

**Analiza comparată  
a cadrului legislativ  
din UE și România  
privind economia socială**



## Cuprins

Partea I - ECONOMIA SOCIALĂ ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ .....	6
1)Prezentare generală.....	6
Scurtă prezentare istorică și evoluție.....	6
Definiții și principii.....	6
Structurile economiei sociale.....	7
Abordarea economiei solidare .....	8
Economie socială și inserție.....	8
2) Economia socială în diverse țări europene.....	9
3) Economia socială în instanțele europene .....	9
Crearea instituțiilor .....	9
Politica concurenței și economia socială în Europa .....	10
Strategia Europa 2020 .....	10
În prezent.....	10
4)Sinteza politicii europene cu privire la economia socială .....	11
Tratatul de la Lisabona din anul 2000 .....	11
Raportul Moia și Rezoluția privind Economia socială, din anul 2009.....	11
„Strategia 2020” .....	12
Piața unică sau Simple Market Act.....	12
Concluzii .....	13
I – ECONOMIA SOCIALĂ ÎN ITALIA.....	16
1)Originea și dezvoltarea conceptului de economie socială .....	16
2)Structurile economiei sociale.....	16
Introducere .....	16
Cooperativele .....	16
Cooperativele sociale și reinsertia.....	18
Cooperative de reinsertie a deținuților .....	20
II – ECONOMIA SOCIALĂ ÎN BELGIA.....	22
1)Principiu și definiție .....	22
2)Istoric.....	22
3)Mecanisme.....	23
4)Comentarii.....	23
5)Societatea cu finalitate socială.....	24
6)Persoanele juridice adaptate la economia socială .....	24
Cooperativele .....	24
Societățile anonime .....	25
Societatea de persoane cu responsabilitate limitată .....	25
Societatea cu Finalitate Socială .....	25
7)Întreprinderea de inserție.....	25
8) ASBL (sectorul asociativ).....	27
III – ECONOMIA SOCIALĂ ÎN FRANȚA .....	27
1)Introducere .....	27
Generalități.....	27
Definiție .....	27
Ponderea economiei sociale .....	28
2) Structuri juridice. ....	28
Structurile economiei sociale și solidare .....	28
Structurile de inserție.....	30
3) Structurile politice.....	31

Camerele regionale.....	31
Observatorul Național al economiei sociale și solidare.....	32
Consiliul Regional.....	32
Serviciile penitenciare de inserție și de probațiune.....	32
4) Remarcă.....	32
IV - ECONOMIA SOCIALĂ ÎN SPANIA .....	32
1) Evoluția conceptului de economie socială .....	32
La nivelul Comunităților autonome .....	32
La nivel național.....	33
2) Legea privind economia socială.....	33
Principii .....	33
Expunerea motivelor .....	34
3) CEPES .....	35
4)Principalele organizații care compun economia socială.....	36
Cooperativele .....	36
Societățile muncitorilor .....	37
Societățile mutuale .....	38
Întreprinderile de Inserție .....	38
Centre specializate de muncă.....	39
Asociațiile .....	39
Fundațiile.....	39
V - ECONOMIA SOCIALĂ ȘI DANEMARCA.....	39
1)Sistemul global .....	39
2)Societățile comerciale și asociațiile.....	40
Andelsselskabe-ul sau cooperativa .....	40
Mediul asociativ .....	41
3)Politica de angajare .....	41
4)Modelul danez al pieței muncii .....	41
5)Responsabilitatea socială a angajatorilor .....	42
VI – ECONOMIA SOCIALĂ ÎN GERMANIA.....	43
1) Economia socială de piață .....	43
2) Fundamentele științifice ale conceperii economiei sociale de piață.....	43
3) Economia socială de piață a Republicii Federale Germania .....	44
4) Acceptarea și nevoia de reforme .....	44
VII - ANTERPRENORIATUL SOCIAL și RESPONSABILITATEA SOCIALĂ A ÎNTRINDERILOR .....	44
1)Contextul RSI.....	44
2)Evoluția.....	44
3)Definiție .....	44
4)Rolul Statului și ONG-urilor în ceea ce privește dialogul social .....	45
5)Organizațiile interguvernamentale .....	46
6)Mai există și alte unelte .....	47
7)În Belgia .....	48
8)Concluzii .....	48
VIII – INTEGRAREA ȘI REINTEGRAREA SOCIALĂ.....	49
1)În Belgia .....	49
2) În Franța.....	50
3)In Italia .....	51
Partea a II –a - SISTEMUL JUDICIAR. ....	52
1) Decizia instanței .....	52
Sentința de condamnare. ....	52

Pedepsele.....	52
2) Caracteristicile regimului penitenciar.....	54
În Spania.....	54
În Germania.....	54
În Danemarca.....	56
3) Sistemele de organizare a executării pedepsei și programele de reintegrare.....	58
În Danemarca.....	58
În Italia.....	58
În Franța.....	59
4) Misiunea de reintegrare a penitenciarelor.....	59
Câteva date statistice.....	59
Ce sens să dăm acestei pedepse cu închisoarea?.....	60
Instrucțiuni ale Consiliului Europei.....	60
5) Nevoile integrării, reintegrării.....	61
6) Valoarea „muncă”.....	63
7) Reintegrarea prin muncă.....	63
Introducere.....	63
În Spania.....	63
În Germania.....	65
În Danemarca.....	67
În Belgia.....	68
În Franța.....	69
În Italia.....	78
Partea a III –a – BUNE PRACTICI.....	85
1) Întrebări prealabile.....	85
2) Câteva surse de inspirație pentru un model.....	86
Exemplul danez, pentru viziunea sa globală.....	86
Exemplul german, pentru organizarea sa practică.....	86
Exemplul spaniol pentru importanța acordată economiei sociale și muncii în închisoare.....	88
Exemplul italian, pentru deschiderea către cooperative și dreptul muncii.....	90
Exemplul Franței, pentru ofertele sale de muncă în cadrul revizuirii pedepsei.....	91
3) Conceperea unui sistem și a textelor de lege.....	93
Conceperea sistemului.....	93
Textele de lege.....	93
4) Sistemul de detenție.....	94
Mențiuni prealabile.....	94
Regimul de detenție.....	94
Gestiunea cotidianului.....	94
5) Munca.....	95
Sensul dat muncii.....	95
Natura muncii.....	95
Dreptul muncii și dreptul securității sociale.....	95
6) Sistemele de organizare a executării pedepsei și ofertele de încadrare în muncă.....	96
Sistemele de organizare a executării pedepsei.....	96
Ofertele de încadrare în muncă.....	96
7) Concluzii.....	98
Mențiuni privind utilitatea muncii.....	98
Mențiuni.....	98
Bunele practici:.....	98

## PARTEA I

### ECONOMIA SOCIALĂ ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

#### 1) Prezentare generală

##### Scurtă prezentare istorică și evoluție

Asociațiile populare și cooperativele se află la originea istorică a economiei sociale.

Istoria economiei sociale începe cu originea asociațiilor populare, cooperativele și activităților lor. Ele aveau drept scop acordarea de sprijin clase sociale cele mai vulnerabile și sărace, prin intermediul organizațiilor de întraajutorare, în raport cu noile condiții de viață determinate de apariția societății industriale în secolele XVIII și XIX. Chiar dacă organizațiile de caritate și de ajutor social au cunoscut un mare răsunset începând cu Evul Mediu, abia începând cu secolul al XIX-lea asociațiile populare, cooperativele și societățile mutuale au fost propulsate cu dinamism grație inițiativelor luate de marea masă a muncitorilor.

Fără îndoială, Franța este țara în care economia socială se prezintă cel mai clar ca o evoluție legată de mișcările asociative populare. Sistemele lor de valori și etică au inspirat la scară largă conceptul modern de economie socială care, astăzi, se articulează în jurul a trei categorii de structuri, și anume cooperativele, societățile mutuale și asociațiile, cărora li se pot adăuga fundațiile. Acestea au contribuit masiv la lupta împotriva anumitor probleme cum ar fi șomajul endemic, dezechilibrele dintre regiuni, situațiile de cvasi-monopol a societăților de distribuție.

Însă apelul la Statul – providență a afectat economia socială, în statutul său de actor privilegiat în căutarea unui echilibru între dezvoltarea economică și bunăstarea socială. De la sfârșitul celui de Al Doilea Război Mondial și până în 1977, termenul de „economie socială” nu a mai fost utilizat, nici măcar printre „familiile” din acest sector de activitate economică.

Apariția crizei pe care o cunoaștem a obligat totuși Statele să-și reducă inițiativa și să permită astfel o recâștigare a interesului pentru structurile economiei sociale, fie că este vorba despre activități comerciale (cooperative) sau non comerciale (asociații), aceste structuri străduindu-se să găsească rezolvări problemelor referitoare la calitatea vieții, excludere, deteriorarea stării de sănătate și dezvoltarea durabilă. Aceste structuri aveau să constate că actorii din domeniul capitalist privat și actorii din sectorul public nu produc suficient și în mod adecvat soluții potrivite. Conferințele europene ale cooperativele, societăților mutuale și ale asociațiilor s-au multiplicat, mai ales în Franța. În iunie 1980 a fost publicat un document intitulat „Carta economiei sociale”. Conform acestuia *„economia socială desemnează ansamblul organizațiilor care nu aparțin sectorului public, ce aplică un mod de funcționare democratic caracterizat prin egalitatea drepturilor și obligațiilor dintre membri, care au un regim particular de proprietate și de distribuție a beneficiilor, și care își alocă propriile excedente dezvoltării proprii și îmbunătățirii serviciilor lor în beneficiul membrilor și societății”*.

Astfel, în acești ultimi ani, sectorul economiei sociale cu cooperative, asociații, societăți mutuale a luat un avânt considerabil, în domeniul creării locurilor de muncă și corectării gravelor inegalități în domeniul economic cât și social.

Acest fenomen poate fi constatat chiar și în țările Europei Centrale și de Est. De fapt, după căderea blocului sovietic, s-a decis renunțarea la cooperative deoarece își pierduseră credibilitatea. Totuși, interesul pentru aceste structuri ale economiei sociale renaște progresiv datorită unor inițiative locale, la un nivel la care țări, precum România, ajunge să reflecteze în a legifera acest domeniu.

În 2009, mai mult de 207.000 de cooperative își exercitau activitatea în cele 27 de țări ale Uniunii Europene, în domenii dintre cele mai diverse precum agricultura, finanțele, comerțul en-detail, locuințele, industria, construcțiile, serviciile. Aceasta reprezenta, în angajări directe, 4.7 milioane de angajați.

În ceea ce privește societățile mutuale în domeniul sănătății și asistenței sociale, ele cumulează mai mult de 120 de milioane de persoane. Asociațiile, în 2010, ele angajau 8.6 milioane de persoane și reprezentau mai mult de 4% din PIB.

În concluzie, se poate spune că, dincolo de numărul persoanelor implicate, economia socială a știut să răspundă problemelor sociale, dar în egală măsură a știut să se impună ca sistem ce contribuie în același timp la stabilitatea și durabilitatea creșterii economice, redistribuind veniturile și „bogățiile într-un mod mai echitabil, prin adaptarea prestațiilor și nevoilor, revalorizarea activității economice în serviciul necesităților societății, corectarea dezechilibrelor din piața muncii, pe scurt aprofundarea și întărirea democrației economice”.

##### Definiții și principii

În Belgia, Consiliul Valon al economiei sociale a descris, în 1990, economia socială ca pe un sector al economiei ce aplică patru principii:

- a) *”obiectivul principal este de a-și servi membrii lor sau comunitatea și nu realizarea de profit;*

- b) *gestiune autonoma;*
- c) *un mecanism decizional democratic;*
- d) *accentul pus pe individ și muncă în raport cu capitalul în repartizarea veniturilor”.*

În ceea ce privește Carta principiilor economiei sociale, concepută de către Conferința europeană permanentă a cooperativelor, societăților mutuale, asociațiilor și fundațiilor (instituția reprezentativă a acestor patru familii de organizații), aceasta enunța următoarele principii:

- suveranitatea persoanei și a obiectului social asupra capitalului;
- adeziunea voluntară și deschisă;
- controlul democratic de către membri (cu excepția fundațiilor, pentru care nu se prevede acest aspect);
- concilierea intereselor membrilor și utilizatorilor, pe de o parte, cu interesul general, de cealaltă parte;
- apărarea și aplicarea principiilor de solidaritate și responsabilitate;
- autonomie de gestiune și independență față de puterile publice;
- alocarea majorității excedentului în scopul realizării obiectivelor care favorizează dezvoltarea durabilă și care servesc intereselor membrilor și interesul general.

În studiul citat în referințe, este propusă definiția următoare:

*„Ansamblul întreprinderilor private cu o structură formală dotate cu autonomie de decizie și care se bucură de libertatea de adeziune, create pentru a satisface nevoile membrilor lor pe piață prin producerea de bunuri sau prin furnizarea de servicii de asigurare sau de finanțare, în condițiile în care deciziile și orice repartizare a beneficiilor sau excedentelor între membri nu sunt direct legate de capital sau de cotizațiile fiecărui membru, fiecare dintre ei dispunând de dreptul la vot și toate evenimentele desfășurându-se prin intermediul proceselor decizionale democratice și participative. Economia socială regroupează de asemenea entitățile private cu structura formală care, dotate cu autonomie de decizie și libertate de adeziune, propun servicii non comerciale gospodăriilor și ale căror excedente, eventual, nu pot constitui sursa de venituri pentru agenții economici care le creează, le controlează sau le finanțează.”*

Aceasta înseamnă că aceste întreprinderi – fie ca prezintă un sub-sector al pieței sau un sub-sector al producătorilor non comerciali – prezintă caracteristici comune. Sunt entități:

- private, ceea ce înseamnă că ele nu fac parte din sectorul public și nu sunt controlate de acesta;
- au o structură juridică și sunt dotate cu personalitate juridică;
- au autonomie de decizie;
- au libertate de adeziune;
- repartizează membrilor beneficiile sau excedentele în funcție de activitatea lor în cadrul organizației și nu în funcție de capitalul investit sau de cotizații;
- își exercită activitatea economică de plin drept, pentru a răspunde nevoilor membrilor și celor apropiați lor;
- funcționează în mod democratic, după principiul „un om, un vot”, independent de capitalul sau de cotizațiile vărsate. Aici este vorba de o caracteristică esențială.

## Structurile economiei sociale

Sub-sectorul comercial al economiei sociale este deci esențial constituit *„din cooperative și societăți mutuale, din grupuri de întreprinderi aflate sub controlul cooperativelor, societăți mutuale și ale altor entități ale economiei sociale, precum și din alte întreprinderi similare și anumite instituții fără scop lucrativ în serviciul întreprinderilor economiei sociale.”*

### - Cooperativele

Cooperativele sunt guvernate de reguli foarte diferite și variate. În funcție de țară, ele pot fi considerate întreprinderi comerciale, private sau specifice. Se întâmplă chiar ca ele să nu fie organizate prin nici o reglementare juridică, caz în care sunt supuse regulilor generale ale societăților, adică, de multe ori, societăților comerciale. Cooperativele sunt societăți de întraajutorare care reunesc cetățeni; ele sunt dotate cu autonomie de decizie. Sunt organizate în mod democratic, iar beneficiile lor nu sunt distribuite proporțional cu capitalul social adus de membrii lor.

### - Societățile mutuale

La fel ca în cazul cooperativelor, societățile mutuale sunt organizate conform unor prevederi foarte variate. În funcție de activitatea lor principală și de tipul de risc pe care îl asigură, ele sunt împărțite în două mari categorii:

- Prima categorie înglobează societățile mutuale privind de asigurările de viață. Principala lor activitate constă în asigurarea riscurilor privind sănătatea și bunăstarea socială a indivizilor.
- A doua categorie regroupează societățile mutuale privind asigurări non-viață. Activitatea lor principală constă în general în asigurarea bunurilor (asigurare vehicul, incendiu, responsabilitate civilă, etc.); ele pot de asemenea să cuprindă domenii legate de asigurările de viață.

Societatea mutuală este guvernată în baza principiului solidarității între afiliați, care participă la gestiunea activităților și respectă principiile următoare: absența acțiunilor, libertatea de adeziune, scopuri fără scop lucrativ dar nu în exclusivitate, solidaritate, democrație și autonomie de gestiune.

Aceste principii de funcționare, foarte apropiate de cele ale cooperativelor, respectă de asemenea toate caracteristicile întreprinderilor economiei sociale care au fost enumerate mai sus. De asemenea, societățile mutuale constituie al doilea mare sector antreprenorial al economiei sociale.

#### **- *Întreprinderile sociale***

Putem include în egala măsură printre actorii comerciali ai economiei sociale, diverse întreprinderi care, deși diferite din punct de vedere juridic de formele juridice ale cooperativelor și societăților mutuale, funcționează pe baza principiilor proprii definiției „întreprinderilor economiei sociale”.

Printre societățile non financiare, putem întâlni organizațiile de integrare și de acțiune socială, care adoptă forme juridice diverse ca de exemplu, cele ale cooperativei sau, mai rar, cele ale unei întreprinderi comerciale. Ele sunt, în general, cunoscute sub numele de "întreprinderi sociale" și au o activitate producătoare de bunuri și/sau servicii. Sunt dotate cu o autonomie considerabilă, recurg la munca plătită și au o activitate comercială, adică obțin o parte semnificativă a veniturilor din servicii vândute utilizatorilor sau din tranzacțiile contractuale cu autoritățile publice.

Ar trebui remarcat faptul că vorbim aici despre societăți de drept privat, care sunt formate din grupuri de cetățeni. Ele practică, de asemenea, implicarea directă a persoanelor interesate de acea activitate; ele au o putere de decizie care nu se bazează pe proprietatea asupra capitalului și o distribuie limitată a surplusurilor și a beneficiilor. Mai trebuie adăugat și faptul că au un obiectiv explicit în beneficiul comunității.

S-a spus că aceste întreprinderi sociale acționează ca un operator al economiei sociale, în scopul de a avea un impact social, și nu pentru a genera beneficii financiare.

Astfel, aceste întreprinderi sociale sunt întreprinderi non-financiare care, indiferent de statutul lor juridic, au caracteristicile clasice ale întreprinderilor tipice din cadrul economiei sociale.

#### **- *Celelalte întreprinderi ale economiei sociale***

Se poate încă observa că, în unele țări, există, de asemenea societăți non-financiare care au fost fondate, în scopul de a crea sau de a menține locuri de muncă stabile pentru membrii lor și în care lucrătorii dețin majoritatea capitalului social, controlează organele de conducere și sunt organizate pe principiul de auto-gestionare.

Exemplu cel mai bine cunoscut de acest tip de întreprindere este cel al societății anonime cu participarea lucrătorilor întreprinderii (Sociedad Laboral) din Spania.

#### **- *Instituțiile fără scop lucrativ în serviciul entităților economiei sociale***

Instituțiile fără scop lucrativ pot fi finanțate prin contribuțiile sau taxele de înscriere ale grupului de întreprinderi și funcționează ca producători de piață. Ele fac parte fie din sectorul societăților non financiare dacă se afla în serviciul cooperativelor sau întreprinderilor similare din economia socială a acestui sector, fie din sectorul instituțiilor financiare, dacă se află în serviciul cooperativelor de credit, societăților mutuale sau a altor organizații financiare din economia socială.

### **Abordarea economiei solidare**

Conceptul de „economie solidară”, s-a dezvoltat în Franța și în unele țări din America Latină în ultimul sfert al secolului al XX-lea. El este strâns legat de importanța tot mai mare al celui de al treilea sector în organizațiile care produc și distribuie ceea ce este cunoscut sub numele de "bunuri sociale sau tutelare." Bunurile tutelare sunt bunuri care, într-un larg consens social și politic, sunt esențiale pentru o viață decentă și deci ar trebui să fie disponibile pentru întreaga populație, indiferent de venit sau de puterea de cumpărare. Prin urmare, se consideră că autoritățile publice ar trebui să asigure producția și distribuția acestor bunuri, asigurându-se că acestea sunt oferite gratuit sau prin alocarea subvențiilor astfel încât acestea să poată fi obținute cu prețuri sensibil sub cele ale pieței.

În timpul perioadei de vârf și de consolidare a Statului - providență, autoritățile din majoritatea țărilor dezvoltate din Europa au garantat dreptul la utilizare universală a celor mai importante bunuri tutelare, cum ar fi sănătatea și educația. Cu toate acestea, în ultimele decenii, am asistat la apariția unor noi nevoi sociale, care nu sunt acoperite nici de sectorul public, nici de către sectorul tradițional capitalist, și care se referă la segmente mari de populație cu risc de excluziune socială. Aceste probleme se referă la calitatea vieții persoanelor în vârstă, la șomajul de lungă durată, la emigranți, la minoritățile etnice, la persoanele cu dizabilități, la reinsertia foștilor deținuți, a femeilor abuzate, a bolnavilor cu boli cronice, etc.

În aceste nișe anumite organizații tradiționale ale economiei sociale (cooperative și, mai ales, asociații) au cunoscut o creștere de activitate semnificativă.

### **Economie socială și inserție**

Noile organizații ale economiei sociale, cum ar fi cooperativele sociale și alte structuri, joacă un rol deosebit de dinamic în crearea de locuri de muncă în Europa. "Ele arată o capacitate creativă substanțială pe piața forței de muncă, realizând legătura dintre activitatea de voluntariat și munca plătită, regrupând orele de muncă, experimentând noi servicii și reglementând aspectele legate de ocuparea forței de muncă și crearea de noi locuri de muncă directe. Rolul

economiei sociale, în special al așa-numitelor întreprinderi de inserție, al centrelor speciale de ocupare a forței de muncă și al cooperativelor sociale, nu este mai puțin important în integrarea unor grupuri de persoane care se confruntă cu dificultăți de angajare speciale, de exemplu, dizabilități fizice sau psihice sau o "dizabilitate socială" și care au fost excluse de pe piața forței de muncă pentru perioade lungi de timp și sunt blocate într-un cerc vicios în ceea ce privește integrarea socială și profesională, care de multe ori duce la marginalizare și sărăcie.

Una dintre cele mai dificile provocări pe care societatea europeană a trebuit să le confrunte, constă în lupta împotriva excluziunii sociale și profesionale într-o societate în care incluziunea socială se realizează în principal printr-un loc de muncă plătit, care conferă unei persoane nu numai independența economică, dar și demnitatea, participarea în societate și accesul la servicii și infrastructură. Astfel, exclușii au fost în principal grupurile sociale ale populației care au fost mai puțin competitive din motive de capacitate, calificări sau cultură, cum ar fi persoanele cu dizabilități fizice sau mentale, șomerii de lungă durată și anumite minorități, de exemplu, etniile minoritare sau imigranții.

Având în vedere toți acești parametri, în măsura în care completează și, mai ales, precedă acțiunea publică în lupta împotriva excluziunii sociale, economia socială a demonstrat o capacitate puternică de a crește integrarea pe plan social și profesional a persoanelor care sunt în mod evident defavorizate. Această acțiune a apărut în mod evident cu asociațiile, fundațiile, întreprinderile de integrare și alte întreprinderi sociale, care au redus nivelul de sărăcie și excluziune. "

## **2) Economia socială în diverse țări europene**

Țările europene par a putea să se claseze în trei categorii în funcție de locul pe care îl rezervă economiei sociale.

- 1) Țările în care conceptul de economie socială este admis la scară largă sunt: Spania, Franța, Portugalia, Belgia, Irlanda și Grecia. Conceptul de economie socială se bucură în aceste state de recunoaștere maximă din partea autorităților publice. Să ne amintim că Franța este leagănul acestui tip de economie, iar Spania a aprobat prima lege națională cu privire la economia socială.
- 2) Țările în care conceptul de economie socială prezintă un nivel de acceptare mediu sunt: Italia, Cipru, Danemarca, Finlanda, Luxemburg, Suedia, Letonia, Malta, Polonia, Marea Britanie, Bulgaria și Islanda. În aceste state, conceptul de economie socială coexistă cu alte concepte precum cel al sectorului asociativ, al sectorului de voluntariat sau al întreprinderilor sociale.
- 3) Țările în care conceptul de economie socială este puțin recunoscut, deloc recunoscut sau încă necunoscut sunt: Austria, Cehia, Estonia, Germania, Ungaria, Lituania, Olanda, Slovacia, România, Croația și Slovacia. Conceptele conexe sectorului asociativ și al organizațiilor non guvernamentale se bucură în schimb de o mai mare recunoaștere.

## **3) Economia socială în instanțele europene**

### **Crearea instituțiilor**

„Procesele de recunoaștere instituțională a economiei sociale și formularea politicilor europene proprii acestui sector au demarat în anul 1980 și au culminat, în 1989, cu comunicarea Comisiei Consiliului cu privire la „Întreprinderile economiei sociale și realizarea unei piețe europene fără frontiere”, care recomanda dotarea cooperativelor, asociațiilor și societăților mutuale cu o bază juridică sub forma unui statut, precum și cu crearea unității Economie socială în cadrul direcției generale XXIII a Comisiei europene. În tot acest timp, Parlamentul și Comitetul Economic și Social European (CESE), au publicat o succesiune de rapoarte, propuneri și rezoluții care evidențiau valoarea socială adusă de economia socială.

Prima instanță a autorității publice care s-a specializat în economie socială a fost unitatea Economie socială a direcției generale XXIII, care a fost creată de către Comisia Europeană în 1989, sub președinția lui Jacques Delors.

În anul 2000, această unitate a fost remaniată, iar responsabilitățile sale scindate spre două direcții generale: Direcția Generală Întreprinderi și Industrie, în cadrul căreia a fost creată unitatea E3 „Artizanat, mici întreprinderi, cooperative și societăți mutuale”, care pune accentul în special pe „aspectele comerciale” ale cooperativelor, societăților mutuale, asociațiilor și fundațiilor, și Direcția Generală Afaceri sociale, responsabilă pentru asociații și fundații.

Alături de unitățile menționate anterior, mai există două instituții europene competente în materie:

- Comitetul Economic și Social European (CESE), organism consultativ al Uniunii Europene, care găzduiește în al său „grup III” reprezentanți ai economiei sociale, care au creat aici o „categorie a economiei sociale”. Comitetul a dezvoltat o activitate bogată mai ales în ultimii ani, emițând mai multe avize cu privire la subiect. Cele mai recente două avize sunt cele referitoare la „diversitatea formelor de întreprindere” și „antreprenoriatul social”.
- Parlamentul European, în cadrul căruia a fost creat în 1990 un „intergrup parlamentar al economiei sociale”. Acest intergrup era compus din membri ai Parlamentului European și din organizații care reprezintă

economia socială în Europa. Forțat de intergrup, Parlamentul european a aprobat în 2009 un raport esențial cu privire la economia socială, cunoscut sub numele de „raportul Toia”.

O altă instanță pe care se cuvine să o menționăm este Comitetul Consultativ al Cooperativelor, Societăților Mutuale, Asociațiilor și Fundațiilor (CCCMAF), constituit în anul 1998, care avea drept misiune să avizeze diferitele dosare în raport cu promovarea economiei sociale la nivel european. A fost dizolvat ca urmare a restructurării Comisiei din anul 2000, dar în vâltoarea lucrurilor, s-a creat la inițiativa organizațiilor de sector o Conferință Europeană Permanentă a Cooperativelor, Societăților Mutuale, Asociațiilor și Fundațiilor (CEP – CMAF), pentru a servi drept platformă europeană de dialog cu instituțiile europene. Recent aceasta a adoptat numele de „Social Economy Europe”.

## Politica concurenței și economia socială în Europa

Există două dificultăți înscrise în fruntea listei de preocupări a UE. Aceste dificultăți sunt:

- obstacolele ridicate de politicile antitrust, conform cărora activitățile cooperative sunt asimilate „întelegerilor”, adică practicilor care fentează concurența, care trebuie astfel interzise;
- aplicarea politicii concurenței în sectorul serviciilor conform directivei Bolkenstein, care face diferența între serviciile de interes economic general, serviciile de interes general care nu sunt de natură economică și serviciile sociale de interes general. Până în prezent, interpretările acestor reguli au prejudiciat serios întreprinderile și organizațiile sociale,
- tratamentul fiscal al cooperativelor, anumite tribunale au considerat ca fiind aplicabile regulile referitoare la ajutoarele de stat, cu toate că acest element a făcut recent obiectul unei clarificări”.

## Strategia Europa 2020

În primul semestru al anului 2010, Comisia Europeană a lansat strategia Europa 2020. Această strategie Europa 2020 evidențiază trei priorități fundamentale:

- creștere inteligentă, bazată pe cunoaștere și inovație,
- creștere durabilă, bazată pe o utilizare mai rațională, mai ecologică și mai competitivă a resurselor,
- creștere incluzivă, bazată pe o economie cu o puternică intensitate a forței de muncă asigurând astfel coeziunea economică, socială și teritorială.

S-au stabilit cinci obiective specifice cu titlu de indicatori ai acestor priorități:

- 1) creșterea ratei de ocupare;
- 2) investirea a 3% din PIB în cercetare și dezvoltare;
- 3) diminuarea efectului de seră, dezvoltarea energiilor reciclabile și îmbunătățirea eficienței energetice;
- 4) reducerea ratei de abandon școlar;
- 5) reducerea cu 25% a numărului de persoane care trăiesc în sărăcie.

Doi ani mai târziu, la mijlocul anului 2012, aceste obiective sunt chiar mai îndepărtate de realitate decât erau în 2010, căci sărăcia și șomajul s-au agravat, iar coeziunea socială și teritorială nu a progresat.

## În prezent

În anul 2011, Comisia Europeană și-e reconsiderat prioritățile având în vedere gravitatea crizei economice și readucerea în discuție din ce în ce mai des a instituțiilor europene.

**Inițiativa pentru antreprenoriatul social.** La data de 23 februarie 2011, Comisia a publicat o comunicare către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, prin care se angajează să ia rapid o inițiativă privind antreprenoriatul social centrată pe întreprinderile cu finalitate socială.

**Rezoluția Parlamentului European din data de 19 februarie 2009** privind economia socială (JO din 25.3.2010) merită de asemenea să fie menționată. Acest text trebuie să fie considerat ca fiind un document publicat de Parlamentul European și Comitetul Economic și Social European. Această rezoluție „*estimează că Uniunea Europeană și Statele membre ar trebui să țină cont de economia socială și de actorii săi – cooperativele, societățile mutuale, asociațiile și fundațiile – în cadrul legislațiilor și politicilor lor [...] și face apel și la alte forme de recunoaștere instituțională.*”

Datorită inițiativelor care ar decurge din aceasta, economia socială ar constitui astfel un tampon contra crizei. Această funcție este luată în considerație din două motive, care sunt legate de natura particulară a organizațiilor sale: regulile sale specifice și angajamentele sale sociale.

Astfel, aceste întreprinderi, concentrate pe responsabilitatea persoanelor, nu pot fi cumpărate și deci nu pot fi nici relocate; în plus ele sunt capabile să reziste grație rezervelor financiare care nu pot fi distribuite acționarilor. Ele se înscriu în strategia pe termen lung.

De altfel, modul lor de guvernare lasă loc unui anumit consens în timpul perioadelor de criză dincolo de o simplă problemă de funcționare care permite la nivel intern beneficierea de o flexibilitate oportună în orele de muncă și salarii, de o structură salarială mai puțin ierarhică și de o anumită stabilitate a locului de muncă (rata de rotație inferioară, ocuparea persoanelor în vârstă și integrarea femeilor). La nivel extern, publicul având încredere în întreprinderile economiei sociale, acestea din urmă vor continua să primească donații și să mobilizeze voluntari.

Economia socială ar constitui de asemenea un agent al ieșirii structurale din criză. Ea constituie de fapt, o economie fondată pe noile relații dintre cetățeni și societate, dintre autonomie și interdependență și dintre responsabilitatea individuală și cea colectivă.

**Economia socială față în față cu criza locurilor de muncă.** Valoarea adăugată a economiei sociale este probabil cea mai vizibilă și mai explicită în reglementarea multiplelor dezechilibre ale pieței, în special în perioade de criză: șomaj, precaritatea locurilor de muncă, precum și lipsa competențelor pentru muncă și excluderea socială și de pe piața muncii a șomerilor.

*(Textele precedente sunt inspirate de ECONOMIA SOCIALĂ ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ. Raport de informare elaborat pentru Comitetul Economic și Social European de către Centrul Internațional de Cercetare și Informare cu privire la economia publică, socială și cooperativă (CIRIEC). Raport întocmit de José Luis Monzon și Rafael Chaves)*

#### **4) Sinteza politicii europene cu privire la economia socială**

Astfel, putem menționa, pe plan politic:

#### **Tratatul de la Lisabona din anul 2000**

În anul 2000, strategia de la Lisabona reprezintă răspunsul UE în materie de creștere economică durabilă însoțită de o ameliorare cantitativă și calitativă a locurilor de muncă și o mai mare coeziune socială. Însă nu integrează și contribuția potențială a diferitelor manifestații ale întreprinderilor economiei sociale.

#### **Raportul Moia și Rezoluția privind Economia socială, din anul 2009**

În februarie 2009, Parlamentul european vota o rezoluție (*rezoluția Parlamentului european din data de 19 februarie 2009 cu privire la economia socială (2008/2250(INI))*).

[www.europarl.europa.eu/oeil/FindByProcnum.do?lang=fr&procnum](http://www.europarl.europa.eu/oeil/FindByProcnum.do?lang=fr&procnum)

Raportul care a stat la bază (raportul Moia) constată lipsuri legislative, statistice, politice, ... care împiedică creșterea economiei sociale. El enumera un număr mare de recomandări pentru a ameliora situația.

Rezoluția cu privire la economia socială recunoaște că modelul social european s-a construit bazându-se pe un nivel înalt de servicii, produse și locuri de muncă create de economia socială. Ea subliniază capacitatea de inovație a actorilor săi. Diversitatea economiei sociale, specificitatea formelor de întreprindere pe care le reunește și valorile care stau la baza ei, contribuie activ la bogăția și echilibrul societății europene. Aceste caracteristici permit o creștere stabilă și durabilă.

Importanța economiei sociale se vede în numărul de întreprinderi europene, în locurile de muncă ce determină recunoașterea economiei sociale la nivelul importanței sale.

Această recunoaștere trebuie să treacă tocmai prin întărirea conceptului de economie socială și prin promovarea diversității formelor de întreprindere în toate politicile europene. Pe plan juridic, adoptarea statutului european pentru societățile mutuale, asociații și fundații este indispensabilă.

Rezoluția subliniază de asemenea că elementele economiei sociale ar trebui să fie incluse în dialogul social european sectorial și intersectorial.

Economia socială este un actor cheie în realizarea obiectivelor strategiei Lisabona, deoarece contribuie la dezvoltarea Uniunii Europene în ceea ce privește locurile de muncă, coeziunea economică, socială, teritorială și de mediu. Prin intermediul acestei rezoluții, Parlamentul European solicită Comisiei Europene să acționeze în puncte precise, înregistrând toate mijloacele necesare pentru a atinge aceste obiective. Textul evocă printre altele posibilitatea de a aplica o unitate transversală a economiei sociale care să lege direcțiile generale interesate. În plus, linia bugetară specifică economiei sociale ar trebui să fie reactivată. În general, Comisia ar trebui să asigure o mai mare vizibilitate a economiei sociale în politicile europene și să favorizeze promovarea sa.

Dacă adoptarea acestei rezoluții reprezintă succesul unui proces desfășurat timp de mai mulți ani grație *intergrupului „economiei sociale”* al Parlamentului European, ea reprezintă și începutul unei noi perioade pentru economia socială. Astfel, prin acest vot, Parlamentul European a reafirmat nevoia Uniunii Europene și a Statelor Membre de a recunoaște diversitatea formelor de întreprindere – și aceasta chiar în perioadă de criză economică actuală.

Rezoluția aduce acea legitimitate necesară pentru a evidenția valoarea adăugată a economiei sociale. Ea constituie o etapă spre o mai mare recunoaștere a economiei sociale, participând la modelul de dezvoltare umană, socială și economică a Uniunii Europene.

### „Strategia 2020”

La data de 03 martie 2010, Comisia (CE) lansează programul numit „Strategia 2020”, care constituie noua sa strategie pe termen lung pentru o economie puternică și durabilă, însoțită de o rată ridicată a ocupării forței de muncă. Această strategie se înscrie în linia „Strategiei Lisabona”.

Ea integrează cei trei piloni: dezvoltare economică locală și durabilă, întărirea modelului social european, dezvoltare sustenabilă.

Însă ea conține, atunci când se menționează economia socială, o ambiguitate între economia socială de piață (care este economia de piață a UE) și economia socială. Aceasta din urmă este absentă din prezentarea generală a acestei strategii, precum și din liniile directoare integrate. Această ambiguitate se va regăsi în textele referitoare la *Simple Market Act*.

Totuși Uniunea Europeană dorește coordonarea eforturilor statelor sale membre pentru ieșirea din criză, în special prin strategia Europa 2020, sprijinindu-se pe „modelul său social european”. Raportul despre integrarea și protecția socială, elaborat de Comisia Europeană și Comisia pentru Protecție socială a Consiliului European, subliniază importanța politicilor de protecție socială de la începutul crizei. Laszlo Andor, Comisarul direcției Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune a declarat: „Acum trebuie să veghem la stabilizarea acestor politici (de protecție socială) în cadrul strategiilor noastre pe termen lung în favoarea economiei și ocupării. Introducerea în strategia „Europa 2020” a unui obiectiv principal de reducere a sărăciei răspunde acestei preocupări și lecțiilor pe care le-am învățat de-a lungul ultimului deceniu”. Aceste obiective par astfel să reprezinte ecoul angajamentelor economiei sociale.

### Piața unică sau Simple Market Act

La data de 27 octombrie 2010 – COM (2010) 608 final, Comisia adresează Parlamentului european, Consiliului, CESE și Comitetului Regiunilor, o comunicare referitor la un act pentru Piața unică, pentru o economie socială de piață înalt competitivă.

Ea cuprinde 50 de propuneri pentru a lucra mai eficient, antreprenoriat și schimburi eficiente.

Această piață unică trebuie astfel să se concentreze în jurul a patru mari libertăți de circulație pentru:

- a) Persoane,
- b) Mărfuri,
- c) Servicii,
- d) Capitaluri.

Este necesară o voință nouă pentru politicile pieței unice în serviciul unei economii sociale de piață înalt competitivă. Pentru a relansa o integrare neterminată și pentru a realiza potențialul nostru de creștere, în serviciul progresului uman. Pentru a regăsi împreună încrederea în modelul nostru de economie socială de piață, re poziționând Europeanii în centrul pieței.

Ea anunță un regulament pentru statutul Fundației europene, o consultanță privind aplicarea statutului unei cooperative europene, un studiu privind situația societăților mutuale. Acesta este începutul recunoașterii economiei sociale.

**Propunerea numărul 37** este una dintre cele trei propuneri care vorbesc despre economia socială în sensul primului termen.

*Propunerea nr. 37: Din mai multe motive ce țin în mod esențial de natura finanțării sale sau de alegerile acționarilor sau ale părților participante care susțin și acompaniază proiectele cu o puternică inovație socială, economică și câteodată tehnologică, **economia socială** se structurează prin intermediul unei varietăți de forme juridice distincte (fundații, cooperative, case de ajutor reciproc, etc.). Comisia va propune măsuri care vor permite ameliorarea calității structurilor juridice la care ne referim în scopul optimizării funcționării lor și facilitării dezvoltării lor în cadrul pieței unice.*

Pe baza acestei propuneri, au fost propuse inițiativele următoare:

- Comisia prezintă un regulament privind **statutul Fundației Europene**

Activitățile fundațiilor au cunoscut o importanță dezvoltare de-a lungul ultimilor ani, iar acțiunile lor permit atingerea obiectivelor ambițioase în domeniile în care creativitatea și inovația europeană au devenit esențiale pentru competitivitatea pieței unice într-o lume globală, în special în materie de cercetare. Taxele administrative, înregistrarea în cadrul unui Stat, taxa impusă fundațiilor unui Stat membru care se înființează în cadrul unui alt Stat membru al Uniunii, dificultățile de armonizare a resurselor financiare pe o bază transfrontalieră în cadrul Uniunii reprezintă tot atâtea obstacole care împiedică astăzi dezvoltarea fundațiilor în Europa și cărora un Regulament privind statutul Fundației Europene le-ar furniza o soluție.

- Comisia propune o consultare publică (carte verde) privind **aplicarea Regulamentului privind statutul cooperativei europene** și va lua măsuri ca urmare a adoptării raportului său de evaluare din 2012.

Cooperativele ocupă o parte importantă din structura și dinamismul economiei. Ele propun, printre altele, mecanisme de solidaritate unică între membrii lor și creează de fapt structuri acționariale solide care favorizează o cultură puternică de grup, acționariatul remunerat și investițiile pe termen lung.

- Comisia a început în anul 2011 **un studiu privind situația societăților mutuale** în toate Statele membre pentru a examina în special activitățile lor transfrontaliere.

Societățile mutuale reciproc sunt prezente în majoritatea țărilor europene, chiar dacă importanța lor variază de la o țară la alta. Mai mult de 120 de milioane de europeni sunt, de exemplu, afiliați la o societate mutuală din domeniul sănătății în Europa. În sectorul asigurărilor și în sectorul intermediarilor financiare, acest sector al societăților mutuale reprezintă o pondere importantă a locurilor de muncă.

## Concluzii

Astfel, putem reține pe plan juridic:

Printre instrumentele europene care vizează economia socială, se regăsesc:

- **Directiva 2006/123/CE a Parlamentului european și a Consiliului, din data de 12 decembrie 2006 referitoare la serviciile din piața internă** (europeană).

Ea se inspiră din Tratatul de la Roma, din anul 1957, care reprezintă baza juridică în măsura în care reține cele două principii esențiale:

1) *libertatea de înființare*. Aceasta fiind posibilitatea unei întreprinderi:

- de a migra în cadrul Uniunii Europene,
- de a se stabili în altă parte (sucursale),

- de a accede acolo la o activitate și de a o exercita prin intermediul aderării la regulile referitoare la respectarea formalităților administrative din țara gazdă.

2) *libertatea de prestare de servicii*. Acesta este dreptul de a oferi servicii, pornind de la sucursala stabilită într-un Stat membru, pe teritoriul altuia (aici inspirația vine din libera circulație a mărfurilor).

Aceasta are prin urmare patru obiective:

- facilitarea libertății de înființare și libertatea de prestare a serviciilor în cadrul Uniunii Europene,
- întărirea drepturilor destinatarilor serviciilor în calitate de utilizatori ai acestor servicii,
- promovarea calității serviciilor,
- stabilirea unei cooperări administrative efective între Statele membre.

Această Directivă se inspiră din jurisprudența CJCE, din anii 1980. Această jurisdicție va întări construcția piețelor interne preluând soluții pe care chiar ea le-a emis în domeniul liberei circulații a mărfurilor (hotărârea Cassis de la Dijon, din anul 1979), care forțază blocajul, provocat de Statele naționale, producând piedici acestei libere circulații. Pentru Curte, singurele limitări acceptabile (de către Statele naționale) sunt cele care rezultă din eficiența controalelor fiscale, protecția sănătății publice, ...

Comisia va face abstracție de această hotărâre. Ea susține principiul recunoașterii mutuale (echivalența exigențelor). Și începe lupta împotriva legislațiilor naționale care blochează crearea unei piețe unice a mărfurilor. Această măsură relansează construcția pieței unice.

Aceste soluții vor fi extinse de asemenea și pe piața serviciilor. Însă acest lucru nu este simplu în măsura în care un serviciu este cel mai adesea produs sub influența drepturilor naționale contrar mărfurilor. Astfel, în loc să determine dreptul aplicabil, judecătorul european se va referi la finalitatea construcției europene. El va încerca să invalideze legea care împiedică exercitarea liberei prestări de servicii.

Această directivă reprezintă prelungirea „Directivei Bolkenstein”. Ea face referire la libertatea prestării de servicii și libertatea de înființare. Nu înlocuiește textele existente deja (transporturi, energie, prețul forței de muncă, ...).

Obiectivul acestei Directive este acela de:

- a realiza o veritabilă piață internă a serviciilor de interes economic general (SIEG), evidențiind dreptul concurenței,

- a crea un cadru juridic,

- de a obliga transpunerea în dreptul național, cel mai târziu până la data de 28 decembrie 2009.

Egalitatea tratamentului este invocată pentru a reduce posibilitățile intervențiilor Statelor.

Articolul 2 prezintă serviciile și sectoarele care nu se referă la prezenta directivă:

- dacă activitatea nu este un serviciu,

- dacă activitatea este acoperită de o altă directivă,
- dacă serviciul de interes general este non economic,
- dacă serviciul este financiar,
- dacă serviciul este social. Directiva exclude explicit Serviciile Sociale de Interes General (SSIG). Pentru ele, a fost anunțată o promisiune de Directivă specifică.

Astfel, sunt excluse serviciile următoare:

- serviciile non economice de interes general;
- serviciile financiare (inclusiv cele care au legătură cu banca, creditul, asigurarea și reasigurarea, pensiile profesionale sau individuale, titlurile, fondurile de investiții și de plăți);
- serviciile de comunicații electronice în ceea ce privește chestiunile guvernate de directivele în materie;
- serviciile de transport, inclusiv serviciile portuare;
- serviciile agențiilor de muncă interimară;
- serviciile de îngrijiri de sănătate;
- serviciile audiovizuale;
- activitățile de jocuri de noroc;
- activitățile legate de exercitarea autorității publice;
- anumite servicii sociale (referitoare la locuința socială, la îngrijirea copiilor și la ajutorul persoanelor defavorizate);
- serviciile de securitate privată;
- serviciile furnizate de notari și de funcționarii din justiție, numiți de către autoritățile publice.

*Articolele de la 5 la 15* sunt consacrate simplificării în materie de înființare:

- simplificarea administrativă (articolele de la 5 la 13),
- simplificarea regulamentului (articolele 14 și 15).

S-a instituit un ghișeu unic unde prestatorul va putea îndeplini toate formalitățile necesare pentru a-și exercita activitatea, precum și punerea în aplicare a procedurilor electronice.

- Articolul 9 organizează recensământul obligatoriu al autorizațiilor care constituie excepția de la regula liberei înființări. Statele trebuie să dovedească faptul că aceste autorizații sunt justificate (non discriminatorii, motiv principal de interes general, proporționale, clare și non ambigue, emise public înainte, transparență și accesibilitate).

SIEG se referă la dreptul concurenței, însă pot ieși de sub egida acestui drept dacă regulile concurenței nu îndeplinesc misiunea de serviciu public. În acest caz:

- Statul poate impune reguli de licență,
- Statul poate acorda ajutoare publice.

- Articolul 13 precizează că dacă nu există răspuns din partea Statului, autorizația se consideră a fi acordată.
- Articolele 14 și 15 menționează exigențele interzise și cele în care trebuie să se efectueze un control.

*Articolele de la 16 la 19* sunt consacrate prestației serviciului.

- Articolul 16 ordonă Statelor să garanteze liberul acces la o activitate de servicii cu excepția cazurilor în care ar fi afectate ordinea, securitatea și sănătatea publică sau protecția mediului,...

- Articolul 17 oferă definiția unui SIEG (servicii de interes economic general). Acestea sunt servicii care sunt furnizate în contrapartida unei remunerații. Anumite servicii (exemplu: în domeniul transporturilor) rămân totuși excluse.

Articolul 27 vorbește despre excluderea anumitor servicii (exemplu: alocația pentru copii, familii și persoane defavorizate). Pentru Comisie, definiția SIEG-urilor este restrictivă deoarece concepția sa în ceea ce privește serviciile sociale este redusă la asistență.

#### - Statutul european al societății cooperative

Articolul 48 (fostul 58) al Tratatului de la Roma, ce instituie Comunitatea europeană, prevede că societățile cooperative sunt guvernate de acest text fondator.

Regulamentul CE nr.1435/2003 al Consiliului din data de 22/07/2003 instituie un statut juridic al societății cooperative europene(SCE). Acest statut favorizează difuzarea acestei forme de economie socială, nu numai pentru că oferă cooperativelor europene cele mai bune posibilități de dezvoltare a activităților transnaționale, ci mai ales pentru că permite dezvoltarea sectorului în statele care nu îi acordaseră acest statut specific.

