, cod 820242 Tel: 0240 519 966; Fax: 0240 513 355; orcsltl@tl.onrc.ro
41.	ORC de pe lângă Tribunalul Vaslui	Str. Ștefan cel Mare, nr. 275 A, Vaslui, cod 730006 Tel: 0235 311 442; Fax: 0235 311 686; orcslvs@vs.onrc.ro
42.	ORC de pe lângă Tribunalul Vâlcea	Str. Calea lui Traian, nr. 245, Râmnicu Vâlcea Tel: 0250 734 556; 0250 734 559; Fax: 0250 734 559; orcslvl@vl.onrc.ro
43.	ORC de pe lângă Tribunalul Vrancea	Str. Mihail Kogalniceanu, nr. 21 A, Focșani, cod 620036 Tel: 0237 236 194; 0237 236 188; 0237 236 189; Fax: 0237 236 194 orcslvn@vn.onrc.ro

Sursa: Oficiul Național al Registrului Comerțului, <http://www.onrc.ro/>

Anexa 5. Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului

Nr. crt.	Instituția	Date de contact
1.	DGASPC Alba	Adresa: Str. Mihai Viteazu, nr. 2, Alba Iulia, cod 510093 Tel: 0258 818 266, 0258 816 385; 0788 527 219; Fax: 0258 817 037 dgaspc@protectiasocialaalba.ro ; www.protectiasocialaalba.ro
2.	DGASPC Arad	Adresa: Str. 1 Decembrie 1918, nr. 10-12, Arad, cod 310134 Tel: 0257 210 035; 0257 210 055; 0257 253 721; 0745.534.965; Fax: 0257 210 055; 0257 253.721; secretariat@dgaspc-arad.ro ; www.dgaspc-arad.ro
3.	DGASPC Argeș	Adresa: Piața Vasile Milea, nr. 1, Pitești, cod 110053 Tel: 0248 222 578; 0248 271 131; 0248 217 800; Fax: 0248 222 578 dqpdcharges@yahoo.com ;
4.	DGASPC Bacău	Adresa: Str. Condorilor, nr. 2, Bacău, cod 600302 Tel: 0234 585 071, 0234 585 033; 0234 576 970; Fax: 0234 519 042 office@dgaspcbacau.ro ; www.dgaspcbacau.ro
5.	DGASPC Bihor	Adresa: Str. Feldioarei, nr. 13, Oradea, cod 410475 Tel: 0259 476 371; 0259 409 285; 0259 476 372; Fax: 0259 447 435; 0359 410 878; dgaspcbh@rdsor.ro ; www.dgaspcbihor.ro
6.	DGASPC Bistrița-Năsăud	Adresa: Str. Sucevei, nr. 1-3, Bistrița, cod 420099 Tel: 0263 230 502; 0263 232 384; Fax: 0263 230 502; dgaspcbn@dasbn.ro
7.	DGASPC Botoșani	Adresa: Str. Maxim Gorki, nr. 4, Botoșani, cod 710310 Tel: 0231 537 993; Fax: 0231 511 047; dgaspcbt@yahoo.com
8.	DGASPC Brașov	Adresa: Str. Iuliu Maniu, nr. 6, Brașov, cod 500091 Tel: 0268 417 100; Fax: 0268 411 124; office@dgaspcbv.ro ; www.dgaspcbv.ro
9.	DGASPC Brăila	Adresa: Str. Ghiocilor, nr. 8, Brăila, cod 810223 Tel: 0239 625 817; 0239 677 839; 0239 694 875 dgaspcbr@braila.rdsnet.ro ; www.dgaspcbraila.wgz.ro
10.	DGASPC Sector 1, București	Adresa: Bd. Mareșal Al. Averescu nr. 17, sector 1, București Tel: 021 222 42 75, 021 222 99 29; Fax: 021 222 99 81; protectia-copilului@dgaspc-sectorul1.ro ; www.dgaspc-sectorul1.ro
11.	DGASPC Sector 2, București	Adresa: Str. Olari, nr. 11-13, București Tel: 021 252 22 02; 021 310 24 17; 021 310 24 16; Fax: 021 252 22 17; social@social2.ro ; www.social2.ro
12.	DGASPC Sector 3, București	Adresa: Bd. 1 Decembrie 1918, nr. 12-14, sector 3, București Tel: 0372 126 100; 021 341 07 13; Fax: 0372 126 101; dgaspc_sec3@yahoo.com
13.	DGASPC Sector 4, București	Adresa: Str. Enache Ion, nr. 1 A, sector 4, București Tel: 0372 715 100, 0372 715 101; Fax: 0372 713 883; 0372 715 105; dircopil@dgaspc4.ro ; secretariatdirgen@dgaspc4.ro ; www.dgaspc4.ro
14.	DGASPC Sector 5, București	Adresa: Bd. Regina Elisabeta, nr. 29-31, sector 5, București Tel: 021 310 17 31; 021 315 94 13; Fax: 021 310 17 31; office@dgaspc5.ro
15.	DGASPC Sector 6, București	Adresa: Șos. Orhideelor, nr. 2 D, sector 6, București Tel: 021 317 63 11; 021 746 38 70; 021 745 72 37; Fax: 021 317 63 14; dgaspc6@yahoo.com ; www.protectiacopilului6.ro
16.	DGASPC Buzău	Adresa: Str. Bistriței, nr.41, Buzău, cod 120212 Tel: 0238 711 052; 0238 711 051; Fax: 0238 721143; dgaspcbuzau2009@yahoo.com ; www.dgaspcbuzau.ro
17.	DGASPC Caraș-Severin	Adresa: Aleea Trei Ape, nr. 4, et. III, Reșița, cod 320191 Tel: 0255 217 048; 0255 224 302; Fax: 0255 217 048; 0255 224.302 ; dgaspccs@rdslink.ro ; www.dgaspccs.ro
18.	DGASPC Călărași	Adresa: Str. Bărăganului, nr. 1, Călărași, cod 910105 Tel: 0242 311 060; 0242 317 985; 0242 332 202; Fax: 0242 306 917; dgaspc_cl@artelecom.net

Nr. crt.	Instituția	Date de contact
19	DGASPC Cluj	Adresa: Str. G-ral Eremia Grigorescu, nr. 37-39, Cluj-Napoca, cod 400304 Tel: 0264 420 147, 0264 420 146; Fax: 0264 420 602; dgaspc_cluj@yahoo.com
20	DGASPC Constanța	Adresa: Str. Decebal, nr. 22, Constanța, cod 900665 Tel: 0241 480 851; 0241 480 855; 0241 480 872; Fax: 0241 694 137; office@dgaspc-ct.ro ; www.dgaspc-ct.ro
21	DGASPC Covasna	Adresa: Piața Libertății, nr. 4, Sfântu Gheorghe, cod 520008 Tel: 0267 314 660; Fax: 0267 314 660; szasz_katalin@protectiasociala.ro ; www.protectiasociala.ro
22	DGASPC Dâmbovița	Adresa: Str. I.C. Vissarion, nr. 1, Târgoviște, cod 130011 Tel: 0245 217 686; 0245 614 615; Fax: 0245 614 623; dgaspcdb@yahoo.com ; www.dgaspcdb.ro
23	DGASPC Dolj	Adresa: Bd. Nicolae Titulescu, nr. 22, Craiova, cod 200134 Tel: 0251 416 365; 0251 418.717; Fax: 0251/417.838; office@dgaspcdolj.ro ; www.dgaspcdolj.ro
24	DGASPC Galați	Adresa: Str. Al. I. Cuza, nr. 72, Galați, cod 6200 Tel: 0236 311 086; 0236 311 087; Fax: 0236 479 476; dgaspc_galati@yahoo.com ; www.dgaspcgalati.ro
25	DGASPC Giurgiu	Adresa: Bd. Mihai Viteazul, nr. 4, Giurgiu, cod 080185 Tel: 0246 214 011; 0246 216 232; Fax: 0246 216 232; dgaspcgr@yahoo.com ; www.dgaspcgr.ro
26	DGASPC Gorj	Adresa: Str. Ecaterina Teodoroiu nr. Târgu Jiu, 365 bis Tel: 0253 212 518; 0253 401.318; Fax: 0253/215.111; dqpdcgj@yahoo.co.uk ; www.dgaspcgorj.ro
27	DGASPC Harghita	Adresa: Str. Libertății, nr. 5, Miercurea Ciuc, cod 530140 Tel: 0266 310 192; 0266 314 711; Fax: 0266/207.754; office@dgaspchr.ro ; www.dgaspchr.ro
28	DGASPC Hunedoara	Adresa: Str. Iuliu Maniu, nr. 18, Deva, cod 330182 Tel: 0254 233 340; 0254 233.341; 0372 710 992; 0372 710 990; Fax: 0254/234.384; dgaspchd@gmail.com ; www.dgaspchd.ro
29	DGASPC Ialomița	Adresa: Str. C. Dobrogeanu-Gherea, nr. 1, Slobozia, cod 920033 Tel: 0243 231 088; 0243 216 657; Fax: 0243 233 407; office@dpcialomita.ro
30	DGASPC Iași	Adresa: Str. Vasile Lupu, nr. 57A, Iași, cod 700309 Tel: 0232 477 731; 0232 474 800; 0232 214 972; Fax: 0232 279 654; dasiasi@iasi.rdsmail.ro ; www.dasiasi.ro
31	DGASPC Ilfov	Adresa: Șos. Afumați, nr. 94-96, Voluntari Tel: 021 369 58 87; 021 369 58 89; Fax: 021 369 58 88; dgaspcif@gmail.com ; www.protectiacopilului.ro
32	DGASPC Maramureș	Adresa: Str. Banatului, nr.1 Baia Mare Tel: 0262 228 999; Fax: 0262 228 322; dgaspcmm@baimare.rdsnet.ro ; www.dgaspcmm.ro
33	DGASPC Mehedinți	Adresa: Str. Traian, nr. 89, Drobeta Turnu-Severin, cod 220132 Tel: 0252 324 460; Fax: 0252 328 658; directie@dgaspcmh.ro
34	DGASPC Mureș	Adresa: Str. Trebely, nr. 7, Târgu Mureș, cod 540136 Tel: 0265 211 699; 0265 211 012; Fax: 0265 211 561; office@dgaspcmures.ro ; www.dgaspcmures.ro
35	DGASPC Neamț	Adresa: Str. Alexandru cel Bun, nr. 11, Piatra Neamț, cod 610004 Tel: 0233 229 217; 0233 213 105; Fax: 0233 237 438; 0233 231 555; dgaspc_neamt@yahoo.com
36	DGASPC Olt	Adresa: Str. Dragănești, nr. 29, Slatina Tel: 0372 713 562; 0372 713 563; 0372 713 564; Fax: 0372 713 568 dqpdcot@slatina.rdsnet.ro ; www.dgaspc-olt.ro
37	DGASPC Prahova	Adresa: Șos. Vestului nr. 14-16, Ploiești Tel: 0244 511 400; 0244 586 100 ; Fax: 0244 511 400; 0244 586 100