El garantează egalitatea condițiilor de concurență între societățile cooperative și societățile de capital.

Ea poate fi constituită din:

- Cel puțin cinci persoane fizice și/sau juridice cu rezidență în cel puțin două State ale Spațiului economic european(SEE), constituite conform dreptului unui Stat membru al UE și guvernate de legislația a cel puțin un Stat membru al UE;

- Prin fuziunea cooperativelor, din cel puțin două State diferite;
- Prin transformarea unei cooperative (sediul și filiale în două State).

Este necesar, astfel, un caracter transnațional.

Directiva 2003/72/CE a Consiliului din data de 22 iulie 2003 ce completează statutul societății cooperative europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor.

„Comunicarea Comisiei” către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetului regional privind promovarea cooperativelor în Europa vizează încurajarea Statelor membre în vederea promovării cooperativelor și astfel exploatarea mai bună a potențialului cooperativelor pentru a atinge un cât mai mare număr de obiective comunitare în domeniul locurilor de muncă, integrării sociale, dezvoltării regionale și rurale,...

Astfel Comisia propune anumite acțiuni pentru a promova cooperativele, pentru a ameliora vizibilitatea lor, caracteristicile și înțelegerea lor, pentru a urmări îmbunătățirea legislației care guvernează cooperativele și pentru a menține și îmbunătăți luarea în calcul a cooperativelor în cadrul obiectivelor comunitare precum și contribuția lor la îndeplinirea acestor obiective.

*Notă: exemplu de grup de apărare: „Cooperativele Europa”*

(<http://www.coopseurope.coop>). COOPERATIVELE EUROPA a fost constituită la data de 11 noiembrie 2006 cu scopul de a susține și dezvolta cooperativele din întreaga Europă. 171 de organizații naționale din Europa sunt fie membre directe, fie reprezentate prin 6 organizații sectoriale europene. Aceste organizații s-au reunit în cadrul COOPERATIVELE EUROPA pentru ca acest grup să le reprezinte în calitate de organizație trans-sectorială reprezentantă a cooperativelor.

Aceste organizații sunt prezente în toate activitățile economice principale, însă în particular în sectoarele agriculturii, bancar, locuinței, industriei și serviciilor, farmaciilor sociale, distribuției cu amănuntul. Peste tot, aceste organizații reprezintă o forță de schimbare socială și economică formată din 163 milioane de membri în 256,000 de întreprinderi cooperative, și angajând 5.4 milioane de persoane.

Obiectivele principale ale COOPERATIVELE EUROPA sunt de a întări reprezentarea cooperativelor și recunoașterea lor de către instituții, dezvoltarea identității și vizibilității cooperativei, dezvoltarea unui sistem de întreprindere cooperativă puternică.

#### **- Statutul european al societăților mutuale, fundațiilor și asociațiilor**

În anul 1992, Comisia a prezentat trei variante de regulamente și directive, pentru crearea unui statut european pentru cooperative, pentru asociații și pentru societățile mutuale. Numai statutul european al cooperativei a văzut lumina zilei.

Statutul european al societăților mutuale a fost relansat în anul 2006 de către manualul pentru înființarea conturilor satelit ale întreprinderilor economiei sociale (cooperative și societăți mutuale).

Statutul fundațiilor a fost relansat în anul 2009 cu o lansare a unei consultări privind dificultățile întâmpinate de fundații pentru a opera în mod transnațional.

În ceea ce privește statutul asociațiilor, acesta a fost abandonat în anul 2006.

Totuși, la data de 10 martie 2011, la solicitarea Intergrupului „Economie socială”, Parlamentul European a adoptat o declarație prin care se solicita un statut european pentru societățile mutuale, asociații și fundații. Această declarație constrânge Comisia Europeană să reînscrisă pe agenda sa proiectul privind crearea statutului european pentru societățile mutuale, asociații și fundații.

După mai multe luni de activități intense conduse de către SOCIAL ECONOMY EUROPE, Parlamentul European s-a pronunțat, în luna decembrie a anului trecut, în favoarea recunoașterii oficiale a unui integrat privind economia socială. Acesta este un proces lung și dificil, deoarece regulamentul Parlamentului precizează că solicitările de creare a intergrupurilor nu sunt luate în considerare decât în cazul în care sunt susținute de cel puțin trei grupări politice, cunoscut fiind și faptul că influența grupărilor politice nu este aceeași. Trebuie astfel să se informeze, să se sensibilizeze, iar relele naționale au și ele rolul lor în special.

Unul dintre motivele esențiale ale acestei mobilizări în jurul intergrupului este acela că constituie singurul loc de contacte permanente între parlamentarii din toate partidele politice și actorii cheie ai acestui domeniu: cei ai Comunității europene, ai Comitetului Economic și Social European, ai organizațiilor reprezentative ale economiei sociale la nivel european, ai actorilor economiei sociale și societății civile având activități la nivel local, național și european.

Acesta este singurul loc în care economia socială își poate exprima întreaga diversitate și se poate înscrie pe deplin în politicile europene: politica pieței interne, dezbateri privind serviciile sociale de interes general (SSIG), privind sănătatea și dizabilitățile, privind recunoașterea diferitelor forme de întreprindere, privind politicile de ocupare.

## I – ECONOMIA SOCIALĂ ÎN ITALIA

În ceea ce privește economia socială, Italia – așa cum va fi descris și în continuare – se află într-o altă cultură, legată la istoria sa, de militantismul său. Economia socială înflorește în cadrul cooperativelor sociale.

### 1) Originea și dezvoltarea conceptului de economie socială

Conceptul de economie socială își are originile în Italia în gândirea lui Giuseppe Toniolo (1845 – 1918), sociolog și economist, care a publicat în anul 1908 un „Trattato di economia sociale”, în care propune soluții la problemele sociale ale epocii care se distinge pe de o parte prin individualismul sistemului capitalist, și pe de altă parte prin colectivismul preconizat de gândirea marxistă.

Însă acest concept nu a fost niciodată utilizat pentru a desemna un ansamblu de organizații și de experiențe până în momentul în care s-a aflat în legătură cu inițiativele și programele de origine europeană.

Economia socială în Italia în acea vreme se definește clar ca fiind un sistem de activități economice care produc bunuri sau servicii și activități sociale ce au drept obiectiv îmbunătățirea bunăstării cetățenilor, creșterea solidarității și vegherea la protejarea mediului înconjurător.

Patrizia TOIA, parlamentar italian în Parlamentul European (printre altele și Raportor pentru raportul de inițiativă al Parlamentului european privind economia socială pentru Comisia EMPL, în anul 2008) (vezi mai sus), definește întreprinderile din acest sector al economiei sociale ca fiind „*întreprinderi private independente de autoritatea publică și care se caracterizează prin respectarea valorilor comune, precum principiul democrației, participarea actorilor sociali, suveranitatea persoanelor și obiectivelor asupra capitalului, apărarea și aplicarea principiului de solidaritate și responsabilitate, concilierea intereselor utilizatorilor cu cel al interesului general, controlul democratic din partea membrilor, adevărată și deschisă, autonomia de gestiune și independența în raport cu autoritățile publice și utilizarea majorității profiturilor în favoarea urmării dezvoltării sustenabile și serviciilor oferite membrilor, prin respectarea interesului general*”.

Dacă în Italia analizăm economia socială examinând structurile sale juridice (cele pe care de altfel le regăsim în majoritatea statelor europene), cu cooperative, asociații (voluntariat, promovare, ...) (recunoscute sau nu), societăți mutuale, fundații, ... se constată că există puține legături interne între aceste componente. Fiecare structură este guvernată de o lege proprie, chiar dacă toate aceste structuri, activând în domeniul economiei sociale, împart aceleași valori. Astfel, nu există recunoaștere a economiei sociale ca și entitate din partea autorităților publice sau a opiniei publice. Nu există lege specifică referitoare la acest tip de economie.

### 2) Structurile economiei sociale

#### Introducere

Cu cele 170.000 de întreprinderi ale sale, „cealaltă economie” italiană reprezintă aproape 4% din PIL („prodotto interno lordo”) și 6% din locurile de muncă din sectorul public și privat (cifrele din septembrie 2009). Această economie știe să integreze dimensiunea economică și dimensiunea socială într-o perspectivă de dezvoltare sustenabilă.

Actorii acestui sector de activitate sunt întreprinderile (cooperative sau nu), asociațiile, fundațiile al căror obiectiv principal nu este acela de a maximiza profitul.

Activitățile reprezentative se regăsesc în multe domenii, precum: agricultura biologică, comerțul echitabil, finanțarea solidară și băncile cooperative, energiile regenerabile, reciclare, ...

Includem aici, organizațiile fără scop lucrativ cu „importanță economică”, adică cu încasări mai mari de 50.000 de euro (20% din organizațiile cu profit din Italia). Dar în general, în această țară, regula este de a recurge la structura de cooperativă – în detrimentul asociației – atunci când există o angajare de personal în vederea desfășurării unei activități economice.

În ultimii 10 ani, filiera „bio” a cunoscut o dezvoltare notabilă. Sectorul reprezintă aproximativ 50.000 de întreprinderi (ferme, restaurante, distribuitori, ...), 190.000 de salariați și 1,3 miliarde euro cifră de afaceri. În ceea ce privește distribuția, circuitele scurte înregistrează un progres veritabil; grupurile de achiziții solidare (cunoscute în Franța sub inițialele AMAP) ajung aproape de numărul 500. Printre altele, cantinele școlare care propun mese bio au depășit numărul 70, în 1999, ajungând la 8.000 în anul 2009. În fine, din ce în ce mai multe întreprinderi agricole și din ce în ce mai multe site-uri specializate propun vânzarea directă a produselor bio.

#### Cooperativele

Astfel, în Italia, esența acestei alte economii se sprijină pe cooperative. Acest sector, în timp, s-a constituit în centrale cooperative, în asociații de reprezentare și de promovare a acestora (fedații).

##### 1 – Istoric

În Italia, instituirea Statului - providență nu s-a produs în același ritm ca în Franța.

Începând cu anii șazeci, după boom-ul economic italian, a început să fie dezbătută chestiunea reformelor sociale. Italia suferă un deficit de servicii sociale (publice și private) în vreme ce economia socială este foarte slab dezvoltată. Tot în același moment, intră pe piața muncii și femeile, iar numărul persoanelor în vârstă crește; apar noi nevoi precum îngrijirea persoanelor cu dificultăți cum ar fi bolnavii mintal, oamenii fără adăpost, toxicomanii, ...

Prin mișcările contestatate din anul 1968, dezinstituționalizarea devine un proiect de acțiune care viza demolarea instituțiilor de exclusiune, precum orfelinatele, azilurile psihiatrice, închisorile pentru minori, ... și găsirea de soluții alternative. Vârful de lance al acestei inițiative a fost lupta pentru închiderea spitalelor psihiatrice (legea din 1978), în favoarea unei rețele alternative de servicii la nivel local. Serviciul public a început apoi să răspundă acestor noi nevoi, recurgând la o viziune globală, căutând să înțeleagă cauzele care produc cererea, să analizeze ansamblul factorilor care interacționează în problema ridicată. Trebuia să se găsească un răspuns la noile provocări economice ținând cont de considerentele sociale și gestionându-le prin respectarea valorilor democratice.

În același timp, Italia evoluează prin intrarea sa pe Piața comună europeană. Industria și agricultura trebuie să se restructureze. Aceasta înseamnă pierdere de viteză în luptele socio-politice; militantismul trebuie să se deplaseze de la lupta politică spre lupta socială.

Principalele reforme au fost desigur votate în anii 1970, însă ele au fost limitate în aplicare de criza bugetară a Statului din anii 1980. În plus, dacă legile sunt naționale, aplicarea este regională, ceea ce a antrenat inegalități în redistribuire între nordul și sudul țărilor.

Din cauza acestor situații, răspunsurile la nevoile sociale s-au scufundat în economia internă și datorită asociațiilor puțin dispuse să se lanseze în activități economice.

## 2 – Stare de fapt

Institutul național de statistică italian (Istat) a realizat o fotografie a sectorului fără scop lucrativ italian. În anul 2003, existau 235000 de organizații non profit. Cifra de afaceri realizată de acest sector se ridică la aproximativ 38 de miliarde de euro, ceea ce reprezintă o contribuție de 2,7% la PIB național. 60% din încasările totale se concentrează în serviciile sociale, sănătate, cultură, sport și activități de petrecere a timpului liber. Organizațiile fără scop lucrativ mobilizează 4 milioane de persoane. Muncitorii remunerați sunt în număr de aproximativ 700000, din care 67% sunt femei.

Create la început cu scopul de a răspunde nevoilor primare (hrană, locuință, etc.) ale persoanelor aflate în dificultate, cooperativele sociale se vor orienta progresiv spre activități comerciale, motivate de obiective de solidaritate. Ele au drept obiectiv interesul general al comunității, promovarea umană și integrarea socială a cetățenilor, prin intermediul serviciilor din sectorul sanitar și social, educativ, precum și prin activități diverse din domeniul agricol, mediu, industrial, ... Ele trebuie să pună accent pe locurile de muncă pentru persoanele aflate în dificultate.

## 3 – Context politic

Aceste fenomene diverse explică în mare parte emergența sectorului asociativ, cunoscut la scară largă în Italia, sub numele de „terzo settore” (al treilea sector, sectorul terț). Acesta este constituit din organizații de voluntariat, asociații, organizații fără scop lucrativ de utilitate socială, din cooperative sociale și alte organizații care urmăresc obiective sociale. O reprezentare politică a acestei emergențe a fost creată (în anul 1977) și s-a numit Forumul permanent al celui de-al treilea sector. Începând cu anul 2002, acest forum are reprezentanții săi în cadrul Comitato Nazionale dell'Economia e del Lavoro (echivalentul Comitetului economic și social din Franța). Aceasta este o rețea multiplă de experiențe și activități ce implică mai mult de 14 milioane de cetățeni (utilizatori, salariați, voluntari). ([www.alternatives-economiques.fr/page.php?controller=article&action](http://www.alternatives-economiques.fr/page.php?controller=article&action)).

În cadrul Ministerului dezvoltării economice există o Direcție generală specifică dedicată cooperativelor.

Mișcarea cooperatistă a știut să dezvolte dialogul social. Mișcarea sindicală recunoaște cooperativele ca pe niște actori importanți în viața economică și socială. Numărăm astfel 15 convenții colective semnate între mișcarea sindicală și mișcarea cooperatistă în diferite sectoare de activitate.

Cooperativele au beneficiat de asemenea de atu-ul suplimentar al interesului italienilor pentru solidaritate. Aceasta din urmă este bine ancorată în istoria politicilor sociale. Ea apare de asemenea înscrisă în articolele 2 și 3 ale Constituției.

- În articolul 2 se prevede că solidaritatea socială, la fel ca egalitatea politică și economică, este un „drept inalienabil”, pe care Republica trebuie să se străduiască să-l garanteze.

- În articolul 3 se prevede că „este de datoria Republicii să înlăture obstacolele economice și sociale care reduc libertatea și egalitatea cetățenilor, împiedicând dezvoltarea deplină a individului”. Și prin cuvântul „Republică”, nu se înțelege doar Statul sau cetățenii, ci și toate celelalte componente ale societății.

- În plus, articolul 45 din Constituție precizează că furnizarea anumitor servicii considerate necesare de către Stat poate fi încredințată „comunităților de muncitori și utilizatori” („Republica recunoaște rolul social al cooperării cu caracter social și fără scopuri de speculă privată. Legea promovează și favorizează dezvoltarea prin mijloacele cele mai potrivite și asigură, prin controalele dorite, caracterul și finalitatea”).

## 4 – Structura juridică

Structura juridică ce primează este cea a cooperativei, și, aici, în special cooperativa socială. Ea este inima acestui edificiu.

Ea a fost guvernată de o **lege nr. 381**, promulgată la data de 08/11/1991.

În comparație cu organizațiile din celelalte țări ale Europei – care nu regroupează decât o singură formă de cooperativă – aici există două tipuri de cooperative sociale:

- *Cooperativele de tip „A”* care se referă la serviciile acordate persoanei (S.A.P. – urile care lucrează în domeniul sanitar și în educație). Cooperativele de tip A desfășoară activități precum cele legate de îngrijirea sănătății, școli, formare profesională, îngrijirea copiilor și persoanelor în vârstă sau cu dizabilități, activități de petrecere a timpului liber și cultură, turism, centre de adăpost, servicii de ajutor la domiciliu, etc.

- *Cooperativele de tip „B”* care tratează angajarea persoanelor defavorizate. Cooperativele de tip B, numite și cooperative de solidaritate socială pentru integrare prin muncă, au un dublu scop:

- realizarea unei producții sociale favorizând integrarea persoanelor defavorizate pe piața muncii și
- o producție economică prin activitatea lor agricolă, industrială, artizanală sau de servicii.

Aceste cooperative ar reprezenta o treime din ansamblul cooperativelor.

*Notă:* putem adăuga *societățile cooperative de tip A+B*, adică cele care adună atât caracteristicile cooperativelor A cât și pe cele ale cooperativelor de tip B.

Această lege definește persoanele defavorizate ca fiind acelea care suferă din cauza:

- unei probleme fizice sau mentale,
- unei dependențe (droguri, alcool, ...),
- deficiență de dezvoltare,
- probleme cu justiția.

Această lege recunoaște deci aceste persoane ca fiind persoane cu nevoi specifice.

## Cooperativele sociale și reinserția

### 1 – Definiție

Integrarea socială se face exclusiv prin intermediul cooperativelor și în special prin intermediul cooperativelor de tip B.

Pentru a avea statutul de cooperativă socială, structurile trebuie să aibă minim 30% dintre angajați persoane defavorizate, provenind din categoriile reglementate, cum ar fi persoanele cu dizabilități, persoane dependente (droguri, alcool, ...), deținuți, minori aflați în grija serviciilor sociale precum și din alte categorii definite de Comunitatea europeană.

*Angelo Bodra (direttore, consorzio progetto Liguria lavoro) califica acest tip de cooperativă socială de „diagonală” deoarece ea se dezvoltă pe de o parte ținând cont de regulile pieței (condiție esențială de supraviețuire) și pe de altă parte preocupându-se din punct de vedere social de persoanele care lucrează în cadrul lor. El mai preciza că „provocarea constă în a menține echilibrul între dimensiunile economică, pe de o parte și cea socială, pe de altă parte. Astfel, o întreprindere care ar acorda prea mult interes persoanei, și nu ar fi rentabilă, este destinată dispariției, iar o întreprindere care ar pune prea mult accentul pe profit, ar avea tendința să selecteze cele mai bune elemente. Din acel moment, ea nu ar mai fi capabilă să facă reintegrare, or, reintegrarea trebuie să rămână unul dintre obiectivele sale”. ([www.corse-insertion.com/comptes-rendus-seminaire\\_1.asp](http://www.corse-insertion.com/comptes-rendus-seminaire_1.asp))*

### 2 – Evoluție și aplicare

Una dintre primele cooperative de solidaritate socială a fost lansată în anul 1966 pentru a aduce un serviciu copiilor din orfelinat. În anul 1996, în jur de 3000 de cooperative sunt prezente pe teritoriul național, mai puțin dintr-o logică de caritate și mai mult pentru a crea locuri de muncă și pentru a răspunde cererilor sociale. Cu timpul noțiunea de societate cooperativă s-a afiliat la solidaritatea socială. Aceasta poate fi definită ca și o „cooperativă care, constituită liber de către un grup de cetățeni sensibilizați de nevoile sociale particulare, caută să furnizeze serviciile necesare pentru a răspunde acestor nevoi, și aceasta, grație organizării resurselor umane (muncă voluntară și remunerată) și materiale (cu finanțare publică și privată).

Obiectivul cooperativei este de a răspunde la nevoile din cadrul comunității și, astfel, ea devine un instrument grație căruia anumite persoane își consolidează simțul responsabilității. Cooperativa de solidaritate socială își fixează două obiective suplimentare care o diferențiază de asociații și organismele publice: ea caută, în același timp, să fie o întreprindere și să mențină democrația internă”. (JL Laville – [www.erudit.org/NPS/1999/v12:n1/301437 ar.pdf](http://www.erudit.org/NPS/1999/v12:n1/301437_ar.pdf))

Cooperativele de solidaritate socială se nasc adesea din colectivitățile locale dar, pentru majoritatea există promotori militanți voluntari care aleg această formă de organizare cooperativă pentru a ataca problemele întâlnite în regiunea lor.

Trebuie menționat că persoanele angajate de către cooperative pot să devină lucrători membri ai cooperativei, adică asociați, persoanele având posibilitatea de a se implica în luarea deciziilor, ca un ansamblu de părți participante în cadrul unui proiect (consumatori, achizitori publici) și de a face parte din comitetul de conducere.

Aceste cooperative au integrat de asemenea noțiunea de responsabilitate socială a angajaților, pe de o parte prin acțiunile pe care le întreprind în favoarea includerii grupurilor defavorizate pe piața muncii, și pe de altă parte prin modul lor de guvernare și integrare, în mod deliberat, a interesului public în procesul de decizie.

Cooperativele sociale sunt în general de dimensiuni mici și acționează la nivelul unui teritoriu limitat. Poziționându-se ca un partener privilegiat al autorităților publice, și în special al colectivităților locale, în domeniul serviciilor de proximitate și de inserție, cooperativele sociale au cunoscut acest progres. Astăzi ele se deschid de asemenea și către actorii privați.

Legea le recunoaște avantajele fiscale. Din faptul că interesul colectiv care este recunoscut activităților de integrare, ele pot de asemenea să acceadă la piețele publice (sub pragul UE) grație semnării de contracte directe cu administrația publică, fără să mai treacă prin licitații.

Începând cu anul 1981, cooperativele de solidaritate socială reclamă o lege națională. Legea din anul 1991 a fost discutată aproape un deceniu înainte de a fi votată. Ea recunoaște finalitatea solidarității, proprii acestor întreprinderi, prin cercetarea interesului general al comunității pentru promovarea umană. Ele au de asemenea conturi de reglat, explicații de dat, rapoarte de produs în special în domeniul economic, social, de mediu, financiar, având de asemenea o „cartă a părților participante” care să permită o clară vizualizare a relațiilor de parteneriat care există între cooperativele sociale și părțile participante.

### 3 – Reformă

Totuși, dacă această Lege nr. 381 a permis o recunoaștere legislativă, ea a relevat pe de altă parte limite, precum importanța sa dimensiune de asistență sau absența politicii de promovare și dezvoltare. Legea nr. 381 nu rezolvă nici autonomia financiară așteptată. Or, aceasta este crucială dacă se dorește garantarea dezvoltării sectorului.

Astfel, dreptul cooperativ italian a fost profund revizuit, în anul 2003 (a intrat în vigoare în anul 2004) în cadrul unei reforme de drept a societăților care modernizează partea Codului Civil privind dreptul întreprinderilor. Dacă această reformă a fost solicitată de către mișcarea cooperatistă, elaborarea sa a făcut obiectul unor lungi și aprige dezbateri între mișcarea cooperatistă și guvern precum și apariția de atitudini contrastante în cadrul mișcării cooperatiste.

([www.cat.inist.fr/?aModele=afficheN&cpsidt=16569909](http://www.cat.inist.fr/?aModele=afficheN&cpsidt=16569909))

Astfel, se redefinește cooperativa ca fiind o întreprindere cu „obiectiv comun”, diferențiind-o de alte mișcări de solidaritate, se organizează dreptul la vot (cu principiul „un membru, un vot” și excepțiile sale), guvernarea sistemelor disponibile („tripartit”, „dualist”, „monist”) și soluții de finanțare (membrii investitori și instrumente financiare). Inovația principală este aceea că se permite cooperativelor să-și păstreze avantajele fiscale prevăzute de lege, cu condiția să dovedească faptul că își dezvoltă activitatea principală în favoarea asociaților, consumatorilor sau a utilizatorilor bunurilor sau a serviciilor pe care le produc.

Aceste cooperative italiene se regroupează în centrale sau consorții, care fac legătura între diferitele sectoare (agricultură, pescuit, credit, consum, locuință, muncă, ...). Aceste diferite centrale s-au constituit istoric după o logică politică și ideologică. Regăsim astfel, de exemplu, Legacoop (Lega Nazionale delle Cooperative e Mute, a mișcării socialiste și comuniste), Confcoopérative (Confederazione Coopérative Italiane, a mișcării catolice). (Aceste două centrale sunt membre ale Rețelei Euro – Mediteraneene a Economiei Sociale - [www.ces.es/TRESMED/docum/NOTApresentESMEDFR](http://www.ces.es/TRESMED/docum/NOTApresentESMEDFR)).

La data de 27 ianuarie 2011, centralele istorice au creat Alianța Cooperativelor Italiene cu scopul de a avea un purtător de cuvânt comun. Aceasta se vrea a fi un pas înainte către obiectivul final de unitate. ([www.nord-socile.info/spip.php?article765](http://www.nord-socile.info/spip.php?article765))

### 4 – Consorțiile

Astfel, cooperativele italiene au utilizat aceste consorții, federații, cooperative de gradul doi, pentru a crea sinergii economice și pentru a evita creșterea internă sau fuziunea lor. Pentru a rămâne de talie mică (dimensiunea medie a cooperativelor este de cincisprezece salariați), și a se disemina în „câmp de căpșune”, cooperativele sociale au creat consorții fie teritoriale și intersectoriale, fie, mai rar, specializate în jurul unei activități particulare.

Structura consorțială, ca și „întreprindere – rețea”, administrează astfel marketingul, asistența administrativă și de gestiune, formarea și dezvoltarea resurselor umane. Ea permite consolidarea și transferul cunoștințelor cooperativelor și optimizarea capacităților lor de gestiune.

Aceasta facilitează relațiile cu autoritățile publice. Astfel, organizarea în consorțiu permite poziționarea în calitate de partener privilegiat al colectivităților locale. Această recunoaștere și credibilitate favorizează crearea de noi cooperative. În fiecare an, numărul lor crește cu 10%.

Cooperativele de tip A, precum și cele de tip B, devin actori recunoscuți la nivel național, și în plus eşaloane locale și regionale. Ele lucrează cu ministerele. În acest mod au negociat, de exemplu, cu ministerul justiției, integrarea deținuților în regim de semi-libertate.

Consortiul național al cooperativei de solidaritate socială Gino Matarelli (CGM) cuprinde consorții care aparțin celor două mari federații cooperative. El asigură funcții strategice pe termen lung precum activitatea de cercetare cu un centru de studii, formarea liderilor și a formatorilor consorțiilor locale, comunicarea, ajutor pentru dezvoltare și contacte europene. În plus, CGM încearcă să realizeze acorduri comerciale cu actorii publici și privați naționali, care se vor repercuta asupra consorțiilor locale: precum acordul cu ministerul muncii pentru integrarea a șapte sute de șomeri de lungă durată, în domeniul protejării mediului.

## **Cooperative de reinserție a deținuților**

### **1 – Generalități**

Închisorile italiene sunt conduse:

- de un director care se ocupă de administrare, de viața socială a deținuților, de formări, de trimiterea la muncă,...

- de un șef al poliției penitenciarelor (comandant) care se ocupă de gestiunea securității.

Sistemul carceral italian impune ocuparea, munca și, în schimb, deținutul poate să se angajeze cu contract de muncă în cadrul unei cooperative de economie socială. Contează totuși armonizarea dintre activitate și securitate (deci director și comandant). Personalul este format în acest sens.

De asemenea, acest sistem cunoaște sistemul de organizare a executării pedepselor, cum ar fi regimul semi-liber, arest la domiciliu, ... Activitatea de "reinscriere" este destinată, prin urmare, atât deținutului închis între zidurile închisorii cât și deținutului autorizat să iasă din închisoare pentru a lucra. În cazul în care deținutul trebuie să rămână în interior, cooperativa vine la fața locului. În cazul în care deținutul poate merge afară, el este cel care se prezintă la lucru. Acești deținuți nu stau în același loc cu deținuții care rămân în interior.

Deținuții sunt așadar considerați prin legea nr.381 ca făcând parte din categoria persoanelor defavorizate, putând face obiectul atenției cooperativelor sociale de toate tipurile, în funcție de regimul de închisoare al persoanei condamnate. Numai munca în interior este organizată de închisoarea în sine.

Deținutul care execută o sarcină în interior este plătit mai puțin. Cel care urmează cursuri de formare nu este plătit, însă are dreptul la o indemnizație de la Fondul Social European.

Aceste cooperative se pot situa, de asemenea, într-un cadru experimental (așa cum a fost exprimată în închisoarea pentru femei din Veneția, în timpul vizitei din data de 14 martie 2012), ieșind, prin urmare, din cămașa de forță a "ofertei". Se spune de asemenea că legea aplicabilă activităților deținuților nu necesită organizarea de licitații, ceea ce este considerat de către italieni ca și dreptul de a nu recurge la ele.

O sarcină a unui director este, prin urmare, de a căuta cooperative de tip A, care ar putea organiza munca în cadrul închisorii. De asemenea, acesta garantează că activitatea are un caracter de formare, de reabilitare înainte de scopul de a obține profit. Activitatea căutată nu poate fi așadar de ordin ocupațional; ea trebuie să dea (în mod ideal) accesul la piața locurilor de muncă. Sistemul penitenciar furnizează spații, material (de exemplu: spălătorii, produse de îngrijire bio, ...), în timp ce cooperativa furnizează încadrarea tehnică, cunoștințele, clientela și încadrarea socială.

Această cooperativă va fi responsabilă de asemenea de taxele de gestiune impuse de activitate. Subvențiile publice permit finanțarea remunerației formatorilor cooperativei. Pentru restul (de exemplu: remunerația deținuților), cooperativa trebuie să găsească un echilibru bugetar.

Importanța acestor sarcini face ca unele cooperative să le împartă cu altele mai specializate. Astfel, pentru o activitate de tâmplărie, o cooperativă se poate ocupa de activitatea artizanală în timp ce o alta se poate ocupa de activitatea socială.

Închisoarea, împreună cu diversele sale elemente, propune un anumit număr de deținuți iar cooperativa va proceda la propria sa selecție ținând cont de personalitatea deținutului, motivația sa, ținând cont în același timp de activitatea pe care o poate oferi. Cooperativa poate contacta familia; ea are acces la dosarul penal; are nevoie de acordul deținutului pentru a aplica un program. Deținuții care au familii în grijă reprezintă o prioritate.

Sarcinile sociale ale cooperativei sunt importante. Ele vizează pe de o parte să-i permită deținutului să-și mențină legăturile sociale, și pe de altă parte să-l pregătească de asemenea pentru ieșirea din închisoare. Acest ultim aspect este realizat de o cooperativă de tip B, asta în cazul în care cooperativa nu dispune de contracte pentru cele două tipuri de activități.

La ieșirea din închisoare (liberare sau liberare condiționată), deținutul poate fi angajat de aceeași cooperativă în măsura în care aceasta este organizată în consecință. Aceste organizații colaborează cu sistemul judiciar, în special prin furnizarea de rapoarte privind randamentul, competența, evoluția, relaționarea, respectarea regulilor, punctualitate, ...

Un astfel de sistem necesită încheierea de contracte între cooperative și închisori, cu scopul precizării rolurilor și responsabilităților fiecăreia dintre ele.

### **2 – Exemple**

*Exemplul „Exodus”:*

Exodus este o cooperativă socială a.r.l. creată în anul 1987 la Brescia (Italia de Nord) de către Consorțiul cooperativelor sociale „Sol. Co.” (Solidarietà e Cooperazione) și de către « Caritas » -ul din oraș pentru a primi solicitările care veneau din partea Administrației comunale, de la Administrația Închisorilor și Magistraturii. Ea primește deținuți care beneficiau de avantajele legii Gozzini, lege care organiza măsuri alternative în locul regimului închis la închisoare, precum, de exemplu, posibilitatea de a ieși în timpul zilei la muncă. Aceste avantaje constituie desigur un atu major în favoarea reintegrării profesionale și sociale a deținuților.

Activitatea cooperativei Exodus este aceea de dulgherie ce fabrică produse semi-finite industriale, respectiv ferestre și uși din lemn. Întreprinderea este calificată drept performantă: calitatea lucrului și respectul absolut pentru angajamente în ceea ce privește termenele de execuție, i-au permis să se afirme pe piață și să atingă o cifră de afaceri de aproximativ 1.200 milioane de dolari.

Personalul întreprinderii este compus din 6 membri ai cooperativei și 6 deținuți; aceștia din urmă au un statut de angajați ceea ce permite apropierea pe cât posibil de statutul existent în viața civilă. Se fac eforturi pentru a-i forma așa încât să devină autonomi. Cooperativa primește deținutul până în momentul în care acesta iese din închisoare. Apoi, dacă a acumulat suficiente competențe și aptitudini profesionale, este ajutat să-și găsească de lucru în altă parte. În continuare, un alt deținut îl înlocuiește. Nu este exclus ca fostul deținut să devină membru al cooperativei, însă acest aspect nu intră în acordurile inițiale.

Participarea deținuților la funcțiile de gestiune este de asemenea posibilă pe nivele.

Sistemul, propus de această cooperativă Exodus, presupune prezența în cadrul întreprinderii a unui nucleu stabil foarte calificat pe plan profesional și dotat cu capacități pedagogice și a motivației necesare pentru a asigura funcția de integrare păstrând în același timp un nivel ridicat de productivitate. Personalitatea deținuților precum și motivația lor sunt factori importanți în asigurarea eficienței acestor mecanisme. Rămâne în continuare de căutat în mod constant piețe de desfacere pentru clientelă. Pentru aceasta, munca în rețea este foarte utilă. Consorțiile sunt astfel foarte solicitate.

#### Alt exemplu:

„29 Iunie” este creată în anul 1984. Aceasta este prima cooperativă de deținuți din Italia. Înființarea sa începe în timpul pregătirii unei Conferințe organizate în cadrul închisorii Rebibbia (Roma), care a avut loc la data de 29 iunie 1984. Activitatea sa este limitată, la început, la un contract de întreținere a drumului principal din împrejurimile localității Torrita Tiberina, propus de regiunea Roma. Cooperativa este creată în mod oficial în noiembrie 1984 însă procedurile legale pe lângă Consiliile din Provincie și din Regiune cu referire la proiect au durat până la sfârșitul anului 1985 și au necesitat o muncă intensă de presiune asupra autorităților din partea prizonierilor angajați în această acțiune. Munca începe la data de 19 martie 1986 și durează până la data de 17 mai 1986 în acord cu contractul stabilit de Provincia Roma.

Cooperativa numără 27 de membri, dintre care, printre deținuți, 13 bărbați, 1 femeie și 3 foști prizonieri. 10 membri (dintre care 8 deținuți) ai cooperativei sunt angajați în acest prim proiect care a fost comentat pe larg în media și a avut un impact pozitiv asupra comunității locale (Torrita Tiberina). Același oraș oferă mai târziu de lucru acestei cooperative care realizează de asemenea muncă socială gratuită pentru locuitorii orașului. Cooperativa ajunge să-și diversifice domeniile de activitate care cuprind de la întreținerea drumurilor la conservarea mediului și ecologie, la curățenie, mutări și aprovizionare alimentară. Ea obține un imobil în districtul Cinci din Roma ca și sediu social. La sfârșitul anului 1986, „29 Iunie” angajează 18 membri (dintre care 13 deținuți și 2 foști deținuți) și realizează un buget foarte pozitiv de 64 de milioane de lire (aproximativ 50 000 de dolari) cu 6 milioane de lire profit (4 500 de dolari). Beneficiile sunt în totalitate reinvestite în fonduri sociale. Bugetele din anii 1987 și 1988 se ridică la 270 și respectiv 480 de milioane de lire cu 25 și respectiv 50 de milioane de lire profit. Din anul 1987, „29 Iunie” demarează relațiile de muncă cu sectorul privat. În 1988, începe să angajeze 5 persoane cu dizabilități mintale sau fizice și 3 imigranți aflați în detenție. În 1989, bugetul total se ridică la 816 milioane de lire însă profitul se limitează la 10 milioane de lire cu scopul de a susține creșterea rapidă a cooperativei. Capitalul social este stabilit la 200 de milioane de lire și crește imediat cu 72 de milioane de lire. „29 Iunie” are atât de lucru încât este obligată să angajeze muncitori externi. Una dintre activitățile sale constă în amenajarea câmpului taberei de Țigani de pe calea Tiburtina (Roma) nu departe de închisoarea Rebibbia, singura din Roma care primește o întreținere activă.

În anul 1989, „29 Iunie” se asociază la rețeaua de cooperative ale deținuților, CO.IN (Cooperative Integrate) și la grupurile Fincooper (pentru a obține cele mai bune condiții de creditare) și Papillon (un grup format din 5 cooperative ale deținuților de la Rebibbia). Prin intermediul cooperativelor Papillon, primește fonduri de integrare provenind de la Consiliul regional Latium. O parte a acestor fonduri este utilizată de „29 Iunie” pentru a dezvolta sectorul social și pentru a amenaja un centru social care propune activități sportive și culturale tinerilor și celor marginalizați din cartierele periferice ale Romei.

1990 este anul de criză pentru piața construcțiilor și pentru viața cooperativei. Mai multe lucrări importante sunt întârziate din cauza dificultăților administrative și câțiva dintre membri fondatori părăsesc „29 Iunie”. Fondurile sociale scad pentru prima dată în momentul în care anumiți membri au ieșit din închisoare și au părăsit cooperativa pentru alte oferte de muncă. Bugetul total este limitat la 320 de milioane de lire cu 4 milioane de lire profit. Însă foarte repede, noi membri îi înlocuiesc pe cei plecați și contribuie la restaurarea fondului social. În anul 1991, cooperativa socială decide să utilizeze sprijinul financiar al Consiliului regional Latium pentru a crea un fond de siguranță. Împreună fondul social și fondul de siguranță se ridică acum la 322 de milioane de lire. „29 Iunie” înregistrează de

asemenea un echilibru mai bun între costul personalului și bugetul total și pentru prima dată soldul său este unul pozitiv. Bugetul total din 1991 și din 1992 este din nou foarte pozitiv: respectiv 752 și plus 1 000 milioane de lire cu 40 și 253 milioane profit. Cooperativa primește de asemenea o recunoaștere semnificativă și poate obține lucrări importante în domeniul mediului din partea districtelor IV, VII și XVI din Roma. Tot acum este și înregistrată la Registrul național al societăților de construcție. În anul 1992, își schimbă statutul și devine „cooperativă socială”, conform noii legi.

În 7 ani, „29 Iunie” a creat locuri de muncă pentru mai mult de 90 de deținuți din închisorile din Roma și din Paliano și pentru 5 imigranți aflați în detenție care nu puteau fi membri ai cooperativei din cauza legii italiene. Mai mult de 50 de prizonieri și 30 de prizonieri cu statut special de lucrători au fost membri cooperativei (cu o medie de 16 luni de muncă pentru fiecare și un „turn over” ridicat). Cooperativa furnizează de asemenea o asigurare adecvată și îngrijiri de sănătate pentru toți angajații și a putut să se dezvolte în toți acești ani grație bunelor condiții financiare și diversificării sectoarelor de lucru.

Trebuie menționat și faptul că prizonierii ei înșiși au jucat un rol cheie în fiecare etapă de viață a cooperativei: identificarea posibilităților de lucru, analiza relațiilor dintre organizațiile instituționale și posibilitățile de lucru, presiunile asupra autorităților publice, previziuni și respectarea proiectelor. În timp ce majoritatea cooperativelor au fost fondate de prizonieri politici, „29 Iunie” a fost creată de prizonieri de drept comun.

## II – ECONOMIA SOCIALĂ ÎN BELGIA

### 1)Principiu și definiție

Economia socială este o alternativă la economia clasică. Ea nu se bazează pe logica profitului și se sprijină pe principiile esențiale printre care figurează următoarele:

- 1) autonomia de gestiune în raport cu puterile publice,
- 2) prioritatea muncii asupra capitalului în momentul redistribuirii beneficiilor,
- 3) scopul serviciului orientat spre membri și colectivitate, mai degrabă decât spre profit,
- 4) proces de decizie democratic,
- 5) producție ecologică responsabilă și din perspectiva unei dezvoltări durabile.

Aceste particularități permit oferirea perspectivelor de angajare muncitorilor care dovedesc în general dificultăți în a-și găsi un loc de muncă.

Economia socială este definită (de către organizația sindicală FGTB) ca o activitate desfășurată în viața economică, adică în relație concurențială și prin indivizi, grupuri sau asociații a căror motivație se sprijină pe voința de a conduce colectiv un proiect și al cărei profit (și nu apropiere individuală) nu constituie ambiția principală.

Astfel, economia socială trebuie să se înscrie în activitatea economică, să vizeze locurile de muncă, calitatea vieții și utilitatea colectivă a producțiilor. Ea trebuie să genereze locuri de muncă reale; nu are drept misiune combaterea șomajului; ea vizează cauzele crizei economice mai degrabă decât consecințele sale.

### 2)Istoric

Economia socială a apărut în Belgia, în secolul al XIX-lea, din voința lucrătorilor de a nu se lăsa exploatați și de a putea pretinde un nivel de trai decent. Acest fenomen s-a concretizat prin intermediul cooperativelor de producție (să-ți exploatezi singur forța de muncă) și cooperativele de consum (să poți să cumperi mai mult).

Astfel, a apărut în anul 1873 prima lege privind cooperativele.

Vor apărea două tendințe:

- furnizarea de produse la cel mai bun raport calitate – preț,
- crearea din activitate economică a unui suport al însasi activității economice

Sectoarele se vor politiza între lumea socialistă și lumea catolică. Aceste sectoare de activitate sunt: alimentația, asistența socială, farmaciile, băncile, asigurările. Cooperativele de producție sunt însă puțin numeroase.

Cooperativele nu vor ști să se adapteze la evoluția pieței și în special la crearea de mari lanțuri comerciale. Lipsa capitalului, a competențelor, modul de decizie democratic câteodată prea lung și un atașament al membrilor fata de cooperativa vor afecta cooperativele. Numai sectoarele farmaceutice, băncile, asigurările vor subzista.

Odată cu criza din anii 1970, conceptul de cooperative va suferi o importantă mutație și va renaște sub numele de „economie socială”. Odată cu această nouă dinamică, se întâmplă și articularea în jurul voinței de a cunoaște și de a dezvolta locul de muncă, dorința de a acoperi toate nevoile nesatisfăcute, preocupările de mediu, de a lupta împotriva inegalităților.

În anii 1980, principala preocupare va fi inserarea celor excluși de pe piața muncii datorită experiențelor care se situează adesea pe piețe foarte concurențiale precum horticultura, renovarea, horeca (hotel/restaurant/cafenea), curățenie, imprimărie, ... Și totuși trebuie respectată o etică socială...

La sfârșitul anilor 1980 aceste inițiative se vor putea concretiza într-un cadru corespunzător. La început, interesul s-a manifestat cel mai intens în Valonia. În 1990, Consiliul Valon al Economiei sociale, înființat de Guvernul regional, a șlefuit definiția sa. Aceasta rămâne o referință majoră:

„Economia socială regrupează activități economice exercitate de societăți, în principal cooperative, societăți mutuale și asociații, a căror etică se traduce în principiile următoare:

- scopul serviciului orientat către membri și colectivitate mai degrabă decât către profit,
- autonomie de gestiune,
- proces de decizie democratic,
- suveranitatea persoanelor și muncii asupra capitalului în repartizarea veniturilor.”

În Flandra, expresia „economie socială” este cel mai adesea folosită pentru a desemna singurul segment al economiei de inserție care, cu excepția „atelierelor protejate” pentru persoanele cu dizabilități, nu reprezintă încă decât câteva mii de angajați în ciuda instrumentelor variate.

### 3) Mecanisme

Autoritățile publice susțin în general economia socială printr-o serie de măsuri precum:

- 1) diminuarea taxelor patronale și acordarea primelor de activare pentru angajamente în sectorul non comercial și serviciile de proximitate;
- 2) acordarea de facilități fiscale (rata TVA redusă și scutirea de impozite);
- 3) crearea de locuri de muncă grație cecurilor – serviciu;
- 4) instituirea unui Fond al economiei sociale și durabile care poate finanța inițiativele economiei sociale;
- 5) acordarea de împrumuturi cu rate avantajoase;
- 6) și crearea de agenții de consiliere.

Inițiativele referitoare la economia socială se situează pe linia lucrărilor Comisiei europene, mai precis „Europa 2020”. Strategia trebuie să formuleze un răspuns pe termen lung la provocările viitorului, precum îmbătrânirea populației, printr-o modernizare accelerată a modelului social european, și aceasta prin eforturi considerabile de a pune mai mulți oameni la muncă, cu locuri de muncă din ce în ce mai bune și cariere în general mai lungi.

Se poate distinge economia socială comercială de cea non comercială:

- Economia socială comercială este o alternativă la economia sălbatică și animată doar de profit. Ea trebuie să dezvolte venituri suficiente pentru a fi autonomă.
- Economia socială non comercială satisface nevoi care nu sunt întâlnite pe piața clasică. Ea furnizează bunuri și servicii. Ea ar putea să supraviețuiască exclusiv sau parțial din subvenții.
- Să adăugăm la aceasta și faptul că, pentru unele persoane, economia socială nu există decât ca unealtă de reintegrare profesională. Persoanele care lucrează în acest cadru ar putea, într-o primă fază, să nu fie decât subvenționați, însă, într-o a doua fază, să fie remunerați din profit sau să fie înlocuiți – după formare – de către alte persoane ce trebuie formate.

### 4) Comentarii

Activitățile proiectului de economie socială constau astfel în a pune pe piața concurențială bunuri și servicii. Prin aceasta se diferențiază de serviciile publice.

Beneficiile sunt alocate finanțării scopurilor sociale, ținând cont de o remunerație normală a factorilor de producție, în special respectând regulile în vigoare din sectorul în care se desfășoară activitatea.

Proiectul economiei sociale traduce voința sa de funcționare democratică prin intermediul *organelor de control și de gestiune participativă* efectivă astfel încât să garanteze finalitatea socială a proiectului.

Scopul social este:

- *intern* dacă se întoarce spre societatea însăși (exemplu: bunăstarea angajaților).
- Este *extern* dacă iese din cadrul societății și se întoarce către realizarea profiturilor mai vaste.

Aceste întreprinderi de economie socială sunt așadar active în majoritatea sectoarelor de activitate: integrarea socio-profesională, sănătate, servicii financiare, servicii sociale, cultură, artizanat, comerț, servicii de proximitate, sectorul agricol, ...

Toate aceste inițiative care ating economia socială pot să ia forme juridice diverse. În general ele iau forma ASBL – urilor, cooperativelor. Însă organul legislativ belgian a considerat util să facă o propunere alternativă de cadrul legal.

Propunerea unui nou cadru juridic, altul decât cel al ASBL-urilor (asociații fără scop lucrativ) a apărut de fapt judicios. Astfel, se permitea introducerea unei rigori mai intense și a responsabilizării în gestiunea asociațiilor și astfel calmarea finanțștilor, ca de exemplu, autoritățile publice, în privința integrității obiectivelor.

Legea privind *societatea cu finalitate socială* a fost emisă.

Prin crearea acestui nou statut pentru aceste inițiative de economie socială, se vizează rezolvarea a două probleme:

- Limitarea anumitor abuzuri întâlnite în gestiunea ASBL,
- Clarificarea chestiunii intervenției asociațiilor în prestațiile comerciale care, dacă se situează pe o piață concurențială, trebuie în schimb să identifice, să precizeze obiectivele sociale cărora le alocă resursele.

### **5) Societatea cu finalitate socială**

(Modificarea Codului Societăților la data de 13/04/1995 MB 17/06/1995)

Acest cadru juridic al societății cu finalitate socială își dorește stimularea locurilor de muncă, în principal în sectorul economiei sociale. Solidaritatea este pusă înaintea profitului personal. Aceasta este o alternativă la regimul ASBL și la cel al societăților comerciale clasice. Ea are o vocație socială, adică o vocație care nu este destinată îmbogățirii asociațiilor, din moment ce profiturile sunt alocate realizării scopului social urmărit.

Acest statut juridic nu este impus, însă statutul de societate cu finalitate socială este dorit.

Societatea cu finalitate socială (SFS) trebuie să fie constituită sub forma societății comerciale. Așadar, ea nu este o altă formă de societate, ci este o caracteristică pe care o pot adopta societățile comerciale. Este o pălărie pusă pe capul unei societăți comerciale (cooperativă, societate anonimă, societate cu responsabilitate limitată,...) iar funcționarea sa depinde de forma juridică a societății alese cu câteva derogări și cerințe particulare.

SFS poate așadar să întreprindă acte de comerț și să aibă calitatea de comerciant, ... fără însă a urmări un scop de îmbogățire personală.

### **6) Persoanele juridice adaptate la economia socială**

#### **Cooperativele**

Acestea reprezintă o putere economică importantă în ceea ce privește cifra de afaceri, dar și locurile de muncă. Acest statut juridic favorizează democrația internă, prin principiul „un om, un vot” și redistribuirea profitului în funcție de activitatea realizată și nu în funcție de capitalul investit.

Pentru a avea statutul de societate cooperativă, trebuie obținută o autorizație care se supune unui anumit număr de condiții. Solicitarea autorizației trebuie să fie adresată Serviciului Public Federal (SPF) Economie PME (întreprinderi mici și mijlocii), Clase Mijlocii și Energie. Această autorizație oferă o serie de avantaje fiscale, economice și sociale:

- Scutirea parțială pe dividendele asociațiilor fizici,
- Tarif redus aplicabil la impozitul pe societăți,
- Securitate socială pentru administratori dacă aceștia primesc o remunerație.

În cadrul cooperativei, membri lucrează la obiective comune și împart valori comune. Aceasta este o formă specifică de societate comercială care are drept caracteristică a avea un anumit număr de asociați și un capital variabil.

Pe motivul mării diversități a practicilor societale chiar în cadrul mișcării cooperatiste, codul societăților lasă o mare libertate statutară fondatorilor societăților cooperative. Pentru acest motiv, această formă de societate comercială a cunoscut o mare popularitate, inclusiv în afara mișcării cooperatiste.

Pentru a distinge societățile cooperative care continuă să respecte valorile cooperative de simplele societăți comerciale care au adoptat această formă din pură conveniență, Ministrul care are și economia printre atribuțiile lui le poate acorda autorizația menționată anterior. Societățile cooperative agreeate formează soclul instituțional pe baza căruia s-a format Consiliul național al cooperativei (organ care promovează gândirea cooperatistă).

Se disting două tipuri de cooperative:

- *Societățile cooperative cu responsabilitate limitată (SCRL)*

Ele trebuie să fie în mod obligatoriu constituite prin act autentic (în fața notarului). Statutul acestui tip de societăți determină o parte fixă a capitalului social a cărui sumă nu poate fi mai mică de 18,550 euro, care poate fi eliberat după constituire până la suma limită de 6.200 euro. Capitalul social liberalizat este partea capitalului pe care asociații trebuie să o verse în contul bancar al societății în momentul creării acesteia.

Există o excepție pentru SCRL cu finalitate socială care pot fi constituite cu un capital minim de 6.150 euro liberalizat în limita a 2.500 euro (articolul 665 din codul societăților). În plus, în cazul SCRL, este nevoie de trei fondatori contrar altor tipuri de societăți; este vorba de o formalitate substanțială a cărei nerespectare poate atrage anularea actului constitutiv.

- *Societățile cooperative cu responsabilitate nelimitată (SCRI)*

Ele pot fi constituite prin act sub semnătură privată. Nu există un capital minim obligatoriu. Totuși, este responsabilitatea fondatorilor să doteze societatea cu fonduri suficiente pentru a-și desfășura activitatea.

## Societățile anonime

Principiile sale de bază sunt libera cesiune a părților, apelul la conturi publice în schimbul acțiunilor,...

Este necesar un minim de doi asociați, un act notarial fondator, un plan financiar pe doi ani, o publicare în monitorul oficial belgian, un capital minim, subscris conform regulilor, ...

Responsabilitate este limitată în funcție de aport.

Printre aceste rotițe de funcționare, regăsim și adunările generale, consiliul de administrație, administratorii.

## Societatea de persoane cu responsabilitate limitată

Numărul de asociați nu este limitat.

Trebuie depus un plan financiar pe doi ani, precum și statutul, la un notar. Este necesară de asemenea publicarea în Monitorul oficial belgian. Responsabilitatea este limitată la aportul la capital.

## Societatea cu Finalitate Socială

*SFS – urile la nivel federal:*

Regimul unei astfel de societăți se sprijină pe trei obiective:

- 1) obiectiv: profit alocat obiectivului social stabilit,
- 2) forma juridică: de ales dintre societățile comerciale clasice,
- 3) statut: acesta trebuie să cuprindă un anumit număr de prevederi specifice legale:

- căutarea unui beneficiu patrimonial limitat sau nul,
- definirea scopului social care va fi realizat fie prin alocarea profitului, fie prin integrarea finalității sociale în activitatea însăși,

- precizarea politicii de alocare a profiturilor, redactarea unui raport anual care explică deciziile luate și demonstrează problema efectivă a scopului social, și, în caz de lichidare a societății, precizarea alocării surplusului eventual care trebuie făcută în acord cu scopul social,

- precizări privind dreptul de vot (o persoană – maxim 10% din voturile exprimate, cu un maxim de 20% dacă membrii personalului au calitatea de asociați). Trebuie, de asemenea, precizată modalitatea de acces la calitatea de asociat pentru membrii personalului precum și modalitatea de renunțare la această calitate.

*SFS la nivel valon:*

Valonia a definit printr-un decret din data de 20/11/2008 ceea ce înțelege prin „economie socială”. Acesta se bazează pe patru principii spre care trebuie să tindă activitățile din sectorul economiei sociale pentru a se diferenția de sectorul public și de sectorul privat clasic:

- Obiectivul pune accent pe faptul că activitățile economice sunt desfășurate în scopul satisfacerii nevoilor și nu în scopul realizării profitului. Beneficiile sunt un mijloc de a realiza mai bine obiectivele, de a dezvolta activitatea, și nu mobilul principal al acesteia.

- Autonomia de gestiune, ceea ce înseamnă că organele de conducere nu sunt controlate de autoritățile publice sau private de tip capitalist. Autonomia de gestiune constituie un resort esențial al creativității, dinamismului și supleții acestui sector.

- Procesul de decizie democratic trimite la regula „un om – un vot” în organele întreprinderii și subliniază faptul că adevărată și participarea la decizii nu poate decurge în principal din proprietatea capitalului. Acest proces de gestiune democratică se poate declina conform formelor de gestiune participativ asociativă de cogestiune, sau luarea în considerare a tuturor părților participante, în special a angajaților și a sindicatelor lor.

- Suveranitatea persoanelor și muncii asupra capitalului în repartizarea veniturilor se traduce în practică precum remunerația limitată la capital, repartizarea excedentelor sub forma unor reduceri, rezerve pentru investiții, îmbunătățirea remunerațiilor și condițiilor de lucru, alocarea către alte proiecte cu scop social.

## 7) Întreprinderea de inserție

(Articolul 7 paragraful 1, alineatul 3 hotărârea lege din data de 28/12/1944 privind securitatea socială a angajaților, inserat prin articolul 1 AR 14/11/1996 MB 31/12/1996: modificat în numeroase rânduri dintre care AR 03/05/1999 MB 05/06/1999 și 10/03/2008 MB 03/04/2008)

Acestea sunt întreprinderi cu scop social care au ca obiect al integrării socio-profesionale solicitanți de locuri de muncă greu de plasat printr-o activitate de producție de bunuri și servicii. În Valonia, întreprinderea de inserție trebuie să fie în mod obligatoriu o întreprindere cu scop social, ceea ce nu este cazul în Regiunea Bruxelles.

Aceste întreprinderi sunt persoane juridice de drept privat. Ele au un registru comercial; sunt plătitoare de TVA; antreprenorul trebuie să aibă atestat de a profesa. Aceste întreprinderi trebuie să dispună de capital pentru a începe.

Aceste întreprinderi comerciale sunt recunoscute și subvenționate ca atare de către autoritatea regională a țării în măsura în care obiectul social este integrarea socială și profesională a solicitanților de locuri de muncă deosebit de dificil de plasat, printr-o activitate productivă de bunuri și servicii. Prin solicitanți de locuri de muncă deosebit de dificil de plasat înțelegem lucrători cu cel puțin 12 luni de căutări inutile sau fără calificare sau cu mai puțin de 150 de ore în cursul anului trecut, în calitate de angajat, ...

Cadrul legal este european, federal, regional și contractual. Constrângerile legale sunt cele ale oricărei societăți comerciale belgiane, cu, în plus, diverse constrângeri din care pot apărea beneficii.

Forma juridică de societate cu scop social le invită să dezvolte forme de organizare bazate pe participarea lucrătorilor, și mai ales autorizația (care poate fi acordată de către Regiunea Valonă), implică faptul că acestea trebuie să acorde prioritate recrutării de muncitori puțin calificați ce au întâlnit dificultăți în a intra pe piața muncii.

Pe plan contractual, există statutul. Acesta definește cine ar putea deveni asociat, care este compoziția capitalului social, cum funcționează Adunarea Generală, Consiliul de administrație și cine poate reprezenta societatea în gestiunea cotidiană și în cadrul actelor speciale (de exemplu: cererea de autorizație), modul de alocare a profiturilor, ...

Nouă mențiuni ce caracterizează SFS precum și "întreprinderea de inserție", trebuie de asemenea să fie menționate în contractul acestei societăți:

- 1) Beneficiul patrimonial limitat sau nici un beneficiu patrimonial pentru asociați,
- 2) Definirea scopului social,
- 3) Politica de alocare a profiturilor și politica de constituire a rezervelor,
- 4) Limitarea dreptului de vot la adunarea generală,
- 5) Limitarea dividendelor care ar putea fi distribuite,
- 6) Realizarea raportului anual special privind respectarea scopului,
- 7) Modalități care să permită fiecărui membru al personalului să participe la capitalul societății în anul angajării sale,
- 8) Modalități care să prevadă că membrul ce are și calitatea de personal care încetează să fie legat prin contract de muncă pierde calitatea de asociat,
- 9) Alocarea surplusului la lichidare.

Alături de statut, ar trebui să apară, de asemenea, un plan de afaceri (sau de întreprindere). Acest document include toate informațiile necesare pentru a evalua viabilitatea unei afaceri. Acesta este un exercițiu de analiză critică în lansarea și dezvoltarea unei întreprinderi și apoi un instrument de management care ar trebui să fie folosit pentru a compara situații, pentru a măsura evoluția întreprinderii de a obține noi resurse financiare... Aceasta este un instrument pentru evoluție, pentru a revizui în timp activitățile. El definește proiectul, prezintă compania, partenerii și liderii, explică misiunea întreprinderii, face studii de piață, planul de marketing, organizarea, managementul personalului, procesul de producție, planul financiar, ...

Întreprinderea de inserție trebuie să aibă de asemenea grija unei bune comunicări, a prezentării și apărării a imaginii sale, din cauza scopului său special.

- *Comunicarea externă* permite câștigarea, fidelizarea clienților, pentru a oferi publicului o imagine pozitivă, pentru a găsi sponsori.

Acest lucru se face prin modificarea percepției actorilor privind valoarea întreprinderii și opiniei pe care aceștia și-o fac cu privire la contribuția sa la interesul general.

- *Comunicarea internă* determină adeviziunea lucrătorilor la cultura întreprinderii, dezvoltă solidaritatea și coeziunea între ei și cu societatea, îmbunătățește productivitatea și calitatea muncii.

O subvenție poate fi acordată de către guvernul regional. Se acordă întreprinderii de inserție agreeate pentru a sprijini începerea activității întreprinse. Acesta are ca scop de a acoperi parțial remunerarea șefului întreprinderii și, dacă este necesar formarea sa în management în economia socială. Întreprinderea beneficiază de această subvenție în mod descrescător timp de trei ani de la data aprobării.

O subvenție este acordată întreprinderii de integrare pentru fiecare lucrător din grupul țintă. Aceasta este acordată în funcție de regimul de muncă aplicat în cazul ocupării part-time. Această subvenție este în scădere în cei patru ani de la data aprobării.

Există de asemenea o subvenție pentru un *însoțitor social* însărcinat în primul rând cu monitorizarea socială a solicitanților de locuri de muncă.

Rolul acestui însoțitor social este de a ghida zilnic muncitorii și de a asigura integrarea lor durabilă. El se ocupă de selecție în recrutare, în parteneriat cu structurile din amonte, bazându-se pe o descriere a funcției. De asemenea, se ocupă cu primirea persoanelor selectate și le ghidează zilnic în demersurile sociale și administrative. Acesta ar trebui să se concentreze în a-l face pe lucrător autonom și responsabil.

Această monitorizare implică și faptul că asigură bunăstarea de la locul de muncă, în echipă și în practicile tehnice. Acesta trebuie să fie capabil să îi facă pe lucrători să înțeleagă obiectivele economice și sociale ale întreprinderii și planurile de acțiune pentru a favoriza implicarea acestora în buna funcționare și realizarea scopului social al întreprinderii. În cele din urmă, însoțitorul social trebuie să îl ajute pe lucrător pentru a construi, stabili obiective de dezvoltare personală.

În acest tip de afacere, la fel ca în toate întreprinderile sociale, gestiunea participativă a lucrătorilor este un element esențial, un principiu fundamental în procesul impus de decizie democratic. Aceasta implică faptul că fiecare dintre asociați sau membri, poate lua parte la decizii, fără restricții legate, de exemplu, de sumele financiare cotizate (acțiuni).

### **8) ASBL (sectorul asociativ)**

(Ultima modificare legală la data de 02/05/2002 MB 28/10/2002.)

Libertatea de asociere este înscrisă în Constituția belgiană. Această libertate poate fi exercitată în diferite moduri, inclusiv prin crearea de asociații fără scop lucrativ. Aceste asociații joacă un rol important în societate, inclusiv prin furnizarea de servicii de interes general. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, se estimează că aproape unul din 10 de angajați lucrează în sectorul asociativ.

În domeniul economiei sociale, ASBL este forma juridică cea mai utilizată. Ea este guvernată de o lege care impune anumite obligații, în special în ceea ce privește statutul, organizarea sau gestiunea contabilă.

Așa cum o indică și numele, ea nu vizează procurarea unui beneficiu pentru vreunul dintre membri. Acest statut juridic particular permite operarea unei distincții între responsabilitate și patrimoniul asociației și cele ale membrilor. Aceasta oferă o securitate juridică acestora din urmă.

Constituirea unui ASBL nu necesită aport de capital la începerea activității.

## **III - ECONOMIA SOCIALĂ ÎN FRANȚA**

### **1) Introducere**

#### **Generalități**

Economia socială este rezultatul activităților economice desfășurate de către întreprinderi, în principal cooperative și societăți mutuale, precum și de asociații prin respectarea unei etici specifice. Aceasta respectă următoarele principii:

statutul privat, suveranitatea ființei umane asupra capitalului, fără scop lucrativ, o activitate economică de sine stătătoare dar care respectă propriile reguli, indivizibilitatea rezervelor, un patrimoniu colectiv și nepartajabil, obiective orientate spre folosul comunității (de interes general și de utilitate socială), un proces decizional ce utilizează regulile democrației ("o persoană, un vot"), o ancoră teritorială sau sectorială.

#### **Definiție**

Această definiție este completată de Carta economiei sociale elaborată în 1980 de către Comitetul național de legătură a activităților mutuale, cooperative și asociative (CNLAMCA, creat în 1970), devenit, în anul 2001, Consiliul de întreprinderi și grupuri ale economiei sociale (CEGES), și prin intermediul diferitelor rapoarte. Acesta include criteriile care sunt acum generalizate: libera adeziune, obiective privind profitul secundare, management democratic și participativ, utilitate colectivă sau utilitate socială a proiectului, amestec de finanțare între resurse private și publice.

□ *Libertatea de adeziune*: în societăți cooperative, angajații care sunt, de asemenea, acționari, pot vinde în mod liber acțiunile lor și pot pleca în orice moment.

□ *Statutul non-profit individual*: acest principiu nu interzice surplusurile financiare, dar este interzisă apropierea individuală. Acest principiu, este totuși relativizat în cooperative în care o parte din profiturile realizate pot fi plătite salariaților sub formă de participațiuni sau dividende.

□ *Gestiunea democratică*: deciziile importante trebuie să fie luate în cadrul adunării generale. Fiecare membru dispune de un vot, indiferent de contribuția lui.

□ *Utilitate colectivă sau socială a proiectului*: scopul unui proiect de economie socială în mod necesar este de interes general sau specific unui grup social (cum ar fi societățile mutuale, băncile cooperative, ...), și nu unui interes propriu. Conceptul de utilitate socială se află în procesul participativ care reunește diverși parteneri având același scop.

□ *Amestec de resurse*: inițiativele de utilitate socială sunt independente de puterile publice, dar ele pot fi de utilitate publică (ocuparea forței de muncă, sănătate, dezvoltare locală, solidaritate, ...) și au sprijin public (subvenții, ajutoare, beneficii, ...).

Aceste economii pot fi considerate ca având trei sectoare:

- sectorul privat comercial, al proprietăților private motivate de profit,
- sectorul public care este deținut de Stat,
- economia socială care înglobează un larg evantai de grupuri comunitare, de voluntari și activități fără scop lucrativ.

În Franța, vorbim mai exact de *economia socială și solidară* pentru a regrupa cooperativele, societățile mutuale, asociațiile, sindicatele, fundațiile care funcționează pe baza principiilor menționate mai sus. Cu toate acestea, primul termen al expresiei se referă mai degrabă la organizațiile identificate prin statutul lor și care ocupă un loc important în viața economică (bănci, societăți mutuale, ...) iar al doilea termen se referă la activitățile care vizează experimentarea noilor „modele” de funcționare a economiei, cum ar fi comerțul echitabil, reintegrarea prin activitatea economică, ...

## **Ponderea economiei sociale**

Nu există statistici oficiale, dar există anumite statistici. În 2008, INSEE a publicat un sondaj potrivit căruia, economia socială reprezintă aproape 10% din ocuparea forței de muncă naționale în afara agriculturii și 8% din salariați.

Se spune de asemenea că economia socială, luată în sensul cel mai larg (asociații, cooperative, societăți mutuale), reprezintă 1,8 milioane de locuri de muncă și reprezintă aproape 10% din produsul intern brut. S-a constatat de asemenea, că din ce în ce mai multe organizații par dispuse să ia în considerare aspectele sociale și umane, la același nivel ca pe cel economic.

## **2) Structuri juridice.**

### **Structurile economiei sociale și solidare**

Există mai multe tipuri de structuri juridice care activează în domeniul economiei sociale și solidare.

#### **- Cooperativele**

Ele sunt de antreprenori (agricultori, artizani, transportatori, comercianți ...), de utilizatori (bănci, consumatori, ...), de salariați

(Societate cooperativă de producție: **SCOP**,

Societate cooperativă de interes public: **SCIC**).

Aceste SCOP și SCIC sunt incluse sub titlul general al *societățile cooperative și participative*. Ele sunt toate bazate pe un temei juridic comun al unei legi din 1947 (Legea nr 47-1775 din 09.10.1947 cu privire la statutul de cooperare), completată, în unele cazuri, prin legi specifice:  
□ legea din 1978 pentru întreprinderile cooperative de producție - legea nr. 78-768 din 19/07/1978)  
□ legea din 2001 pentru societățile cooperative de interes colectiv (Decretul nr. 2002-241 din 21/02/2002; Circulara din 18/04/2002; legea Nr. 2007-1223 din 21/08/2007; legea nr 2007-1824 din 25/12/2007).

Ele iau forma de SARL (cu răspundere limitată) sau SA cu capital variabil reglementat de Codul Comercial.

Aceste întreprinderi pot returna surplusurile membrilor lor asociați; pot să crească capitalul asociațiilor lor în condițiile definite de legile specifice fiecărei familii de cooperative.

#### **SCOP - urile:**

Acestea sunt societăți cooperative ai căror asociați majoritari sunt angajații. Deciziile sunt luate colectiv conform principiului cooperativ "o persoană, un vot", indiferent de valoarea capitalului deținut. Reuniți în același proiect economic și împărțându-și aceleași valori, ei se implică total în activitatea întreprinderii.

Ele pot fi create în toate sectoarele. Acestea își constituie un patrimoniu propriu (rezerve financiare indivizibile, ceea ce înseamnă că este imposibil să le includă în capitalul social sau să le distribuie. Acest sistem păzește întreprinderea SCOP de o preluare a controlului majoritar de către investitorii străini și, astfel, își garantează independența și durabilitatea.

Există asociați angajați ai întreprinderii și asociați externi. Asociații salariați participă la decizia strategică a întreprinderii în cadrul adunării generale. Orice angajat nou, poate deveni asociat, dacă dorește și în modul prevăzut în actul constitutiv. Renunțarea la calitatea de asociat determină încetarea simultană a contractului de muncă.

În ceea ce privește asociații externi, ei sunt investitori, persoane juridice sau persoane fizice. Ei nu lucrează în cadrul întreprinderii și rămân minoritari. Niciunul dintre ei nu poate deține mai mult de jumătate din capital.

Liderii practică un management participativ, care implică fiecare angajat. Aceștia sunt aleși de către asociații salariați.

Rezultatele întreprinderii sunt repartizate după cum urmează:

- o fracțiune minimă de 15% este alocată constituirii rezervei legale,
- o fracțiune este atribuită unei rezerve numite „fond de dezvoltare” (45% în medie),
- o „unitate de lucru” se acordă angajaților (minim 25%), asociați sau nu,
- o parte poate fi atribuită plății dividendelor.

La nivel fiscal, în contrapartida caracteristicilor modului său de funcționare, este stabilit un statut fiscal special. Așa este, de exemplu, scutirea de impozit pentru partea din profiturile distribuite angajaților.

### **SCIC - urile:**

Scopul lor este de a furniza bunuri sau servicii de interes colectiv, care au un caracter de utilitate socială. Obiectivul lor poate afecta toate sectoarele de activitate, atâta timp cât interesul public este justificat printr-un proiect local sau o activitate ce implică o formă de societate eterogenă. Astfel, este posibil să se asocieze în jurul aceluiași proiect mai mulți actori în jurul aceleiași distribuții de putere bazată pe principiul de o persoană=un vot (angajați, voluntari, clienți, autorități locale, întreprinderi, asociații, persoane fizice, ...). Dialogul este extrem de important.

Există, de asemenea, respectarea normelor cooperative și statutul fără scop lucrativ. Din nou, nu poate fi vorba de divizibilitatea rezervelor.

SCIC - ul trebuie să fie aprobat de către prefectul din departamentul în care se află sediul central al întreprinderii pentru o perioadă de cinci ani, reînnoibil.

Aprobarea va fi acordată în cazul în care:

- se respectă normele legale și caracterul de utilitate socială,
- se răspunde la nevoile emergente sau nesatisfăcute,
- se contribuie la integrarea socială și profesională, la dezvoltarea coeziunii sociale, la accesul la bunuri și servicii, etc

Liderul sau liderii sunt aleși dintre asociați.

În termeni financiari, 57.50% din profit este alocat pentru crearea de rezerve indivizibile și se deduc din baza de calcul a impozitului. Soldul este repartizat în remunerație.

Avantajele oferite de acest tip de societate sunt:

- Asociații sunt în mod absolut egali,
- Răspunderea asociaților este limitată la contribuțiile lor,
- Implicarea colectivităților publice în capital este permisă,
- Posibilitatea de a deveni lider menținând statutul de salariat,
- Transformarea oricărei societăți sau asociații în SCIC, fără a schimba persoana juridică.

Inconveniente sunt reprezentate de sistemul greoi de autorizare. Asociații sunt angajați ai cooperativei, beneficiarii bunurilor și serviciilor oferite de cooperative și alte tipuri de asociați, persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, ce contribuie la activitatea cooperativei.

#### **- Societățile mutuale**

Ele sunt create pe baza unei solidarități profesionale sau teritoriale.

Ele au drept obiectiv o acoperire a riscurilor (sănătate, asigurări) împărțită în mod egal de către toți membrii, fără scop lucrativ. Acestea acoperă mai mult de 44 de milioane de oameni în Franța.

#### **- Asociațiile**

Ele sunt guvernate de o lege din 1901. Pot angaja muncitori, dar sunt fără scop lucrativ. Se estimează că 45% din populația franceză este membră a unei asociații. Scopul lor este civil, dar nimic nu le împiedică de la realizarea actelor profitabile sau comerciale.

Oricine poate face parte dintr-o asociație, cu excepția cazului în care statutul prevede altfel.

Aceste asociații sunt:

- fie nedecarate (lipsa de personalitate juridică)
- fie declarate (capacitate juridică redusă)
- fie asociație recunoscută ca fiind de utilitate publică (capacitate mare).

Sunt impozitate doar asociațiile cu activități cu scop lucrativ. Criteriile utilizate pentru a evalua caracterul lucrativ sunt:

- gestiunea este dezinteresată? Liderii sunt voluntari? Dacă nu, asociația este impozabilă.
- în cazul în care gestiunea este dezinteresată, asociația concurează cu sectorul comercial? Dacă da, se impozitează.

- dacă concurează sectorul comercial, asociația funcționează într-un mod similar cu cel al întreprinderilor comerciale? Serviciile fiscale verifică aceste aspecte, pe baza mai multor criterii privind modul în care asociația dorește să se poziționeze pe piață.

Asociațiile fără scop lucrativ, ale căror venituri diverse comerciale nu depășesc 60.000 de euro pe an sunt scutite de impozite pe veniturile comerciale.

Noțiunea de capital nu există. În lipsă de capital, asociația colectează cotizații de la membrii săi în cazul în care facturarea serviciilor sale și rezervele pe care le-ar fi putut constitui, s-ar dovedi insuficiente. Aporturi în numerar (cash sau cec), în industrie sau în natură sunt posibile, dar nu obligatorii. Membrii care aduc contribuții în natură pot solicita restituirea lor în momentul dizolvării asociației, dacă au luat această măsură de precauție în momentul constituirii asociației, și anume de a înregistra la administrațiile fiscale actul lor contribuție.

Avantajele asociației sunt:

- Simplificarea constituirii,
- Libertatea de funcționare,
- Regimul fiscal favorabil pentru veniturile provenind din operațiuni fără scop lucrativ,
- Capacitatea de a primi în anumite condiții donații, moșteniri, subvenții.

Dezavantajele sunt:

- Riscul de contestație a regimului fiscal,
- Incăpacitatea de a împărți profiturile,
- Interdicția de a se transforma în societate cu excepția GIE sau SCOP,
- Interdicția de a împărți bunurile asociației dizolvate.

„L'Equitable Café”, vizitată la Marsilia se autofinanțează în proporție de până la 80%. Restul provine din surse publice (Stat, Regiune, Departament, ...). Ea a optat pentru structura juridică de „asociație”, deoarece există o mulțime de voluntari și poate avea, de asemenea, avantaje fiscale.

#### - **Fundațiile**

Fundațiile susțin acțiunile de utilitate socială, cum ar fi cercetarea științifică, educația, cultura, etc.

În conformitate cu legea din 23 iulie 1987 privind dezvoltarea acțiunilor filantropice, fundația este definită ca un act prin care una sau mai multe persoane fizice sau juridice decid atribuirea irevocabilă de bunuri, drepturi sau resurse, realizării unei lucrări de interes general și fără scop lucrativ. Astfel, fundațiile se înscriu în domeniul economiei sociale. Aici, însă, există consilii de administrație restricționate, care nu sunt neapărat reprezentative pentru ansamblul membrilor și colaboratorilor acestora.

Există aproape 2.400 în Franța. Unele sunt de interes public și sunt autorizate de către stat, în timp ce altele sunt fundații corporatiste; printre ele găsim fundațiile corporatiste ale economiei sociale:

- Fundația recunoscută ca având utilitate publică: persoană juridică de drept privat fără scop patrimonial creată de către unul sau mai mulți donatori, care pot fi ei înșiși persoane fizice sau juridice, în scopul de a realiza o lucrare de interes general. Acesta trebuie să fie recunoscut de interes public de către Consiliul de Stat. Durata de viață a fundației este nelimitată.

- Fundația corporatistă în economia socială: este creată de o întreprindere care efectuează o dotare inițială și care poate da numele său fundației. Durata sa de viață este limitată la cinci ani. În acest cadru întreprinderile pot exercita o activitate de mecenat. Pentru a fi considerată drept fundație în economia socială, organizația trebuie să adere la ASFONDES (Asociația Fundațiilor Economiei Sociale).

#### **Structurile de inserție**

##### - **Structurile de inserție prin activitatea economică (SIAE):**

Ele există în diferite forme: întreprinderi de inserție, asociații intermediare, întreprinderi de muncă temporară (ETTI), șantiere de inserție, grupuri de angajatori pentru inserție și calificare (GEIQ), regii de cartier, ateliere de centre de cazare (CHRS).

Fie că dispun de un statut asociativ sau comercial, în centrul economiei de piață, ele deschid ușa pentru integrarea socială și profesională a persoanelor excluse de pe piața forței de muncă și oferă o varietate de programe de activități economice: construcții, catering, ajutor la domiciliu, ...

Trebuie remarcat că, în plus, față de oferta de locuri de muncă, sprijinul socio-profesional este de asemenea prezent pentru a lua în considerare toate problemele persoanei (sănătate, locuință, datorii, educație, ...).

Aceasta este o întreprindere producătoare de bunuri sau servicii ce se situează în sectorul de piață concurențial, dar al cărei scop este în primul rând social: de a primi și sprijini persoanele aflate în situații de excludere pentru a construi și finaliza împreună cu ele un parcurs privind integrarea socio-profesională durabilă. Proiectul social al unei astfel de întreprinderi se bazează pe două convingeri:

- Munca rămâne vectorul esențial de integrare și cetățenie
- Întreprinderea poate fi un instrument excelent pentru formare și integrarea profesională.

Acest tip de întreprindere se bazează pe legea împotriva excluziunii sociale (legea 98-657 din 29 iulie 1998).

Acest tip de întreprindere angajează temporar (durată limitată la doi ani) persoane excluse de pe piața muncii. Aceasta ar trebui să le ajute să dobândească aptitudini profesionale, punându-le într-o situație reală, oferindu-le un cadru pentru o revenire progresivă la un loc de muncă normal, promovând angajarea ulterioară a acestora, contribuind prin sprijin individualizat la reducerea dificultăților sociale. Statutul lor este reglementat de Codul Muncii și, în special, de articolul L. 51-32. În general, toți angajații sunt acoperiți de legislația muncii și contractul colectiv al branșei în cauză. Angajatul aflat în procesul de integrare este un angajat ca toți ceilalți. Principala diferență constă în durata contractului (minim 4 luni și maxim 24 luni).

Aceste întreprinderi sunt implicate în principal în domeniile care necesită muncă brută, cum ar fi reciclarea deșeurilor, protejarea mediului, construcții și eco-construcții, catering, servicii pentru întreprinderi, ...

Aceste întreprinderi sunt constituite:

- fie sub forma unei asociații legea 1901
- fie sub forma unei întreprinderi (SARL în principal, dar, de asemenea, SA, SCIC, SCOP, ...).

Întreprinderile optează tot mai mult pentru statutul comercial în detrimentul statutului asociativ, fără a renunța totuși la conceptul de luptă împotriva excluziunii.

Este necesară o autorizație de funcționare.

Aceste întreprinderi se confruntă cu o „suprataxă socială”, în principal din cauza rentabilității mai scăzute a angajaților aflați în proces de integrare, o rată mai mare de încadrare, instruirea socio-profesională și fluctuația mare de personal. În compensație, ele primesc ajutoare specifice, care țin cont de particularitățile publicului țintă.

Pe lângă aceste întreprinderi de inserție (EI) există întreprinderile de muncă *temporară* pentru inserție (ETTI), care pun angajați la dispoziția altor întreprinderi. Există, de asemenea, asociații intermediare (AI), care au ca scop de a angaja persoane cu dificultăți sociale și profesionale pentru a îmbunătăți șansele de angajare prin punerea acestora la dispoziția altor angajatori. Această punere la dispoziție se face cu titlu oneros dar fără scop lucrativ. AI asigură primirea persoanelor aflate în dificultate, monitorizarea și susținerea angajaților care sunt încadrați în conformitate cu normele proprii și excepții de la reglementarea muncii temporare.

(A se vedea articolul L5132-5 și următoarele din Codul Muncii; Circulara DGEFP nr. 99-17 din 26 martie 1999 privind reforma de integrare prin intermediul activității economice; Scrisoarea Circulară Acoș nr. 1999-031 din 12/02 / 1999). ([www.ode77.fr/index.php?option=com\\_content](http://www.ode77.fr/index.php?option=com_content))

- **Instituțiile și serviciile de asistență prin muncă (ESAT):**

Aceste structuri sunt active de piața economică prin oferirea de locuri de muncă lucrătorilor cu dizabilități, în condiții adecvate posibilităților (dezvoltarea de stații de lucru și de acces, ritm de muncă adaptat, program flexibil, ...).

Astfel, persoanele cu dizabilități din întreprindere beneficiază de un contract pe durată nedeterminată și primesc un salariu stabilit prin contractul colectiv al branșei de activitate a instituției. Aceste structuri oferă locuri de muncă adecvate pentru persoanele defavorizate pe plan social, intelectual și psihologic și le oferă asistență personalizată în vederea favorizării tuturor oportunităților pentru integrarea lor socială și profesională în mediul normal.

### **3) Structurile politice**

#### **Camerele regionale**

Sectorul economiei este organizat din punct de vedere „politic” în Camere regionale ale economiei sociale (CRESS) și o Cameră Națională.

Aceste Camere au fost reunite la nivel național în Conferința Națională a Camerelor Regionale, transformată, în 2007, în Consiliul Național al CRESS (CNRES(S)).

Obiectivul său este de a facilita, de a promova, de a apăra și reprezenta CRES, în special în cadrul CEGES și CSES. De asemenea, aduce CRESS - în conformitate cu principiul subsidiarității - sprijin și consolidare în munca pe teren a CRES(S), prin dezvoltarea de poziții și propuneri comune și dezvoltarea de parteneriate naționale.

CNRES promovează economia socială, promovează dezvoltarea acțiunii comune a economiei sociale și solidară în serviciul de inovației sociale.

Astfel, el a creat, în 2008, Observatorul Național al economiei sociale și a solidarității în conformitate cu Observatoarele regionale, purtate de CRES(S) și a dezvoltat „luna a economiei sociale” la care participă CRES(S), sub coordonarea CNRES, mari organizații naționale și regionale ai economiei sociale și solidară.

CRESS, cu competență în Marsilia funcționează cu 8 angajați și dispune de un buget de aproximativ un milion de euro, 80% venind din partea Consiliului Regional, din partea Statului, a Colectivităților teritoriale, în timp ce 20% provin din prestațiile facturate. Există, de asemenea, o finanțare europeană. De fapt, cu această finanțare europeană CRESS poate subvenționa demararea de proiecte.

Are o acțiune politică (de conștientizare a economiei sociale, în special prin măsurarea avantajelor, altele decât financiare, produse de această economie) și o acțiune tehnică (asistă întreprinderile la momentul înființării lor, prestarea de servicii, finanțare, instruire, acces la informații).

Se atrage atenția asupra faptului că, pentru a efectua numai activități de formare nu poate fi suficient pentru a vedea proiectul ca aparținând economiei sociale, este necesar să se înscrie într-un program de reinsertie, într-un lanț de intervenții.

### **Observatorul Național al economiei sociale și solidarare**

Crearea acestui Observator este rezultatul unor constatări:

- creșterea puterii organizațiilor și întreprinderilor din economia socială și solidară, măsurată prin dinamismul său neobișnuit în crearea de instituții și locuri de muncă,
- vizibilitate redusă a acestei realități,
- nevoia de a dispune de date fiabile și pertinente care să permită orientarea alegerilor strategice ale întreprinderilor din sector, precum și acțiunea publică în favoarea dezvoltării economice și sociale.

Acest dispozitiv (național și regional), poate observa și măsura economia socială și solidară pentru a fi un instrument de suport decizional pentru diferiți actori și autoritățile publice.

Principalele activități ale Observatorului Național permit sprijinirea și dotarea cu mijloace a observatoarelor regionale, astfel încât acestea să-și poată dezvolta acțiunile.

### **Consiliul Regional**

Este, de asemenea, o structură de drept public, care dezvoltă programe de economie socială. Regiunea CAPA dispune de un comitet care are această competență în atribuțiile sale. În Regiunea Cote d'Azur Provence Alpes, 150.000 de locuri de muncă sunt alocate acestui sector.

Activitatea desfășurată cu acești oameni i-a condus de la activitatea de formare la ocupare. Astfel, de exemplu, activitatea desfășurată conduce deținuții tineri de la formare (în închisoare) la șantier în exterior, apoi la întreprinderea de inserție, apoi la întreprinderea clasică.

### **Serviciile penitenciare de inserție și de probațiune**

Există 100 în întreaga țară, pentru 60.000 de deținuți sau 125.000 de persoane condamnate. Acestea se ocupă în principal de acțiuni individuale, dar au, de asemenea, următoarele sarcini:

- asigurarea continuității acțiunii socio-educative între mediile închise și deschise,
- mai buna articulare a misiunii de reinsertie a administrației închisorii cu politicile publice de acțiune socială. Ele pot avea o oarecare greutate în toate inițiativele care vizează reintegrarea prin muncă.

### **4) Remarcă**

Franța pregătește o lege specifică privind economia socială și solidară. Aceasta se va inspira din noua lege spaniolă.

## **IV - ECONOMIA SOCIALĂ ÎN SPANIA**

### **1) Evoluția conceptului de economie socială**

Democrația, libertatea de asociere și exprimare precum și construirea tardivă a unui Stat-providență au creat un teren favorabil pentru dezvoltarea societății civile și a economiei sociale de la sfârșitul dictaturii. Dar această dezvoltare se explică de asemenea prin creșterea și persistența șomajului într-un context de criză economică și revenire economică dificilă. Se poate adăuga și apariția unor noi cereri rezultate din îmbătrânirea populației, depopularea zonelor rurale, răspândirea sărăciei și a excluziunii.

### **La nivelul Comunităților autonome**

Începând cu anul 2000, Comunitățile autonome au dezvoltat politici instituționale importante pentru a sprijini economia socială. În plus, ei au pus în aplicare politicile convenite între administrația publică și acest sector, uneori chiar cu sindicatele (planuri regionale, planurile directoare).

Trebuie menționate în primul rând reformele Estatutos de Autonomia, legile constituționale ale acestor regiuni care au inclus între 2006 și 2008 referiri explicite la economia socială și suportul acordat acesteia de către guvernul regional din Andaluzia, Valencia, Catalonia, Castilia-Leon și Aragon. În al doilea rând, politicile concertate de mare anvergură dintre administrația publică și acest sector, și, uneori, sindicatele, au fost dezvoltate în multe dintre aceste regiuni: Pactele pentru economie socială din Andaluzia (2002-5, 2006 - 10), Planul Regional de economie socială din Murcia (2009-11) și Planurile Directoare de dezvoltare a economiei sociale din Insulele Baleare (2002-04, 2007-08), de exemplu. Aceste fapte au dat un conținut legal sectorului și au explicat voința politică a guvernelor regionale de a acționa în acest domeniu.

Coeziunea mișcării economiei sociale în jurul unui proiect comun, cu o strategie clară pentru a convinge interlocutorul politic, indiferent de culoare, de utilitatea economiei sociale pentru a atinge obiectivele strategice din regiune, cum ar fi crearea locurilor de muncă și dezvoltarea teritoriului, s-a dovedit decisivă în acest proces.

## La nivel național

În plan național spaniol, strategia politică urmată de mișcarea economiei sociale, prin confederația sa Cepes, a fost simplă: de a obține din partea partidelor politice din parlament recunoașterea explicită a unei porțiuni de utilitate socială a economiei sociale și a familiilor sale și în al doilea rând necesitatea unei legi specifice pentru a reglementa acest sector, definirea și recunoașterea sa în calitate de actor important în politica generală a țării.

Procesul de lobby a început în legislatura anterioară (2004-2008). Acesta a permis înființarea în martie 2007, a unei sub-comisii parlamentare în cadrul Comitetului Economic al Congresului Deputaților, cu misiunea de a studia situația economiei sociale. Profesioniști din sectorul economiei sociale, precum și experți din mediul academic au participat la această lucrare, a cărei consecință majoră a fost de a aduna sprijinul tuturor grupurilor parlamentare, care au inclus în programele lor din alegerile parlamentare din 2008, nevoia unei legi cadru a economiei sociale. Noul guvern a preluat inițiativa. Astfel, prin intermediul Consiliului spaniol pentru dezvoltarea economiei sociale, elaborarea unui raport și a unui proiect de lege a fost încredințată în februarie 2009, unui grup de experți [vezi "știri" RECMA nr. 318, NDLR]. Acesta a fost prezentat Guvernului spaniol, prin Ministrul Muncii și Imigrației la data de 14 decembrie 2009 și a fost publicat pentru prima dată (3). Câteva săptămâni mai târziu, Ministerul a propus un proiect urmând procesul instituțional obișnuit: consultare cu Consiliul pentru dezvoltarea economiei sociale, Comisia sectorială a muncii de reprezentare regională, Congresul și Senatul. Textul final aprobat este foarte aproape de propunerea inițială realizată de către experți.

## 2) Legea privind economia socială

### Principii

Cadrul economiei sociale a fost definit prin legea nr. 5/2011 privind economia socială, din data de 29 martie 2011, care a permis clarificarea situației. ([www.mtin.es / ES / / sec\\_trabajo / autonomos / index.htm](http://www.mtin.es/ES//sec_trabajo/autonomos/index.htm))

Conform acestei legi, termenul de economie socială se referă la „*activitățile economice și antreprenoriale din cadrul inițiativei private și desfășurate de organizații, în conformitate cu principiile stabilite de [această lege], sunt destinate interesului colectiv al membrilor acestora sau interesului general economic sau social*” (art. 2).

La articolul 4, legea stabilește patru principii aflate la baza sectorului economiei sociale:

- a) Suveranitatea individului și a obiectivelor sociale asupra capitalului, ceea ce se traduce într-un management autonom, transparent, democratic și participativ, în care deciziile sunt luate în funcție de oameni, dar și în funcție de munca și serviciile pe care le furnizează întreprinderea, sau în funcție de scopul social, mai degrabă decât contribuțiile de capital.
- b) Aplicarea rezultatelor obținute din activitatea economică în funcție, în principal, de munca și serviciul sau activitatea desfășurată de întreprindere sau de membrii, și, după caz, cu scopurile sociale vizate de organizație.
- c) Promovarea valorilor de solidaritate pe plan intern și extern, care să reflecte angajamentul structurii în favoarea dezvoltării locale, egalității de șanse între bărbați și femei, coeziunea socială, inserția persoanelor cu risc de excludere, crearea de locuri de muncă stabile și de calitate, echilibrul dintre viața personală, familială și profesională, și durabilitate.
- d) Independența față de puterile publice.

Scopul acestei legi este de a stabili un cadru juridic comun pentru toate entitățile economiei sociale, care cuprind cooperative, societăți mutuale, asociații și fundații, printre altele, fără a încălca legislația care se aplică deja în diferite tipuri de organizații. Introducerea textului definește această lege în contextul mai larg al dezvoltării conceptului de economie socială la nivel național și la nivel european și în Statele membre.

Ea se bazează pe concepte cum ar fi cele care pot fi găsite în „Carta economiei sociale”, în Franța, și cum sunt definite de către "Consiliul Valon al economiei sociale" în Belgia. Legea face, de asemenea, referiri la Carta principiilor

economiei sociale așa cum sunt definite de SOCIAL ECONOMY EUROPE, actuala Asociație Europeană pentru Economie Socială (fosta CEP-CMAF).

Legea tratează, de asemenea, conceptul și definirea economiei sociale și prevede principii directe comune pentru toate entitățile economiei sociale. Aceste principii directe iau în considerare natura democratică, transparentă și participativă a persoanelor, precum și faptul că obiectivele individuale și sociale primează în fața capitalului; angajamentul acestor entități în promovarea solidarității internaționale, dezvoltarea locală, egalitatea șanselor și coeziunea socială și incluziunea și independența lor față de autoritățile publice.

Legea prevede crearea unui catalog de entități de economie socială care va fi menținut de către Ministerul Muncii și Imigrației și de către Consiliul pentru promovarea economiei sociale, în colaborare cu Comunitățile autonome.

Această lege prevede înființarea Consiliului pentru promovarea economiei sociale, o organizație guvernată de prevederile legii. Acesta va servi drept un organism consultativ pentru activitățile legate de economia socială și va acționa ca un organism de dialog între actorii economiei sociale și guvernul central. Acest organism va fi format din membri atât din cadrul administrației publice cât și din reprezentanții aleși ai actorilor economiei sociale.

## Expunerea motivelor

- I -

*"Contextul istoric de apariție a conceptului modern de Economie socială, este structurat de la primele experiențe cooperative, asociative și mutuale care au avut loc încă din secolul al XVIII-lea și care s-au dezvoltat de-a lungul secolului al XIX-lea, în diferite țări ale Europei ( Anglia, Italia, Franța sau Spania). Din acest concept tradițional născut din secolul al XIX-lea, care cuprinde cooperative, societăți mutuale, fundații și asociații, declarații ce caracterizează identificarea economiei sociale în jurul a diferite principii, s-au succedat în anii 70 și 80 ai secolului trecut și în diferite țări europene. În acest scop, în Franța, „Carta economiei sociale” definește termenul de „economie socială” ca fiind „toate întreprinderile care nu fac parte din sectorul public, cu un management democratic funcțional și o egalitate a drepturilor și obligațiilor membrilor, practică un regim special de proprietate și distribuție a câștigurilor, prin alocarea excedentelor creșterii entității și îmbunătățirii serviciilor pentru comunitate”. În același sens, "Consiliul Valon pentru Economie Socială", face același lucru în Belgia.*

*În 1992, Comitetul Economic și Social European a prezentat trei Propuneri de Regulament al Statutului Asociației Europene, a Cooperativei Europene și a Societăților Mutuale Europene. Dintre aceste inițiative, Regulamentul de aprobare a Statutului Societății Cooperative Europene (Regulamentul CE 1435/2003 din 22 iulie 2003), precum și Directiva de completare a Statutului Societății Cooperative Europene cu privire la implicarea lucrătorilor (Directiva 2003/72 / CE din 22 iulie) au fost finalizate. Regulamentul definește cooperativele ca pe niște grupuri de persoane guvernate de principii de funcționare specifice diferite de principiile altor agenți economici, caracterizate prin suveranitatea persoanei. Această suveranitate a individului se reflectă în dispozițiile specifice privind condițiile de aderare, de renunțare și de excludere a membrilor; în regula de "o persoană, un vot", și în incapacitatea membrilor săi de a exercita un drept asupra activelor societății cooperative.*

*Carta principiilor Economiei Sociale din 2002 a Conferinței Europene a Economiei Sociale a Cooperativei, Societăților Mutuale, Asociațiilor și Fundațiilor (CEP-CEMAF), predecesorul actualei Asociații Europene de economie socială (Social Economy Europe), a introdus în patrimoniul comunitar un set de principii care permit exprimarea unei realități diferențiate a întreprinderilor din economia socială, cum ar fi suveranitatea individului și obiectivelor sociale asupra capitalului, adeziunea voluntară și deschisă, controlul democratic de către membri, conjugarea intereselor membrilor utilizatori cu interesul general, apărarea și punerea în aplicare a principiilor de solidaritate și responsabilitate, autonomia gestiunii și independență față de puterile publice și alocarea excedentelor în scopul urmăririi obiectivelor de dezvoltare sustenabilă, interesului pentru serviciile în favoarea membrilor și interesului social. Această realitate palpabilă și concretă s-a răspândit ulterior în interiorul UE, chiar și în cadrul Parlamentului European, datorită Raportului 2008/2250 (INI) din data de 26 ianuarie 2009, sau chiar în cadrul Comitetului Economic și Social European, prin diferite rapoarte, cum ar fi „Economia socială și piața unică”, în 2000 și, mai recent, raportul „Diferitelor tipuri de întreprinderi”, în 2009. În lumina a ceea ce a fost expus, dreptul comparat ilustrează tendința țărilor de a instaura un cadru juridic de asistență și recunoaștere a economiei sociale ca activitate economică diferențiată ce necesită acțiuni substanțiale de ajutor și dezvoltare publică.*

## II

*În Spania, este interesant de observat substratul juridic pe care se bazează activitatea de economie socială, care obține cel mai înalt rang derivat din articolele Constituției spaniole. Se întâmplă de asemenea în diferite articole referitoare, în mod generic sau în mod specific, la întreprinderile din economia socială, precum în articolul 1.1, articolul 129.2 sau clauza echității sociale la articolul 9.2, precum și alte articole, în special articolele 40, 41 și 47, care exprimă rădăcini puternice ale întreprinderilor cu textul constituțional.*

*În Spania, din anul 1990, instituțiile publice au început să recunoască în mod formal economia socială, ca urmare a creării Institutului Național pentru Dezvoltarea Economiei Sociale (INFES), prin Legea 31/1990 din 27 decembrie.*

Institutul a înlocuit fosta Direcție Generală a Cooperativelor și Societăților Profesionale din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care conținea, printre obiectivele sale, dezvoltarea de întreprinderi sociale. În acest scop, a creat în cadrul acestuia Consiliul. După dispariția Institutului în 1997, Direcția Generală pentru Dezvoltarea Economiei Sociale și a Fondului Social European a fost însărcinată cu îndeplinirea atribuțiilor Institutului. Legea 27/1999 din 16 iulie, cu privire la Cooperative, integrează din nou Consiliul pentru Dezvoltarea Economiei Sociale ca pe un organism consultativ și de consiliere pentru activitățile legate de economia socială, și care a fost dezvoltat prin Decretul regal 219/2001 din 2 martie privind organizarea și funcționarea Consiliului. În consecință, acesta din urmă, este instituția care furnizează vizibilitate tuturor întreprinderilor din economia socială.

Mai mult decât atât, ca urmare a descentralizării puterii care caracterizează sistemul teritorial al Statului, există diferite norme ale diferitelor întreprinderi din domeniul economiei sociale a căror reglementare este, de asemenea, situată în mediul autonom, care să permită existența instituțiilor similare în cadrul Comunităților Autonome care să consolideze vizibilitatea instituțională a diferitelor entități cuprinse în sectorul menționat.

În diferitele lor modalități, societățile cooperative, care sunt, printre altele, cele de muncă asociată, de consum, locuințe, agricultură, servicii, servicii maritime, de credit, educație, sănătate, asigurări, transportatori, societăți profesionale, asociații, fundații și societăți mutuale, întreprinderi de inserție, centre speciale de angajare, întreprinderi agricole de prelucrare și frățiile de pescari, împărtășesc principiile orientate către economia socială. Toate aceste întreprinderi sunt reflectate, în mod direct sau indirect, în articole publicate în Constituția Spaniolă, care adună principiile ce le atribuie un caracter diferențial și specific în comparație cu alte tipuri de societăți și întreprinderi din mediul comercial. De asemenea, existența unui dinamism puternic al întreprinderilor economiei sociale permite diferitelor întreprinderi singulare care împărtășesc aceleași principii ca și cele menționate anterior, să se unească.

Acest patrimoniu bogat este completat de o listă de potențiale întreprinderi ce pot adera la economia socială, atât timp cât acestea sunt respectă principiile care determină o caracteristică intrinsecă a valorilor și dacă sunt bine definite în configurația lor specifică.

Există mai multe inițiative de subliniat care coincid în necesitatea de a adopta un o Lege a Economiei Sociale. Pe de o parte, cererea Confederației Spaniole a Întreprinderilor Economiei Sociale (CEPES), cu propunerea unui text articulat și, pe de altă parte, lucrările realizate de Sub-Comitetul Parlamentar al Congresului Deputaților, care a fost activ din martie 2007 până la sfârșitul anului 2012, și al cărui scop a fost de a studia situația economiei sociale în Spania, și să propună măsuri pentru dezvoltarea sa.

Nevoia de a adopta o Lege a Economiei Sociale este, de asemenea, legată direct de principiile care inspiră Legea privind Economia Durabilă și obiectivele urmărite de aceasta, în măsura în care economia socială este, oarecum, precursora și este angrenată în modelul economic al dezvoltării sustenabilă, în tripla sa dimensiune, respectiv, economică, socială și de mediu.

Guvernul Națiunii, prin intermediul Consiliului pentru Dezvoltarea Economiei Sociale și acordul CEPES, a numit o Comisie independentă de persoane experte, care în octombrie 2009 a încheiat lucrările de elaborare a studiului unei Legi a Economiei Sociale. Din raportul Comisiei menționate și din propunerea CEPES, a fost pregătit un text comun, bazându-se pe sprijinul unei mare părți a sectorului. În timpul procesului de dezvoltare a proiectului, Comunitățile Autonome au fost de asemenea informate prin intermediul Conferinței Sectoriale de Ocuparea a Forței de Muncă și Afaceri Profesionale din data de 29 aprilie 2010, iar Consiliul pentru Dezvoltarea Economiei Sociale, în ședința plenară din 29 aprilie 2010, a aprobat textul cu majoritate de voturi.

### III

Obiectivul de bază al Legii este de a crea un cadru legal, fără a pretinde înlocuirea reglementărilor în vigoare în fiecare întreprindere component a sectorului, implică recunoașterea și o mai bună vizibilitate a economiei sociale, conferindu-i o mai mare securitate juridică cu ponderi semnificative grație acțiunilor de definire a economiei sociale și de stabilire a principiilor pe care diverse întreprinderi care o compun trebuie să le respecte. Plecând de la aceste principii, se formează ansamblul diferitelor organizații și întreprinderi pe care le presupune economia socială. Astfel, promovarea, stimularea și dezvoltarea întreprinderilor economiei sociale și a organizațiilor lor reprezentative sunt recunoscute ca o sarcină de interes general. Se consideră, de asemenea, importanța comunicărilor dintre puterile publice și organizațiile reprezentative ale diferitelor întreprinderi care alcătuiesc economia socială, pe motivul categoriei lor juridice și a activității lor; se subliniază rolul pe care trebuie să-l joace confederațiile sectoriale la nivel de stat reprezentant al sectorului și restabilește, Consiliul pentru Dezvoltarea Economiei Sociale în calitate de organism consultativ și de consiliere pe lângă Ministerul Muncii și Imigrației, în combinație cu sectorul, prin această Lege, căci anterior era contemplat în legislația Statului privind societățile cooperative.”([www.isbl-consultants.com/users/Ministère\\_du\\_travail.doc](http://www.isbl-consultants.com/users/Ministère_du_travail.doc))

Limitele acestei legi par a fi insuficiența susținerii financiare și riscul lipsei de coordonare între nivelul național și nivelele regionale.

### 3) CEPES

CEPES este Confederația Spaniolă a întreprinderilor din economia socială; ea este intersectorială și acționează la nivel de stat. Acesta este organul cel mai reprezentativ al întreprinderilor din economia socială din Spania și o

platformă pentru dialog instituțional cu autoritățile publice. Aceasta include toate activitățile economice ale modelului economiei sociale. Este compusă din 29 de organizații, toate naționale sau regionale, precum și din grupuri de întreprinderi care reprezintă interesele cooperativelor, ale societăților de muncitori, ale societăților mutuale, ale întreprinderilor de inserție, ale centrelor speciale de angajare, ale breslelor de pescuit și asociațiilor dedicate persoanelor cu dizabilități, cu mai mult de 200 de structuri de sprijin la nivel regional. CEPES reprezintă 10% din PIB, cifra de afaceri totală a membrilor săi.

Obiectivele sale sunt: ([www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique694](http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique694))

- Dezvoltarea și apărarea economiei sociale, mișcările sale, sectoarele sale,
- Influențarea politicilor publice și a legislației la nivel național și internațional,
- Promovarea dezvoltării economice naționale și obținerea stabilității și a pluralismului în piețele economice,
- Reflectarea asupra societății și sectorului de afaceri a unui alt mod de a întreprinde care integrează responsabilitatea socială și valorile specifice,
- Exprimarea și apărarea intereselor comune ale organizațiilor membre din cadrul întreprinderii, precum și în raport cu administrațiile publice și cu instituțiile europene și internaționale,
- Sprijinirea și reprezentarea intereselor economiei sociale, în fața tuturor partidelor politice și la toate nivelurile din Spania și Europa, ...

#### **4)Principalele organizații care compun economia socială**

În conformitate cu articolul 5, economia socială cuprinde următoarele structuri (în funcție de statutul juridic al acestora):

- Cooperativele
- Societățile mutuale
- Fundațiile
- Asociațiile angajate într-o activitate economică
- Societățile Muncitorilor („*sociedades laborales*”)
- Întreprinderi de Inserție
- Centre specializate de locuri de muncă („*Centros especiales de Empleo*”)
- Asociațiile de pescari („*cofradías*”)
- Întreprinderile de procesare a produselor agricole

Legea nr. 5/2011 prevede posibilitatea de a adăuga la această listă și alte tipuri de organizații, care vor fi apoi integrate în „Catalogul structurilor economiei sociale”, care vor fi gestionate de Ministerul Muncii și Imigrație. (A se vedea site-ul CEPES, adică cel al Confederației spaniole a economiei sociale: [www.cepes.es](http://www.cepes.es). A se vedea, de asemenea, site-ul Observatorului: <http://www.observatorioeconomiasocial.es/>)

*Notă:* În 2008, economia socială reprezenta în Spania mai mult de 200.000 de structuri, 24 de milioane de membri, 1,2 milioane de locuri de muncă directe (6% din numărul total de locuri de muncă), 116 miliarde de euro cifră de afaceri și 2,47% din PIB (*Raportul CIRIEC „Las Cifras Clave Social Economía en España”*).

#### **Cooperativele**

Acestea reprezintă aproape jumătate din sectorul economiei sociale. Ele au sprijinul unei fiscalități favorabile și unor politici implementate în favoarea lor la nivel central și în guvernele regionale.

O cooperativă este o asociație autonomă de persoane reunite în mod voluntar pentru a satisface aspirațiile și nevoile economice, sociale și culturale comune prin intermediul unei întreprinderi a cărei proprietate este colectivă și în care puterea este exercitată în mod democratic.

Numărăm printre cooperative: cooperativele de muncă asociată, cooperativele sociale și întreprinderile controlate de muncitori lor. Alte tipuri de întreprinderi, cum ar fi „Sociedades Laborales” în Spania au aceleași caracteristici.

**Cooperativele de muncă asociată:** Cooperativele de muncă asociată sunt întreprinderi care operează cu aceleași constrângeri de concurență, management și profitabilitate ca orice întreprindere. Originalitatea lor: muncitorii sunt asociați majoritari ai cooperativei în care dețin cel puțin 51% din capital. Fiind asociați majoritari ai cooperativei, muncitorii decid împreună în toate direcțiile majore ale întreprinderii lor și își desemnează liderii (director, consiliu de administrație, etc.). Ei decid, de asemenea, împărțirea profitului care are un dublu scop: în favoarea celor care lucrează în cadrul întreprinderii, sub formă de reduceri bazate pe activitatea desfășurată, precum și consolidarea întreprinderii gândindu-se la generațiile viitoare prin constituirea de rezerve care să consolideze fondurile proprii și să asigure sustenabilitatea întreprinderii. Ca în orice cooperativă, controlul democratic intern al întreprinderii se bazează pe principiul "o persoană, un vot", indiferent de valoarea capitalului deținut. În cele din urmă, spiritul de cooperare promovează informarea și instruirea angajaților, o condiție necesară pentru a obține

independența, motivația și sentimentul de responsabilitate, pe care le necesită o lume economică devenită incertă (sursa: [www.scop.coop](http://www.scop.coop)).

**Cooperativele sociale:** Cooperativele sociale sunt specializate în furnizarea de servicii sociale sau în reintegrarea prin muncă a muncitorilor defavorizați și marginalizați (persoane cu dizabilități, șomerii pe termen lung, foști deținuți, persoane cu dependențe, etc). Ele au o prezență deosebit de puternică în Italia, dar, încep să se dezvolte de asemenea, și în alte țări ale UE. Ele sunt, de asemenea deținute în majoritate de către muncitori, făcând în același timp posibil sau obligatoriu (conform legislației naționale) prezența altor tipuri de asociați (utilizatori, voluntari, ...).

**Alte tipuri de întreprinderi deținute de angajații lor:** Există și alte tipuri de întreprinderi deținute de angajații lor. Acesta este cazul, de exemplu, Societăților Muncitorilor din Spania (în spaniolă *Sociedades Laborales*), care sunt un motor important de activități economice și sociale care au contribuit la reducerea șomajului și la revenirea la o creștere susținută în Spania.

Valorile de bază ale cooperativelor sunt autonomie, responsabilitate, democrație, egalitate, echitate și solidaritate. În tradiția fondatorilor, membrii cooperativelor cred în onestitate, toleranță, responsabilitate socială și altruism.

În conformitate cu legislația spaniolă, cooperativele sunt organizații antreprenoriale bazate pe structuri și funcționare democratice. Activitatea lor este supusă la o serie de principii de cooperare, acceptate și reglementate la nivel regional, național și internațional, și anume: adeziunea voluntară și deschisă a membrilor; guvernare democratică (1 persoană = 1 vot); participarea economică a asociaților (participare la profit, în funcție de activitatea asociatului, nu de capitalul său); educație, formare și informare (școală a democrației economice), și interes pentru comunitate (dezvoltare durabilă și angajament democratic în raport cu teritoriul local).

Cooperativele recunoscute de legislația spaniolă sunt:

- Cooperativele de muncă asociată
- Cooperativele de consum și utilizatori
- Cooperativele de locuințe
- Cooperativele Agricole
- Cooperativele de exploatare colectivă a terenurilor
- Cooperativele de servicii
- Cooperativele maritime
- Cooperativele Transportatorilor
- Cooperativele de Asigurări
- Cooperativele pentru Sănătate
- Cooperativele de învățământ
- Cooperativele de credit.

În Spania, se folosesc termenii de *cooperative de gradul întâi*, ai căror membri sunt uniți de interese comune și angajamente socio-economice, și *cooperative de gradul al doilea* („uniune de cooperative”), în care cel puțin două cooperative își unesc forțele pentru a-și consolida activitatea economică.

În plus față de legislația națională, multe comunități autonome au propriile lor legi cu privire la cooperative. Aceasta este în special cazul în Euskadi și în Navarra.

Numărul de membri necesar pentru a forma o cooperativă variază în funcție de teritoriu:

- Euskadi: cel puțin trei membri (există, de asemenea, statutul de „societate cooperativă mică”, a cărui constituire prevede doar doi asociați)

- Navarra: cel puțin cinci membri (trei doar pentru cooperativele de muncă asociată)

Orice societate cooperativă trebuie să includă în numele său cuvântul „*Sociedad Cooperativa*”, care poate fi prescurtat prin inițialele „S. Coop.”. Nici unei alte structuri nu îi este permis să folosească termenul de „*Cooperativă*”. În 2009, Spania număra 23.219 cooperative, care reprezentau 298.013 de locuri de muncă (*raportul CEPES 2010*).

### **Societățile muncitorilor**

Acest model de întreprindere este disponibil numai în Spania, unde este cunoscut sub numele de *Sociedad Laboral*. În acest tip de organizație, majoritatea capitalului aparține muncitorilor.

Condițiile principale sunt:

- Minim doi asociați
- Cel puțin 51% din capital trebuie să fie deținut de angajații cu contracte pe perioadă nedeterminată (CDI).
- Restricția părților capitalului: Nici un membru nu poate deține mai mult de 33,33% din capitalul social, dacă nu este un organism public (50%).

- Limitarea numărului de ore lucrate: numărul de ore lucrate anual de angajați CDI „non membrii” nu poate fi mai mult de 15% din totalul prevăzut (această marjă este de 25% pentru întreprinderile cu mai puțin de 25 de angajați).

Prima "Sociedad Laboral", datează din 1964, în Comunitatea Valencia. Dar adevărata sa dezvoltare a avut loc în timpul crizei industriale a anilor 1980. Multe falimente i-au determinat pe angajați să se asocieze, în scopul de a răscumpăra întreprinderea. Menținerea locurilor de muncă a fost, prin urmare, o preocupare majoră. Aceste întreprinderi au fost apoi exclusiv societăți anonime. Autoritățile publice au încurajat această tendință prin dezvoltarea de hotărâri care să permită eliberarea fondurilor. Prima lege-cadru a fost creată în anul 1986. Ea definește „Sociedad Laboral”, ca fiind societăți în care cel puțin 51% din capital trebuie să fie deținute de către angajații înșiși.

În 1997, o nouă lege-cadru permite utilizarea formulei de societate cu răspundere limitată. Și crearea de locuri de muncă se dinamizează în acest fel. Sectoarele cele mai afectate sunt construcțiile, industria, agricultura. Acestea sunt modele de întreprinderi participative. Lucrătorii participă financiar, dar, de asemenea, și în ceea ce privește gestionarea colectivă.

Aceste întreprinderi ale lucrătorilor pot fi deci societăți cu răspundere limitată (SLL) sau societăți anonime (SAL). Capitalul minim necesar este de 3.000 euro pentru primele și 60,101 euro pentru cele din a doua categorie. În 2009, Spania număra 15679 întreprinderi ale muncitorilor, care angajau 88241 de persoane (*Raportul CEPES 2010*).

## **Societățile mutuale**

Societățile mutuale sunt societăți de persoane fără scop lucrativ, cu o structură și o gestiune democratică, și care desfășoară o activitate de asigurare în plus față de sistemul asigurărilor sociale publice. Fiecare este liber să se alăture. În unele cazuri, societățile mutuale oferă prestații care constituie o alternativă reală celor din sistemul de sănătate publică.

Ceea ce distinge societățile mutuale de alte organizații de asigurări, este în special faptul că, asigurații sunt membri (sau aderenți) ai acestei societăți.

Societățile mutuale nu au capital social. Finanțarea acestora provine din contribuțiile membrilor lor.

Conceptul de solidaritate este o altă caracteristică a acestora. Acest lucru este exprimat prin faptul că contribuțiile sunt aceleași, indiferent de membrii sau proporțional cu venitul lor, dar în nici un caz, nu poate fi calculată pe baza riscurilor acoperite.

Principii de funcționare:

- Toți membrii participă în mod democratic în structurile de conducere a societății mutuale.
- Membrii au drepturi și obligații egale, independent de primele plătite pentru acoperirea de asigurare sau de riscuri sociale previzibile.

- Alocarea excedentelor urmează două principii: formarea unui patrimoniu propriu care va servi drept garanție pentru ca societatea mutuală să-și îndeplinească angajamentele; distribuția profiturilor obținute între toți participanții.

Putem distinge societăți mutuale de sănătate (care garantează acoperirea costurilor pe care securitate socială nu le acoperă), societăți mutuale de asigurări (care asigură bunuri, precum și persoane fizice sau juridice, în conformitate cu principiile comune și legislația privind asigurările).

În Spania, în anul 2009, au fost identificate 403 societăți mutuale și 2,45 milioane de membri (*Raportul CEPES 2010*). În 2008, Franța a avut 6672 de societăți mutuale și 47 de milioane de membri (*Observatorul Național al ESS, CNCRES*).

## **Întreprinderile de Inserție**

În conformitate cu legislația spaniolă, întreprinderile de inserție sunt definite ca structuri de ucenicie, sub forma unei societăți comerciale al cărei scop este de a permite grupurilor dezavantajate să acceseze locuri de muncă, prin realizarea unei activități de producție. Pentru aceasta, este stabilit un proces de integrare, în cursul căreia se stabilește o relație de muncă convențională.

Aceste structuri sunt destinate persoanelor aflate în situații de excludere (inactive sau înregistrate ca solicitanții de locuri de muncă), care se confruntă cu dificultăți semnificative în accesul pe piața forței de muncă. Acești oameni se încadrează în următoarele categorii: beneficiarii de ajutor social, șomerii de lungă durată, tinerii șomeri care nu au finalizat perioada de educație obligatorie, ex-dependenții de droguri aflați în procesul de reabilitare și reintegrare socială, deținuții din închisori, foști deținuți șomeri, minorități etnice, imigranți și persoane care își asumă responsabilitatea exclusivă a familiilor lor și în situații de excludere.

Întreprinderea oferă acestui public un itinerar de integrare, mai precis un plan de lucru personalizat care vizează integrarea pe piața muncii.

Cerințe pentru a obține statutul de întreprindere de inserție:

- Cel puțin 51% din capitalul social trebuie să fie deținut de o organizație socială sau o organizație fără scop lucrativ.

- Numărul de angajați în procesul de integrare trebuie să fie semnificativ (cel puțin 30% din locurile de muncă). Acest procent variază în funcție de regiunea în care se află structura. Euskadi: minimum doi muncitori; cel puțin 40% din personal în primii trei ani, 50% din al patrulea an și maxim de până la 75%. Navarra: între cinci și douăzeci de angajați, reprezentând cel puțin 60% din numărul total de angajați.

- Cel puțin 80% din rezultatele obținute sau excedent obținut pentru fiecare exercițiu financiar trebuie să fie folosit pentru îmbunătățirea sau dezvoltarea structurilor de producție și de inserție.

În Spania, există 183 de întreprinderi de integrare cu 3140 de angajați (*Raportul CEPES 2010*).

### **Centre specializate de muncă**

În conformitate cu legislația spaniolă, centrele specializate de muncă sunt întreprinderi al căror scop este de a asigura un loc de muncă plătit persoanelor cu dizabilități, oferind în același timp un serviciu personalizat de asistență socială. Ele au o activitate economică, înregistrată în piață.

Cerințele pentru a obține acest statut:

- Un studiu economic ar trebui să fie efectuat în avans pentru a confirma viabilitatea proiectului.

- Orice persoană fizică sau juridică, publică sau privată, care are capacitatea de a-și exercita capacitatea juridică ca un angajator (societăți, asociații, fundații, etc.) poate fi promotorul unui centru de locuri de muncă specializate.

- Personalul trebuie să fie format din cel puțin 70% persoane cu dizabilități având un procentaj de invalide de cel puțin 33%.

- Întreprinderea trebuie să garanteze angajaților cu dizabilități un sprijin permanent la nivel personal și social, prin facilitarea accesului acestora în lumea întreprinderilor obișnuite.

În Spania, există 443 centre specializate de muncă, cu 27.856 de angajați (*Raportul CEPES 2010*).

### **Asociațiile**

În Spania, conform legii nr. 5/2011 privind economia socială, numai asociațiile angajate în activități economice fac parte din sectorul economiei sociale. Structura socială este mai puțin dezvoltată decât în Franța, iar datele cantitative privind numărul de angajați, sectorul de afaceri, etc lipsesc.

### **Fundațiile**

Fundațiile, conform definiției din legislația spaniolă (foarte similară cu cea găsită în dreptul francez), sunt organizații fără scop lucrativ, ale căror creatori au ales să aloce patrimoniul lor la îndeplinirea unei lucrări de interes general, și într-un mod durabil.

În Spania, în prezent nu există date exacte cu privire la numărul de fundații, componența și activitățile lor. Raportul anual 2010 al CEPES (Confederația întreprinderilor spaniole ale economiei sociale) a raportat 16 fundații care lucrează în domeniul economiei sociale.

## **V – ECONOMIA SOCIALĂ ȘI DANEMARCA**

### **1) Sistemul global**

În anii 90, Danemarca a devenit o țară în care fiecare putea să dispună de un venit social garantat, calculat pe o bază individuală, nefiind influențat de situația de angajabilitate sau protecția socială. Această situație a fost posibilă datorită unui nivel foarte ridicat al alocațiilor și duratei acestora. Ea rezulta în egală măsură dintr-un drept al muncii foarte suplu, care permitea coexistența, totuși dificilă sau rară, între, pe de o parte opțiunea lăsată angajatorilor să angajeze sau să concedieze într-o manieră flexibilă, și pe de altă parte certitudinea securității atașate la niște venituri generoase pentru salariații concediați.

Trebuie să adăugăm la aceasta și faptul că un puternic consens social sprijinit de un corporatism bine organizat, a condus sectorul public, pornind atât din partea statului național, cât și din partea colectivităților teritoriale, la conceperea a numeroase măsuri sociale. Numeroase dispozitive de gestionare ale pieței muncii sunt administrate în cooperare cu aceste diverse niveluri de putere. Astfel, de exemplu, se propun șomerilor planuri de acțiune individualizate. Șomerul este astfel introdus într-un parcurs de calificare, semnând cu un serviciu public, un

contract de « angajare – formare » sau participând la o formă de studiu pe termen lung. În acest timp, veniturile individuale sunt certe dar condiționate de participarea activă la aceste inițiative.

Aceste principii – care se aplică tuturor nivelelor din viața economică daneză, incluzând și sistemul penitenciar – este numit « flexi securitate ». Astfel, Codul muncii este redus la un minim. Nu există salariu minim. Putem să concediem practic fără preaviz. Indemnizațiile de concediere sunt mici sau chiar nule dacă vechimea este mai mică de 12 ani. Considerăm, astfel, că aceste indemnizații sunt o frână a concedierilor. Aceasta a permis, în 2003, unui procent de 25% din muncitorii danezi să își schimbe slujba. Rata ajutoarelor de șomaj este ridicată, putând să atingă 90% din salariul pierdut, timp de un an. După câteva luni (între șase luni și un an), perioada de activare (planul individual) începe și persoana trebuie să accepte orice loc de muncă propus pentru a evita sancțiuni drastice.

Trebuie subliniat că un astfel de sistem nu poate fi posibil decât datorită puterii sindicale. În Danemarca, 80% din salariați sunt membrii sindicali. Aceasta face ca ceea ce nu este prevăzut în codul muncii poate să figureze în convențiile colective, și, poate fi deseori în avantajul muncitorilor. Astfel, dacă salariul brut orar este de 100 în Danemarca, el este de 79 în Elveția, 63 în Germania sau 51 în Franța.

Pe de altă parte, putem să notăm că accesul la educație și la serviciile de sănătate este universal și gratuit, că cetățenii au dreptul la o pensie publică la vârsta de 65 de ani, că accesul la cazare este garantat prin prezența cazării subvenționate și alocațiilor cu scop locativ atribuite persoanelor cu venit scăzut. Garanția resurselor este universală și nelimitată. Calculul cotizațiilor este făcut pe o bază națională și fără nici o diferență regională...

În Danemarca găsim un sector terțiar, constituit din ansamblul de ONG-uri și asociații care lucrează la rezolvarea problemelor sociale datorită sprijinului cvasi-exclusiv al voluntarilor și fără nici un recurs la finanțare publică sau la facturarea beneficiarilor serviciilor prestate. Este cazul, de exemplu, Asociației daneze de luptă contra cancerului (Kræftens Bekæmpelse) care oferă asistență și sprijin bolnavilor și familiilor acestora, printr-o rețea de profesioniști voluntari în domeniul sănătății. Aceste organizații sunt puține și împărțite pe categorii de intervenție și nu în funcție de referința ideologică. Marea majoritate sunt în serviciul membrilor acestora și nu în cel al colectivității. Sunt astfel foarte reprezentate în sectorul cultural, sportiv și timp liber pe când statul este foarte prezent în domeniul sănătății, educației și solidarității. Voluntariatul este foarte important, iar finanțarea publică este foarte scăzută. Donațiile și participarea financiară a beneficiarilor sunt destul de importante.

Pe de altă parte, economia socială daneză este reprezentată de întreprinderi « non profit » urmărind un obiectiv social, dar care evoluează pe o piață competitivă. Noțiunea de « non profit » (termen anglo saxon) este aceeași folosită de țările latine, adică « non comercial », dar există nuanțe, în special în ceea ce privește legătura cu autoritățile publice și funcționarea democratică.

Textele oficiale daneze specifică foarte clar « întreprinderile economiei sociale », precum definiția votată în 2010 care stabilea că « obiectivul unei întreprinderi a economiei sociale este de a ameliora condițiile de viață și de a produce o utilitate socială în domeniile următoare : afaceri sociale, ameliorarea mediului, sanitar și social prin:

- procese și produse inovatoare
- întreprinderi profesionalizate (fără a recurge la voluntariat)
- întreprindere privată sau colectivă (excluzând sectorul public)
- reinvestire a profitului pentru a întări obiectivul social al întreprinderii (organizație non profit) »

Aceste întreprinderi lucrează deseori în legătură cu autoritățile locale. Ca exemplu, școala Koføeds (Copenhaga) este un centru de formare privat și non profit care livrează o sumedenie de servicii de formare profesională, adăposturi de urgență, sprijin social față de un public foarte diversificat (imigranți, femei izolate, tineri abandonati...). Primăria remunerează serviciile oferite acoperind două treimi din resursele structurii, mai ales pentru că misiunea ei legală este să găzduiască cetățeni din Groenlanda aflați în dificultate.

În cadrul prerogativelor sale rezultate din descentralizare și ale politicii de externalizare a serviciilor sociale, primăria din Copenhaga a desemnat recent trei axe strategice pentru care ar dori să vadă apărând întreprinderi sociale:

- Participarea la crearea unei piețe mai incluzive.
- Favorizarea inovației în domeniul serviciilor sociale propuse în teritoriu.
- Creșterea apelului la parteneriatul public-privat-sector terțiar.

Cu toate acestea, « nu există cooperare instituționalizată între primărie și economia socială ca și sector ». Altfel spus, primăria este ordonatorul care apelează la prestatori capabili să pună în practică politicile publice. Întreprinderea socială, deci prestatorul politicilor publice ale primăriei, ar trebui să ocupe un loc din ce în ce mai important în peisajul capitalei daneze care va trebui să construiască regulile unui parteneriat public-privat între prestatorii de servicii și co-construcția de politici publice.

(Sursa : Philippe Chibani-Jacquot [www.essenregion.org](http://www.essenregion.org))

## **2) Societățile comerciale și asociațiile Andelsselskabe-ul sau cooperativa**

Danemarca este singura țară membră a Uniunii Europene care nu dispune de legislație proprie în ceea ce privește societățile cooperative. Cooperativele daneze au un statut de societate comercială cu răspundere limitată, nu în sensul SARL-urilor franceze, dar în sensul de societate comercială al cărei capital este deținut de angajați, care sunt responsabili doar pentru capitalul împrumutat.

## Mediul asociativ

### - *Introducere*

Constituția daneză garantează libertatea de asociere în articolul 78. Limitele libertății de asociere rezidă în interzicerea de a urmări scopuri violente, care incită la violență sau penale.

Danemarca este o țară bogată cu o cultură asociativă.

Orice persoană fizică sau juridică poate crea o asociație, singura condiție fiind să se întrunească o adunare generală constitutivă pentru a stabili scopul asociației și de a defini statutul. Semnarea statutului de către membrii săi și desemnarea unui comitet executiv dau naștere personalității juridice a asociației.

Organizațiile societății civile daneze sunt variate. Găsim asociații, organizații religioase sau politice, asociații locale, etc. Aceste organizații activează în diferite domenii: apărarea intereselor persoanelor cu dizabilități sau bolnavilor, protecția mediului sau apărarea animalelor, etc

Există de altfel, asociații specifice destinate imigranților sau refugiaților care acționează în domeniul cultural sau chiar politic. Ele au ca misiune să întărească legăturile lor cu populația daneză și să depășească prejudecățile.

### - *Voluntariatul*

În 1992, a fost înființat în Danemarca Centrul de Voluntariat pentru a promova și susține dezvoltarea voluntariatului social. Centrul este o instituție independentă susținută de Ministerul Afacerilor Sociale. El furnizează organizațiilor mijloace și metode pentru a dezvolta un mediu atractiv pentru voluntariat. El propune de altfel și o gamă de servicii pentru a susține voluntarii și organizațiile non profit. Centrul furnizează în egală măsură informații privind asistența socială voluntară și își oferă serviciile autorităților publice și organismelor care cooperează cu ONG-urile. Centrul propune voluntarilor, anual, cursuri și seminarii gratuite care îi formează pe anumite subiecte.

Danemarca scutește de taxe toate prestațiile efectuate de asociațiile de caritate sau alte organizații non profit în cadrul activităților acestora. Danemarca aplică de altfel o scutire de taxe generală pentru bunurile furnizate de magazinele second hand și beneficiul este în totalitate folosit în scopuri caritabile sau de interes public, cu condiția ca magazinul să vândă doar bunuri folosite primite fără contraparte și ca acest magazin să angajeze doar voluntari.

## 3) *Politica de angajare*

Am văzut că partenerii sociali joacă un rol central și pozitiv pe piața muncii în Danemarca. Astfel, sarcina negocierii condițiilor salariale și de muncă este în mare măsură încredințată salariaților și angajatorului. Mai mult, partenerii sociali au o mare influență asupra elaborării politicii pieței muncii. Aceasta nu este doar un avantaj pentru salariați și angajatori; acest model are mari avantaje pentru comunitate în ansamblul său, ceea ce se traduce în special prin faptul ca piața muncii din Danemarca este una dintre cele mai liniștite din lume.

La ora actuală, piața muncii daneză este caracterizată de o dezvoltare economică pozitivă. Această dezvoltare pozitivă are ca și consecință o scădere considerabilă a șomajului, în mod special în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată. În centrul politicii actuale a pieței muncii se găsesc inițiative care contribuie la menținerea bazei dezvoltării economice pozitive și la continuarea dezvoltării unei societăți caracterizate prin bunăstare.

Ministerul Muncii danez își asumă responsabilitatea pentru diferitele sectoare vizate de muncă:

- Sistemul convențiilor colective.
- Ofertele pentru șomeri și regimul de concedii.
- Sistemul de asigurare-șomaj
- Agenția națională pentru ocuparea forței de muncă
- Formarea profesională continuă
- Egalitatea pe piața muncii
- Reglementarea mediului de muncă.

## 4) *Modelul danez al pieței muncii*

Modelul danez al pieței muncii poate fi descris pe scurt plecând de la următoarele trei caracteristici:

- Colaborarea tripartită
- Organizații puternice, atât de partea salariaților, cât și de partea patronatelor.
- Convenții colective constituind cea mai importantă sursă de drept din domeniul dreptului muncii.

### - *Politica activă a pieței muncii*

Politica activă a pieței muncii se poate rezuma la două obiective principale : asigurarea că întreprinderile găsesc mâna de lucru necesară și asigurarea că șomerii care au dreptul la indemnizațiile de șomaj pot primi o ofertă de muncă sau de formare care să le permită să se reintegreze pe piața muncii.

- *Serviciul de plasament* este nucleul acțiunii ANPE pentru a asigura întreprinderilor forța de muncă necesară – un serviciu de care beneficiază în același timp cei care își caută un loc de muncă / de formare, dar și întreprinderile. O altă sarcină importantă constă în a urmări evoluția pieței muncii și de a furniza autorităților naționale și comunale informații și evaluări referitoare la piața muncii.

Ținând cont de rata șomajului care persistă, o parte considerabilă a resurselor ANPE sunt alocate acțiunilor particulare pentru șomerii care au dreptul la alocații de șomaj. Acțiunea în favoarea șomerilor care nu sunt asigurați, dar care au dreptul la ajutor direct revine Ministerului Afacerilor Sociale.

În afară de serviciul de plasament obișnuit, acțiunea pentru a reintegra șomerii pe piața muncii este compusă dintr-un larg evantai de măsuri dintre care cele mai importante sunt formarea și stagiile de inițiere în viața profesională.

Șomerii cu vârsta mai mică de 25 de ani având dreptul la alocații de șomaj și care nu și-au terminat formarea care să le ofere o calificare profesională au, după un șomaj cumulat de 6 luni, pentru o perioadă de 9 luni, dreptul și obligația să urmeze un curs de formare de 18 luni. Tinerii care au o experiență profesională de 2 ani pot să aleagă stagiul de inițiere în viața profesională în locul cursului de formare.

Șomerii având drept la alocații de șomaj care au o vârstă mai mare de 25 de ani sau care au completat o formare cu o durată de minim 18 luni, au anumite drepturi și obligații în timpul perioadei de indemnizație de 5 ani. În primii 2 ani ai acestei perioade, numită și perioadă de prestare, șomerii primesc ofertele în funcție de nevoi. În timpul ultimilor 3 ani, numiți și perioadă activă, șomerii au în același timp dreptul și obligația să primească oferte. Șomerul care refuză o ofertă convenabilă își pierde dreptul la indemnizația de șomaj.

### **5) Responsabilitatea socială a angajatorilor**

Înțelegerea RSI în Danemarca a evoluat, trecând de la accentul pus pe promovarea unei «piețe a muncii incluzive» la accentul pus pe «abordare internațională a RSI» și a unei «RSI strategice» care sunt concepte cheie în strategia guvernului în vederea promovării responsabilității sociale a întreprinderilor, lansată în mai 2008.

Conform strategiei, guvernul danez abandonează accentul important acordat anterior pieței muncii incluzive. Conform guvernului, întreprinderile au beneficiat de cele mai bune condiții pentru a atrage și păstra muncitori prin această abordare. Timp de 15 ani, piața muncii incluzivă a fost promovată prin lansarea a numeroase inițiative precum promovarea unui sistem de mentori pentru noii angajați veniți din grupuri defavorizate și prin subvențiile publice pentru indemnizațiile persoanelor cu dizabilități, a celor cu capacitate redusă de muncă sau a minorităților.

Cu această strategie, guvernul danez adoptă «abordarea internațională a RSI». Guvernul subliniază că RSI trebuie abordată folosind cadrul dat de Pactul mondial al ONU:

*(Lansat de către Secretarul general al Organizației Națiunilor Unite în iulie 2000, Pactul Mondial este un cadru de angajare voluntară prin care întreprinderile, asociațiile sau organizațiile non-guvernamentale, sunt invitate să respecte zece principii universale acceptate atingând drepturile omului, normele de muncă, mediu și lupta împotriva corupției. Aderenții trebuie să ateste în fiecare an punerea în practică a acestor principii într-o «comunicare privind progresul», raport care este publicat online pe pagina de internet a Pactului. Inițiativa, condusă de un secretariat restrâns, a cunoscut o puternică dezvoltare, totalizând 10.660 aderenți la sfârșitul lui 2012, dintre care 7071 întreprinderi.*

*Pactul Mondial și-a modificat progresiv nivelul de exigențe în raport cu aderenții săi, radiindu-i pe cei care nu transmit regulat comunicările asupra progresului (4011 la sfârșitul anului 2012) și a încheiat parteneriate cu organizații recunoscute, care au contribuit cu expertiza și legitimitatea lor. Întreprinderile care aderă la Pactul Mondial există într-un număr foarte mare de țări. Global Compact Franța este, cu mai mult de 700 de membri, una dintre cele mai mari rețele naționale. Această normă internațională constituie o inițiere în raportarea extra-financiară.*

#### **Cele zece principii:**

*P1 : Promovarea și respectarea protecției dreptului internațional referitor la drepturile omului în sfera lor de influență.*

*P2: Atenție sporită pentru a nu deveni complice la violarea drepturilor omului.*

*P3: Respectarea libertății de asociere și recunoașterea dreptului la negociere colectivă.*

*P4: Eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau silnică.*

*P5 : Abolirea efectivă a muncii copiilor.*

*P6: Eliminarea discriminării în materie de muncă și profesie.*

*P7: Aplicarea abordării precaute a problemelor referitoare la mediu.*

*P8: Promovarea unei mai mari răspunderi în ceea ce privește mediul.*

*P9 : Favorizarea optimizării și răspândirii tehnologiilor care respectă mediul.*

*P10: Acționarea împotriva corupției sub toate formele, incluzând extorcarea de fonduri și mită.)*

Guvernul se referă explicit la aplicarea convențiilor recunoscute pe plan internațional ca bază a RSI.

Un cadru danez pentru RSI fără nici o legătură cu principiile recunoscute pe plan internațional nu ar contribui în aceeași măsură la competitivitatea întreprinderilor daneze pe piața mondială.

În patru capitole, strategia propune 30 de acțiuni ce pornesc de la exigențe juridice, pentru a ține cont de RSI în rapoartele anuale a celor mai mari 1000 de întreprinderi, investitori instituționali, grupuri de investiții și întreprinderi publice; vegherea la asigurarea unei includeri sistematice ale prevederilor RSI în orice licitație publică viitoare pe baza convențiilor pe care se fundamentează Pactul Mondial al ONU ; stabilirea serviciilor de consiliere pentru întreprinderi prin intermediul reprezentanțelor daneze în străinătate

### ***Mențiune : Iată ce spunea DFDS, companie maritimă (20 Februarie 2013) :***

Această întreprindere dispune de 65 de vapoare și are 6000 de angajați. Ea asigură în special conexiunea prin feribot, Copenhaga/Oslo. Întâlnirea cu conducerea (Henrik Holck) are loc pe acest feribot.

DFDS lucrează cu High Five de 5 ani, dar ea avea deja experiență de lucru cu foști delincvenți. Marina a adăpostit întotdeauna persoanele aflate în dificultate sau persoanele care trebuiau să rupă relațiile cu un anumit mediu. Vaporul reprezintă organizația, ordine care nu pot fi ignorate.

Trebuie să ținem cont de faptul că absențele din mediu durează cât durează și călătoria, adică 15 zile în prezent.

Compania a cerut să participe la sistemul susținut de High Five. Ea a participat la numeroase dezbateri publice pentru a explica necesitatea ajutării deținuților, ... neuitând în același timp victimele... și ... relativizând experiențele negative. Imaginea globală rămâne în mare parte pozitivă. Multe întreprinderi au mijloacele necesare de colaborare. RSI provine din implicarea cetățenească; ea este un plus pentru societate.

DFDS a creat și o fundație pentru a veni în ajutorul copiilor care sunt victime ale bolilor și pentru persoanele bolnave care au lucrat în companie.

Printre altele, DFDS consideră că orice tânăr are dreptul la o a doua șansă. Punându-l în prezența unor persoane care îl privesc dintr-o nouă perspectivă, tânărul se poate repara, mai ales dacă i se oferă și un loc de muncă adevărat. Totuși, obiectivul primar nu este acordarea unui loc de muncă, ci re-socializarea.

Pentru ea, fiecare tânăr este diferit. Este necesară individualizarea muncii și competența sau cunoașterea modului de utilizare a acestor competențe ; calitate, nu cantitate. Un loc de muncă adaptat la fiecare caz reprezintă garanția succesului. Tânărul este, în pofida tuturor aspectelor, pus pe picior de egalitate cu ceilalți membri ai personalului.

În decursul ultimilor ani, s-a observat că 50% au rămas la muncă, 17% plecând pentru un alt loc de muncă. În ceea ce-i privește pe ceilalți, nu există date. Acest bilanț este pozitiv, dar nu împiedică adresarea de întrebări asupra eficacității, mai ales că ne aflăm într-o perioadă de criză în care păstrarea locului de muncă este importantă.

Ceilalți membri ai personalului sunt mândri să participe la acest sistem. Când un tânăr sosește, se decide cine va fi informat cu privire la situația lui. Un « mentor » îi este desemnat. El este legătura cu HIGH:Five

## **VI – ECONOMIA SOCIALĂ ÎN GERMANIA**

### ***1) Economia socială de piață***

Conceperea economiei sociale de piață vizează, pe de o parte, o mare liberalizare a activităților economice în raport cu reglementările impuse direct de stat, pentru ca dinamica pieței să poată să se dezvolte și ca cea mai mare prosperitate posibilă să fie atinsă ca urmare a unei soluții economice eficiente. Pe de altă parte, funcționarea economiei de piață trebuie să fie asigurată pe termen lung prin faptul că statul pune în practică condițiile generale ale dezvoltării pieței și asigură în special organizarea concurenței, a monedei și cursului de schimb, precum și a ordinii sociale. Organizarea economiei permite fixarea « regulilor jocului » pentru relația între actorii publici și privați în domeniul economic și în consecință principiile organizatorice ale economiei naționale.

La sfârșitul războiului, necesitatea absolută era de a reinnoi în întregime sistemul economic și politic al Germaniei. Economia dirijată de național - socialiști a fost înlocuită de un sistem de economie de piață. Organizarea ei a fost la început mai mult orientată spre economia socială de piață, atât de bine încât sistemul economic real care era în fază de dezvoltare în Republica Federală Germania a fost imediat calificat drept economie socială de piață. Dar, în decursul ultimilor cincizeci de ani, diferitele guverne au introdus numeroase elemente de o altă natură, până la punctul unde putem să ne întrebăm dacă sistemul economic german actual merită în continuare să poarte numele de economie socială de piață. Există doar o diferență între teoria originală și practica actuală.

### ***2) Fundamentele științifice ale concepției economiei sociale de piață***

*Liberalismul organizat reprezintă fundamentul economiei sociale de piață. Dezvoltarea acestui concept de politică organizațională a început înainte de 1945, adică în timpul dictaturii naziste. Interdependența între organizarea economică, juridică și politică joacă un rol foarte important. În continuare, economiști și juriști au lucrat împreună la dezvoltarea conceptului.* Ludwig Erhard a prezentat, într-un memoriu datat 1943-44, un program de economie de piață, liberă, axată pe performanță, în care organizarea și controlul condițiilor generale revenea statului.

Punctul central al economiei sociale de piață este că numai o organizație de economie de piață, datorită concurenței de pe piața bunurilor și factorilor (de producție) în același timp cu fixarea liberă a prețurilor, garantează cea mai bună aprovizionare a tuturor participanților pieței. Ea asigură, în plus, utilizarea eficientă a resurselor limitate și permite o creștere rapidă a prosperității.

### 3) Economia socială de piață a Republicii Federale Germania

Stabilirea unui sistem de economie de piață nu s-a dovedit o «evidență» politică în perioada postbelică. Dimpotrivă, în primii ani după război, opinia publică germană îi era mai degrabă potrivnică și partizana unei soluții de reconstruire prin măsuri de planificare, de conducere și de control al statului.

### 4) Acceptarea și nevoia de reforme

În procesul evoluției politice, protecția socială s-a transformat în decursul anilor într-o promisiune de asistență completă. Această promisiune este văzută astăzi ca irealistă în timp ce reducerile bugetare dureroase și adaptările sistemului social devin indispensabile. Acestea sunt necesare pentru ca Germania să poată rămâne competitivă la nivel mondial.

Pentru a reuși, trebuie să lupte eficient împotriva mentalității de asistență lăsând să se înțeleagă clar că subvențiile destinate menținerii existenței întreprinderilor și primele acordate pentru non-adaptarea salariaților scad competitivitatea sistemului economic și limitează posibilitățile politicii sociale pe termen mediu și lung. Protecția socială nu mai poate fi o asistență totală în sensul unei protecții împotriva tuturor riscurilor economice. Trebuie luat în considerare faptul că, în procesul de creștere, trebuie luate decizii de către directorii de întreprinderi și de către salariați (în mod special în cazul alegerii profesiei) care presupun anumite riscuri. Ideea centrală a economiei sociale de piață constă în considerarea cetățenilor unei țări ca și o comunitate supusă riscurilor. Ajutoarele colective nu trebuie furnizate cu intenția de a da o siguranță totală, ci de a permite adaptarea, formarea continuă sau de a facilita un nou început pentru susținerea inițiativei private, astfel încât să se evite în caz de criză o cădere fără oprire.

(note extrase din [www.tatsachen-uber-deutschland.de/.../leconomie/.../un-model-perfor...](http://www.tatsachen-uber-deutschland.de/.../leconomie/.../un-model-perfor...)  
[www.web.cbenm-beespo.be/website/.../Tiers\\_secteurs\\_en\\_F\\_et\\_D](http://www.web.cbenm-beespo.be/website/.../Tiers_secteurs_en_F_et_D) [www.babla.fr](http://www.babla.fr))

## VII - ANTERPRENORIATUL SOCIAL ȘI RESPONSABILITATEA SOCIALĂ A ÎNTREPRINDERILOR

### 1) Contextul RSI

Responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI) pornește de la principiul conform căruia întreprinderile nu există independent, autonom, ci fac parte integrantă din societatea noastră. Întreprinderile responsabile din punct de vedere social acceptă și își asumă responsabilitățile. Ele integrează în activitățile lor considerente sociale și de mediu și le pun pe picior de egalitate cu celelalte considerente financiare și economice. Ele sunt atente la ceea ce numim cei trei «P»: people, profit, planet (oameni, profit, planeta). Aceste întreprinderi își asumă pe propria răspundere abordarea acestei tematici în relația cu angajații, acționarii, furnizorii, clienții și consumatorii lor, vecinii, autoritățile publice și alte părți participante.

Această noțiune de RSI este asociată în general cu cea de «dezvoltare durabilă», adică o dezvoltare care răspunde nevoilor prezentului fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a răspunde nevoilor lor. Acest concept de dezvoltare sustenabilă are trei stâlpi:

- mediul
- socialul
- economicul.

### 2) Evoluția

Societatea civilă cere din ce în ce mai mult luarea în calcul a acestor trei stâlpi. Această cerere este în creștere de când problemele de mediu planetare sunt formulate în fiecare zi în forță, începând cu anii 1960. Astfel, la rândul lor, societățile comerciale integrează și ele aceste preocupări sociale, de mediu și economice în activitățile lor și în interacțiunile lor cu părțile implicate, pe o bază voluntară. Aici se observă contribuția întreprinderilor în cadrul acțiunilor ce vizează dezvoltarea sustenabilă.

Această evoluție nu este chiar nouă. O astfel de sensibilizare survine în general când ies la suprafață anumite amenințări care planează asupra întreprinderilor.

*Exemplu:* în secolul XIX, apariția paternalismului în întreprinderile europene după apariția sindicalismului.

Astăzi, pe lângă îngrijorările referitoare la mediu, globalizarea și repercusiunile ei asupra condițiilor de muncă dau o nouă trăsătură RSI. Contestarea alter - globalizante a unei economii neoliberale, ghidate doar de profit, criticile din ce în ce mai puternice privind politicile economice ale Comisiei Europene, lucrează în favoarea acestui concept.

### 3) Definiție

Responsabilitatea întreprinderilor, responsabilitatea organizațiilor, inițiativele cetățenilor (întreprinderea are în același timp drepturi și obligații), răspundere socială a întreprinderilor, răspunderea societală a întreprinderilor.

Dintre toate aceste cuvinte, ultimele sunt preferate în general pentru că cuvântul «societal» este mai larg decât cel de «social»; el înglobează aspectele economice și de mediu.

**Comisia Europeană** vorbește de responsabilitatea socială a întreprinderilor pentru a descrie un concept care descrie integrarea voluntară, de către întreprinderi, a preocupărilor sociale și de mediu în activitățile comerciale și relațiile lor cu părțile implicate.

**Guvernul Belgian** (prin intermediul Comisiei interdepartamentale de dezvoltare durabilă) o descrie ca pe un proces permanent de ameliorare, în cadrul căruia întreprinderile integrează voluntar, sistematic și coerent considerente de ordin social, de mediu și economice în gestionarea globală a întreprinderii. Consultarea cu părțile implicate (acționari, sindicate ...) ale întreprinderii constituie o parte integrantă a acestui proces dinamic.

El este exercitat dincolo de respectarea strictă a legilor. Aduce valoare adăugată. Se exercită atât la nivel local cât și global, la nivelul metodelor de aprovizionare, al sub-contractării, al bunăstării personalului, al sănătății, al amprentei ecologice a întreprinderii... Nu ajută la nimic să ne bucurăm de calitatea unui bun, dacă este produs printr-o creștere importantă a poluării.

Acest proces este exercitat atât în activitățile propriu zise cât și în dialog, pentru că datorită acestuia întreprinderile ar putea cunoaște nevoile și așteptările persoanelor care le compun și care le înconjoară.

Acest tip de acțiune nu poate fi confundat cu sponsorizarea. Aceasta din urmă este condusă într-o manieră separată de activitatea întreprinderilor. RSI este un tip de acțiune mai largă, care se adaptează la toate nivelele, la toate meseriile întreprinderii, peste tot unde este recunoscut ca fiind eficientă.

RSI se traduce sau ar trebui să se traducă în diferite moduri, în cele trei sectoare (economic, social și de mediu), știind ca sunt clădite unul în altul, respectiv:

- Definirea unei etici, formalizate printr-o cartă,
- Punerea în relație cu părțile implicate în întreprindere,
- Alcătuirea de programe de gestiune de riscuri,
- Supraveghere atentă a principiilor de securitate,
- Atenție asupra mediului, socială, societală și juridică pentru a analiza contextul întreprinderii, pentru a detecta orice fel de informații,
- Proiecte de gestiune a cunoștințelor în ajutorul inovației,
- Programe de asigurare a calității,
- Comunicare internă și externă, pentru o mobilizare eficientă.

Toate acestea au drept *utilitate* permiterea unei mai bune guvernări, unei mai bune reflexii asupra acțiunilor, o mai bună structurare a relațiilor cu părțile implicate.

Toate acestea nu pot constitui altceva decât *câștig* pentru întreprindere:

- O mai bună gestiune și anticipare a schimbărilor și riscurilor sociale,
- Asigurarea unei mai bune stăpâniri a riscurilor sociale și de mediu,
- Obținerea unui impact pozitiv asupra calității locului de muncă,
- Acționarea asupra calității competențelor, coeziunea cu locul de implementare, asupra calității furnizorilor și a sub-contractorilor.
- Beneficiul unei mai bune reputații și a unei mai bune imagini pe lângă consumatori și investitori.

#### **4) Rolul Statului și ONG-urilor în ceea ce privește dialogul social**

Pentru a ajuta întreprinderile care au îmbrățișat conceptul de RSI, ONG-urile au intrat pe acest teren care în general era rezervat sindicatelor.

În fața acestui strigăt de ajutor, anumite autorități publice au reacționat ca să încadreze aceste diverse inițiative. Aceasta provoacă multiplicarea persoanelor care intervin, însă aceștia nu sunt deloc obișnuiți să lucreze împreună. Atât dialogul social cât și rolul actorilor sunt afectate.

##### a) Ce loc ocupă Statul?

Trebuie să fie el promotorul, încadratorul? Abordarea voluntară este compatibilă cu elaborarea de noi legi, cu riscul de frânare a inovației? Este normal ca Statul să intervină într-un domeniu care repune în cauză exact maniera sa de funcționare?...

RSI se declină printr-o serie de coduri de conduită, de carte, de declarații, de etichete, de inițiative voluntare ale întreprinderilor. Pentru a fi valabile, aceste angajamente trebuie să fie verificate, controlate. Pentru aceasta, s-a creat o piață privată de control. Or, valoarea controalelor este cea care dă credit inițiativei. Deci, puterile publice se implică, mai ales la acest nivel sub diverse forme :

- Stabilirea normelor RSI
- Aplicarea normelor RSI
- Informare, control, sancțiuni...

căci pentru ele, RSI nu trebuie să servească doar imaginii de marcă a întreprinderii.

*Exemplu:* legea franceză din 15 mai 2001 referitoare la noile reglementări economice (pentru întreprinderile cotate la bursă) conține un articol 116 care privește metoda prin care întreprinderile iau în calcul consecințele sociale și de mediu în activitatea lor.

##### b) Ce loc ocupă ONG-urile?

Apariția lor a complicat raportul tradițional între sindicate și angajatori. Negocierile devin mai puțin formale, mai puțin transparente. Puterea sindicatelor scade și deci cea a angajatorilor crește. Rapoartele între sindicate și ONG-uri sunt tensionate.

Aceste ONG-uri se forțează să pună pe primul plan interesul diversității la angajare. Angajarea de persoane provenind din orizonturi diferite poate să fie o sursă de bogăție. Diversificând personalul, accesăm la informații multiple, descoperim noi puncte de vedere, noi competențe, alte metode de abordare a problemelor. O reuniune de diferențe poate permite creativitatea. Faptul că, un muncitor este angajat pentru « diferența » să conferă valoare și motivație, ceea ce este în beneficiul angajatorului.

Clienții întreprinderii sunt și ei diversificați. Aceștia ar trebui să aibă satisfacția de a putea recunoaște în întreprindere muncitori apropiați de ei. Aceasta ar trebui să faciliteze comunicarea și înțelegerea.

Imaginea întreprinderii devine astfel cea a unei întreprinderi deschise și tolerante.

RSI se dezvoltă astfel cu ajutorul autorităților publice și ONG-urilor.

### **5) Organizațiile interguvernamentale**

RSI se dezvoltă și datorită inițiativelor interguvernamentale. Aceste intervenții se traduc prin diferite niveluri de obligații care iau forma recomandărilor, normelor voluntare care sunt sau nu impuse la diferite nivele de legislațiile naționale.

Toate aceste inițiative vizează crearea unui cadru de înțelegere comun al tuturor actorilor RSI. Majoritatea acestor norme și standarde devansează și/sau operaționalizează legile naționale care rămân până în aceasta zi puțin constrângătoare. Astfel, cu aceste inițiative, există omogenizarea practicilor RSI și clarificarea așteptărilor societății față de întreprinderi.

#### **a) Națiunile Unite**

Lucrează pe aceasta temă cu Programul Națiunilor Unite pentru mediu și mai ales cu **Pactul mondial (Global Compact)**. Acesta a fost constituit după o licitație lansată de Secretarul General Kofi Annan, la data de 26 iulie 2000. Această inițiativă internațională vizează crearea unei rețele compuse din marile întreprinderi, organismele Națiunilor Unite, sindicate și societatea civilă, pentru a promova cele zece principii în domeniul protecției mediului, drepturilor omului, dreptului muncii și lupta împotriva corupției.

Aceste zece principii sunt inspirate din Declarația universală a drepturilor omului, din Declarația referitoare la principiile și drepturile fundamentale ale muncii a Organizației Internaționale ale Muncii, și din Declarația de la Rio asupra mediului înconjurător și dezvoltare, și a Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției. (A se vedea mai sus)

Este vorba aici doar de un instrument de orientare și incitare, fără nici o valoare juridică. Dar, în caz de aderare, participanții sunt obligați să stabilească în fiecare an o comunicare asupra progresului îndeplinit. În acest caz este posibilă utilizarea unui logo specific.

#### **b) Organizația internațională a muncii**

Lucrările sale în vederea stabilirii de directive internaționale în domeniul competenței sale s-au concretizat în *Declarația principiilor tripartite despre întreprinderile multinaționale și politica socială*

[www.ilo.org/public/lib.doc/ilo/2002/102809\\_135\\_fran.pdf](http://www.ilo.org/public/lib.doc/ilo/2002/102809_135_fran.pdf)

Bazându-se pe o serie de convenții și recomandări internaționale cu bătaie universală, aceste principii sunt destinate ghidării întreprinderilor multinaționale, guvernelor, angajatorilor și angajaților în domeniul precum munca, formarea, condițiile de munca și de viață, relațiile interne și externe.

#### **c) Banca Mondială**

care a publicat recomandări și propune un curs pentru sensibilizarea întreprinderilor.

#### **d) Oficiul pentru cooperare și dezvoltare economică**

și *Principiile sale directorii* din 1976, revizuite în 2000 și în 2010. Acestea sunt simple recomandări.

Aceste Principii (exhaustive) se adresează întreprinderilor multinaționale și constituie norme de comportament responsabil. Toate țările, care au subscris la aceste Principii directorii, se angajează să promoveze și să vegheze la respectarea lor de către întreprinderile multinaționale. Fiecare țară a implementat un *Punct de contact național* (PCN) care are drept misiune punerea lor în practică în mod eficient. [www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf)

#### **e) Europa**

Dorește de asemenea să dezvolte o politică voluntaristă. Uniunea Europeană susține conceptul de RSI de cel puțin zece ani. În cadrul strategiei de la Lisabona, Uniunea vrea ca întreprinderile europene să se implice mai mult în favoarea unei dezvoltări durabile, ameliorarea calitativă și cantitativă a muncii, a creșterii și a RSI.

În 2001, pentru a promova un cadru european al RSI, Europa publică un *Carnet verde*.

[www.europa.eu/legislation/n26039\\_fr.htm](http://www.europa.eu/legislation/n26039_fr.htm)

În acest document este vorba despre lansarea unei mari dezbateri despre felul în care Uniunea Europeană ar putea promova RSI atât la nivel european cât și internațional, și mai ales, despre mijloacele de exploatare la maxim a

experiențelor existente, despre încurajarea dezvoltării de practici inovatoare, despre ameliorarea transparenței și întărirea fiabilității evaluării și validării diverselor inițiative realizate în Europa. A fi responsabil social înseamnă nu numai satisfacerea pe deplin a obligațiilor juridice aplicabile, dar și să mergem mai departe și să investim "mai mult" în capitalul uman, mediul înconjurător și părțile participante.

Experiența dobândită cu investițiile în tehnologii și practici comerciale responsabile din punct de vedere ecologic sugerează că mergând mai departe de respectarea legislației, întreprinderile pot să își crească competitivitatea și să aibă impact direct asupra productivității.

Aceste practici responsabile social ating investiția în capitalul uman, sănătate și securitate, managementul schimbării, dar și managementul resurselor naturale folosite în producție.

În 2002, Uniunea Europeană lansează *Forumul plurilateral european al RSI*; este vorba de o platformă de discuții între angajatori, sindicate, organizații profesionale, ... cu recomandări la cheie.

În 2006 Comisia Europeană prezintă în fața Parlamentului European, Consiliului și Comitetului economic și social, o *comunicare* precizând cum ar vrea să facă din Europa un pol de excelență în materie (COM(2006) 136 final). Aceasta trebuia revizuită în anul 2011.

[www.ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainab](http://www.ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainab)

Europa lansează și *Alianța europeană pentru RSI*. Aceasta este destinată încurajării RSI și aplicării sale. Ea constituie un cadru politic general pentru inițiativele luate în acest domeniu de către actorii vizați (multinaționale, întreprinderi mari, PME, organizații profesionale, ...) Ele ar trebui să sensibilizeze asupra problematicii, ameliorarea parteneriatelor, cooperării.

Europa a elaborat de asemenea un *raport (2009/2201 (INI) (propunere de rezoluție)*, depus la data de 11.11.2010, conținând un anumit număr de propuneri de sugestii, ca de exemplu, la punctul J.3 « RSI trebuie să se extindă la noi domenii precum organizarea muncii, egalitatea șanselor și includerea socială, lupta împotriva discriminărilor și dezvoltarea educației și formării de-a lungul vieții... » [www.beswic.be/fr.news.board/europe\\_report](http://www.beswic.be/fr.news.board/europe_report)

## 6) Mai există și alte unelte

### a) Inițiativele naționale NON guvernamentale

Exemplu : Confederația generală a întreprinderilor din Maroc (2006) care a pus în aplicare o eticheta CGEM pentru RSI care este o recunoaștere solemnă a respectului angajamentelor care trebuie respectate, aparate și promovate.

### b) Inițiativele naționale sau internaționale guvernamentale

Este vorba de etichete de calitate precum:

**Standardul SA 8000** (certificat): a fost conceput la sfârșitul anilor 1990 de către un ONG american (SAI). Este bazat pe marile convenții internaționale. El apără condițiile de muncă decente (munca copiilor, munca forțată, timpul de muncă, igienă și securitate, practici organizaționale, remunerări, discriminări, dreptul de adunare, managementul resurselor umane). Permite întreprinderilor să comunice mai bine cu părțile participante.

Este un cod de conduită pentru întreprinderi, orientat spre aspectele sociale ale dezvoltării durabile.

**Norma ISO 14001**, în ceea ce privește mediul înconjurător.

**Norma ISO 26000**, internațională, semnată de numeroase țări, publicată la data de 1 Noiembrie 2010. Nu este vorba de o normă «certificabilă» ci de un ghid de linii directoare, propus întreprinderilor și organizațiilor.

Ea definește RSI ca fiind controlarea de către aceasta «a impactului deciziilor și activităților sale asupra societății și asupra mediului înconjurător, care se traduce printr-un comportament etic și transparent care contribuie la dezvoltarea sustenabilă, inclusă fiind sănătatea și starea de bine a societății, care ia în calcul așteptările părților participante, respectă legile în vigoare, fiind în același timp coerentă cu normele internaționale de comportament, și care este integrată în ansamblul organizației și pus în practică în relații.» [www.wikipedia.org/wiki/ISO\\_26000](http://www.wikipedia.org/wiki/ISO_26000)

**Norma SD 21000**, franceză, publicată în 2003 de către asociația ANFOR. Este un ghid pentru luarea în considerare a mizelor dezvoltării sustenabile în strategia și managementul întreprinderii.

Trebuie menționată de asemenea, în ceea ce privește Franța, **eticheta "responsabilitate socială"**, în 2004, căreia îi este garantată o etică de bune practici sociale cu actorii lanțului relației cu clienții.

Legitimitatea acestei etichete a fost întărită în 2007 prin crearea unei asociații destinate promovării și dezvoltării RSI. În 2009, criteriile de evaluare au fost refixate precum urmează.

- recrutarea
- primirea și integrarea salariaților
- urmărirea carierei
- integrarea muncitorilor cu dizabilități
- reconversia și fidelizarea salariaților

- barometrul social al întreprinderii
- dialogul social
- analiza detaliată a procesului de formare
- supravegherea și observarea electronică în ceea ce privește viața privată
- condițiile de muncă...

[www.alrs.asso.fr/pageLibre00010134.html](http://www.alrs.asso.fr/pageLibre00010134.html)

Întreprinderile, în cadrul programelor lor de dezvoltare durabilă, pun în practică panouri de bord, care conțin cele patru nivele vizate (mediu înconjurător, social, economic și guvernanta) și indicatori de gestiune.

Agențiile de evaluare, create la sfârșitul anilor 1990, evaluează și notează întreprinderile, după propriile metodologii. Ele se bazează pe documente publice, chestionare și rezultatele întrevederilor cu responsabilii întreprinderii.

## 7) În Belgia

### a) În planul său federal de dezvoltare durabilă 2009-2012

Belgia estimează că punerea în practică a RSI este o necesitate. De altfel, încredințează comisiei interdepartamentale de dezvoltare durabilă, misiunea de elaborare a cadrului de referință al RSI în Belgia care începe să funcționeze din aprilie 2006. Acest cadru comun tuturor autorităților țării oferă o viziune, un limbaj și o definiție coerentă a RSI pentru a permite tuturor părților participante să lucreze bazându-se pe aceleași texte. El reamintește normele și valorile internaționale în materie de drepturile omului, muncă, mediu înconjurător, protecția consumatorilor, sănătate, lupta împotriva corupției, precum și directivele și normele internaționale transversale relative la dimensiunea internațională a RSI. *Acesta este planul de acțiune federal.*

### b) În Valonia, a se vedea [www.rse.wallonie](http://www.rse.wallonie).

## 8) Concluzii

Din ce în ce mai multe întreprinderi se servesc de aceasta referință RSI invocând distribuții de preț, anunțând participarea lor la acțiuni caritabile, glorificând propriile lupte împotriva foametei, prezervarea speciilor pe cale de dispariție și starea de bine a personalului lor. Toate acestea pentru a-și împodobi blazonul.

Se observă că, în Statele Unite, de exemplu, doar 18% din populație mai are încredere în industriașii lor.

Aceste manifestări de bună conștiință trebuie depășite. Trebuie depășită superficialitatea, frazele frumoase și, de partea cealaltă, trebuie sporite acțiunile semnificative. Ele trebuie să meargă dincolo de simpla respectare a legii, sau de raționamentul simplu care constă în a gândi că acțiunea condusă în domeniul social sau al mediului înconjurător financiar nu este interesantă decât dacă finanțarea se regăsește în contul său. RSI nu este nici un obiectiv, nici o opțiune ci un cadru care conține și provocări și oportunități de descoperit. Ea implică activități voluntare care reprezintă în mod veritabil măsura a ceea ce crede compania că este bine să facă. Aceste acțiuni sunt legate de un tip de societate în care credem, pe care vrem să o construim. Ele își au rădăcinile în învățăturile din Cartă, din Principiile Directoare, din Declarațiile solemne, dar și din drepturile omului, justiție socială, democrație, adică într-un sistem care pornește de la nevoile omului și nu din necesitatea de putere a unora.

Compania poate veghea la comunicarea liberă în interior, pentru ca interesele personale ale angajaților să fie exprimate. Atunci facem solidaritate și nu caritate.

Când sunt ascultate drepturile fundamentale ale personalului, când există consultații, dorința de a face să trăiască relațiile profesionale constructive, nu putem decât să dezvoltăm un sens social. Inițiativele voluntare, acțiunile concrete au mai mult ca sigur mai multe șanse de a reuși când ele se bazează pe forțele vii ale întreprinderii și pe un proces democratic. Atunci ne aflăm în dezvoltarea durabilă.

Deci, ar trebui să luăm inițiativa de a angaja un deținut liberat condiționat sau un fost deținut?

*Este un om periculos care ar putea recidiva.*

Nu. El și-a plătit datoria față de societate.

*Este un exclus acrit și răzbunător.*

Nu. Este un om slăbit și trist care trebuie ajutat.

*Este de datoria autorităților publice, sau a organizațiilor specializate să facă ceva.*

Nu. Este problema tuturor. Nu sunt oare întreprinderile cele mai indicate în a face angajări? Nu ele creează locurile de muncă? Pentru că Munca conduce la reintegrare!

*Întreprinderile sunt aici pentru a-i îmbogăți pe conducătorii lor.*

Nu. Aceasta bogăție trebuie să fie utilizată și în scopuri societale. Sigur, întreprinderile nu sunt biserici, dar ele trebuie să fie pentru cetățeni, să aibă o etică.

*Și dacă susținem întreprinderea în efortul ei de angajare de deținuți sau foști deținuți, dacă un ONG face munca de pregătire, de însoțire, urmărire, dacă oferă susținere psiho – socială, întreprinderea ar accepta ?*

Și dacă întreprinderea rămâne totuși reticentă, ar putea să se ocupe de:

- Primirea stagiabililor,
- Vizite explicative,
- Formare,
- Susținere financiară în cadrul acțiunilor conduse de alții spre beneficiul deținuților care trebuie reintegrați,
- Forumuri cu tematică
- Sensibilizare, prevenție,
- Pe scurt, tot ce se poate naște din bunăvoință.

## VIII – INTEGRAREA ȘI REINTEGRAREA SOCIALĂ

### Câteva reflexii mai aprofundate despre economia socială de inserție

#### 1) În Belgia

##### - Obiective

Economia socială de inserție se situează la intersecția dintre acțiunea socială, a formării și a activității economice. Ea vizează o acțiune continuă și globală având ca obiectiv socializarea (alinieră cunoștințelor și a stimei de sine), achiziția de competențe sociale (a deveni un cetățean activ) și profesionale (calificări) precum și participarea activă și solidară în activitatea economică. Este vorba de integrare socială și profesională în măsura în care munca vizează cu prioritate integrarea socială.

Mijloacele sunt variate și emană atât din inițiativele publice, cât și private, precum atelierele și întreprinderile de formare prin muncă (AFT și EFT), organismele de integrare socio-profesionale (OISP), întreprinderile de inserție, întreprinderile de muncă adaptată și atelierele protejate...

Economia socială de inserție se vrea complementară și non-concurentă cu mijloacele clasice.

În Belgia, putem să distingem patru forme de «parcurs de integrare» :

##### (a) O primă formă

este axată pe conceptul de piață a muncii tranzitorie. Este vorba de a procura pentru un grup țintă o *experiență de muncă*, legată sau nu de o formare oficială, în vederea trecerii către piața muncii normale. Aceste inițiative pot fi reunite sub numele generic de « inițiative de formare prin muncă ».

*Mențiune:* acestea înglobează « articolele 60 ». Măsura « Articolul 60§7 » permite celor care au dreptul la reintegrare socială sau la ajutor financiar social să fie angajați de un Centru Public de Ajutor social. Acest CPAS îi pune apoi pe acești angajați la dispoziția unei asociații sau a unei întreprinderi, care se angajează să ofere acestora o experiență de muncă ce poate fi valorificată pe piața muncii și să îi creeze efectivele (și nu să înlocuiască muncitorii cu contract normal cu muncitorii din articolul 60). CPAS poate să solicite o contribuție financiară la costurile salariale ale muncitorului pus la dispoziția asociațiilor sau întreprinderilor.

##### (b) O a doua formă

vizează crearea unui contract permanent. Într-o fază inițială, o subvenție (temporară și descrescătoare pe o perioadă de 4-5 ani) este prevăzută cu condiția ca grupul țintă și întreprinderea să devină concurențiali pe piața muncii tradiționale. Întreprinderile vizate sunt în principal *întreprinderi de inserție*, pentru care există un cadru legal în cele trei regiuni ale țării.

(c) O a treia formă de întreprindere vizează *integrarea subvenționată permanent* a celui mai defavorizat grup dintre doritorii de muncă pentru care se estimează ca imposibilă pe termen scurt trecerea către un loc de muncă obișnuit. Chiar dacă această trecere nu este exclusă, ea nu este impusă ca principiu de pornire. În acest segment se situează *întreprinderile de muncă adaptată (ETA)*. În principiu, participanții sunt inactivi de mai mult de cinci ani sau foarte marginalizați în diferitele câmpuri ale vieții sociale (școlar, familie, sănătate...). Activitățile atelierelor sociale se concentrează pe serviciile furnizate persoanelor (curățenie, ajutor familial, ajutor geriatric...), renovări și agricultură.

##### (d) În sfârșit, poate fi distinsă o a patra formă: *integrarea prin activitate semi formală*.

Finalitatea sa este încă imprecisă : reintegrarea în circuitul obișnuit nu este posibilă în mod deschis, dar nu este nici exclusă. « Munca » prestată urmărește o finalitate psihosocială (ocupație, contact social, a da un sens vieții) mai mult decât o funcție de integrare. Nu se acordă un salariu adevărat acestui tip de muncă, nici un veritabil statut de muncă, și într-o măsură mai largă, legislația în materie de protecția salariaților nu este aplicabilă aici – sau, cel mult se aplică parțial. Este vorba de Agențiile locale pentru locurile de muncă (ALE), centrele de « muncă terapeutică » și anumite servicii de proximitate bazate pe relațiile de reciprocitate mai mult decât pe munca formală (voluntariat, rețele de schimb, etc.).

##### - Definiție

Această noțiune a economiei sociale de inserție este definită în legea din 26 martie 1999 referitoare la planul de acțiune belgian pentru muncă 1998 care cuprinde prevederi diverse.

„Economia socială de integrare regroupează întreprinderile al căror obiectiv social este reintegrarea socială și profesională a solicitanților deosebit de dificil de plasat, prin intermediul unor activități producătoare de bunuri și servicii, și care răspund următoarelor condiții generale:

După faza de pornire, publicul vizat trebuie să fie ocupat sau în formare la limita a cel puțin 50% din efectivul total (NB : la Bruxelles, o întreprindere de integrare poate « scădea » la 30% din publicul țintă în personalul său de execuție);

Cel puțin 10% din personalul de încadrare din publicul țintă vizat trebuie să fie constituit din personal apt să conducă și să dezvolte programe de formare și ghidare socială;

Să fi adoptat forma juridică de asociație fără scop lucrativ, de societate cooperativă, de societate cu scop social sau alte forme juridice cu condiția ca obiectivele și finalitățile să fie de ordin social și colectiv;

Să nu aibă o majoritate a membrilor din organizațiile de gestiune care fac parte din sectorul public;

Să fie autorizate de către autoritatea competentă.”

#### - **Autorizația „întreprindere de inserție”**

Anumite organizații, care nu dispun de o autorizație regională în economie socială, pot solicita să fie recunoscute ca și întreprinderi de inserție federale în virtutea Hotărârii Ministeriale din data de 4 mai 2007 care definește procedura de autorizare a întreprinderilor de inserție publicată marți, 3 iulie 2007. Ea definește procedura prin care asociațiile și societățile pot obține recunoașterea ca întreprindere de inserție federală.

Întreprinderea de inserție (federală) este o întreprindere sau o asociație dotată cu personalitate juridică, ce are ca finalitate socială integrarea socială și reintegrarea pe piața muncii a șomerilor deosebit de greu de plasat, printr-o activitate de producere de bunuri și servicii.

În acest cadru, două aspecte sunt primordiale :

pe de o parte formarea și încadrarea muncitorilor provenind din grupurile țintă și

pe de altă parte, echilibrul între obiectivele sociale, economice și de mediu, altfel spus, antreprenoriatul responsabil din punct de vedere social.

(Date rezultate din „Analiza de complementaritate și eficacitate a instrumentelor de economie socială”) Contract de cercetare SSTC – N SO/H6/049 Secțiunea belgiană a CIRIEC)

## 2) În Franța

Primele SIAE (Structură de Inserție prin Activitate Economică) au apărut spre sfârșitul anilor 70. În aceea perioadă, criza economică urmează după treizeci de ani glorioși și provoacă o importantă creștere a șomajului. Integrarea prin activitate economică încearcă să aducă răspunsurile la această problemă a societății, considerând munca drept factor de autonomie, de legătură socială și de dezvoltare.

Publicul vizat este cel al șomerilor de lungă durată, foștii deținuți și, în general, toate persoanele în situație de fragilitate socială și profesională.

Integrarea prin activitate economică este definită prin legea orientării referitoare la lupta împotriva excluderii din 29 iulie 1998. Ea se concentrează în jurul reintegrării sociale, cu cazarea, reducerea datoriilor, ritmul de viață... (care determină apariția unei însoțiri individuale în funcție de situația persoanei), dar și reintegrării profesionale, cu experiența profesională, încadrarea și formarea în situația de producție. Activitățile se referă la producția de bunuri și servicii.

Legea din 29 iulie 1998 definește în același timp rolul actorilor IAE respectiv :

#### - **Atelierele și Șantierele de Integrare (ACI)**

ACI-urile apar în anii 90 în paralel cu întreprinderile de inserție pentru a aduce soluții inovatoare la nevoile în creștere ale persoanelor victime ale excluderii, prin desfășurarea de acțiuni de integrare prin activitate economică mai puțin formalizate și mai punctuale.

Statutul ACI este definit în codul muncii prin legea coeziunii sociale din 2005.

#### - **Asociațiile intermediare (AI)**

Ele luptă împotriva șomajului prin recrutarea de persoane rupte de piața muncii și prin punerea acestora, cu titlu oneros, la dispoziția particularilor, colectivităților locale și întreprinderilor. Ele efectuează activități care nu erau asigurate în condițiile economice locale și care nu necesită angajarea unui salariat cu normă întreagă, în principiu pe activități de întreținere (călcat, menaj, grădinarit, întreținerea spațiilor verzi...).

Ele asigură însoțirea și urmărirea itinerariului de reintegrare socială și profesională.

#### - **Întreprinderile de Muncă Temporară de integrare (ETTI)**

Statutul juridic este liber: asociație, SA, SARL...

Ele își propun misiuni de interimat pentru persoane la sfârșitul parcursului de integrare. Ele trebuie să aibă drept activitate contribuția la integrarea persoanelor aflate în reală dificultate, punându-le la dispoziția întreprinderilor cliente, datorită misiunilor de interimat, conform reglementării aferente întreprinderilor de muncă temporară și conform uzanțelor profesiei. Ele prevăd și acțiuni de urmărire – însoțire socială și profesională a persoanelor în dificultate.

#### - **Întreprinderile de inserție (EI)**

Întreprinderile de inserție (EI) sunt în general la capătul lanțului sistemului de integrare prin activitatea economică, înainte de reintegrarea pe piața muncii „clasice”. Sunt întreprinderi (sub statutul SA, SARL, asociație după legea 1901, EURL...) de producție de bunuri și servicii comerciale a căror activitate este organizată specific pentru a facilita reintegrarea prin exercitarea unei activități economice și printr-o susținere specifică a persoanelor aflate în procesul de integrare. Ele pot angaja persoane în mare dificultate fie cu contract pe perioadă determinată pentru o durată maximă de 24 de luni, fie cu contract de ajutor (contract de calificare sau adaptare, contract de ucenicie, contract de însoțire spre munca...).

### **- Regiile de cartier**

Ele au drept obiectiv menținerea și dezvoltarea ameliorării cadrului de viață pe un teritoriu definit, răspunzând la insuficiența sau inexistența unui serviciu, în primul rând în activitățile legate de menaj, servicii de proximitate, întreținerea de spații exterioare, și în al doilea rând în activitățile de construcție sau gestiune a gunoaielor menajere. Ele favorizează dobândirea de competențe tehnice și experiență profesională în rândul persoanelor salariate.

### **3) În Italia**

#### **- Cooperativele sociale**

Din anii 60, experiențe de utilizare a formei cooperative pentru activități de solidaritate în domeniul serviciilor au loc în Italia. Ele nu vor înceta să se multiplice. Inițiativele conduse de voluntari se dezvoltă pentru a pune în practică servicii precum reabilitarea și asistența persoanelor defavorizate, integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități și reintegrarea toxicomanilor, asistența pentru minorii cu dificultăți familiale și asistența pentru persoane fără domiciliu fix.

Alegerea formei cooperativei este reținută pentru a face cât se poate de bine față noilor provocări economice pe care le relevă activitățile sociale. Managementul democratic este de asemenea vizat. Aceasta creștere a cooperării sociale este datorată în mod special curențelor Statului-providență italian, acesta arătându-se incapabil să răspundă și să se adapteze nevoilor sociale și cererii de participare a cetățenilor.

Cooperarea socială s-a dezvoltat astfel fără un cadru juridic propriu, adoptând statutul cooperativ. Recunoașterea oficială a cooperării sociale nu intervine decât în noiembrie 1991 prin legea 381. Această lege fondează originalitatea cooperării italiene.

Ea instituie în particular un nou tip de cooperativă, numindu-l „social” și concentrându-l în două tipologii: cooperativele care se ocupă de serviciile sociale, sanitare sau educative, numite de tip A, și cele care desfășoară activități de integrare profesională pentru persoanele defavorizate, numite de tip B. Ea recunoaște explicit că astfel de cooperative urmăresc *„interesul general al comunității, în vederea promovării umane și integrării sociale a cetățenilor”* (în articolul 1). Recunoaște că persoanele angajate cu titlu voluntar pot fi membri ai acestor structuri. Recunoaște existența rapoartelor privilegiate între cooperativele sociale și administrațiile publice și le reglementează. Le recunoaște avantajele fiscale.

Pentru cooperativele de tip A, principalele filiere de activitate sunt astăzi serviciile de genul asistenței la domiciliu, comunitățile terapeutice, azilurile de bătrâni, creșele; publicul țintă este reprezentat de persoanele în vârstă, minorii, persoanele cu dizabilități, toxicomanii, bolnavii psihiatrici și bolnavii de SIDA.

Cooperativele de tip B se implică la rândul lor în agricultură, întreținerea de spații verzi, servicii de curățenie și salubritatea mediului, spălătorii, informatică, legătorie și tipografie, tâmplărie. Aceste activități sunt prestate de personalul cooperativei, adică de muncitori „normali” și de muncitori «defavorizați» precum persoanele cu dizabilități fizice și psihice, pacienți psihiatrici, toxicomani, deținuți beneficiind de măsuri alternative sau de adulți marginalizați. Pentru aceste cooperative de tip B, legea prevede ca un minim de 30% de posturi să fie rezervate persoanelor aflate în proces de integrare.

În decembrie 2004, numărăm 7100 de cooperative sociale în Italia, majoritatea reunite în consorții, care sunt cooperative de gradul doi. Aceste regroupări orizontale au favorizat creșterea cooperativelor sociale, dându-le în primul rând greutate în negocierea cu puterile publice.

Cooperativele italiene au cunoscut o astfel de creștere poziționându-se ca un partener privilegiat al autorităților publice, și mai ales în colectivitățile locale, în domeniul serviciilor de proximitate și de integrare. Astăzi, ele sunt din ce în ce mai deschise către o „clientelă” diferită de autoritățile publice, actorii privați care reprezintă actualmente mai mult de un sfert din structurile care fac apel la serviciile cooperativelor sociale.

(voir [www.alternatives-economiques.fr/cooperatives-sociales-italiennes\\_fr\\_art...](http://www.alternatives-economiques.fr/cooperatives-sociales-italiennes_fr_art...))

## Partea a II -a

### SISTEMUL JUDICIAR

#### 1) Decizia instanței.

##### Sentința de condamnare.

Confruntându-se cu o infracțiune care-i este prezentată, societatea, prin verdictul experților săi în justiție, își declară, ostentativ, dezaprobarea oficială, convingerea sa în necesitatea respectării legii. Este important, desigur, ca societatea să fie protejată, să recunoască suferința victimelor, să pedepsească infractorii. Justiția face acest lucru prin referire la un set de simboluri, valori, convingeri, principii și la ierarhia existentă în societate a cărei voce o face auzită. Totul converge pentru a-i da înțâietate în timpul judecării.

Dar devine tot mai important, prin intervenția judiciară, prin sancțiunea solemnă, de a provoca prin pedepsea formulată a modificărilor de comportament, deoarece aceste persoane care n-au respectat legea, nu încetează să mai fie cetățeni și își vor recăpăta locul în societate.

Justiția speră, de asemenea, să provoace efecte diferite:

- efect de descurajare atât general (anunțul unei sancțiuni în caz de încălcare a legii) cât și particular (evitarea recidivei),
- un efect de ispășire și de neutralizare (suspendare),
- un efect de reabilitare.

Dar atunci când știm că, pentru pedepsele scurte și medii, rata recidivei este de 75%, este importantă re poziționarea, revizuirea modului de reacționare în fața delictului, preocupându-se pentru eficiență. Astfel, dreptul penal există pentru a interzice răzbunarea, cruzimea, justiția personală. Firul lui roșu este de a rămâne mereu mai uman și mai demn decât actele pe care intenționează să le reprime. (De exemplu: Procesul de la Nuremberg)

##### Pedepsele

Așa cum s-a spus despre sistemul german (dar este valabil și pentru celelalte), datorită unei serie de sancțiuni prevăzute de legiuitor, Curtea trebuie să se străduiască să individualizeze pedeapsa. Trebuie să păstreze cu siguranță cadrul legal, dar acesta din urmă este adesea complet și permite adaptarea sancțiunii la situația prezentată tribunalului. Alegerea naturii și gravității pedepsei poate deci rămâne la latitudinea judecătorului.

În Germania, judecătorul are chiar în mod excepțional, în temeiul paragrafului 60 din Codul penal, posibilitatea de a nu a pedepsi autorul atunci când consecințele infracțiunii sale sunt deja atât de apăsătoare pentru el însuși, astfel încât o pedeapsă ar fi deplasată. (De exemplu, o persoană lovește mortal un membru al familiei cu mașina și este condamnat pentru omor prin imprudență.) Această excepție este posibilă numai pentru pedepse de până la un an de închisoare.

Sancțiunile pot fi clasificate în general în două categorii principale:

- pedepse neprivative de libertate,
- pedepse privative de libertate.

##### a) Pedepse neprivative de libertate.

Alegerea pedepselor neprivative de libertate poate include, de asemenea:

- clasificarea fără măsuri suplimentare,
- propunerea tranzacției,
- suspendarea pronunțării sentinței, cu sau fără măsuri de probațiune,
- pedeapsa condiționată, cu sau fără măsuri de probațiune.
- medierea,
- munca în interesul comunității,
- impunerea de măsuri particulare,...

**În Spania**, aceste pedepse sunt clasificate după cum urmează, în temeiul art. 39 din codul penal:

- incapacitatea absolută, cu o durată între 6 luni și 20 de ani (art. 40 CP), precum și incapacitatea specială variind de la 6 luni la 20 de ani (art. 40 CP),
- suspendarea contractului de muncă de la 6 luni la 6 ani (art. 40 CP),

- privarea de dreptul de a conduce vehicule, de a obține licență pentru un bar sau permis de port-armă, de la 3 luni la 10 luni (art. 40 CP),
  - privarea de dreptul de a locui sau de a merge în anumite locuri, între 6 luni și 5 ani (art. 40 CP),
  - privarea de muncă în folosul comunității, între o zi și un an (art. 40 PC).
- Legislația spaniolă recunoaște *grațierea* pentru pedepsele care nu sunt încă executate. Aceasta este o prerogativă a regelui prevăzută de art. 62.i din Constituție și reglementată prin Legea din 18 iunie 1870 [modificată prin L.1/1998 din 14 ianuarie care se aplică la orice tip de infracțiuni (art. 1)].

Grațierea este exclusă pentru recidiviști (art. 2.3.), precum și pentru infracțiunile de trădare (articolul 102.3 CE) și orice infracțiune împotriva securității statului comisă de membri ai Guvernului.

Există, de asemenea, în această țară, pedepsele cu amenda, împărțite în două sisteme de pedepse,

- sistemul de zi-amendă,
- sistemul de amendă proporțională cu daunele (de exemplu, infracțiuni împotriva Ministerului de Finanțe, art. 305 și următoarele CP), sau beneficiul financiar, pe care l-ar fi obținut prin săvârșirea delictului (de exemplu, traficul de droguri, art. 368).
- **În Italia**, măsurile de modificare sau înlocuire pot fi împărțite în două categorii:
  - cele decise de judecător în pronunțarea hotărârii de condamnare;
  - cele aplicate de către instanța de supraveghere în faza de executare a pedepsei.

În această țară, există, de asemenea, particularitatea privind *liberarea anticipată* (reducerea pedepsei) care vizează o diminuare egală cu 45 de zile pe semestru de pedeapsă efectuată de către deținuții care au dovedit participarea la activitățile de reabilitare. Liberarea anticipată poate fi revocată în caz de condamnare pentru o infracțiune premeditată comisă în timpul execuției, după acordarea acestui beneficiu.

Se aplică condamnatului care are o pedeapsă cu detenția pe termen lung, și care, în timpul executării pedepsei, a avut un comportament care să demonstreze cu certitudine că se căiește. Evaluarea *căinței* condamnatului necesită o atenție deosebită în ceea ce privește resocializarea condamnatului. Criteriile de evaluare urmăresc:

- atât relațiile deținutului cu colegii săi, cu personalul închisorii, cu familia sa,
- cât și voința efectivă de reinsertie demonstrată prin munca sa, prin studii, prin manifestările de solidaritate și intenția sa de a repara consecințele negative ale comportamentului deviant.

Fac parte și măsurile din prima categorie, pedepse de substituție, măsuri precum *semi-detenția*, *libertatea supravegheată*, *pedeapsa pecuniară de substituție*.

Aceste măsuri au fost introduse prin legea 689/81, deoarece s-a considerat că pedepsele de detenție de scurtă durată sunt ineficiente, de desocializare și criminogene și nu trebuie să fie aplicate decât în cazuri excepționale.

Pedepsele de substituție pot fi aplicate de judecător în cazul în care se întrunesc două condiții distincte: prima este ca pedeapsa de detenție aplicabilă în speță să nu depășească un an și a doua, să nu existe obstacole de inadmisibilitate, precum

- cauzele subiective (articolul 59 din legea 698/81). Substituția pedepsei nu este admisă de cei care au manifestat un anumit caracter periculos social.
- cauzele obiective (articolul 60 din legea 698/81). Legea indică expres infracțiunile pentru care pedeapsa de substituție nu poate fi aplicată.

Aplicarea de pedepse de substituție este conferită de lege prin puterea discreționară a judecătorului. Cu toate acestea, conform articolului 53 din legea 689/81, în cazul în care pedeapsa de detenție aplicabilă în speță este cuprinsă între șase luni și un an, judecătorul va putea aplica numai semi-detenția ca pedeapsă de substituție; în schimb, când pedeapsa de detenție aplicabilă este cuprinsă între trei și șase luni, judecătorul va putea aplica în mod discreționar semi-detenția sau libertatea supravegheată; în cele din urmă, în cazul în care pedeapsa de detenție aplicabilă nu este mai mare de trei luni, judecătorul va putea aplica în mod discreționar semi-detenția, libertatea supravegheată sau pedeapsa de substituție pecuniară.

*Semi-detenția* este pedeapsa de substituție cea mai severă, foarte asemănătoare ca și conținut cu semi-libertatea. Aceasta presupune obligația de a petrece cel puțin zece ore pe zi într-un penitenciar și o serie de alte dispoziții care limitează substanțial libertatea condamnatului de a se deplasa. În caz de nerespectare, chiar a unei singure dispoziții impuse, la articolul 66 din legea 698/81, este prevăzută schimbarea pedepsei de substituție neefectuată încă cu pedeapsa de detenție corespunzătoare inițial substituțită.

*Libertatea supravegheată* presupune interdicția de a se îndepărta de locul de rezidență, fără autorizare, obligația de a se prezenta cel puțin o dată pe zi la sediul poliției locale și orice alte dispoziții identice celor prevăzute de semi-detenție. Și aici, în caz de nerespectare a dispozițiilor, se aplică ceea ce a fost menționat cu privire la semi-detenție.

*Pedeapsa de substituție pecuniară* poate fi plătită în una sau mai multe tranșe. În orice caz, conform art. 135 din Codul penal, pentru conversiune, o zi de detenție este echivalentă cu 38 €.

### **b) Pedepse neprivative de libertate și alternative.**

Pentru judecător, este important să dispună de un « arsenal » suficient de mare de pedepse pentru a putea, ținând cont de particularitățile unui condamnat - particularități evidențiate de un studiu social în prealabil realizat de serviciul de probațiune - să fie cât mai pedagogic posibil prin alegerea pedepsei. Acesta se străduiește să reunească interesul societății și interesul delincventului. De asemenea, este important să ajute judecătorul în acest sens, sugerându-i diferite modalități de a-și exercita pedepsele. Astfel, de exemplu, când se vorbește de « suspendare sau suspendare probatorie », aceasta înseamnă că aceste măsuri vor fi impuse de către judecător condamnatului. Avocatul celui din urmă poate propune magistratului de a reține o ofertă existentă, cum ar fi eventual trimiterea la muncă într-o instituție de reintegrare, cu program precis. Se poate observa că decizia judecătorului poate fi luată în funcție de propunerea făcută de delincvent. Rămâne ceea ce sistemul permite judecătorului de a se asigura, de a fi informat ...

### **c) Pedepsele privative de libertate.**

Țările dispun de posibilități diverse. Anumite țări, cum ar fi, de exemplu, Germania sau Danemarca, dau prioritate regimurilor « deschise ». Acestea din urmă prezintă particularități arhitecturale, organizaționale și de politică criminală specifică. Pereții sunt înlocuiți cu garduri, clădirile cu pavilioane. Circulația se face în mod liber în interior și foarte ușor cu exteriorul. Schimburile cu exteriorul sunt o regulă. Deținuții pot merge liber spre locurile de formare sau cele de muncă din exteriorul închisorii. Acestea se prezintă ca o diferență majoră și anume că legile din exterior li se aplică, spre exemplu dreptul la muncă.

## **2) Caracteristicile regimului penitenciar.**

### **În Spania.**

Legea generală privind penitenciarele care reglementează tratamentul din închisori și Regulamentul unităților penitenciare (articolul 250), prevede trei grade de detenție. Al treilea este efectuat în regim deschis de închisoare. Clasificarea (art.241 RP) într-unul din cele trei grade pentru un deținut, precum și modificarea acestei clasificări pe parcursul condamnării (art. 243 RP) sunt decise de Autoritatea închisorii. Aceste decizii sunt susceptibile de recurs în fața Judecătorului de supraveghere penitenciară (art. 76.1 LGP) și rezoluțiile acestei instanțe sunt susceptibile de apel în fața Audienței provinciale (art. 82.1.30)

Regimul carceral este astfel clasat în trei categorii:

- *Regimul ordinar* (al doilea grad). Acest regim de drept comun permite o perioadă de maxim 36 zile de concediu, pe perioade maxime de 7 zile, în afara centrului penitenciar.

- *Regimul deschis* (al treilea grad) se practică în instituții specifice (centre cu regim deschis, centre de reintegrare socială), unități cu regim deschis. Deținuții dispun de 48 zile de concediu pe an și zile libere la sfârșit de săptămână.

- *Regimul închis* (primul grad) se aplică deținuților în funcție de gradul de pericol sau de inadaptarea la regimurile precedente. Acesta este practicat în departamente specializate sau în unități închise. Este rezervat în special deținuților provizorii, condamnaților pentru terorism, persoanelor indisciplinate.

Autoritatea din închisoare poate decide dacă executarea pedepsei privative de libertate se va face integral într-o instituție deschisă (art. 250.3 RP) atunci când perspectivele de comportament ale deținutului sunt favorabile.

Articolele 88 și 89 din Codul penal autorizează substituția pedepselor privative de libertate care nu depășesc un an cu cele de arest de sfârșit de săptămână sau amendă.

Articolul 88.1 din Codul penal autorizează de asemenea substituția pedepselor care nu depășesc 2 ani, când autorul delictului nu este recidivist sau când circumstanțele personale ale prizonierului, natura faptului, comportamentul său și în special, efortul vinovatului ar putea dăuna obiectivelor de prevenire și de reintegrare socială. Această pedeapsă a substituției poate consta, cu acordul acuzatului, în arest de sfârșit de săptămână, munca în folosul comunității sau într-o amendă (art. 88.2 din Cod penal).

### **În Germania.**

Din momentul în care condamnatul este încarcerat, statutul său este reglementat de un document care planifică modalitățile de încarcerare ale deținutului (*Vollzugsplan*), prevăzut la art. 7 din legea din 16 martie 1976 cu privire la executarea pedepselor, precum și de Regulamentul intern din închisoare și de legea din 16 martie 1976.

#### **1. Detenția în regim deschis.**

Conform art. 10 și 141 din legea din 16 martie 1976, deținutul trebuie să fie încarcerat într-un regim de « offener Vollzug » (regim deschis), dacă nu există riscul de evadare sau de abuzare de împrejurări pentru a comite infracțiuni. Acesta este un mediu carceral care conține clădiri fără echipamentele obișnuite de siguranță, cum ar fi grădiile sau fațada exterioară ermetică. Acest mediu include un spațiu de libertate unde prizonierii pot circula destul de liber. Porțile exterioare nu se închid sistematic sau pot fi închise de înșiși prizonierii. Cu toate acestea, chiar dacă acest mod de încarcerare este prevăzut prin lege fiind norma, numai 20% din prizonieri beneficiază de acesta.

În conformitate cu circularele de aplicare pentru art. 10 din legea din 16 martie 1976, câteva categorii de prizonieri sunt excluși din aceste categorii de încarcerare.

Aceștia sunt în special:

- persoanele în așteptarea unei extrădări sau a unei expulzări sau care sunt în detenție provizorie,
- persoanele față de care au fost decise măsuri de redresare și de siguranță dar nu sunt încă executate,
- persoanele care sunt deja sau au un potențial de dependență de stupefiante,
- persoanele care au evadat deja sau au încercat să evadeze sau care au participat la o revoltă,
- persoanele care nu au revenit din vacanță sau din ieșiri sau care sunt suspectate că ar fi comis infracțiuni în aceste perioade,
- persoanele care se presupune că au o influență nefastă asupra altor prizonieri,
- persoanele asupra cărora o procedură penală de extrădare sau expulzare este în curs.

De asemenea, autorii anumitor infracțiuni nu pot profita de regimul deschis, chiar dacă condițiile menționate mai sus sunt îndeplinite; de exemplu, aceștia sunt condamnați pentru crime sexuale, criminalitate organizată, ...

În măsura în care acest regim nu este ales, condamnatul va fi deținut în regim închis, «*geschlossener Vollzug*». Este vorba de o încarcerare, ținând cont de riscul de evadare sau abuz.

Alegerea modului de încarcerare revine administrației penitenciarului. Deciziile sale sunt supuse recursurilor tribunalului regional (*Strafvollstreckungskammer*).

## **2. Flexibilizarea detenției**

Anumiți prizonieri au dreptul la «*Vollzugslockerungen*», ceea ce se traduce prin «relaxarea execuției». Aceasta este o reducere specifică a pedepsei, prin care li se acordă mai multă libertate. Prizonierii pot, cu sau fără supraveghere, să muncească în afara penitenciarului sau să iasă în anumite momente ale zilei.

### **a. Ieșirile (*Ausgang*)**

Prizonierul poate beneficia de ieșiri fără supraveghere (art. 11, alineatul 1, 2.2, L. 16 martie 1976 rel. executarea pedepselor). Această reducere se poate face în funcție de acordul deținutului și de o previziune favorabilă în ceea ce privește probabilitatea întoarcerii sale în instituție și a comportamentului său.

Aceasta poate fi autorizată din motive familiale sau profesionale importante, de exemplu în pregătirea concediilor. Este limitată la o zi.

### **b. Ieșirile însoțite (*Ausführung*)**

Fiind de asemenea prevăzute în L. din 16 martie 1976 ref. executarea pedepselor (art. 11, al.1, 2.1), aceste ieșiri necesită prezența unuia sau mai multor funcționari ai închisorii.

De exemplu, o ieșire însoțită poate avea ca obiectiv o vizită la rude cu ocazia unei aniversări în cadrul familiei sau a unei înmormântări. Atunci când condițiile necesare nu sunt integral întrunite (risc de evadare al deținutului), acesta din urmă poate beneficia de o ieșire însoțită doar în caz de nevoie și pe cheltuiala sa (art. 35 L. 16 martie 1976 ref. executarea pedepselor).

Aceasta poate avea loc cu ocazia nașterii sau botezului unui copil sau pentru a-și vizita rudele grav bolnave. În anumite cazuri, legea (art. 12 L. 16 martie 1976 ref. executarea pedepselor) prevede o ieșire însoțită chiar și împotriva voinței deținutului. Aceasta se întâmplă când deținutul trebuie să urmeze un tratament medical.

### **c. Ieșirile libere**

Prizonierul poate beneficia de autorizația de a ieși fără supraveghere (*Freiengang*), uneori pentru a munci (*Außenbeschäftigung*). Aceste modalități permit deținutului să iasă din penitenciar fără supraveghere pentru a merge la muncă. Condițiile de aplicare sunt aceleași ca și pentru ieșirile fără supraveghere și ieșirile însoțite.

### **d. Abuzurile și evadarea**

Abuzurile și evadările sunt foarte rare. Însă administrațiile din penitenciare au o putere discreționară în ceea ce privește previziunea riscurilor și o folosesc într-o manieră destul de restrictivă. Pe de altă parte, tribunalele nu par a vrea să aplice un control rigid.

## **3. Zilele de concediu**

Prizonierii au dreptul la 21 zile de concediu pe an, în afara penitenciarului. Cei care muncesc pot obține câte o zi în plus la fiecare 2 luni. Prizonierii își pot exercita dreptul la concediu după șase luni de detenție. Totuși, condamnații închiși pe viață nu pot beneficia de primele concedii decât după 10 ani de detenție (art. 13 L. 16 martie 1976 ref. executarea pedepselor). La aceste condiții se adaugă cele ale ieșirilor fără supraveghere.

## În Danemarca.

Sistemul carceral danez are la bază principiile în vigoare din societatea civilă.

Administrația Penitenciarelor are ca obiectiv să contribuie la limitarea criminalității. Acest obiectiv vizează în general poliția, parchetul și tribunalele.

Pentru a-l îndeplini, se respectă mai multe criterii:

- Demnitatea umană
- Integritatea
- Aplicarea sancțiunilor
- Spiritul justiției

Sistemul carceral danez nu se bazează pe simpla idee de pedepsire. Ambiția sa este de a ajuta deținuții să-și îmbunătățească viața. Administrația încearcă să-i ajute să-și găsească un loc nou sau mai bun în societate în momentul liberării. Este încurajată urmarea de programe școlare chiar în cadrul instituțiilor de retenție sau în oraș, sunt propuse tratamente medicale și psihologice a problemelor de dependență, activități fizice și artistice. Perioada privării de libertate este o perioadă de reconstruire personală și socială.

Pentru a evita cea mai clasică deteriorare a relațiilor familiale a deținuților pe parcursul executării pedepselor, administrația daneză a decis să permită un timp de vizită mai lung și mai ușor de organizat. Utilizarea telefonului mobil este de asemenea încurajată. Toate acestea pentru ca prizonierii să-și păstreze legăturile personale.

Toți deținuții trebuie să fie activi. Au de ales între studiu, muncă sau să le cumuleze pe amândouă. Primesc un salariu și trebuie să plătească o parte din cheltuielile de detenție. Organizați în grup de 12, au fiecare camera lor proprie, uneori echipată cu o chiuvetă. Trebuie să gătească, să spele vasele și să facă curățenie în ceea ce devine casa lor. Deoarece autonomia prizonierilor este foarte importantă, administrația penitenciarelor nu are nevoie decât de un paznic și un muncitor social pentru 12 deținuți. Aceștia trăiesc în mijlocul prizonierilor și se împrietenesc foarte ușor cu ei fără a-și abandona autoritatea.

Există numeroase închisori cu regim deschis în toată Danemarca și acestea primesc deținuți care au comis toate categoriile de delict, de la furt la crimă. Majoritatea dintre ei au trecut printr-o închisoare cu regim închis mai întâi, fie pentru a reduce o parte din pedeapsă fie pentru a-și aștepta sentința. Administrația daneză încurajează deținuții să opteze pentru programele închisorilor deschise, deoarece a fost dovedit că acestea au ca scop reducerea recidivei și deoarece gestionarea lor se dovedește a fi mai economică decât cea pentru o închisoare tradițională.

Pentru a urmări criteriile definite în îndeplinirea misiunii sale, Administrația penitenciarelor își plănuiește acțiunea în două direcții distincte:

- controlul și siguranța,
- sprijinul și motivația.

Administrația penitenciarelor, pe de o parte, trebuie să efectueze controlul care este necesar în realizarea pedepsei, și pe de altă parte, trebuie să motiveze deținutul în vederea reintegrării sale sociale. Administrația penitenciarelor face eforturi pentru a găsi un echilibru echitabil între flexibilitate și fermitate. Această valoare care se înscrie în munca asiduă și zilnică a personalului de la toate nivelurile indică clar demersul ce trebuie urmat de fiecare și reflectă această dublă acțiune dusă de această Administrație.

Gardienii închisorii din Danemarca, ocupându-se în continuare de securitatea de fiecare zi, sunt pregătiți să asigure și legătura dintre deținuți și inspectorii muncii, educatori, formatori, instructori sportivi și muncitori sociali.

### 1. Detenția.

**a. Închisorile** (locurile unde sunt executate pedepsele de detenție și încarcerare). Plasarea într-un centru de semi-libertate îndeplinește regula de plecare. În cazul pedepsei prelungite, a antecedentelor în materie de tentativă de evadare sau de nerespectarea obligațiilor semi-libertății, pedeapsa trebuie efectuată într-o instituție centrală.

**b. Casele de arest și cartierele de detenție provizorie** primesc deținuții care așteaptă sentința, precum și persoanele condamnate la o pedeapsă scurtă.

**c. Căminele de reintegrare** au o capacitate totală de 180 locuri. Condamnații la sfârșitul executării pedepsei sunt primiți aici până la liberare sau sunt supuși supravegherii Serviciului de Inserție și de Probațiune.

### 2. Executarea pedepsei

#### a. Munca

În închisori, munca este obligatorie (37 ore săptămânale) și este remunerată. O indemnizație este percepută în caz de boală. În casele de arest, munca este un drept și nu o obligație.

Deținuții au posibilitatea de a urma un program de reintegrare socială sau de a fi angajați, de exemplu, în ateliere, în exploatații agricole, sau de a urma o formare.

În Danemarca, deținuții pot urma cursuri în centrele locale de formare pentru adulți, utilizând transportul public. Această facilitate este oferită unor elevi care urmează studii de bază, precum și celor care urmează un curs dificil de organizat în închisoare.

### **b. Timp liber.**

Deținuții pot să facă sport, să se uite la televizor, să se joace, să citească, etc.

### **c. Autonomie.**

Deținuții trebuie să facă ei înșiși lucrările la bucătăria închisorii, să gătească, să spele vasele, să facă curățenie și să-și spele hainele. În casele de arest, le sunt aduse mâncăruri semi-preparate.

### **d. Ieșirile.**

Ieșirile sunt autorizate în următoarele cazuri:

- Vizită la familie 1 sfârșit de săptămână din 3, sub anumite condiții referitoare la executarea pedepsei lor.
- Deplasări motivate în mod corespunzător (vizită la un apropiat bolnav, înmormântări, înfățișări, examene medicale, etc.).
- Munca sau formarea efectuată zilnic în exterior.

Autorizațiile de ieșire sunt eliberate în măsura în care riscurile de infracțiune față de regulile aferente sunt apreciate ca fiind inexistente. De altfel, anumite condiții suplimentare ar putea fi fixate.

Cu ocazia celor 56.000 ieșiri autorizate pe an, sunt comise noi infracțiuni în 0,1% din cazuri. Rata deținuților ieșiți care întârzie, nu se prezintă sau se prezintă în stare de ebrietate sau sub influența stupefiantelor este de aproximativ 2,8%.

**Remarcă:** *iată ce zicea directorul închisorii cu regim închis din Vridsloselille (21 februarie 2013) :*

*Notă : această închisoare, construită după modelul unui singur panoptic, este veche. Datează din 1859. Nu mai întrunește normele actuale. Se va închide în trei ani. Se baza pe multă izolare; nu prevedea școli, biserică... Noul model păstrează sistemul panoptic însă pentru unități mai mici, cu mai mult spațiu pentru implementarea diferitelor programe.*

*Închisoarea trebuie să întrunească câteva preocupări:*

*1) Normalizarea: Închisoarea trebuie să fie organizată după imaginea vieții sociale. Deținuții trebuie de acum să se ocupe de bugetul lor, de mesele lor, să meargă la școală sau la muncă. Trebuie să găsească toate serviciile vieții sociale : dentist, frizer.*

*2) Deschiderea : deținuții trebuie să aibă acces la media și media trebuie să știe cum funcționează o închisoare.*

*3) Responsabilitatea: deținutul trebuie să-și ia viața în mâini. Sistemul penitenciar nu este acolo pentru a servi deținutul, ci pentru a-i permite să ducă o existență normală.*

*4) Siguranța: deținuții trebuie să fie în siguranță și aceasta trebuie să fie garantată de către personal. Este nevoie de respect comun. Există, în această închisoare, un gardian pentru un deținut.*

*5) Intervenția este minimală*

*6) Și utilizarea resurselor trebuie să fie maximală.*

*Bugetul anual al acestei închisori este de 2.000.000 euro. 2/3 din acești bani corespund cheltuielilor salariale.*

*Există 241 deținuți și 300 membri ai personalului.*

*Există diferite secțiuni: tratament, izolare, spital (închis la ora actuală), detenție ordinară, detenție provizorie.*

*Sentințele sunt regrupate în două mari categorii. Pedepsele de mai puțin de 8 ani care sunt executate în închisoarea deschisă și cele de mai mult de 8 ani care sunt executate în închisoarea închisă. Dar fiecare din aceste categorii o cuprinde ... pe cealaltă.*

*Contactul cu exteriorul : vizitele, permisiile de ieșire, curierul, telefonul.*

*Siguranță și disciplină: principiul este « ia și primește» cu scopul de a încuraja disciplina.*

*- Ocupația : deținuții muncesc sau merg la școală. Există și activități recreative. Există și un cor care are numeroase spectacole în Danemarca. Există și cursuri de gastronomie organizate de un bucătar cu reputație.*

*- Permisele de ieșire pot fi limitate sau mărite prin politică. În cazul unei persoane condamnate pentru droguri, probele de sânge se pot practica.*

*- Amenințările și violențele față de personal se intensifică. Se poate aduce în discuție izolarea. Există o celulă unde deținutul poate fi legat de pat.*

*- Există deținuți care vor să lucreze ziua în exterior deși aici suntem în regim închis.*

*- Deținuții pot cere să fie izolați.*

*Secția : aceasta cuprinde celule de-o parte și de alta a culoarului. Deținuții de aici sunt singuri. Încălțăminte este lăsată în exterior într-un dulap. Există, pe aripă, o baie cu toalete, o bucătărie comună, o spălătorie. Deținuții se ocupă de hrana lor, de rufe și de curățenie. Trebuie să-și cumpere hrana. Prin munca sau formarea sa, deținutul poate câștiga 1.000 coroane. Hrana sa poate costa 600 coroane. Trebuie să-și închirieze televizorul, internetul...Nu sunt bani în închisoare; numerarul este ilegal. Familia nu poate să-i aducă alimente. Excepție face mâncarea adusă de soție deoarece aceasta vine să mănânce cu soțul ei.*

*Există camere speciale pentru cupluri.*

*Deținutul este trezit dimineața, dar este responsabilitatea sa-și înceapă programul. Dacă refuză să meargă la*

muncă sau la cursuri, este condus la izolare în acea zi. (celulă cu un singur scaun).

Secția « drogați »: Noii veniți sunt primiți pe « insula Regelui », apoi sunt orientați spre un sistem mai flexibil. Mesele se iau aici cu personalul. Obiectivul este de a fi ascultător.

### **3) Sistemele de organizare a executării pedepsei și programele de reintegrare.**

Administrațiile penitenciare (din Danemarca) sau jurisdicțiile specializate (Belgia, Franța, ...) pot parcurge un sistem de organizare a executării pedepsei, pregătind deținutul pentru viitoare liberare. De fapt, acesta îi permite persoanei deținute de a ieși în momente din ce în ce mai importante (se pot deja include în acest proces permisiile de ieșire, concediile penitenciare, ....atunci când aceștia se înscriu într-un program de reintegrare) pentru ca, la final, să se ajungă la măsuri cum ar fi:

- semi-detenta,
- eliberarea condiționată,
- supravegherea electronică,...

în cadrul unei supravegheri organizate de serviciile de probațiune.

Implementarea acestor programe poate fi susținută de echipele pluridisciplinare ale structurilor de reintegrare socială. Aceste programe pot lua de asemenea în calcul posibilitățile oferite de structurile de economie socială. La final, aceste oferte de reintegrare prin muncă sunt de natură să favorizeze liberarea anticipată a condamnatului.

## **În Danemarca**

### **1.Liberarea condiționată**

Pentru orice pedeapsă cu închisoarea egală sau mai mare de trei luni, liberarea condiționată poate interveni de la executarea a 2/3 din pedeapsă. În cazul comportamentului corespunzător sau a eforturilor specifice de reintegrare, deținutul poate obține liberarea de îndată ce o jumătate din pedeapsa sa a fost efectuată.

Anual, liberarea condiționată este acordată aproximativ la 3.000 deținuți și refuzată altor 1.000 (și anume în 24% din cazuri).

La un număr total anual de 8.500 liberări, trebuie să ținem cont de numărul semnificativ de pedepse cu închisoarea cu o durată mai mică de 3 luni, care trebuie executate integral.

### **2.Plasarea sub supravegherea electronică**

Orice persoană condamnată la o pedeapsă privativă de libertate cu o durată de cinci luni sau mai mult poate solicita executarea pedepsei la domiciliu. Aceasta trebuie să dețină o brățară la gleznă, localizabilă datorită transmiterii de semnale electronice.

Aceasta trebuie de asemenea să se conformeze cu un anumit număr de reguli cu privire la activitatea profesională, locuință, participarea la programele de prevenire a criminalității și

la non-consumul de alcool și stupefiante. În schimb, nu trebuie să părăsească domiciliul decât în funcție de orarul de muncă cu o durată prestabilită.

Serviciul de Inserție și Probațiune verifică ca programul și regulile să fie respectate. În caz contrar, persoana condamnată, este imediat încarcerată într-o închisoare unde își va ispăși restul pedepsei.

## **În Italia.**

S-a putut observa mai sus că în Italia pedepsele de substituție cu închisoarea pot fi impuse de judecătorul de fond. S-a spus cu această ocazie că există o a doua categorie de măsuri (și anume cele aplicate de magistratura de supraveghere). Acestea sunt:

1. *Permisele de ieșire.* Acestea sunt reglementate de art. 30 *ter* din legea 354/75. Conform acestei legi, judecătorul de supraveghere poate acorda aceste permise condamnatului care a avut o *comportament ordonat și care nu pare periculos din punct de vedere social, pentru a întreține interese afective, culturale și de muncă.* Fiecare permis de ieșire nu poate avea o durată mai mare de 15 zile, și la un an de detenție, condamnatul nu poate beneficia de mai mult de 45 zile de permisie.

2. *Semi-libertatea.* Aceasta permite condamnatului să petreacă o parte din zi în afara instituției penitenciare pentru a participa la muncă, la formare sau o activitate utilă din orice punct de vedere al reintegrării sociale. Competența de admitere a semi-libertății și a revocării sale revine Tribunalului de Supraveghere (art. 70 legea 354/75), care este chemat să evalueze *progresele efectuate în cursul tratamentului* de către condamnat conform activității de resocializare propuse pentru acesta în scopul reintegrării sale în mediul liber.

Semi-libertatea poate fi acordată nu numai condamnaților în stare de detenție după ce au efectuat cel puțin jumătate din pedeapsă, ci și înainte de executarea pedepsei condamnaților « à l'arresto »- în arest sau cu o pedeapsă cu închisoarea de nu mai mult de șase luni.

3. *Detenția la domiciliu.* Aceasta este un mijloc creat pentru a rezerva un tratament în favoarea anumitor

categorii de persoane cu privire la statutul lor particular, pentru a putea efectua pedeapsa la domiciliu sau într-un alt loc de tratament sau asistență. Toate acestea în scopul de a împăca exigențele opuse de executare ale pedepsei și de siguranță socială pe de o parte și de protejare a anumitor drepturi fundamentale ale persoanei în cauză (precum dreptul la sănătate, dreptul-obligația la întreținerea și educarea copiilor săi și dreptul la protejarea maternității) pe de altă parte.

#### **În Franța.**

Atunci când o persoană este deținută, pedeapsa sa are ca vocație, fără excepție, să fie redusă într-un termen care variază în funcție de tipul procesului de organizare și de situația sa penală:

- Permisele de ieșire pot fi acordate, în funcție de motivul lor, locul deținerii, durata pedepsei pronunțate și eventuala existență a unei stări de recidivă, și sub rezerva existenței unei perioade de siguranță, fie de la începutul pedepsei, fie odată ce condamnatul a îndeplinit o treime, jumătate sau două treimi din pedeapsă;

- Plasarea în exterior poate fi decisă de la începutul pedepsei, sub rezerva existenței unei perioade de siguranță;

- Semi-libertatea și plasarea sub supraveghere electronică pot fi decise pentru condamnații cu o pedeapsă cu închisoarea în regim închis pe o perioadă inferioară sau egală cu un an, pentru cei a căror durată a pedepsei rămasă a fi ispășită este inferioară sau egală cu un an și pentru cei cărora le-a fost acordată liberarea condiționată cu condiția de a fi supus cu titlu probatoriu la regimul de semi-libertate sau plasare sub supraveghere electronică;

- În cele din urmă, liberarea condiționată poate fi acordată când condamnatul a ispășit jumătate din pedeapsa sa, sau dacă a fost condamnat în stare de recidivă la două treimi din pedeapsa sa.

#### **4) Misiunea de reintegrare a penitenciarelor.**

##### **Câteva date statistice**

Persoana, condamnată la o pedeapsă privativă de libertate, se va alătura celorlalte mii de persoane din închisoare. Toate aceste persoane au făcut obiectul statisticilor. Iată câteva cifre extrase dintr-un studiu francez din 1997, confirmat ulterior, realizat pe deținuți de peste 25 ani:

- 28 % locuiau singuri. Jumătate dintre ei erau în conflict cu familia.
- 10 % nu aveau domiciliu.
- 57 % erau inactivi de mai bine de doi ani.
- $\frac{3}{4}$  au abandonat școala înainte de 18 ani și un sfert înainte de 16 ani. 64 % nu au nicio diplomă și 30 % au dificultăți la citit.

- 55 % sufereau de tulburări psihice de diverse gravități. Astfel:

- 55% erau tulburări anxioase din care 15 % erau semnificative,

- 42 % erau probleme de comportament, de impulsivitate, de tendință de a trece la fapte (25 % erau semnificative),

- 54 % erau tulburări de dependență din care 48 % erau semnificative,..

Observație : *Scrisoare scrisă de soția unui deținut:*

*Iată o scrisoare scrisă de Emilie, a cărui soț a fost închis și care explică incapacitatea sa cu privire la moralitatea acestuia :*

*«O, bineînțeles că nu era un înger, a fost închis pentru că a "meritat-o", dar ceea ce nu reușesc încă să înțeleg este de ce are întotdeauna gratii în minte ?*

*De ce pentru orice lucru cere voie?*

*De ce este claustrofob?*

*De ce a ieșit de acolo toxicoman? O nouă închisoare pentru cuplul nostru, doi ani pentru a ajunge aici deoarece fumatul nu-i mai ajungea pentru a suporta agresiunile unui gardian de la închisoare care nu a suportat să fie bătut între patru ochi, doi ani de frică,*

- *eu care credeam că totul va fi mai bine când va ieși,*

- *eu care credeam că libertatea îl va face fericit,*

- *eu care credeam că viața noastră îl va scoate din asta...*

*Dragostea, sexul, complicitatea, viața nu mai e la fel ! Este trist tot timpul, este mort pe dinăuntru și eu mor împreună cu el ! Fetița care mergea să îl vadă timp de 45 minute pe săptămână nu îl mai recunoaște, a crescut de la fata de 18 ani care credea în justiție și în drepturile omului respectate în țara sa pe care le elogia de îndată ce venea vorba de egalitate! De ce continuă să plătească o greșală din tinerețe?*

- De ce a fost însemnat cu fierul încins?

- De ce nu îmi vorbești?

- De ce nu mai ai chef de nimic?

*Te iubesc Pierre, ea te-a prins, te-a măcinat, este oare cea mai puternică? Dragostea, familia, legăturile, de ce le destramă? Rup și distrug ființa umană !*

*Întemnițat, cu ce rezultat?*

*Emilie »*

Cu cât pedeapsa cu închisoarea este mai lungă, cu atât aceste disfuncții vor lua amploare și vor mai apărea și alte disfuncții.

Dacă prin condamnarea penală și prin pronunțarea sentinței, societatea a amintit, cu forță, nevoia sa de coeziune, se arată totuși mai puțin atentă cu privire la tot ceea ce are legătură cu executarea acestei sentințe. Nu mai este vorba de a trimite mesaje oficiale societății, ci de a se ocupa de o ființă pe care a încarcerat-o.

### **Ce sens să dăm acestei pedepse cu închisoarea?**

Acest sens trebuie, în orice caz, să fie clar atât pentru autorul faptei, cât și pentru cei responsabili de a o executa. Încarcerarea nu este un episod definitiv de stigmatizare. Ce ar trebui să facem?

Această problemă nu poate fi străină de cea privind rolul pe care dorim să îl atribuim justiției și nici de cea referitoare la locul pe care i-l dăm unui individ în societate. Ce importanță vrem să acordăm respectării drepturilor fundamentale, inclusiv pentru persoanele private de libertate? Abordarea problemei în sensul pedepsei și pronunțării sale ar trebui să includă, de asemenea, și aspectul legat de executarea și scopul său, atât pentru societate, cât și pentru persoana condamnată.

În acest sens, menționăm decizia Consiliului Constituțional francez din 20 ianuarie 1994, care prevede că:

*“Executarea pedepselor privative de libertate ... a fost concepută nu numai pentru a proteja societatea și a asigura pedepsirea condamnatului, ci, de asemenea, pentru a favoriza schimbarea acestuia și pentru a pregăti eventuala sa reintegrare”.*

Pedeapsa vizează diverse obiective, dar adesea nu se face legătura între acestea.

Infrațiunea implică oare automat o pedeapsă (clasare fără urmă, însoțită sau nu de condiții)? Pedeapsa trebuie să fie privativă de libertate (alternativele la închisoare)? Încarcerarea trebuie să fie o simplă închidere, o umilință, o probă constructivă ce este cheia refacerii legăturii sociale, capacitatea de a se gestiona în mod demn? Trebuie să fie un mediu deschis sau închis? Trebuie să fie de scurtă durată și însoțită de un sistem de organizare a executării pedepsei, sau de lungă durată,....?

### **Instrucțiuni ale Consiliului Europei**

Acesta a elaborat diverse texte referitoare la aplicarea valorilor sale în mediul judiciar și carceral :

- C.E. pentru apărarea drepturilor omului și libertățile fundamentale (1950), mai exact articolele 3 (tortura, pedepse cu tratamente inumane, degradante), 6 (proces echitabil), 8 (respectarea vieții private),

- C.E. pentru prevenirea torturii și a pedepselor sau tratamentelor inumane sau degradante (1987), cu Comitetul său (CPT),

- Diverse Recomandări:

- R (89)12 despre educația în închisoare,
- R (93)6 despre SIDA și sănătatea în închisoare,
- R (98)7 despre îngrijirea sănătății în închisoare,
- R (99)22 despre inflația carcerală,
- Rezoluția (99)50 despre comisarul pentru drepturile omului.
- R (2003) 22 despre condamnării pe viață sau cu o pedeapsă de lungă durată,
- și în special R din 11.01.2006 despre Regulile din Penitenciarele Europene(RPE),**

Prin astfel de documente, Europa a afirmat alegețiile sale politice. Prin RPE, arată că:

1) Privarea de libertate trebuie să rămână « ultima ratio ». Mai multe țări europene au integrat, de altfel, acest principiu în legislația națională.

(Vezi Preambulul: “Trebuie să reținem că nimeni nu poate fi privat de libertate, numai dacă această privare de libertate constituie o măsură de ultimă instanță și dacă este în conformitate cu procedurile prevăzute de lege”);

2) În cazul în care condamnatul trebuie să execute pedeapsa sa cu închisoarea, dispune totuși de prerogative, de drepturi.

Exemplu: la art. 4 din Preambul: “condițiile de detenție nu pot aduce atingere demnității umane și trebuie să

*ofere ocupații constructive și un sprijin care să permită ca deținuții să fie pregătiți pentru reintegrarea lor în societate.”*

Pentru RPE, acest lucru implică umanizarea vieții în închisoare,

- individualizarea regimului carceral
- suprapopularea
- viața privată
- libertatea de conștiință, de religie, ...
- igienă, hrană, ...
- legături externe.

Acest lucru implică de asemenea readaptarea la viața în societate:

prin reeducare (28.1, ...), înseamnă învățământ, formare profesională,  
prin reintegrare (executarea pedepsei aproape de domiciliu, deschiderea către lumea exterioară, pregătirea ieșirii, cu reducerea pedepsei).

(5. *“Viața în închisoare este orientată cât mai mult posibil, spre aspectele pozitive ale vieții din afara închisorii”*).

(6. *“Fiecare detenție este gestionată astfel încât să se înlesnească reintegrarea în societatea liberă a persoanelor private de libertate”*),

prin muncă (26.1)

(26.1 *“Munca în închisoare trebuie să fie considerată ca un element pozitiv al regimului de detenție și, în niciun caz, nu trebuie impusă ca o pedeapsă”*).

(dar nu poate fi vorba de muncă obligatorie: 105.2 *“105.2 Deținuții condamnați care nu au ajuns la vârsta normală de pensionare pot fi supuși la obligația de a munci, în funcție de aptitudinile fizice și mentale stabilite de medic”*).

Consiliul European, la fel ca multe țări, este de părere că viața de detenție are numeroase efecte negative:

- Restricția privind satisfacerea nevoilor primare, precum hrana, restricționarea circulației, limitarea contactelor și schimburilor sociale;
- Privarea de satisfacția de a exista, de a fi recunoscut, auzit, de a primi o remunerație dreaptă;
- Modificarea noțiunii timpului. Deținutul renunță la proiecte, la gânduri care îl proiectează în timp. Se mulțumește prin a-și stabili un țel pe ziua respectivă. Singurele sale referințe aparțin trecutului. Se instalează plictiseala, precum și anxietatea și modificarea percepției de sine;
- Tulburări de judecată din cauza lipsei de repere, de contradicții;
- Contra-cultura de detenție, adică acceptarea unui rol șters;
- Efecte psihologice cu emoții inadecvate, cu un sentiment de nesiguranță cu privire la lumea de afară;...

Pierderea libertății este deja în sine o experiență traumatizantă. Restricțiile impuse privind obiceiurile, obligația de a se dizolva într-o viață colectivă duce, încetul cu încetul, la o agresiune a sistemului nervos.

Doar fiind conștienți de aceste lipsuri și tulburări putem să inițiem o muncă adevărată de reintegrare, ce începe din prima zi de încarcerare.

### **5) Nevoile integrării, reintegrării.**

*Reintegrarea nu a fost luată în considerare decât mult mai târziu. Abia în 1791 s-au auzit următoarele cuvinte “Reabilitarea în aceeași măsură ca și pedeapsa.” Aceasta era deviza creatorilor închisorii moderne. De atunci s-a pus problema echilibrului între sancțiune și reintegrarea în societate. Reintegrarea are un sens foarte exact: este vorba despre integrare; reintroducerea din nou a unei persoane în societate, într-un grup.*

*Prin reforma franceză din 1945: “pedeapsa privativă de libertate are ca scop esențial schimbarea și reconversia socială a condamnaților.”*

*Schimbarea și reconversia socială s-au dezvoltat; scopul esențial al detenției era de a veni în sprijinul reintegrării. De altfel, Instituția judecătorilor responsabili de aplicarea pedepselor trebuie să urmărească după judecare soarta condamnaților și, în funcție de progresele înregistrate de aceștia, pot lua măsuri în favoarea lor, mergând până la plasare în exterior și la semi-libertate.*

*„Din 1971 reintegrarea are cu adevărat un scop: să îl ajute pe deținut să se reintegreze în societate. Astfel, reformele au ca scop să-i redea o cetățenie care încă îi este refuzată.”*

(« Reintegrarea după o viață de detenție », de Beau Aurélie, Goma Emmanuelle, Treignier Charléne și Lassalle Ophélie.)

În definitiv, **dreptul** de a pedepsi trebuie să fie însoțit de **obligația** de socializare a deținutului.

*« Serviciul public, spune legea franceză 87-432 din 22 iunie 1987 privind serviciul public penitenciar, participă la*

*punerea în aplicare a deciziilor și sentințelor penale și la păstrarea securității publice. Favorizează reintegrarea socială a persoanelor care îi sunt încredințate de autoritatea judiciară. Este organizat în așa fel încât să asigure individualizarea pedepselor ».*

Proiectul de reintegrare este cel care dă sens pedepsei. Trebuie să intervină într-un timp care se adresează deținutului, mai degrabă decât sistemului. Trebuie să permită trecerea de la un timp de viață pierdut la un timp de analiză, de reconstrucție. Scopul său trebuie să fie trecerea de la un sistem de securitate și care păstrează conștiința colectivă la un sistem de responsabilizare a deținutului. De fapt, sistemul de securitate este un sistem care implică supunerea, pasivitatea deținutului. Activitățile care i se solicită au ca obiectiv imediat și esențial păstrarea ordinii. Este important să se creeze un raport de putere favorabil celui care reglementează condițiile de detenție. Deținutul poate controla astfel la persoana sa, acțiunile sale, relațiile sale. Din contra, sistemul de responsabilizare face ca fiecare piesă, fiecare jucător din organizația de detenție să contribuie pentru a se asigura că deținutul se poate reconcilia cu viața sa și cu societatea și că poate să își traseze drumul unui posibil viitor.

Condamnatul este cu siguranță o persoană care a disprețuit valorile recunoscute de societate sau a încălcat regulile impuse de un sistem politic. Dar toți deținuții vor fi foștii infractori și toți vor fi dați înapoi acestei societăți. Este important să fim atenți cu privire la locul pe care vor trebui să-l ia și pe care li-l vom da.

Articolul 707 din Codul de Procedură Penală franceză, modificat de legea din 9 martie 2004 privind adaptarea justiției la evoluțiile criminalității, arată că

*„executarea pedepselor favorizează, în conformitate cu interesele societății și cu drepturile victimelor, integrarea sau reintegrarea condamnaților și prevenirea recidivei. În acest scop, pedepsele pot fi reduse în cursul executării pentru a ține cont de evoluția personalității și de situația condamnatului. Individualizarea pedepselor ar trebui, ori de câte ori este posibil, să permită revenirea treptată a condamnatului la libertate și evitarea unei liberări fără nicio formă de control judiciar.”*

Cu un astfel de text, **execuția pedepselor dobândește o funcție generală de integrare sau de reintegrare.**

60 % din deținuții care și-au ispășit pedeapsa nu își găsesc un loc de muncă, în timp ce 80% dintre cei eliberați condiționat sunt angajați. Știm că există o strânsă legătură între modul de liberare și rata de recidivă.

*O viziune privind intervenția este aceea de a-i îndepărta cât mai puțin posibil de viața civilă anterioară.*

Prin această viziune, se începe cu siguranță prin a face apel cu prioritate la decizii de justiție care sunt alternative ale încarcerării, precum clasarea fără control, suspendarea, munca în folosul comunității, arest la domiciliu, ... Printre aceste alegeri, făcute de Parchet sau de instanțe, este posibil ca unele să fi fost deja realizate, deoarece s-a făcut o sugestie de primire de către o structură economică socială.

Prin această viziune, în caz de detenție, se va opta de la bun început, ca în Danemarca sau Germania, pentru un a face apel cu prioritate la regimuri deschise sau semi-deschise ce îi permit deținutului să meargă să lucreze în afară, de exemplu într-o structură economică socială. Deținutul poate, de asemenea, ca în Italia, să își ispășească pedeapsa într-o „colonie de lucru”, adică într-o fermă sau într-o cooperativă de reintegrare.

Așadar prin această viziune, se face astfel încât privarea de libertate să păstreze cât mai mult posibil respectarea altor drepturi fundamentale, cum ar fi dreptul la educație, la formare. Educația se întinde pe toată durata vieții, chiar și în timpul detenției. Trebuie să ne asigurăm de asemenea că exercitarea acestui drept este un sprijin, este adaptat personalității deținutului.

Este suficientă energia desfășurată în cadrul închisorilor? Este adecvată pentru a permite o ocupare a forței de muncă suficientă?

*Etapele unei astfel de munci ar putea fi:*

- Atenuarea problemelor mentale legate de detenție (depresie, izolare socială, pierderea sensului realității, acordarea de proiecte care să permită să privească înspre viitor, mai degrabă decât să tot "mestece" trecutul.
- Păstrarea legăturii sociale.
- Socializarea, reconstrucția. Așa cum am văzut, deținuții sunt persoane ce aveau unele fragilități și care trăiesc într-un context puțin favorabil. Trebuie să reconstruim împreună cu aceștia, un soclu de competențe sociale pe care se va putea dezvolta dobândirea de competențe.
- O îmbunătățire (pre-calificare, orientare) întrucât formarea inițială este în general incompletă. Trebuie să-i furnizăm individului cunoștințe de bază care îi vor permite să abordeze ulterior procesul de calificare propriu-zis.
- O formare profesională. Aici ne apropiem de piața muncii dar încă lipsește calificarea profesională cerută.
- Tranziția către un loc de muncă. Este vorba de un dispozitiv ce se referă la punerea deținuților ce caută un loc de muncă în legătură cu piața muncii și constă, de exemplu într-un consiliere psiho-socială.
- Posibilitatea de a dispune de o remunerație care să le permită să le despăgubească pe victime, să își plătească datoriile, să își creeze o rezervă care să îi ajute să facă față primelor obligații ale vieții în libertate.

Calificarea profesională, aspectul uman și cel social trebuie să fie îmbinate. Trebuie să trecem de la munca ocupațională la o muncă văzută a fi ca un ... instrument.

De aceea Parlamentul european, prin Decizia din 17 decembrie 1998 privind condițiile de detenție în Uniunea Europeană le-a cerut autorităților publice să prevadă în cadrul structurilor de detenție maximum de posibilități de muncă și de formare culturală și sportivă, indispensabile pentru a pregăti în mod eficient întoarcerea deținuților la viața civilă.

În cadrul regulilor privind penitenciarele, Consiliul Europei precizează că organizarea și metodele de muncă din cadrul penitenciarelor trebuie să se apropie cât mai mult posibil de cele care caracterizează o muncă asemănătoare în comunitate, cu scopul de a-i pregăti pe deținuți pentru condițiile normale de muncă liberă.

## **6) Valoarea „muncă”.**

*„Cel care nu va munci, nu va mânca”,* spun Scripturile.

Munca ne permite de fapt să purtăm partea noastră din povara umanității, să purtăm partea noastră din obligații și, în schimb, ne oferă o remunerație care trebuie să ne permită să facem față exigențelor existenței.

Dar, fără să vrem să facem apologia nechibzută a muncii, trebuie să precizăm că aceasta este mai mult decât o sarcină. Într-o societate în care legăturile tradiționale se destramă, munca se înscrie în rețeaua de solidarități sociale. Ne dezvoltă în felul acesta simțul răspunderii, al exigenței, al generozității. Ne permite să ne simțim utili pentru ceilalți și să ne evaluăm în comparație cu ceea ce societatea ne pune la dispoziție.

Munca mai are și alte învățăminte. Educă, în măsura în care impune atenție și energie; materialele pe care le modelează, de fapt, îi vor opune rezistență. Astfel că va trebui să învețe să aibă răbdare, să fie modest, tenace pentru a reuși să depășească obstacolele pe care i le ridică munca. Saint-Exupéry spunea în „Pământul oamenilor” că „pământul ne învață mai multe lucruri despre noi decât toate cărțile la un loc”. Îi opune rezistență și omul se descoperă în timp ce înfruntă obstacolul.

Munca este de asemenea o școală a virtuților în măsura în care ne ajută să ținem la distanță tulburările, emoțiile, cele care se amplifică atunci când nu există activitate și dorim satisfacție imediată. Filozoful Alain scria că „măinile lui Othello nu erau ocupate atunci când își imagina că strânge pe cineva de gât.” Munca ne aduce rațiune în viața noastră și datorită ei satisfacțiile existenței își capătă justa lor valoare.

Este o bogăție prin competența pe care o conferă. Faptul că avem un bun de apărut ne poate ajuta să ne înscriem în viața socială.

## **7) Reintegrarea prin muncă.**

### **Introducere.**

Studii franceze, germane, engleze arată că numărul deținuților care nu au lucrat în timpul perioadei anterioare arestării lor este semnificativ mai ridicat:

- Franța (2000) : 65 % fără un loc de muncă și 28 % șomeri ce primeau ajutor de șomaj,
- Anglia (2002) : 2/3 fără să fi muncit în luna precedentă,
- Germania (1998) : 73 % inactivi în momentul faptelor.

Inactivitatea profesională întărește neîmplinirile sociale și personale deja prezente și mărește riscul comiterii unei infracțiuni.

De altfel, cercetătorii pun de asemenea în evidență un risc mai mic pentru cei care ies din închisoare cu un loc de muncă stabil. Cel mai adesea e vorba de cei care au profitat de o plasare în afară, de o semi-libertate, de o liberare condiționată,... adică de un sistem de organizare a executării pedepsei. Și de cei care au păstrat legături cu familia.

Muncă în închisoare, înseamnă, în general:

- Serviciul general (realizarea activităților de întreținere, de funcționare a închisorii. În Germania, toți deținuții trebuie să acorde o treime din timpul lor acestui serviciu)
- Munca în regie, cea gestionată de administrația penitenciarului pentru a furniza serviciul public?
- Munca în concesiune, cea organizată în interiorul închisorii de firme publice.

### **În Spania**

#### **1. Munca și detenția**

Conform Constituției (articolul 25, alineatul 2), obiectivul unei pedepse privative de libertate este reeducarea și reintegrarea. Acest articol adaugă faptul că persoanele condamnate au „dreptul la o muncă remunerată și la prestațiile corespunzătoare asigurărilor sociale”.

Aplicând aceste prevederi constituționale, legea generală a penitenciarelor, adică legea organică nr. 1 din 26 septembrie 1979, prevede caracterul obligatoriu al muncii deținuților și adaugă faptul că această muncă nu constă neapărat într-o activitate direct productivă.

Prevederile legii penitenciarelor și în special cele care reglementează munca deținuților, au fost dezvoltate în mai

multe texte de reglementare succesive. Ultimul, care a făcut obiectul decretului regal nr.190 din 9 februarie 1996, rămâne în vigoare, cu excepția articolelor privind munca deținuților.

De fapt, așa cum prevede legea cadru privind statutul salariaților din 1980, deținuții care sunt angajați în interiorul penitenciarelor nu sunt supuși dreptului muncii, ci unui regim juridic special și, întrucât acest subiect a declanșat o dispută juridică majoră, în decembrie 1999, o lege a autorizat guvernul să stabilească prin decret particularitățile dreptului muncii deținuților. Decretul nr. 782 din 6 iulie 2001 stabilește din momentul respectiv principalele reguli aplicabile muncii deținuților. În linii mari, preia, actualizând uneori, prevederile decretului din 1996. De altfel, prevede faptul că deținuții care sunt angajați în interiorul penitenciarelor beneficiază de regimul general al asigurărilor sociale.

#### **a. Obligația de a munci**

Toți deținuții care au fost condamnați sunt obligați să muncească. Munca încredințată trebuie să corespundă aptitudinilor acestora. Nu trebuie să fie subordonată căutării rezultatelor economice din partea administrației nici să semene cu o măsură de corecție, pentru că trebuie să ofere formare și să permită deținuților să dobândească sau să mențină competențe.

Munca deținuților nu constă neapărat într-o activitate direct productivă. De fapt, legea privind penitenciarele include în munca productivă participarea la serviciul general al instituției, formarea profesională, ocupațiile terapeutice, activitățile meșteșugărești, intelectuale și artistice, precum și studiile. În funcție de regimul penitenciar al celor interesați, aceste activități se desfășoară în interiorul sau în afara penitenciarului.

Deținuții sunt obligați să efectueze munca încredințată, respectând măsurile de securitate și instrucțiunile de încadrare.

#### **b. Organizarea muncii în penitenciare**

Oficiul autonom pentru ocuparea forței de muncă și prestațiile penitenciare (OATPP) este cel care organizează munca în interiorul penitenciarelor.

OATPP este o instituție ce are personalitate juridică și autonomie financiară. A fost creat prin decretul nr. 326 din 3 martie 1995 și a înlocuit o instituție existentă. OATPP este atașată Ministerului de interne. Decretul din 1995 îi atribuie alte competențe: formare și asistență socială deținuților, gestionarea pedepselor de substituție a celor cu închisoarea de exemplu. În schimb, OATPP nu intervine în monitorizarea deținuților.

Munca deținuților în interiorul penitenciarelor se desfășoară în funcție de două regimuri principale, OATPP rămânând angajatorul deținuților.

În primul rând, OATPP gestionează direct atelierele de producție și exploatarea agricole. Deținuții lucrează astfel sub coordonarea personalului OATPP. OATPP gestionează de asemenea anumite servicii interne din cadrul penitenciarelor (brutărie, bucătărie, economat, reparații...) sub formă de ateliere de producție.

În cel de-al doilea rând, OATPP poate să încredințeze unor firme private toate activitățile de producție, societățile concesionare organizează munca, furnizând personalul de încadrare și materialul, ocupându-se de comercializarea produselor și asigurând respectarea legislației privind igiena și securitatea. Societățile concesionare și deținuții sunt legați printr-un contract care definește locul de muncă, durata eventualei perioade de probă, remunerația, programul de lucru și concediul anual. Societățile concesionare rambursează OATPP costurile pe care acesta le suportă.

#### **c. Condițiile de muncă în penitenciare**

Legea-cadru privind statutul general al angajaților prevede că deținuții care lucrează în penitenciare sunt angajați conform unui regim ce nu este inclus în dreptul muncii, dar care trebuie să ia în considerare drepturile fundamentale recunoscute de Constituție pentru fiecare.

O lege adoptată în decembrie 1999 a împuternicit guvernul să stabilească prin decret statutul profesional al deținuților. Este în prezent stabilit prin decretul nr.782 din 6 iulie 2001, care constituie, într-o anumită măsură, dreptul muncii deținuților, întrucât dreptul muncii comun se aplică doar atunci când decretul face trimitere la acesta în mod explicit.

Acest regim particular se aplică doar deținuților care sunt angajați în interiorul penitenciarelor, direct de OATPP sau de societățile concesionare. Deținuții care lucrează în exteriorul penitenciarelor sunt, cu câteva excepții, angajați conform dreptului comun.

##### **✓ Remunerația.**

Legea penitenciarelor prevede că orice muncă « *direct productivă* » trebuie să fie remunerată. Așadar, deținuții care au o ocupație non productivă nu sunt remunerați. Pot totuși să primească bonificații, care nu au caracterul de salarii, întrucât activitățile non productive nu se desfășoară în cadrul decretului din iulie 2001.

##### **- Durata muncii.**

Administrația penitenciară trebuie să garanteze deținuților un timp de odihnă săptămânal de o zi și jumătate fără întreruperi, în principiu sâmbăta după-masa și duminica. Totuși, programul de lucru stabilit în fiecare an de directorul penitenciarului prevede o organizare a muncii diferită (pe echipe, zi continuă...).

Durata zilei de lucru nu trebuie să depășească durata maximă prevăzută de dreptul comun.

De altfel, deținuții au dreptul în fiecare an la un concediu de 30 zile plătit.

✓ *Celelalte condiții de muncă.*

Prevederile decretului din iulie 2001 se aseamănă cu dreptul muncii comun:

- aplicarea legii privind procedura de reglementare a conflictelor de muncă în caz de conflict individual;
- suspendarea contractului de muncă pentru anumite motive enumerate pe scurt (incapacitate temporară, maternitate, sancțiuni disciplinare...), care îi permit directorului penitenciarului să desemneze un alt deținut pentru a ocupa respectivul loc de muncă;
- desfacerea contractului de muncă pentru alte motive enumerate de asemenea (demisie, disciplină, limita de vârstă, eliberare, angajare în exterior, încălcarea regulilor muncii...);
- dreptul la promovare și la formare;
- participarea la organizarea și la planificarea muncii;
- dreptul de a nu suferi nicio discriminare la locul de muncă;
- desfășurarea muncii în condiții de igienă și de securitate conform dreptului comun.

Datorită decretului din iulie 2001, toți deținuții care desfășoară o activitate în interiorul penitenciarelor beneficiază de regimul general al asigurărilor sociale în mod retroactiv începând cu ianuarie 2001. OATPP trebuie să-și asume taxele aferente angajaților.

Afilieră la regimul general de asigurări sociale le permite în special deținuților să beneficieze de prestațiile privind asigurarea de șomer în momentul în care vor ieși din închisoare.

([www.senat.fr/lc/lc104:lc1044](http://www.senat.fr/lc/lc104:lc1044))

## În Germania.

### 1. Punerea deținuților la muncă.

#### a. Obligația de a munci.

Legea privind executarea pedepselor consideră că munca și formarea deținuților sunt garanții pentru reintegrarea lor ulterioară. Aceasta prevede că administrația penitenciarului trebuie să dea fiecărui deținut un loc de muncă productiv în funcție de abilități și de preferințe. În cazul în care nu i se dă unui deținut capabil de a lucra nicio muncă plătită sau dacă nu poate beneficia de nicio acțiune de formare profesională, trebuie să i se dea o "*activitate adaptată*", adică o activitate utilă și al cărei cost să fie justificabil.

Circulara prevede că activitatea desfășurată de deținuți trebuie să fie cea pe care o putem în mod rezonabil aștepta de la orice angajat instruit și cu experiență și că performanța cerută trebuie să fie testată și modificată în cazul în care majoritatea deținuților depășește 40% sau, invers, acesta nu poate fi atinsă. Trebuie să fie, de asemenea, revizuită pentru a reflecta schimbările privind condițiile de muncă, în special îmbunătățirile tehnice.

Munca cu caracter terapeutic trebuie să fie încredințată deținuților inapți de muncă.

Deținuții sunt obligați să realizeze munca încredințată, în măsura în care aceasta corespunde capacităților fizice. De altfel, după caz, trebuie să lucreze la serviciul general din penitenciarul lor (curățenie, spălarea rufelor, pregătirea mesei...) timp de trei luni pe an. Pe lângă această durată, participarea la serviciul general necesită acordul persoanelor interesate. Totuși aceste obligații nu se aplică pentru două categorii de deținuți:

- ✓ deținuții de peste șaiszeci și cinci de ani;
- ✓ femeile însărcinate și cele care alăptează, în măsura în care dreptul muncii comun le interzice să lucreze.

Deținuții care au fost condamnați sunt obligați să lucreze, sunt acoperiți de asigurarea de accidente și de asigurarea de șomaj.

- ✓ Persoanele plasate în arest preventiv nu sunt obligate să lucreze.

#### b. Condițiile de muncă din penitenciare

✓ *Remunerația.*

Remunerația de bază este determinată de legea privind executarea pedepselor în raport cu pensia din regimul legal de asigurări de bătrânețe. Pentru fiecare zi de muncă efectivă, aceasta se ridică la a două sute cincizeci parte din 9 % din suma anuală a acestei pensii. Pentru persoanele plasate în arest preventiv, remunerația este calculată pe baza a 5 % din valoarea de referință.

Ordonanța prevede de asemenea reduceri ale remunerației: în perioada de ucenicie (până la 20 %) și pentru prestații insuficiente (până la 25 %). În caz contrar, pot fi acordate bonusuri:

- 5 % pentru munci efectuate în condiții grele;
- 5% pentru munci efectuate în afara timpului normal de muncă;
- 25% pentru a compensa orele suplimentare;

- 30% pentru performanțe excepționale ridicate.

Deținuții care lucrează în interiorul penitenciarelor, sunt scutiți de la plata cheltuielilor de cazare. În schimb, plătesc contribuția salarială de asigurări de șomaj. Conform legii privind executarea pedepselor, remunerația este ulterior împărțită în două: trei șeptimi le rămân lor (cumpărături, trimiterea de bani la familie ...) și patru șeptimi sunt folosite pentru a construi rezerva de ieșire.

Pentru deținuții care sunt angajați în conformitate cu normele de drept comun în afara penitenciarelor, împărțirea remunerației se va face după alte reguli. Legea privind executarea pedepselor prevede că deținuții care sunt șomeri, pot beneficia de bani de buzunar în cazul în care cer acest lucru și dacă nu au nicio resursă.

#### ✓ *Durata muncii.*

Circulara referitoare la legea privind executarea pedepselor menționează că orarele de muncă pentru deținuți trebuie să corespundă celor aplicate în funcția publică. La nevoie, durata muncii poate fi mărită, dar nu poate depăși plafoanele prevăzute de dreptul muncii comun. La fel, deținuții nu trebuie să lucreze nici duminică și nici în zilele de sărbătoare și nici, de regulă, sâmbăta. Dacă muncile urgente împiedică respectarea acestor reguli, deținuții trebuie să primească niște compensații financiare. În prezent, deținuții lucrează în medie 38,5 ore pe săptămână. Dacă lucrează timp de un an deținuții au dreptul la optsprezece zile de concediu. Acest drept nu este neapărat legat de o muncă efectivă. De fapt, pe parcursul unui an, deținuții pot fi scutiți de muncă timp de șase săptămâni (în caz de boală, de exemplu).

De altfel, având în vedere reforma legislativă care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2001, deținuții au dreptul la o zi de odihnă în plus pentru două luni de muncă.

Spre deosebire de zilele de odihnă săptămânale, pentru concediul anual se plătește o indemnizație, care este calculată în funcție de remunerația pentru ultimele trei luni.

#### ✓ *Alte condiții de muncă.*

Legea privind execuția pedepselor precizează că respectivele condiții de muncă ale deținuților trebuie să fie similare celor prevăzute în dreptul comun. În special, dispozițiile privind igiena și securitatea muncii sunt aplicabile în interiorul penitenciarelor.

Întrucât deținuții plătesc cotizații de asigurări de șomaj, la eliberarea lor, ei pot beneficia de prestațiile corespunzătoare în măsura în care au lucrat cel puțin 360 zile în ultimii trei ani.

(informații luate de pe [www.champpenal.revues.org...](http://www.champpenal.revues.org...);

[www.juriscope.org/.../Allemagne/Droit%20penal\\_L%20execution%20de...](http://www.juriscope.org/.../Allemagne/Droit%20penal_L%20execution%20de...) )

## **2. Dezbaterea germană privind munca obligatorie.**

Germania este, prin urmare, unul dintre statele a căror legislație privind penitenciarele impune obligația de a munci, la fel ca în Italia și, spre deosebire de țări ca Anglia, Spania și Franța.

### **a. Locul rezervat muncii obligatorii de drepturile omului**

După cum s-a menționat deja, obligația deținuților de a munci este supusă respectării drepturilor omului și este încadrată de interzicerea muncii forțate, la care Germania a subscris. Respectarea libertății și demnității umane presupune ca reintegrarea socială a deținutului să fie obiectivul detenției. Acest obiectiv limitează utilizarea anumitor forme de locuri de muncă în unități din afara închisorii.

Obligația de a lucra prevăzută de legea penitenciară germană a fost analizată de organismele responsabile de punerea în aplicare a obligațiilor ce decurg din instrumentele internaționale. Conformitatea practicii germane față de Convenția europeană a fost afirmată printr-o decizie a Comisiei Europene a Drepturilor Omului. În decizia sa, Comisia a subliniat că respectiva Convenție Europeană nu prevede că munca obligatorie a deținuților este limitată la efectuarea unei munci în interiorul închisorii și pentru Stat. Ea a constatat că, în acest sens, există o diferență între textele Convenției Europene și Convenția cu privire la munca forțată a OIM.

Această ultimă convenție prevede la articolul 2, paragraful 2c) că munca obligatorie a unui condamnat este admisibilă, cu condiția ca "munca sau serviciul să se desfășoare sub supravegherea și controlul unei autorități publice și că persoana respectivă să nu fie pusă la dispoziția privaților, companiilor sau persoanelor juridice private". Această prevedere este cea care a făcut ca respectiva Comisie de experți, responsabilă pentru asigurarea aplicării convențiilor și recomandărilor OIM să adreseze mai multe observații la adresa Germaniei. Aceasta consideră că o muncă obligatorie care se desfășoară într-un atelier condus de o companie privată contravine Convenției, chiar dacă atelierul este situat în interiorul închisorii. În același timp, ea nu acceptă argumentul guvernului german. "Faptul că prizonierii (...) rămân permanent sub autoritatea și controlul administrației închisorii nu înseamnă că aceștia nu pot fi „încredințați” unei companii private, practică prevăzută la articolul 2, alineatul 2c) din Convenție ca fiind incompatibil cu acest instrument fundamental al drepturilor omului."

### **b. Obiectivul reintegrării sociale și efectele sale asupra muncii atribuite**

În hotărârea menționată mai sus, Curtea constituțională federală a concluzionat că obligația de a munci impusă deținuților este în conformitate cu legea fundamentală.

Cu toate acestea, Curtea a expus un raționament încadrând munca obligatorie. Acest raționament pleacă de la principiul că executarea pedepsei ar trebui să urmărească reintegrarea deținutului. Potrivit Curții, acest principiu rezultă din respectarea libertății individuale și demnității umane, consfințite în articolele 2, alineatul 1 și art.1

alineatul 1 din Legea fundamentală. Este, de asemenea, unul dintre principiile cuprinse în a doua parte a legii privind executarea pedepselor, care dă o definiție: "Cu ocazia executării pedepsei privative de libertate, deținutul trebuie să fie capabil să ducă o viață care să reflecte responsabilitățile sale față de societate și fără a comite alte infracțiuni (obiectivul executării pedepsei)."

În hotărârea sa, Curtea constituțională confirmă un drept al deținutului corespunzător punerii în aplicare a principiului de reintegrare socială. Deținutul nu este obligat să accepte o măsură nefavorabilă luată de administrația penitenciarului, decât dacă aceasta este în conformitate cu acest principiu. Aplicând acest raționament la munca obligatorie practică în închisorile germane, Curtea trage două concluzii. Pe de o parte, munca trebuie să aibă o răsplătă adecvată. Pe de altă parte, pentru deținuți ce pot beneficia de regimul de semi-libertate, angajarea liber consimțită și bazată pe un contract de muncă de drept comun trebuie să aibă prioritate asupra muncii forțate. Prima concluzie prezintă un interes și în cadrul prezentării normelor care reglementează remunerarea muncii deținuților. A doua este deja demnă de interesul cu privire la formele de muncă ale deținuților. Atribuirea unei munci (obligatorii) într-o unitate situată în afara închisorii și condusă de o companie privată - o practică încă larg răspândită în Germania în anii 1990 - trebuie să fie pe viitor o soluție secundară. Înainte de a putea recurge la această soluție administrația penitenciarului trebuie să-l ajute pe deținut să găsească un loc de muncă liber, bazată pe o relație contractuală între el și respectiva societate.

### **c. Lipsa contractului și a consecințelor sale**

Atribuirea unui loc de muncă (obligatoriu) nu implică relația contractuală dintre deținut și *Landul* responsabil de închisoare. Relația aceasta nu intră sub incidența dreptului civil, ci a dreptului public. Acest lucru înseamnă că dreptul comun al muncii și protecției sociale este, în principiu, inaplicabil. Rezultă, de asemenea, că protecția juridică a deținuților care desfășoară o muncă atribuită nu trebuie să fie asigurată de jurisdicția de muncă, ci de instanțele ce au competență generală asupra litigiilor dintre deținut și administrația penitenciarului.

## **În Danemarca.**

În capitolul cu privire la drepturile și obligațiile deținuților, legea din 31 mai 2000 privind executarea pedepselor prevede că ocuparea deținuților, fie sub forma unui loc de muncă, fie de formare sau altă activitate aprobată, este în același timp un drept și o obligație.

Persoanele care sunt plasați în arest preventiv și cei care sunt în case de arest (adică, în principiu, cele care ispășesc pedepse de scurtă durată) nu sunt supuse obligației de a munci. Cu toate acestea, în cazul în care aceștia lucrează în timpul detenției, trebuie să o facă în aceleași condiții ca și ceilalți deținuți.

### **1) Obligația de a munci.**

Până în mai 2001, codul penal cuprindea un articol privind obligația celor condamnați cu o pedeapsă privativă de libertate de a munci. Ulterior, legea privind executarea pedepselor prevedea că deținuții sunt obligați să aibă o „ocupatie”. Trebuie, deci, să lucreze, să urmeze o formare profesională sau să aibă o altă activitate recunoscută de administrația penitenciară (tratament, educarea propriilor copii, muncă în scop terapeutic...).

Alegerea activității ar trebui să se facă plecând de la o evaluare globală a situației deținuților. Pe cât se poate, trebuie să ia în considerare dorințele celor interesați și de perspectivele ulterioare de reintegrare.

Dacă este cazul, deținuții pot fi autorizați să exercite o activitate liberală sub controlul administrației penitenciare sau să lucreze în afara penitenciarului, la un angajator în termenii de drept comun.

Obligația de a lucra nu se aplică persoanelor aflate în arest preventiv nici celor care se află în instituții rezervate pentru pedepsele de scurtă durată. Cu toate acestea, administrația penitenciară trebuie să le propună un loc de muncă.

### **2) Organizarea muncii în penitenciare.**

Jumătate din producția administrației penitenciare provine din regia națională, singura activitatea productivă în întregime publică. Tâmplăria regiei a furnizat mult timp produse administrațiilor publice, dar este în concurență cu companiile private în cadrul contractelor de achiziții publice.

Cealaltă jumătate provine din activități pe care deținuții le desfășoară în numele companiilor private.

### **3) Condițiile de muncă din penitenciare.**

#### **a. Remunerația.**

În principiu, deținuții sunt plătiți pe oră și primesc remunerații la sfârșitul săptămânii. Remunerația pe oră poate fi completată de prime de stabilitate sau de competență, sau de prime pentru munca în afara programului normal de lucru.

În fiecare an, un regulament al Ministerului de Justiție, stabilește suma remunerației deținuților. Pentru 2002, remunerația pe oră era de 7,2 coroane (adică 0,97 €).

Prima de stabilitate pe oră, ce corespunde faptului că ocupă același loc de muncă timp de patru săptămâni consecutive, se ridică la 2,22 coroane (adică 0,30 €).

Prima de competență pe oră, ce corespunde faptului că ocupă același loc de muncă timp de opt săptămâni

consecutive (după cele patru săptămâni ce justifică plata primei precedente), se ridică de asemenea la 2,22 coroane. Prima de competență poate fi vărsată încă de la început dacă deținutul are o calificare profesională reală și dacă o pune în practică.

Atunci când un deținut lucrează între 17 ore și 6 ore, sau sâmbăta, duminica sau în zi de sărbătoare, are dreptul la o plată pe oră de 3,77 coroane (adică 0,51 €). În plus, fiecare zi de sărbătoare ce coincide cu o zi de lucru îi dă dreptul să primească o primă de 47,95 coroane (adică 6,44 €), cu condiția ca persoana interesată să fi lucrat în ultimele trei zile.

De altfel, pentru orele suplimentare se plătește o primă de 50 % (incluzând, după caz, primele de stabilitate și de competență).

Remunerația unui deținut poate de asemenea să rezulte dintr-un acord individual. Astfel de acorduri sunt rezervate deținuților ce efectuează lucrări de asamblare, precum și celor care se află în instituțiile rezervate pedepselor de scurtă durată. Regulamentul privind ocupația deținuților în penitenciare exclude ca deținuții remunerați în felul acesta să câștige dublu față de cât câștigă deținuții plătiți cu oră.

Penitenciarul poate încheia cu un grup de deținuți implicați într-o activitate productivă un acord de performanță. Deținuții primesc o primă dacă reușesc să respecte termenii acordului. În caz contrar, plata lor pe oră este redusă.

Deținuții care nu lucrează sunt plătiți atunci când absența lor este justificată. În caz de boala, primesc 80% din remunerația lor normală. În cazul în care absența este legată de procedura judiciară (convocare la judecător ...) indemnizația este corespunzătoare unei zile de lucru. Acest lucru se aplică și în caz de transfer la un penitenciar sau de permisie, în măsura în care permisia începe după-amiaza.

#### **b. Durata de lucru.**

În conformitate cu regulamentul privind ocupația deținuților în penitenciare, durata de muncă a deținuților trebuie să respecte prevederile de drept comun. Regulamentul precizează că munca trebuie să fie făcută în cursul primelor cinci zile ale săptămânii, timp de cel puțin șapte ore pe zi. Orice derogare de la această regulă necesită o autorizație de la conducerea administrației penitenciare. Prevederile acestei norme legale stabilesc treizeci și șapte ore pe săptămână ore pentru durata de lucru și subliniază necesitatea unei împărțiri echilibrate a timpului de lucru în timpul săptămânii, în special în ceea ce privește faptul că ziua de vineri trebuie să fie o zi normală de lucru.

Conform regulamentului, deținuții au dreptul de a lua în fiecare zi din timpul lor de lucru o pauză de cel mult de douăzeci și nouă minute pentru masa de prânz și, în măsura în care munca o permite, o pauză mai scurtă de cincisprezece minute dimineața sau după-amiaza.

În principiu, deținuții nu lucrează în zilele de sărbătoare. Nu lucrează, nici pe 24 decembrie și nici în după-amiaza zilei de sărbătoare națională. Dacă aceste zile corespund zilelor în care ar fi trebuit să lucreze și dacă au lucrat în ultimele trei zile (sau au fost împiedicați de lipsa de muncă), deținuții primesc o indemnizație compensatorie.

#### **c. Celelalte condiții de muncă.**

Legea privind executarea pedepselor privative de libertate prevede că locurile de muncă ale deținuților trebuie să fie amenajate astfel încât condițiile de igienă și siguranță să fie perfect satisfăcătoare. Serviciile de control, în special cele ale inspectoratului de muncă pot vizita penitenciarele.

### **În Belgia.**

Cetățenia cuprinde o serie de drepturi și obligații, atât civile cât și politice, economice, sociale și culturale. Dacă munca era odată obligatorie în închisoare, astăzi este o favoare.

Prin legea principiilor privind administrarea penitenciarelor și prin statutul intern al deținuților (12/01/2005) munca nu mai este o obligație pentru deținut.

Deținuții lucrează pentru închisoare. Este vorba de munca pentru întreținerea închisorii: bucătărie, spălătorie, curățenie, distribuirea hranei și de asemenea de munca în atelierele de producție: tâmplărie, tipografie, fierărie, legătorie dar și confecționarea uniformelor deținuților sau chiar fabricarea de uși, ferestre, gratii și mobilier pentru celule.

Ceilalți deținuți lucrează pentru firme private; efectuează sarcini foarte slab calificate (punerea de fitluri în sticle de dezodorizant, ambalarea lumânărilor, hârtiei sau șervețelelor de baie la pachet, umplerea pernelor sau scaunelor, unirea diferitelor cabluri și micilor piese electrice de bază cu combinații simple, plierea hârtilor rutiere, punerea de steaguri mici pe scobitori etc.). Regia penitenciară reține, ca și costuri de funcționare, 40% din veniturile din producția realizată de deținuți în atelier pentru concesionari, în timp ce muncitorii primesc 60%.

Activitatea desfășurată în atelier, pentru firmele private, este organizată în conformitate cu modelele care implică o lipsă de stoc, termene de producție și de livrare minime, forță de muncă cantitativ ajustabilă în funcție de nevoile zilnice, o prezență masivă a candidaților muncitori disponibili la fața locului, bonificații minime.

Această lege din 2005 are ca scop „normalizarea”, a face din viața din închisoare o viață cât mai asemănătoare posibil cu cea din exterior. Acesta este motivul pentru care, atunci când această lege nu era decât o propunere, s-a propus în timpul dezbaterilor parlamentare includerea deținuților în cadrul sistemului de asigurări sociale; această propunere a fost totuși respinsă.

Ca urmare, deținutul nu poate pretinde aproape niciun drept de muncă sau securitate socială: nu semnează contract de muncă și nu primește salariu, ci o bonificație; nu contribuie la sistemul de pensii; nu se pot înregistra la șomaj, în ciuda insuficienței ofertei de muncă și nu poate primi asistență din partea CPAS; poate fi concediat de la locul de muncă, fără preaviz, fără plăți compensatorii.

Drepturile colective ale muncitorilor nu sunt recunoscute (dreptul sindical sau, în sens mai larg, dreptul de asociere). Unele riscuri sociale sunt acoperite de Regie: atunci când lucrătorul nu poate lucra pentru mai multe zile ca urmare a unui accident, primește o indemnizație până la vindecarea sa. Regia acordă, de asemenea, o alocație (care poate continua după detenție), în caz de incapacitate sau de invaliditate permanentă care rezultă din activitatea desfășurată în închisoare.

Cu toate acestea, deținuții caută de lucru pentru că închisoarea nu îi permite deținutului să își acopere toate nevoile materiale primare privind hrana și produsele de igienă de bază și necesare traiului; ajutorul extern nu este întotdeauna prezent sau suficient. În plus, munca îi ajută să mai rupă monotonia vieții de zi cu zi, să scape de stres, să aibă o posibilitate de mișcare. Mai mult, constatăm că regimul de detenție pentru un deținut ce lucrează este adesea mai ușor; are dreptul de a face duș în fiecare zi, poate să țină ușa celulei sale deschisă, este considerat un deținut de încredere.

Pentru administrația penitenciară, munca deținuților oferă cea mai mare garanție a securității.

Putem constata având în vedere cele de mai sus că munca în închisoare nu este organizată în principal în scopul reintegrării sau formării. Scopul său este mult mai ocupațional și răspunde unor obiective de păstrare a ordinii.

*(Informații extrase din „Munca persoanelor deținute: penurie, flexibilitate și precaritate. O normalizare?” publicată în „Déviance et Société”, vol. 34, 2010)*

[www.reajc.be/pourlebonheur/fr/article.php3?id\\_article=318](http://www.reajc.be/pourlebonheur/fr/article.php3?id_article=318)

## În Franța.

### 1. Munca

#### a. În mediu închis.

În mediu închis, Codul de procedură penală distinge astfel mai multe forme juridice de muncă, și anume:

- *Serviciul general*, destinat să asigure funcționarea curentă a închisorii.

Deținuții sunt angajați de administrația penitenciară sau delegatul acesteia în închisori pentru nevoile de funcționare a închisorilor. Desfășoară activități specifice domeniului hotelier (servirea mesei, spălătorie, curățenie, cantină) sau întreținerii (zugrăvit, zidărie, instalații etc.). În 2008, serviciul general număra 6642 posturi de muncă în medie pe lună (adică 30% din persoanele active remunerate în detenție), durata medie a muncii variază în funcție de locurile de muncă și de activități între 3 și 7 ore.

- *Serviciul de angajare penitenciară*:

Regia industrială a penitenciarelor în cadrul căreia administrația penitenciară angajează deținuți. Munca realizată în atelierele serviciului de ocupare a forței de muncă în penitenciare (SEP) este realizată prin intermediul contului „Regia Industrială a Penitenciarelor” (RIEP), contul special al Trezorerului. În 2008, SEP a gestionat 46 ateliere aflate în 26 penitenciare ce primesc în mare parte deținuți condamnați la pedepse de lungă durată. Atelierele RIEP reprezintă 59% locuri de muncă în producția închisorilor centrale. 1.162 deținuți, în medie pe lună (date din 2008) sunt angajați în acest sistem și încadrați de 181 persoane destinate SEP dintre care 99 desfășurându-și activitatea direct în atelier. Cifra de afaceri (22,7 M€ în 2008) este realizată în proporție de 70% pentru sectorul public (din care 59% pentru administrația penitenciară – confecția de uniforme pentru persoanele de supraveghere, fabricarea mobilierului).

- *Munca în concesiune* implică faptul că deținuții lucrează pentru o societate privată, munca deținuților pe cont propriu sau pentru asociațiile constituite în vederea pregătirii reintegrării lor sociale și profesionale. Societățile private, concesiunare ale administrației penitenciare sau care au contracte de funcționare a penitenciarelor cu gestiune delegată, gestionează atelierele de producție. Realizează diverse tipuri de activități pentru deținuți, în special activități tehnice (montări, asamblări), ambalare sau prelucrare. În 2008, munca în concesiune cuprindea 37% din persoanele active remunerate în detenție, adică o medie lunară de 8390 deținuți.

#### b. în mediu deschis.

Trebuie să adăugăm *munca în exterior*.

Anumite măsuri privind procesul de organizare a executării pedepsei (plasare în exterior, semi-libertate) au ca scop pregătirea reintegrării profesionale și sociale a persoanelor condamnate, permițându-le deținuților să lucreze în exterior în închisorii, cu un contract de muncă, pentru colectivități publice, asociații sau societăți. În 2008, 2608 deținuți, media lunară, au beneficiat de aceste proceduri.

## **Sectorul Inserției prin Activitate Economică**

### ➤ **Definiția legală a I.A.E.**

#### **Articolul L 5132-1 din Codul Muncii**

„Integrarea prin activitatea economică are ca scop să le permită șomerilor ce întâmpină dificultăți sociale și profesionale deosebite, să beneficieze de contracte de muncă pentru a le înlesni integrarea profesională. Pune în aplicare proceduri specifice de primire și acompaniere.

Integrare prin activitatea economică, în special prin crearea de activități economice, contribuie, de asemenea, la dezvoltarea locală.”

### ➤ **Structuri ce fac parte din aceasta**

Patru tipuri de structuri aparțin acestui sector, care reprezintă de asemenea patru instrumente diferite de inserție.

#### ✓ **Asociațiile Intermediare**

##### **Misiunile lor**

Primirea, asistența socioprofesională, desfășurarea unei activități de muncă

##### **Instrumentul lor**

Punerea personalului la dispoziția clienților (persoane particulare, societăți, colectivități, asociații) cu titlu oneros. Nu este vorba despre prestarea de servicii, factura către client este întocmită în funcție de orele de lucru realizate de persoana aflată în proces de integrare. De asemenea, asociația nu furnizează materialul, este vorba doar de un împrumut al forței de muncă.

Asociația intermediară este angajatorul persoanei aflată în proces de integrare care intervine la client, se ocupă, printre altele, de contractul de muncă și de statul de plată.

##### **Activități economice desfășurate**

În principal, activitățile sunt legate de sectorul Serviciilor oferite Persoanelor pentru particulari (curățenie, călcat, grădinarit, mici lucrări, îngrijirea copiilor de peste 6 luni...). Asociațiile Intermediare pot să propună de asemenea intervenții pe lângă clienții lor precum curățarea imobilelor, spațiilor verzi, lucrări de întreținere, zugrăvit, punerea tapetului...

##### **Contract de muncă pentru persoanele aflate în integrare**

Contract pe perioadă determinată de folosire. Contract de muncă pe o perioadă ce corespunde duratei misiunii încredințate persoanei aflate în proces de integrare și este, în general de scurtă durată (câteva ore sau câteva zile).

#### ✓ **Societăți de inserție**

##### **Misiunile lor**

Asistența socio-profesională, desfășurarea unei activități de muncă

##### **Instrumentul lor**

Angajarea personalului cu contract pe perioadă determinată de mai multe luni în cadrul unei structuri cu o funcționare asemănătoare unei societăți adevărate. Obiectivele sunt: validarea unui proiect profesional și dobândirea unor practici profesionale în domeniul activității structurii.

##### **Activități economice desfășurate**

Societățile de inserție pot desfășura atâtea activități câte sectoare de activități (exemplu: întreținerea spațiilor verzi, construcții, confecționarea hainelor, reciclarea, servicii oferite persoanelor, livrarea de mărfuri...)

##### **Contract de muncă pentru persoanele aflate în integrare**

Contract pe perioadă determinată de integrare (C.D.D.I.) în general de 35 ore (minimum 20 ore) cu o durată de minimum 4 luni cu reînnoiri nelimitate în limita a maximum 24 luni.

#### ✓ **Ateliere și Șantiere de Integrare**

##### **Misiunile lor**

Asistența socioprofesională, desfășurarea unei activități de muncă

##### **Instrumentul lor**

Angajarea personalului cu contract pe perioadă determinată de mai multe luni în cadrul unei structuri ce își desfășoară activitatea în principal în sectorul non concurențial pentru autoritățile contractante publice. Obiectivele sunt: dobândirea unui ritm de lucru, respectarea orarului, ierarhia, ieșirea dintr-o excludere socială...

##### **Activități economice desfășurate**

Atelierele și Șantierele de Inserție pot desfășura diverse activități, în principal, de interes colectiv (exemple: întreținerea parcurilor, curățenia în oraș, reciclarea...)

### **Contract de muncă pentru persoanele aflate în proces de integrare**

Contract pe perioadă determinată cu fracțiune de normă. Este vorba de un contract numit "ajutor" destinat sectorului necomercial: Contract Unic de Inserție (fostul Contract de Sprijin pentru Ocuparea Forței de Muncă și contract de viitor). Acest contract este de 6 luni și poate fi reînnoit de mai multe ori în anumite condiții.

#### ✓ **Societățile de Muncă Temporară de Inserție**

##### **Misiunile lor**

Asistență socio-profesională, desfășurarea unei activități de muncă

##### **Instrumentul lor**

Angajarea personalului cu contract pe perioadă determinată de stagiu pe durată variabilă pentru autoritățile contractante private. Obiectivele sunt: validarea competențelor profesionale într-un domeniu bine stabilit.

##### **Activități economice desfășurate**

Societățile de muncă temporară de integrare pot, ca și agențiile de stagiu clasice, să se specializeze pe recrutarea personalului în diverse sectoare de activitate (terțiar, industrie, construcții...).

### **Contract de muncă pentru persoanele aflate în integrare**

Contract de muncă temporar.

#### ➤ **Particularitatea structurilor de integrare prin activitate economică: Asistența Socio-profesională**

O asistență socio-profesională se desfășoară pe toată durata parcursului. Structurile de Integrare prin Activitate Economică reprezintă un mediu de lucru propice pentru dezvoltarea personală și adaptat la progresul fiecăruia.

Asistența profesională permite construirea unei proiect profesional prin dobândirea de competențe, întocmirea bilanțurilor profesionale, acțiuni de formare și ajutor în căutare unui loc de muncă.

Asistența socială permite să se țină seama de toate dificultățile salariatului și o abordare globală a persoanei. Scopul este de a ajuta persoana să depășească principalele obstacole în calea progresului profesional.

#### ✓ **Acord prealabil angajării în Structura de Inserție prin Activitate Economică.**

Orientarea spre structuri de Inserție prin Activitate Economică constă în acordul prealabil angajării încheiat de Agenția pentru Ocuparea forței de Muncă. Acordul, valabil timp de 24 luni, îi va permite persoanei aflate în dificultate să fie în măsură să se integreze într-o structură de inserție prin activitate economică. Numeroși actori locali de inserție profesională încheie astfel de acorduri: Agenția pentru Ocuparea forței de Muncă, Misiunile Departamentale pentru Tineri, Centre de Proiecte și Monitorizare Personalizată (C.P.S.P.), Biroul de Ajutor Individualizat pentru Ocuparea Forței de Muncă (B.A.I.E.) și Monitorizarea Penitenciară de Integrare și de Probațiune (S.P.I.P.).

#### ➤ **Convenția pentru structuri.**

Fiecare structură încheie anual sau plurianual o convenție prin Direcția Regională a Societăților, a Concurenței, a Consumului, a Muncii și pentru Ocuparea forței de muncă (**DIRECCTE**). Convenția stabilește condițiile de desfășurare a activității și ajutoare financiare acordate structurilor. Procedura de încheiere a convenției permite verificarea calității muncii efectuate prin structuri. Consiliul Departamental de Integrare prin Activitate Economică, format din parteneri sociali, autorități publice și reprezentanți ai structurilor de Integrare prin Activitate Economică, emite un aviz privind toate dosarele din acest sector.

#### ➤ **Ajutoarele acordate structurilor de Integrare prin Activitate Economică.**

Fiecare tip de structură de Integrare prin Activitate Economică beneficiază de propriul său regim de ajutor. Ajutoarele sunt sub formă de subvenții, ajutoare directe pentru posturile de muncă sau scutiri de taxe. Nivelul ajutoarelor variază în funcție de utilitatea socială a structurilor sau de poziționarea lor pe piață astfel încât să nu dăuneze concurenței cu societățile din sectorul comercial.

Administrația penitenciară are doar obligația de a procura un loc de muncă deținuților.

În practică, munca are cu adevărat un rol esențial pentru acordarea de reduceri de pedeapsă. Acest lucru pentru anumite persoane ar însemna că legislația franceză ar fi astfel incompatibilă cu Convenția europeană a drepturilor omului, în măsura în care subordonează beneficierea de aceste reduceri de pedeapsă prezenței și seriozității la locul de muncă; astfel că alegerea deținuților nu ar mai fi suficient de liberă.

##### *Observație :*

Punerea deținuților la muncă este, desigur, o preocupare care trebuie să existe. Dar integrarea poate trece prin faza preliminară de pregătire.

În acest sens, trebuie să remarcăm deficiențele privind legătura dintre funcțiile privind munca și formarea.

Adesea, formare profesională este încă percepută ca o modalitate de a plăti o parte din deținuți, indiferent de oportunitățile oferite de formarea pe care a urmat-o. Formările generale de inițiere în meserii, fără posibilitatea de a dezvolta ulterior câteva dintre aceste competențe pentru o specializare profesională, sunt exemplul cel mai evident al acestei derive "ocupaționale", care afectează, de asemenea, instituțiile aflate în gestionare publică.

În cel mai rău caz, formarea este furnizată fără ca nicio perspectivă să fie oferită deținuților pe termen scurt, adică să urmeze o formare suplimentară la nivelul superior sau să pună în practică abilitățile dobândite, în special în cadrul muncii. În cel mai bun caz, cursurile de formare sunt programate astfel încât să poată beneficia de acestea doar deținuții care au perspective de eliberare sau de a intra în sistemul de organizare a executării pedepsei.

## **2. Dreptul muncii.**

Într-o serie de domenii, legiuitorul și-a exprimat dorința de a corela normele aplicabile în închisoare cu cele în vigoare în anumite domenii din sectorul de drept comun. Astfel, Codul de procedură penală face referire la dreptul muncii privind igiena și securitatea. În plus, normele din Codul de procedură penală de stabilire a timpului de muncă sunt în mare măsură inspirate din dreptul comun. Dar, în general, prevederile Codului Muncii suferă derogări semnificative cu privire la constrângerile vieții în detenție.

Cu toate acestea, se pare că treptat jurisprudența se străduiește să asimileze deținutul ca salariat de drept comun. Pentru a recapitula, legislația spaniolă recunoaște deținutului dreptul de a i se aplica legislația muncii.

Atunci când deținutul lucrează în interiorul penitenciarelor, este supus condițiilor ce nu sunt specifice dreptului comun. Deținuții nu semnează contractul de muncă potrivit interdicției prevăzute de articolul 717-3 din Codul penal. Astfel, nu au statutul juridic de salariați.

Programul de lucru este stabilit în regulamentul interior al închisorii și în eventualele reglementări ale atelierului. În conformitate cu articolul D.108, alineatul 1 din Codul de procedură penală, durata de lucru pe zi și pe săptămână trebuie să se apropie de cele practicate în regiunea sau în tipul de activitate respectiv.

De altfel, articolul D.108, alineatul 2 din Codul de procedură penală impune respectarea timpului de odihnă săptămânal și a zilelor libere. Acest text dispune că programul de muncă trebuie să prevadă timpul necesar pentru odihnă, adică pauze.

Articolul D.108, alineatul 2 impune să se prevadă timpul necesar pentru mese, plimbare și activități educative și de petrecere a timpului liber. Deținuții lucrează uneori cu normă întreagă, dar în general cu fracțiuni de normă. În cazul activităților sezoniere sau comenzi excepționale, numărul deținuților ce lucrează este mai mare sau se modifică durata de muncă. Legislația nu prevede dreptul la concediu plătit, ci neplătit, contrar altor țări străine.

În ceea ce privește remunerația, deținuții nu încasează direct suma totală datorată în schimbul muncii lor; acestea fac obiectul unei predestinări parțiale. Noile reguli de alocare a veniturilor din Decretul nr. 2004-1072 din data de 5 octombrie 2004, intrat în vigoare la 1 noiembrie 2004, au dus la modificarea articolului D.320 din Codul de procedură penală. Acesta prevede că toți banii care le revin deținuților sunt considerați ca având un caracter alimentar atunci când totalul acestora nu depășește 200 de euro pe lună, acest plafon fiind dublat în timpul sărbătorilor de la sfârșitul anului.

Apoi, surplusul este supus distribuirii în următoarele condiții. O primă parte este atribuită despăgubirii părților civile și furnizorilor de hrană. O a doua parte este atribuită constituirii rezervei de eliberare; se determină prin aplicarea fracțiunii reprezentată de sumele primite de deținuți procentului de 10%.

În cele din urmă, o a treia parte este lăsată la libera dispoziție a deținuților: corespunde sumelor restante. În orice caz, remunerația plătită deținutului nu reprezintă un salariu, întrucât nu există un contract de muncă, ci o redevență sau un soi de bonificație.

## **3. Dreptul la asigurările sociale.**

În închisoare, persoana nu are drept nici la eventuale indemnizații de șomaj, nici la prestațiile zilnice aferente asigurării de boală, maternitate, nici la RMI. Odată cu legea nr. 94-43 din 18 ianuarie 1994, toți deținuții sunt în mod obligatoriu afiliați la asigurările de sănătate și maternitate din regimul general de asigurări sociale.

Se poate cere o contribuție deținuților sau persoanelor care sunt îndreptățite cu privire la aceștia atunci când dispun de resurse suficiente. Deținuții care desfășoară activități sunt afiliați, în ceea ce îi privește, la sistemul de pensii din regimul general de asigurări sociale și la regimul de asigurări de accidente de muncă și boli profesionale. Contribuțiile sunt plătite fie doar de administrația penitenciară atunci când deținutul lucrează în serviciul general, sau doar de administrația penitenciară sau de concesionar, pe de o parte, și de deținut, pe de altă parte, în alte cazuri. La prima vedere, sistemul este asemănător dreptului comun.

Cu toate acestea, o analiză aprofundată a normelor aplicabile, fie ca este vorba de cele privind asigurarea de sănătate și maternitate, fie de accidentele de muncă și boli profesionale, sau cele de pensie, arată că, în realitate, sistemul este mai puțin protector, mai ales că deținutul este, cel mai adesea, lipsit de orice drept la prestații în numerar.

*- Demersuri ce trebuie efectuate.*

Deținutul nu trebuie să facă niciun demers: penitenciarul ia legătura cu casa primară de asigurări de sănătate de care aparține. Dependenții deținutului sunt afiliați la CPAM din localitatea de domiciliu. Deținuții sunt, de altfel, scutiți de tichetul moderator: Administrația Penitenciară va prelua aceste cheltuieli. Îngrijirile rămân în sarcina deținutului.

Pe lângă tichetul moderator, îngrijirile care rămân în sarcina deținutului sunt:

▶ aparatele;

- ▶protezele;
- ▶actele, tratamentele sau intervențiile chirurgicale;
- ▶sumele ce depășesc tarifele medicilor sau laboratoarelor de analiză.

Pentru persoanele considerate nevoiașe, o parte din cheltuielile pentru proteza dentară sau cheltuielile pentru oftalmologie pot fi suportate de Administrația penitenciară. Pentru acest lucru, trebuie ca această proteză să fie justificată din punct de vedere medical și prescrisă de medicul de la UCSA (Unitățile de Consultare și Îngrijiri Ambulatorii) sau de serviciul medical în instituțiile de tip 13000.

#### **- Alocațiile.**

##### **Alocațiile de șomaj**

Alocațiile de șomaj nu mai sunt permise în detenție întrucât pentru a le încasa, o persoană trebuie să fie în căutarea unui loc de muncă. Dacă deținutul era înscris la ASSEDIC înainte de detenție, este radiat în ziua încarcerării.

Alocația de Solidaritate Specifică (ASS), plătită șomerilor de lungă durată aflați la finalul drepturilor, este de asemenea suspendată pe întreaga durată a detenției. De fapt, beneficiarul acestei alocații trebuie să fie de asemenea angajat într-un demers activ de căutare a unui loc de muncă, ceea ce, evident, detenția nu permite.

##### **Compensațiile în caz de accident de muncă**

Nu se aplică nicio prevedere din codul muncii în penitenciare (salariul minim, concediul plătit, concediu medical, compensații zilnice). Dacă un deținut este victimă unui accident de muncă în timpul activității sale, nu are dreptul de a primi compensațiile zilnice virate în mod normal în timpul concediului medical în detenție. Totuși, dacă deținutul lucrează în semi-libertate sau în cadrul unei plasări în exterior, va putea încasa aceste compensații. Rentele virate pentru accident de muncă nu sunt modificate din cauza detenției.

##### **Asigurările de pensii**

Asigurarea de pensie garantează o pensie în momentul pensionării deținutului. Dacă aceasta era percepută înainte de încarcerare, pensiile de invaliditate precum și diversele planuri sau pensii nu sunt modificate. Un deținut ajuns la vârsta pensionării în închisoare își primește pensia, calculată în funcție de numărul de trimestre lucrate în timpul vieții active. Celelalte alocații pentru bătrânețe cu caracter alimentar (adică supuse unei condiții de resurse) sunt suspendate în timpul detenției.

##### **Alocația pentru adulți handicapați**

###### **1.Situația de familie:**

Continuă să fie integral plătită deținutului care beneficiază de aceasta în exterior, dacă are, în momentul cererii sale, unul sau mai mulți copii sau unul sau mai mulți ascendenți aflați în întreținerea sa (pentru a fi considerată o persoană aflată în întreținere, ascendentul trebuie să locuiască sub același acoperiș cu beneficiarul de alocație și să se ocupe doar cu activitățile casnice și cu educarea copiilor aflați în întreținerea deținutului). De altfel, deținutul căsătorit dar fără copii și a căruia soț/a căreia soții nu poate desfășura o activitate salariată dintr-un motiv admis de COTOREP, va continua să primească AAH. AAH este redusă la 12% din suma lunară a alocației de la începutul încarcerării, și anume o sumă de aproximativ 66,93 euro pe lună.

###### **2.Demersuri:**

Cererea AAH se poate înainta în detenție la COTOREP de care depinde penitenciarul. Astfel că este necesar să fie ajutat de un asistent social.

###### **3.Supliment de autonomie:**

Suplimentul AAH (sumă suplimentară plătită pentru titularii de AAH care dispun de o locuință) nu este plătit atunci când AAH este redusă. AAH și suplimentul său sunt plătite din nou integral din prima zi din luna de după ieșirea din închisoare.

##### **Venitul minim garantat(RMI)**

Orice persoană reținută pentru o perioadă mai lungă de 60 de zile nu mai poate primi venitul minim garantat, de care beneficia în afară, cu excepția cazului în care este în semi-libertate sau în plasare în exterior.

În cazul în care deținutul este căsătorit sau trăiește în concubinaj sau are o persoană în întreținere, agenția de plată efectuează o examinare a drepturilor de care pot beneficia aceste persoane în locul deținutului. Acesta din urmă nu este luat în considerare ca membru al căminului.

Dacă durata de detenție este mai mică de 4 luni, deținutul nu este șters din dispozitivul privind venitul minim garantat. Aceste drepturi sunt suspendate. La ieșirea din închisoare trebuie să comunice organismului plătit liberarea sa prezentând biletul de ieșire. Plata venitului minim garantat se reia astfel din prima zi din luna de după liberare. Dacă persoana este deținută mai mult de patru luni, este ștersă din dispozitivul privind venitul minim garantat. Pentru a avea acces din nou la acesta după ieșirea din închisoare, trebuie în timpul detenției să întocmească un dosar de solicitare a venitului minim garantat.

Persoanele ce au mai puțin de 25 ani nu pot beneficia de venitul minim garantat. Persoanele care nu au primit niciodată această alocație sau care au fost șterse din dispoziție pot să întocmească un dosar de solicitare a RMI în

timpul detenției, fiind ajutați de asistenții sociali de la SPIP. Procedura de beneficiere de drepturi la ieșire este identică cu cea aplicabilă deținuților care beneficiază deja de RMI.

### **Avans din drepturi**

Se poate solicita, odată cu liberarea, un avans din drepturile presupuse: îi permit persoanei liberate să primească o sumă de bani chiar din ziua ieșirii sale sau în zilele următoare. În orice caz, rezerva de ieșire economisită de deținut în timpul detenției nu este luată în considerare în calculul alocației.

### **Alocațiile familiale**

Acestea sunt menținute în beneficiul familiei deținutului și plătite părintelui în a cărui grijă se află efectiv copilul. Supuse condiției de resurse, acestea sunt recalulate în funcție de pierderea veniturilor din cauza închiderii unui membru al familiei.

#### **1. Alocațiile pentru copil mic**

Mama deținută poate beneficia de această alocație începând cu luna a 4-a de sarcină și până ce copilul împlinește vârsta de 3 ani, alocație plătită cu condiția existenței resurselor.

#### **2. Alocație Părinte Izolat (API)**

Femeile deținute care sunt gravide sau care au născut au dreptul de a primi alocația de părinte izolat în timpul perioadei de detenție în aceleași condiții ca și când ar fi fost libere. Dar pot să păstreze copilul cu ele până când acesta va împlini vârsta de 18 luni (după care nu mai au copilul în grijă și astfel pierd alocația).

#### **3. Alocația de sprijin familial**

Soțul sau soția unei persoane deținute pot beneficia pentru copilul lor de alocație de sprijin familial. CAF cere de obicei un certificat de prezență ca dovadă a încarcerării unuia din membrii familiei. Acest document se eliberează tuturor deținuților care îl solicită de la grefa penitenciarului. CAF, soțul sau soția deținutului vor putea de asemenea să îl primească direct de la administrația penitenciarului (serviciile sociale și grefa). Persoana deținută împreună cu copilul sub 18 luni poate primi pentru copilul său alocația de sprijin familial. Cererea trebuie adresată CAF de care aparține penitenciarul. Atenție: alocația de părinte izolat și alocația de sprijin familial nu pot fi totuși plătite împreună.

#### **Alocație pentru locuință și ajutorul personalizat pentru locuință.**

Detenția este considerată un caz de forță majoră ce explică neocuparea locuinței. Dacă deținutul este necăsătorit, alocațiile sunt păstrate timp de un an dacă se continuă să se plătească chiria și dacă locuința nu este nici închiriată și nici subînchiriată. Pentru deținuții căsătoriți sau cei care trăiesc în regim conjugal, sumele pentru alocația de locuință și ajutorul personalizat pentru locuință sunt revizuite în conformitate cu noua situație financiară a căminului.

### **4. Pregătirea pentru liberare**

#### **a. Liberarea**

Data de liberare a deținutului, precum și, dacă este cazul, decizia sau textul de lege care motivează liberarea, fac obiectul unei mențiuni pe actul de liberare din închisoare. Administrația penitenciarului întocmește actul de liberare din închisoare. Deținutul al cărui act de liberare din închisoare a fost întocmit corespunzător dar care nu are asigurat un domiciliu sau un mijloc de transport imediat poate, la cererea sa expresă, formulată în scris, să obțină aprobarea ca actul său de liberare să fie reportat de seara pentru a doua zi dimineața. Demersurile pe lângă Serviciile Penitenciare de Integrare și Probațiune trebuie începute cât mai curând pentru a optimiza șansele sale de a nu se regăsi în situația de a nu avea o locuință sau resurse în momentul eliberării.

#### **b. Alocația de reintegrare**

Codul Muncii prevede un regim de solidaritate care permite anumitor deținuți eliberați să primească o alocație de integrare. Această alocație este plătită deținuților a căror durată de detenție a fost egală sau mai mare de 2 luni, cu condiția ca aceștia să se înregistreze ca solicitanți ai unui loc de muncă în termen de 12 luni de la eliberarea lor. Sunt excluse de la acordarea acestei alocații persoanele care au fost închise pentru:

- Trafic de stupefiante (cu excepția cazurilor în care fapta a fost comisă când persoana în cauză era minoră);
- Răpire și sechestrare de minori mai mici de 15 ani;
- Deturnare de aeronave, vapoare sau orice alt mijloc de transport;
- Proxenetism și infracțiuni similare.

În fine, pentru a beneficia de această alocație, persoana liberată nu trebuie să fi fost recidivist.

Alocația este condiționată de criteriile de resurse. Actualmente, plafonul resurselor lunare se ridică la:

- 846,90 euro pentru o singură persoană;
- 1693,80 euro pentru o familie.

Alocația de integrare este de 9,41 euro pe zi.

Pentru a obține această alocație, deținutul liberat trebuie să solicite șefului instituției un certificat care să ateste că deținutul nu constituie obiectul vreunei excluțiuni legale. Cu acest certificat, el trebuie să se adreseze la ASSEDIC, organizație care va face ceea ce este necesar pentru deschiderea drepturilor. Alocația este atribuită pentru

un an, o dată la 6 luni după verificarea situației celui interesat. Aceste durate pot fi fracționate. Astfel o persoană care a beneficiat deja de această alocație pentru o durată mai mică de un an poate să primească în continuare restul.

### **c. Asigurare de Boală Universală**

Persoanele liberate sunt afiliate dacă doresc acest lucru la CMU. Cererea trebuie formulată în cadrul CPAM, cu excepția străinilor cu situația incertă care intră în dispozitivul Ajutorului Medical de Stat gratuit (sistem foarte restrictiv).

Sistemul CMU pare încă foarte obscur pentru persoanele care ies din detenție: de fapt, deținuții păstrează beneficiul Asigurării Sociale timp de un an după liberare. Deci CMU ar trebui numai să completeze prestațiile oferite. Însă și în ziua de azi este la fel de dificilă cunoașterea condițiilor de afiliere pentru persoanele liberate din închisoare.

### **Serviciile Penitenciare de Integrare și de Probațiune (SPIP)**

SPIP rămâne, pentru deținuții și persoanele liberate, principalul interlocutor. În materie de integrare, misiunile SPIP sunt următoarele:

- favorizarea accesului la drepturile și la dispozitivele de integrare de drept comun al deținuților și al persoanelor încredințate SPIP de către autoritățile judiciare;
- asigurarea în special pentru persoanele liberate a continuității acțiunilor de integrare începute deja (formare profesională sau culturală);
- acordarea, dacă este posibil, a unui ajutor material persoanelor care sunt încredințate de către autoritățile judiciare.

## **5. Recursurile**

### **a. Inspectoratul General al Afacerilor Sanitare**

În caz de dificultăți întâmpinate în raport cu accesul la îngrijiri, la hrană, la condițiile de detenție, etc., orice deținut poate solicita suportul IGAS pentru a rezolva problema. IGAS are obligația de a-l înștiința pe deținut că cererea sa a fost înregistrată, iar apoi sesizează medicul inspector de sănătate publică. Acest medic conduce o anchetă pe lângă serviciul medical de detenție, și predă raportul la IGAS. Acesta din urmă comunică mai apoi raportul autorităților competente, care decid care sunt măsurile ce vor fi întreprinse.

Chiar dacă măsurile luate ca urmare a plângerilor înaintate la IGAS sunt rare, acest mijloc de acțiune nu trebuie neglijat.

### **b. Grațierile medicale**

Pentru a beneficia de o grațiere medicală, condamnarea trebuie să fie efectivă, irevocabilă și executorie. Cei arestați preventiv nu pot deci să beneficieze de această opțiune. Pedepșa trebuie să fie una veritabilă, ceea ce exclude daunele interese și sancțiunea disciplinară.

Grațierea pe motive medicale este o măsură individuală. Pentru a o obține, trebuie introdus recurs. Acest recurs trebuie făcut de condamnat însuși, apărătorul său, soț, un apropiat, ministerul public sau Administrația Penitenciarului. Cererile trebuie să fie adresate Președintelui Republicii, care o transmite la Cancelarie. Va fi solicitată o expertiză, precum și medicii care l-au urmărit pe deținut în detenție. Președintele Republicii este cel care va lua decizia finală de a acorda sau nu grațierea.

Dacă recursul este respins, va trebui invocat un nou argument privind starea de sănătate a deținutului. În caz contrar, recursul va fi pur și simplu adăugat la dosar.

Grațierea poate fi acordată asupra totalității pedepsei sau doar asupra unei părți din aceasta. Ea îl scutește pe deținut de executarea totală sau parțială a pedepsei. Însă în practică grațierile medicale nu sunt acordate decât deținuților aflați în ultima parte a vieții, respectiv cu câteva zile înainte de moarte.

## **5. Reflecții**

### **a. Sindicalizarea**

Se constată că veniturile minime sociale nu sunt percepute de către deținuți, în timp ce totuși produsele cele mai folosite trebuie achiziționate de la „cantină” la prețuri deloc neglijabile.

Singura soluție pentru deținuți este munca deoarece aceasta le procură resursele. Însă, se știe, această muncă nu este una reglementată. Nu există nici un drept care să prevadă sindicalizarea, posibilitatea de a face grevă; asigurarea de șomaj și concediile de boală nu există.

În lege, nu există vreun articol care să le interzică deținuților să se asocieze sau să formeze un sindicat. Totuși, ministerul Justiției împiedică, în numele menținerii ordinii, constituirea de asociații sau sindicate formate din deținuți în interiorul instituțiilor penitenciare. Deținuții au totuși posibilitatea de a se implica într-o organizație de activități colective care vizează favorizează re-socializarea lor, dar sub controlul serviciilor penitenciare (în general, al SPIP).

### **b. Care sunt consecințele încarcerării asupra contractului de muncă al unei persoane deținute?**

Închisoarea nefiind nici motiv de concediere, nici caz de forță majoră, atrage în principiu o simplă suspendare a contractului de muncă, salariatul închis trebuie totuși să își prevină angajatorul de absența sa, de cauzele precise ale acesteia și de durata sa. Pentru a justifica concedierea, angajatorul va trebui să demonstreze că are un motiv real și serios, că fapta reproșată salariatului nu are legătură cu viața sa personală ci mai ales că atitudinea salariatului are

consecințe dăunătoare pentru societate. De altfel, angajatorul îl poate concedia pe salariatul în care nu mai are încredere. Totuși, încarcerarea nu este suficientă, doar ea singură, pentru a justifica pierderea încrederii, iar angajatorul trebuie să demonstreze prin fapte obiective și materiale veritabile prin ce anume atitudinea salariatului poate atrage tulburări în organizarea societății. În cazul unei încarcerări de scurtă durată, condamnarea nu atrage decât suspendarea contractului de muncă, cu excepția cazului în care angajatorul poate demonstra că absența salariatului afectează buna funcționare a societății. În ipoteza în care salariatul este condamnat pe o perioadă mai lungă, angajatorul trebuie să respecte procedura de concediere și să îi plătească salariatului compensațiile legale sau convenționale. În caz de nerespectare a procedurii de concediere, persoana deținută își poate exercita drepturile, ca orice salariat, înaintea consiliului de juriști. Printre altele, comisia pentru compensarea deținuților provizorii poate repara prejudiciul economic legat de o concediere consecutivă unei încarcerări, respectiv pierderea salariilor sau prejudiciul rezultând din dificultatea de a găsi un loc de muncă. Persoana trebuie să îndeplinească condițiile care îi dau dreptul la reparații și să poată dovedi legătura de cauzalitate dintre prejudiciul suferit și detenția provizorie pe care a efectuat-o.

*Articolele de la 149 la 151-1 din Codul de procedură penală, hotărârea Curții de Casație Camera Socială din data de 2 februarie 2003, circulara JUSD0330079C din data de 30 mai 2003 „prezentarea prevederilor referitoare la reparația deținuților provizorii nejustificate”.*

### **c. Jurisprudența referitoare la dreptul muncii deținuților**

Mediatorii conflictelor de muncă din Paris (CPH) a emis la data de 8 februarie 2013, o sentință referitoare la o deținută, care lucrase în funcția de consilier telefonic, care solicita ca prestațiile sale să fie recalificate în contractul de muncă. Miza consta în plata unui salariu just și a indemnizațiilor de concediere. Această decizie, emisă într-o manieră inedită, reprezintă urmarea unei sentințe pronunțate de Mediatorii conflictelor de muncă din Metz, prin care acesta din urmă transmite o chestiune prioritară de constituționalitate către Curtea de casație. La cererea deținutului, închis în centrul penitenciar din Metz, CPH a solicitat Curții de casație să transmită către Consiliul constituțional întrebarea următoare: „*Articolul 717-3 din codul de procedură penală prin prevederile sale referitoare la relațiile de muncă ale persoanelor încarcerate, care afirmă că acestea din urmă nu fac obiectul unui contract de muncă, nu aduc atingere drepturilor și libertăților garantate prin Constituție, și în special drepturilor garantate de alineatele 5, 6, 7 și 8 din preambulul Constituției din 27 octombrie 1946?*” Sesizat cu privire la problemă, Apărătorul drepturilor (DDD – Défenseur des droits) a publicat, la data de 1 martie 2013, observații în susținerea cererii acestei solicitări.

Să menționăm că, în conformitate cu cele de mai sus, conform legii penitenciare din data de 24 noiembrie 2009 (Legea nr. 2009-1436), deținuții sunt obligați să exercite o activitate (articolul 27 din lege). Aceasta are drept obiectiv reintegrarea. Munca face parte din reintegrare (articolul R. 57-9-1 din Codul de procedură penală). Însă Codul de procedură penală este formal: „*relațiile de muncă ale persoanelor încarcerate nu fac obiectul unui contract de muncă*” (articolul 717-3 CPP), ci al unui simplu „*act de angajare*” (articolul R. 57-9-2 CPP). Munca deținuților are deci un regim derogatoriu și este astfel exclus, fără excepție, de la prevederile codului muncii.

Această excludere a dreptului determină jurisdicțiile muncii – și chiar jurisdicțiile de drept comun – să se declare incompetente pentru a cunoaște litigiile apărute din relația dintre deținută și angajatori.

În ciuda acestei jurisprudențe constante, referitoare la incompetența jurisdicției mediatorilor, CPH din Metz și din Paris merg astfel într-un sens diferit, sprijinindu-se pe chestiunea calificării muncii în închisoare. Însă aceste două jurisdicții de mediere a conflictelor de muncă abordează căi diferite pentru a rezolva această dilemă. În timp de CPH din Paris aduce singură răspunsul, jurisdicția din Metz face apel la Curtea de Casație și la Consiliul constituțional, cu sprijinul Apărătorului drepturilor.

*Sentința CPH din Paris, precum și deliberarea DDD, recunosc atingerea principiului de egalitate, pe două fundamente distincte care se explică prin contextul jurisdicțional al deciziilor: Convenția europeană a drepturilor omului pe de o parte, problema constituționalității pe de altă parte. Pentru jurisdicția muncii ca autoritate independentă, muncitorii deținuți se află în aceeași situație ca și muncitorii subordonați și trebuie, acestea fiind spuse, să fie tratați în același mod ca aceștia din urmă, nici un motiv de interes general nepermițând de altfel derogarea de la exigența de egalitate.*

În 2011, Curtea europeană a drepturilor omului s-a pronunțat totuși diferit, afirmând că „munca în penitenciar diferă la multe nivele de munca salariaților obișnuiți”. Pentru ea, situația deținutului este prea îndepărtată de cea a salariatului obișnuit; situația nu este deloc comparabilă (vezi Curtea europeană a drepturilor omului, GC, 7 iulie 2011, Stummer vs. Austria, Cererea nr. 37452-02, paragraf 93 – ADL din data de 13 iulie 2011). Curtea admite de asemenea că un Stat poate exclude deținuții care muncesc în detenție de la regimul general de asigurare socială. Jurisdicțiile franceze nu sunt aliniate în ceea ce privește această jurisprudență.

CPH din Paris se întreabă dacă există o diferență de tratament și, în cazul în care răspunsul este afirmativ, dacă această diferență de tratament se sprijină pe o justificare obiectivă și rezonabilă. Apărătorul Drepturilor (DDD) se întreabă și el dacă neaplicarea dreptului muncii asupra deținuților care muncesc, rezultă din considerarea unei diferențe de situație legitimă sau din motiv de interes general care ar fi în raport direct cu obiectul legii, respectiv articolul 717-3 din codul de procedură penală.

Se pune astfel problema abordării acestei chestiuni a „principiului egalității” între situația deținuților care exercită o activitate profesională și cea a muncitorilor subordonați. Jurisprudența Camerei sociale a Curții de casație (ce cuprinde de asemenea și poziția jurisprudenței belgiene) a afirmat deja că „*existența unei relații de muncă nu*

depinde nici de voința exprimată de către părți nici de denumirea pe care acestea o dau convenției dintre ele ci de condițiile de fapt în care este exercitată activitatea muncitorilor” (Soc. 19 decembrie 2000, Labbane, nr. 98 – 40572, GADT nr. 3). Aceste condiții trebuie luate în considerare atunci când există între un muncitor și un angajator o legătură de subordonare, adică o relație bazată pe autoritate, conducere și supraveghere. „Astfel deci, atunci când un deținut este angajat, chiar și prin intermediul unei convenții denumite „act” sau „suport de angajare”, în cadrul prestației unei munci guvernate de o legătură de subordonare, care dă dreptul la o remunerație, existența unui contract de muncă poate fi afirmată iar dreptul muncii se poate aplica. Această chestiune este examinată de consiliul mediatorilor conflictelor de muncă din Paris și Apărătorul drepturilor.

Există totuși o originalitate în faptul că trei părți intervin, respectiv centrul penitenciar, întreprinderea privată și deținut. Relația de subordonare dintre întreprinderea privată și deținut poate fi deci contestată. Mediatorii conflictelor de muncă și DDD nu se încurcă totuși în această subtilitate, recunoscând implicit că administrația penitenciarului nu poate fi un paravan în condițiile în care întreprinderea este cea care decide prestația care va fi furnizată de către deținut și cea care controlează execuția, până la a uza chiar de putere disciplinară dacă consideră că deținutul a comis o eroare în execuția muncii; ea trebuie considerată așadar ca și angajatorul deținutului muncitor („în condiții particulare”, adaugă jurisdicția pariziană). Cazul deținutei din dosarul judecat de CPH din Paris este în această privință edificator: termenii „suport de angajare”, menționați de consiliu, relevă existența unei puteri de conducere și de control. În plus, „declasarea” deținutei, la cererea platformei telefonice, pentru că a dat un telefon personal în timpul programului de lucru, este dovada exercitării puterii de control și de sancțiune. Trei criterii ale contractului de muncă fiind reunite, dreptul muncii ar trebui să se aplice.

Astfel, este legitim ca deținuților să li se acorde toate drepturile recunoscute muncitorilor, așa cum menționează DDD. Este vorba, în primul rând, de drepturile enunțate în Preambulul Constituției franceze din 1946, precum dreptul de a obține un loc de muncă (alineatul 5), dreptul la acțiune sindicală (alineatul 6), dreptul la grevă (alineatul 7), dreptul de a participa la determinarea colectivă a condițiilor de muncă (alineatul 8), dreptul la protecție socială (alineatul 11). Aceste drepturi trebuie să fie acordate, fie că munca este desfășurată în spațiile penitenciarului sau în exterior. În acest sens, DDD relevă de fapt, excepția prevăzută în articolul 717-3 din codul de procedură penală care prevede că poate exista o derogare de la principiul conform căruia „relațiile de muncă ale persoanelor încarcerate nu fac obiectul unui contract de muncă”, „pentru activități desfășurate în exteriorul instituțiilor penitenciare”. El subliniază totuși că excepția nu face în realitate decât să confirme aplicabilitatea dreptului muncii. „De fapt, cum se poate explica faptul că aceeași muncă furnizată de același deținut este susceptibilă de a face obiectul unui contract de muncă dacă activitatea este desfășurată în afara instituției penitenciarului, însă această natură este în mod automat negată începând cu momentul în care activitatea este desfășurată în interiorul unei închisori? Excepția infirmă deci regula. Ea relevă în plus că evacuarea dreptului muncii dintre zidurile unei închisori nu se sprijină pe nici un motiv de interes general, ajungând să demonstreze atingerea principiului egalității.

Atingerea principiului de egalitate apare astfel în formă manifestă. Nici diferența de situație, nici motivul interesului general nu justifică neaplicarea dreptului muncii. Obiectivul principal înaintat de organul legislativ, respectiv reintegrarea socială și profesională a deținuților, nu ar tempera această concluzie, ci din contră.”

„Obiectivul de reintegrare socială și profesională se impune. Munca în detenție are în mod evident o dimensiune specifică și poate justifica o diferență de tratament. Curtea europeană a drepturilor omului nu a afirmat nimic altceva atunci când a afirmat că „munca în penitenciar urmărește un obiectiv esențial de reintegrare și îmbracă un caracter obligatoriu, (...) caracteristici (care) disting situația (deținutului care muncește în detenție) de cea a salariaților obișnuiți” (Curtea Europeană a Drepturilor Omului, GC 7 iulie 2011, *Stummer vs. Austria*, Cererea nr. 27452 / 02, paragraful 92 – ADL din 13 iulie 2011). În continuare ar trebui ca această specificitate să nu justifice un tratament mai puțin favorabil și, în corelație, ca obiectivul afișat de reintegrare socială și profesională să fie urmărit într-un mod efectiv. Totuși nimic nu este mai puțin sigur decât atunci când observăm statutul deținutului care lucrează și atunci când măsurăm realitatea programelor de reintegrare, inclusiv reintegrarea profesională.

Cum, în aceste condiții, să ne imaginăm că deținuții consimt liber la exercitarea unor astfel de activități și se angajează voluntar într-o relație contractuală egalitară? Nu ne aflăm oare pe terenul muncii forțate, care este totuși interzisă? Această muncă forțată se definește ca fiind „orice muncă sau serviciu solicitat de la un individ sub amenințarea cu o pedeapsă oarecare și pentru care individul nu s-a oferit voluntar” (articolul 2 din Convenția nr. 29 a OIT).

„Pentru OIT (vezi raportul: *Normele internaționale în muncă. O abordare globală*, 2001), deținuții pot în mod excepțional să fie puși la dispoziția angajatorilor privați. Munca trebuie să prezinte un anumit număr de garanții, în special în ceea ce privește salariul și protecția socială, însă trebuie să fie de asemenea „realmente voluntară”, deținuții trebuind să fi „consimțit fără să fie sub amenințarea vreunei pedepse oarecare, inclusiv pierderea vreunui drept sau avantaj”, sub pedeapsa, în caz contrar, de a fi constituit ... muncă forțată. Se poate pretinde, afirmă DDD, în baza raportului OIT, că deținutul poate, ținând cont de realitatea situației sale, să muncească într-o manieră voluntară.”

(date prezentate de Consiliul mediatorilor conflictelor de muncă din Paris, la data de 8 februarie 2013, RG nr. 11 / 1518; Apărătorul Drepturilor, nr. MLD 2013 / 26, 1 martie 2013, *Observații înaintea Curții de casație pentru susținerea unei cereri de transmitere a unei întrebări prioritate privind constituționalitatea (nr. Q12 – 40.104) către Consiliul constituțional* (înaintat de Consiliul mediatorilor conflictelor de muncă din Metz); (Preambulul din 1946,

Convenția nr. 29 OIT, articolul 6 PIDESC): Deținuții, muncitori liberi? De Lola Isidro; Lola Isidro: „Dreptul muncii în detenție: Deținuții, muncitori liberi?” (PDF) în *Scrisoare „Actualități Drepturi – Libertăți”* a CREDOF, 14 martie 2013).

## În Italia

### 1. Principii legislative

Constituția italiană din 1948 a consacrat două principii importante în materie de executare a pedepselor. Articolul 27 din Constituție interzice „tratamentele ce contravin sentimentelor umanitare”, excluzând orice posibilitate ca munca să fie impusă în mod vexatoriu. Același articol precizează că „pedepsele trebuie să vizeze reeducarea condamnatului”; rezultă de aici că munca nu ar trebui să aibă un caracter aflictiv. Dacă pedeapsa, prin ea însăși, vizează reeducarea, ea ar trebui să faciliteze reintegrarea socială.

De altfel, principiul constituțional nu spune nimic referitor la caracterul contractual al prestației de muncă furnizată în favoarea administrației penitenciarelor. Totuși, în timpul numeroșilor ani, nimic nu s-a schimbat în materie de muncă în penitenciar.

A trebuit să apară legea din 26 iulie 1975 (Legea nr. 354 din data de 26 iulie 1975, *Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà*) pentru ca principiile constituționale să fie organizate. Astfel, în ceea ce privește munca, noua lege afirmă în mod explicit că „munca în penitenciar nu are un caracter aflictiv și este remunerată”. Munca este încă obligatorie atât pentru condamnați cât și pentru arestații preventivi supuși măsurilor de securitate în cadrul exploatărilor agricole (*case agricole*) sau atelierelor penitenciarelor (*case di lavoro*). Dar, prin pierderea caracterului tradițional aflictiv, munca a fost considerată ca făcând parte din „tratamentul” de reeducare ca și alte activități.

Munca nu este numai o obligație, este de asemenea un drept, conform prevederilor articolului 4 din Constituție. În afară de obligație, care face parte din „tratamentul” de reeducare, condamnatul are de asemenea dreptul de a exercita o activitate de muncă. Natura acestui drept variază în funcție de persoanele care îl exercită, arestații preventivi sau condamnați.

În ceea ce îi privește pe arestații preventivi, acest drept se sprijină pe principiile enunțate de articolul 4 din Constituție care consacră libertatea alegerii unei activități. Legea precizează că arestații preventivi, dacă solicită, trebuie să fie autorizați să exercite activități de muncă sau de formare profesională. Mai precizează de asemenea că, în măsura în care acest lucru este posibil, activitatea de muncă trebuie să fie liber aleasă de către arestat. În schimb, dreptul muncii poate fi refuzat arestatului preventiv „pentru motive juste sau dacă decizia autorității juridice o impune”.

În ceea ce îi privește pe *condamnați*, munca le trebuie „*asigurată*” cu excepția cazurilor de „imposibilitate”. Această muncă are întotdeauna drept obiectiv tratamentul de reeducare iar condamnatul nu are dreptul să aleagă. Totuși, în virtutea altor prevederi legale, condamnatul poate exercita orice activitate de muncă la alegerea sa, cu condiția ca aceasta să fie compatibilă cu detenția și fără vreun angajament din partea administrației penitenciarelor de a-i „asigura o muncă”.

Astfel deci, reforma înțelege să favorizeze toate activitățile de muncă posibile, fie că acestea conțin sau nu o legătură de subordonare, în interiorul precum și în exteriorul instituției penitenciarelor; ea recomandă instituției penitenciarelor să „favorizeze prin toate mijloacele” munca deținuților, mai ales dacă constituie un tratament de reeducare. Acestea sunt metode apropiate de lucrul clasic (în afara zidurilor) care sunt preconizate în scopul pregătirii deținuților pentru condițiile normale de muncă liberă și facilitarea reintegrării sociale”.

Însă realitatea este diferită. Tocmai de aceea, legea din 1975 a fost revizuită din nou în 2000 cu adoptarea unei legi privind diversele „Măsuri destinate facilitării muncii deținuților” (intitulată legea nr. 193 din 22 iunie 2000), fără mare impact.

*Exemplu:*

**Legea numită Smuraglia** din 22 iunie 2000, Legea nr. 193 (traducere)

„Reguli pentru facilitarea muncii deținuților”

*Articolul 1*

1 Articolul 4, paragraful 1 din legea nr. 381 din 8 noiembrie 1991 privind modalitățile de aplicare pentru sistemul de cooperative sociale, cuvintele „considerate defavorizate persoanele cu handicap fizic, senzorial și psihic, foștii pacienți ai instituțiilor psihiatrice, persoanele aflate sub tratament psihiatric, toxicomanii, alcoolicii, minorii aflați în situații familiale dificile, condamnații admiși la măsurile alternative de detenție conform articolelor 47, 47 bis și 47 – 48 din Legea nr. 354 din 26 iulie 1975, așa cum a fost ea modificată prin legea nr. 663 din 10 octombrie 1986” sunt înlocuite cu: „sunt considerate defavorizate persoanele fizice pacienți cu handicap senzorial și psihic, foștii pacienți ai spitalelor psihiatrice, chiar și judiciari, subiecți ai tratamentelor psihiatrice, toxicomani, alcoolici, minori cu situații familiale dificile, persoane deținute sau internate în închisori, condamnați și deținuți admiși în programul de măsuri alternative la detenție și autorizați să lucreze în exterior, conform articolului 21 din legea nr. 354 din 26 iulie 1975, astfel modificată.”.

2. articolul 4 din legea nr. 381 din 8 noiembrie 1991, paragraful 3 este înlocuit cu textul următor:

„3. Taxa globală a contribuției pentru asigurarea obligatorie și asigurarea datorată de cooperativele sociale, în ceea ce privește remunerarea persoanelor defavorizate menționate în acest articol, cu excepția celor vizate în paragraful 3 bis, este redusă la zero.

3 bis. Taxa vizată în paragraful 3, cooperativele în ceea ce privește salariile plătite persoanelor deținute sau internate în instituțiile penitenciare, foști pacienți ai spitalelor psihiatrice, ai tribunalelor și persoane condamnate deținuți autorizați să lucreze în afara închisorii conform articolului 21 din legea 354 din 26 iulie 1975, astfel modificată, este redusă la procentajul indicat la fiecare doi ani prin hotărârea ministrului Justiției prin consultarea Secretarului Trezoreriei, în funcție de buget și planificarea economică. Scutirile de plata contribuției anterior menționată în prezentul alineat vor fi aplicate pentru o nouă perioadă de șase luni care urmează sfârșitului detenției”.

#### Articolul 2

1. Beneficiile facilităților prevăzute în articolul 4, paragraful 3 bis din legea nr. 381 din 8 noiembrie 1991, introduse prin articolul 1, paragraful 2 din prezenta lege, se aplică în egală măsură întreprinderilor publice sau private care organizează activități de producție sau servicii, în cadrul instituțiilor de corecție, angajând persoane deținute sau internate, limitate la contribuțiile datorate pentru acești subiecți. Convențiile cu administrația penitenciarului ar trebui să prevadă un tratament al salariilor definite non inferioare celor prevăzute de lege pentru deținuții care muncesc în închisoare.

#### Articolul 3

1. Întreprinderile care desfășoară activități cu deținuți pentru o perioadă minimă de treizeci de zile sau care efectuează activități de formare pentru prizonieri și în special pentru tinerii deținuți ar trebui să beneficieze de reducerea impozitului. Prevederile din prezentul alineat se vor aplica și în cele șase luni care urmează după eliberarea din închisoare.

#### Articolul 4

1. Modalitățile și perioada de acordare a facilităților și scutirilor prevăzute de articolul 3 vor fi determinate în fiecare an în funcție de resursele financiare vizate în articolul 6, prin adoptarea unei hotărâri speciale a ministrului Justiției, cu consultarea ministrului muncii și securității sociale, cu Secretarul Trezoreriei, cu ministrul de finanțe pentru planificarea bugetară și economică, nu mai târziu de 31 mai în fiecare an. Hotărârea este transmisă camerelor pentru a obține opiniile comisiilor parlamentare competente.

#### Articolul 5

1. În articolul 20 al legii nr. 354 din 26 iulie 1975, modificată, după cel de al doisprezecelea alineat este introdus textul următor:

„Administrațiile penitenciarelor, centrale și periferice, vor încheia acorduri speciale cu entitățile publice sau private sau cu cooperativele sociale interesate în furnizarea de posibilități de muncă pentru deținuți sau persoane internate. Convențiile vor defini obiectul și condițiile de muncă, formarea și salariul aferent, fără povara finanțelor publice”.

2. în articolul 20 din legea nr. 354 din 26 iulie 1975

Ne putem chiar întreba dacă nu cumva există o tendință de regresivitate din moment ce se știe că jurisprudența a atribuit unui judecător însărcinat cu aplicarea pedepselor (*giudice di sorveglianza*) competențele care înainte aparțineau judecătorului pe probleme de muncă (*giudice del lavoro*). Acest lucru înseamnă că logica închisorii prevalează în ceea ce privește reglementarea relației de muncă.

Din contră, sistemul permite încredințarea prestațiilor de servicii care sunt în mod tradițional asigurate de deținuți care lucrează pentru administrația penitenciarului în interiorul închisorii, către întreprinderile externe, precum „cooperativele sociale”. Acest transfer a unei părți a activității către un cadru contractual „normal” ce corespunde unei legături directe între deținutul care muncește în închisoare și un angajator exterior, ar participa, ceea ce constituie o evoluție, la o formă de normalizare a muncii în închisoare.

## 2. Organizarea sistemului carceral și munca deținuților

### a. Diversitatea instituțiilor penitenciare

**Nu vor fi abordate chestiunile privind munca în afara zidurilor, adică munca efectuată în afara închisorii, autorizată în următoarele trei cazuri: munca în exterior, munca în regim de semi libertate și „activități de finisare” desfășurate în exteriorul instituției penitenciarului.**

#### Forme „normale” de muncă în munca „specială” pentru administrație

În urma legii de reformă din anul 1975 și grație modificărilor care i-au fost aduse ulterior, posibilitățile de acces la muncă pentru deținuți au devenit practic nelimitate. Există două mari categorii de relații de muncă existente.

*Prima* regroupează toate relațiile de muncă prevăzute de ansamblul reglementării și la care orice cetățean poate avea acces, fie relația de muncă subordonată, munca la domiciliu, munca în cooperativă, învățarea precum și activitățile de formare profesională și munca în folosul comunității. Faptul că muncitorul respectiv este un deținut sau nu, nu afectează deloc structura acestor relații de muncă. Faptul că prestațiile sunt furnizate în interiorul sau în exteriorul unei închisori nu are nici o importanță în măsura în care prestațiile sunt compatibile cu regulile

penitenciarului aplicabile deținutului respectiv. Astfel, dacă un deținut dorește să muncească în afara închisorii, el trebuie să îndeplinească condițiile impuse pentru a fi autorizat să exercite o activitate de muncă în afara instituției sau să beneficieze de un regim de semi libertate. Dacă un muncitor obține autorizația de a ieși din închisoare numai pentru efectuarea unei activități, el își poate exercita toate drepturile sindicale, inclusiv dreptul la grevă, dar în acest caz nu este autorizat să părăsească instituția de detenție.

A doua categorie este reprezentată de relația de muncă specială care se instaurează între administrația penitenciarului și deținutul de care răspunde. Admitem că această relație aparține familiei relațiilor de muncă subordonată, dar particularitățile sale ajung să influențeze natura contractului de muncă, astfel încât se disting pe de o parte relațiile de muncă normale și pe de altă parte relația de muncă „specială” cu administrația penitenciarului.

#### **b. Admiterea formelor „clasice” de muncă, cu condiția compatibilității cu starea de detenție**

Deținuții pot stabili o relație de muncă subordonată atât în interiorul cât și în exteriorul închisorii, atâta timp cât această relație este compatibilă cu regulile de detenție și executarea pedepsei. Într-un astfel de caz, deținutul care lucrează pentru un contractant altul decât administrația penitenciarului este parte a unei relații de muncă supusă tuturor prevederilor reglementării normale, având ca singure restricții pe cele care impun obligațiile referitoare la executarea măsurii de detenție, altfel spus tot ceea ce ar putea fi la un moment dat incompatibil cu statutul de deținut.

Reiese astfel că reglementarea aplicabilă relației de muncă, inclusiv în ceea ce privește concediile, zilele de odihnă, remunerația, etc. relevă pe de o parte dreptul privat și convenția colectivă a sectorului de activitate respectiv.

În ceea ce privește drepturile sindicale, în principiu nici ele nu se supun vreunei restricții. Muncitorii se pot înscrie într-un sindicat, pot fi aleși ca și reprezentanți, pot să participe la adunări în timpul programului de lucru și pot să își exercite dreptul la grevă. Dar, dacă sunt autorizați să părăsească închisoarea numai între anumite intervale orare sau în timpul programului normal de lucru, nu au posibilitatea de a participa la adunările sau la acțiunile sindicale care se desfășoară în afara orelor de lucru.

#### **c. Munca subordonată sau „activitățile de finisare”**

Munca subordonată în interiorul închisorii poate fi efectuată în cadrul activităților numite „de finisare”. Articolul 20 din legea nr.354 din 1970 prevede ca aceste activități să fie organizate și administrate direct de către întreprinderile publice sau private sau de către cooperativele sociale. Totuși, în funcție de regulamentul instituțiilor de detenție din anul 2000, ele pot fi organizate și administrate fie de către conducerile instituțiilor, fie de către întreprinderile publice sau private.

Acest tip de activitate are drept scop dezvoltarea muncii deținuților și pentru aceasta ei beneficiază de măsuri de motivare. Astfel, convențiile încheiate cu întreprinderile autorizează deținuții să utilizeze gratuit anumite spații și materiale disponibile în interiorul instituției. În plus, instituțiile penitenciare au obligația de a alege de preferință produse fabricate în cadrul activităților de finisare atunci când trebuie să se echipeze cu mobilier, haine sau alte mărfuri necesare funcționării lor. În rest, produsele rezultate din aceste activități sunt destinate satisfacerii nevoilor nu numai ale administrației penitenciarului, ci și celor ale altor administrații de stat și numeroaselor organisme publice și private.

O altă măsură de motivare, care vizează asigurarea unui nivel de angajare ridicat printre deținuți, permite vânzarea produselor rezultate din activitățile de finisare la prețuri egale sau mai mici decât prețul de piață, cu condiția obținerii unei autorizații de la ministerul de Justiție. În fine, întreprinderile care semnează cu instituțiile penitenciare convenții privind activitățile de producție sau servicii, beneficiază de reducerea taxelor sociale. Suma acestor reduceri este stabilită la fiecare doi ani de către ministrul de Justiție.

#### **d. Munca independentă în interiorul închisorii**

Munca independentă în interiorul instituției penitenciarului nu face obiectul unei reglementări specifice. Este menționată în alineatul XVI al articolului 20 din legea nr. 359 din 1975, sub rubrica „activități artisanale, intelectuale sau artistice”, și în articolul 51 al regulamentului privind instituțiile de detenție. Aceste activități pot fi desfășurate ca și activități de petrecere a timpului liber, în afara orelor de program, în spații speciale, și dacă este posibil, chiar în celule. Ele pot consta de asemenea în muncă independentă. Autorizația este acordată de către directorul instituției. Deținuții pot fi autorizați să își vândă operele în absența taxelor pentru administrație.

### **3. Munca în contul administrației penitenciarului**

Această muncă reprezintă o relație specială de muncă.

#### **a. O relație de muncă subordonată specială**

Relația de muncă a deținuților în cadrul instituției penitenciarului în contul administrației este specială în măsura în care aceeași persoană este în același timp contractant și însărcinat cu executarea pedepsei prin intermediul muncii.

Aici se află reglementarea de drept comun referitoare la munca subordonată care se aplică într-un mod general dar cu derogările impuse de particularitățile muncii în penitenciar. Curtea constituțională recunoaște că „funcția acordată muncii în cadrul unei conotații a pedepsei care nu este exclusiv afflictivă implică, în cazul unei relații de muncă subordonată, ca aceasta să aibă o natură distinctă care să facă posibilă aplicarea drepturilor și obligațiilor corespunzătoare” (Curtea constituțională, hotărârea nr. 158 din data de 22 mai 2001, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2001, nr. 12, pag. 1226).

Garanțiile care rezultă din relația de muncă (în cazul de față era vorba despre concediile plătite anuale) și la care orice muncitor, orice statut ar avea, are dreptul, trebui deci să fie de asemenea asigurate deținutului, „chiar și sub modalități diferite”.

Curtea constituțională a estimat de asemenea că faptul ca o persoană să fie în același timp și contractant și însărcinat cu executarea pedepsei nu exclude instaurarea unei adevărate relații de muncă subordonată.

Curtea a estimat de asemenea că există o legătură de subordonare. Pentru ea, administrația penitenciarului nu este parte a unei relații juridice unice și „complexe”, fondată în același timp pe constrângerea deținutului necesară în scopul executării pedepsei și pe obligația acestuia de a desfășura o activitate de muncă, ținând cont de finalitatea de reeducare a pedepsei. Așa cum a afirmat și Curtea, administrația penitenciarului este parte a două relații juridice foarte distincte, chiar dacă relația de muncă prezintă aici câteva diferențe față de forma sa clasică pe motivul statutului de detenție și a modalităților de executare a pedepsei.

Trebuie astfel admise anumite diferențe de tratament față de relația de muncă subordonată „normală”, însă numai în măsura în care acestea sunt realmente justificate de natura particulară a relației. Vom vedea în continuare că acest principiu nu a fost întotdeauna respectat; de fapt, dreptul comun al muncii subordonate impune restricții pe care natura particulară a relației nu le justifică și care dăunează protecției deținuților muncitori angajați în cadrul unei munci în penitenciar.

#### **b.Modalități de angajare**

Modalitățile de atribuire a muncii către deținuți au fost îmbunătățite prin legea nr. 296 din 1993. Aceasta din urmă a suprimat prerogativele discriminatorii pe care conducerea instituției putea să le exercite; aceasta putea în special să atribuie muncă deținuților în funcție de comportamentul lor. Actualmente, atribuirea este efectuată în baza unui tabel pregătit de către conducerea instituției penitenciarului, în care sunt clasificate pe categorii toate posturile de muncă disponibile în interiorul și în exteriorul instituției.

#### **c. Reglementare aplicabilă relației de muncă**

Din cauza caracterului special al muncii în penitenciar, reglementarea referitoare la munca subordonată „liberă” nu se aplică în totalitate.

Legea ține să reafirme caracterul obligatoriu al limitelor impuse în materie de program de lucru, odihnă săptămânală și zile de sărbătoare legală și obligațiile de asigurare.

Curtea admite că deținuții puteau beneficia de concedii anuale „cu modalități diferite”.

(date obținute din: R. Pessi, « Il rapporto di lavoro del detenuto », în *Il diritto del lavoro*, 1978, II, pagina 113.)

#### **d.Încetarea relației de muncă**

Problema rezilierii face obiectul unei reglementări specifice. Articolul 53 al regulamentului penitenciarului prevede “excluderea activității de muncă”, decisă de către director după consultarea grupului de observație “atunci când deținutul manifestă un refuz substanțial de a îndeplini sarcinile și responsabilitățile impuse de muncă”.

#### **e.Drepturile sindicale**

În cadrul muncii pentru administrația penitenciarului, deținuții pot evident să își exercite drepturile sindicale care sunt atașate statutului de angajat. În fond, drepturile sindicale își au originea în Constituție. Totuși, dacă deținutul angajat poate teoretic să își exercite toate drepturile sindicale, el nu este întotdeauna în măsură să facă acest lucru.

În mod natural, deținuții care fac grevă sunt obligați să rămână în celulele lor. Pe de altă parte, nu pare inutilă precizarea că serviciile cărora sunt alocați deținuții intră uneori în această categorie a serviciilor publice și că, în acest caz, prevederile în materie de preaviz și de serviciu minim sunt aplicabile.

#### **f. Remunerația muncii în penitenciar sub formă de „mercede”**

Legea precizează, în articolul 22, că în schimbul „cantității și calității muncii furnizate” deținuții au dreptul la plata unei „mercede”. Folosirea termenului „mercede” în locul celui de remunerație înseamnă evident că contrapartida plătită deținuților în virtutea „muncii în penitenciar” nu se încadrează direct în vreo reglementare aplicabilă remunerațiilor plătite în cadrul unei relații de muncă „normale”. Suma „mercede” este determinată în funcție de cantitatea și calitatea muncii furnizate, precum și în „funcție de organizarea și tipul de muncă al deținutului”.

Din remunerațiile deținuților, sau din „mercede”, administrația deduce cheltuielile de întreținere (hrană și haine), în limita maximă a două treimi din suma inițială, și sumele datorate cu titlu de daune interese și / sau rambursarea cheltuielilor în instanță. În orice caz, aceste deduceri, pe care administrația le efectuează din toate remunerațiile, fără să țină cont de denumirile lor sau de activitățile care le-au generat, nu pot să depășească un sfert din remunerația totală a unui deținut. Această limită constituie o garanție pentru deținut, care este astfel asigurat că dispune de trei sferturi din remunerația sa oricare ar fi pretențiile administrației penitenciarului în acest sens. În consecință, această porțiune a remunerației nu poate fi în nici un caz reținută, „cu excepția cazurilor de execuție a obligațiilor în materie de pensie alimentară sau de despăgubiri pentru daunele aduse bunurilor mobiliare sau imobiliare ale administrației”.

#### **g.Dreptul la asigurare**

Dreptul la asigurare este garantat deținuților care participă la „munca în penitenciar”. În special, deținuții care efectuează lucrări în cadrul serviciilor interne ale instituției, pentru care asigurarea contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale este obligatorie, beneficiază automat de această asigurare.

Deși expresia „protecție de asigurare și prevedere” folosită de lege nu poate face obiectul decât unei interpretări largi și nelimitate, dreptul la indemnizații de șomaj a fost pentru multă vreme refuzat deținuților. Această problemă a fost rezolvată prin legea nr. 56 din anul 1987; ea precizează că starea de interdicție legală nu atrage decăderea din dreptul la indemnizații de șomaj, atât normale cât și speciale. Din momentul promulgării legii, muncitorul nu mai este obligat să se înscrie la agenția națională a locurilor de muncă pentru a putea dovedi că se află în șomaj și că este dispus să întreprindă o nouă activitate de muncă; îi este suficient să semnaleze la Institutul național de îngrijire socială (I.N.P.S.) că se află în șomaj. Această evoluție a fost în mod clar confirmată prin noul regulament al agenției naționale a locurilor de muncă.

#### **4. Competența jurisdicțională**

Judecătorul însărcinat cu aplicarea pedepselor, în afara competențelor sale referitoare la detenție, poate statua cu privire la reclamațiile deținuților privind „considerarea calificărilor profesionale, contestațiile referindu-se la „mercede” și la remunerații”, la desfășurarea activităților de muncă și instruire numite „*tirocinio*” precum și la beneficiul asigurărilor sociale”.

Decizia judecătorului însărcinat cu aplicarea pedepselor nu poate fi subiect de recurs înaintea Curții de casație.

Se observă astfel concepția conform căreia munca în penitenciar constituie o activitate indisolubil și strâns asociată cu procesul de reeducare a condamnatului și care este, în toate sensurile, de competența judecătorului penal.

(Note inspirate din [www.comptrasec.u-bordeaux4.fr/revue/le-travail-en-prison](http://www.comptrasec.u-bordeaux4.fr/revue/le-travail-en-prison) - Munca deținuților în închisorile din Italia. Gianni Loy, Sonia Fernandez în Buletin de drept comparat al muncii și securității sociale. 2007)

#### **6. Integrarea, reintegrare grație economiei sociale**

Economia socială poate fi realizată în cadrul diferitelor formațiuni juridice (cooperative, cooperative specializate, asociații, societăți specifice) însă toate plasează omul în centrul preocupărilor și acțiunilor lor.

Economia socială își are rădăcinile în primele experiențe colective și promovează valori umaniste având drept ambiție bunul comun. Carta economiei sociale, din 1981, expune, în articolul 7, că „*întreprinderile economiei sociale proclamă că finalitatea lor este servirea indivizilor*”.

Integrarea este domeniul privilegiat al economiei sociale și solidare. Ea se realizează prin intermediul activității economice și aplicarea sistemului de asistență a persoanelor aflate în situații de sărăcie, excludere. Economia socială de integrare s-a dezvoltat la sfârșitul anilor 1970 pentru a răspunde problemelor de excludere de pe piața muncii a persoanelor cu o situație precară. De fapt, nici întreprinderile private concentrate doar pe obiective de rentabilitate și profit, nici autoritățile publice constrânse din punct de vedere financiar și puțin flexibile la nivelul organizării lor, nu sunt în măsură să rezolve în mod suficient această problemă a excluderii sociale.

Întreprinderile private, chiar dacă aderă la conceptul de antreprenoriat social, oferă din ce în ce mai puțin locuri de muncă pentru că ele:

- delocalizează,
- se automatizează,
- se acomodează greu la constrângerile carcerale,
- impun o calitate perfectă și respectarea termenelor,
- în plus propunerile de muncă pe care le formulează au o valoare redusă,
- și în fine, compasiunea nu este de bază.

În ceea ce privește autoritățile publice, acestea nu au știut să ia în considerație suficient nevoile pieței și să se adapteze la cerințele acesteia, ezitând între fabricarea de bunuri destinate unei utilizări interne și veritabile contracte de prestări de servicii.

Personalitatea deținutului impune realizarea cu acesta a mai mult decât gestionarea excluderii sociale, ocupație, încadrarea în muncă repetitiv și non formator. Se cuvine acordarea unei atenții sporite pentru ameliorarea gradului de angajare a deținutului/muncitor ajutându-l în prealabil să parcurgă etapele care trebuie să îi permită să se integreze, atât în structurile economice de calificare, cât și în cercurile sociale ale vieților noastre active. Acest lucru trece prin ascultare, luarea în considerație a realităților individuale și familiale, non discriminare, susținere în realizarea proiectului personal, valorizarea activității întreprinse.

Structurile economiei sociale și solidare permit această abordare, această acompaniere atât în interiorul închisorii, cât și în reluarea unei vieți active, în momentul liberării din închisoare.

Oferta economiei sociale este în general însoțită de o formare destinată acordării de noi șanse pe piața muncii. Ea este o pârgie importantă împotriva excluderii. Dacă securitatea socială sau ajutorul social compensează pierderea veniturilor, economia socială permite beneficiarilor săi obținerea de mijloace necesare pentru a relua un loc corect, pentru a restabili un capital uman, pentru a se simți cetățeni cu normă întreagă.

Această muncă *pedagogică* se bazează pe conceptul locului de muncă de tranziție. Este vorba de a procura beneficiarului o experiență de muncă, legată sau nu la o instruire formală, pentru a permite trecerea spre piața locurilor de muncă clasice. Această formulă este oferită în cadrul asbl-urilor sau a structurilor specifice. Acestea pot fi

*întreprinderi de inserție*, însă acestea vizează în special crearea de locuri de muncă permanente. Există și alte forme de întreprinderi care pot viza integrarea subvenționată în permanență; ele se adresează grupului celui mai defavorizat dintre solicitanții de locuri de muncă și pentru care se estimează ca fiind puțin probabilă trecerea către un loc de muncă permanent în scurt timp. Este ceea ce numim (în Belgia) *ateliere sociale*.

([www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2002-3](http://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2002-3); *Ideii din Nisa : Economia socială de integrare, cal de bătaie sau cal troian*", De Boeck Superior).

Se observă că aceste structuri pot avea o mare suplețe putând să conceapă, să aplice proiectul cel mai adecvat ținând cont de un grup țintă. Se pornește de la o realitate spre obiective precise prin intermediul unor mijloace determinate, și nu invers de la o structură teoretică corespunzătoare, de exemplu, unei posibilități de subvenționare.

Economia socială a reușit de asemenea să ofere efecte benefice. Astfel:

- venitul personal va crește, fără ca totuși acest lucru să însemne că problemele financiare dispar. Asistența propusă de structură își găsește aici una din rațiunile de existență;