Nr. crt.	Instituția	Date de contact
		copil@copilprahova.ro ; www.copilprahova.ro
38	DGASPC Satu-Mare	Adresa: Str. Corvinilor nr. 18, cod 440080, Satu Mare Tel: 0261 768 449; 0361 407 755; Fax: 0261 768 830; djpc@cjsm.ro
39	DGASPC Sălaj	Adresa: Str. Unirii, Nr. 20, Zalău, cod 450059 Tel: 0260/615.017, 610.689 ; Fax: 0260/618.850; sjdgaspc@zalau.astral.ro
40	DGASPC Sibiu	Adresa: Str. Mitropoliei, nr. 2, Sibiu Tel: 0269 232 066; 0269 218 159; 0269 232 575; Fax: 0269 232 575 office@dasib.ro ; www.dasib.ro
41	DGASPC Suceava	Adresa: Bd. George Enescu, nr. 16, Suceava, cod 720231 Tel: 0372.706.197, 0330.401.068, 0330.401.067 ; Fax: 0230/523.337 office@dpcsv.ro ; www.dpcsv.ro
42	DGASPC Teleorman	Adresa: Str. Dunării, nr. 7, cod 140002, Alexandria Tel: 0247 316 611; 0247 406 060; Fax: 0247 406 060; dgaspctr@yahoo.com
43	DGASPC Timiș	Adresa: Piața Regina Maria, nr. 3, Timișoara, cod 300004 Tel: 0256 490 281; 0256 494 030; Fax: 0256 407 066 dgaspctm@gmail.com ; www.dgaspctm.ro
44	DGASPC Tulcea	Adresa: Str. Gavrilov Corneliu nr. 120, Tulcea, cod 820080 Tel: 0240 517 455; 0240 510 293; Fax: 0240 516 466; copiltl@tim.ro
45	DGASPC Vaslui	Adresa: Șos. Națională Vaslui-Iași, nr. 1, Vaslui Tel: 0235 316 143; 0235 315 138; Fax: 0235 315 346; office@dgpcvs.ro ; www.dgaspc-vs.ro
46	DGASPC Vâlcea	Adresa: Bd. Tudor Vladimirescu, nr. 28, Râmnicu Vâlcea, cod 240168 Tel: 0250 734 758; 0350 401 729; 0350 401 730; Fax: 0250 734 758 dgaspcvl@yahoo.com
47	DGASPC Vrancea	Adresa: Bd. Gării, nr. 13, Focșani, cod 620104 Tel: 0237 230 789; 0237 230 788; Fax: 0237 230 788; dgaspcvn@yahoo.com ; www.asistentasocialavn.ro

Sursa: Direcția Protecția Copilului din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale,
<http://www.copii.ro/directii>

Anexa 6 Surse de informare pentru finanțarea întreprinderilor sociale

Banca Centrală Cooperatistă CREDITCOOP - <http://www.creditcoop.ro/>

Centrul de Resurse pentru Economie Socială - <http://www.economiesociala.net/>

Competiția Întreprinderilor Sociale NESsT - <http://www.nesst.org/>

Federația Națională „Omenia” a Caselor de Ajutor Reciproc ale Pensionarilor din România - <http://www.fn-omenia.ro/>

Fondul Național de Garantare a Creditelor pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii - <http://www.fngcimm.ro/>

Fundația Alături de Voi România, Catalogul Unităților Protejate - <http://www.unitatiprotejate.ro>

Fundația Dezvoltării Societății Civile, Institutul de Economie Socială - <http://www.ies.org.ro>

good.bee credit IFN SA - <http://www.goodbeecredit.ro/>

Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Agenția de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit <http://www.apdrp.ro>

Ministerul Economiei, Direcția Implementare Proiectelor și Programelor pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii - <http://www.aippimm.ro/>

Ministerul Economiei, Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial „Creșterea Competitivității Economice” - <http://amposcce.minind.ro/>

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale Persoanelor Vârștnice, Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial „Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013” - <http://www.fseromania.ro/index.php/posdru>

Opportunity Microcredit România - <http://www.opportunity.ro/>

RoPoT, Hub Bucharest - <http://www.ropot.ro/>

Sistemul Electronic de Achiziții Publice - <http://www.e-licitatie.ro>

Societatea pentru Excelență în Administrația Publică - <http://www.seap.ro/>

Startups - <http://www.startups.ro/>

Structural Consulting Group, Informații utile în sprijinul ideii tale - <http://www.fonduri-structurale.ro/>

Uniunea Națională a Caselor de Ajutor Reciproc ale Salariaților din România - <http://www.uncar.ro>

Țara lui Andrei, Petrom - <http://www.taraluiandrei.ro/>

<http://profitpentruoameni.ro/>

Titlul programului: Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Titlul proiectului: Modelul Economiei Sociale în România

Editorul materialului: Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România

Data publicării: Septembrie 2013

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare România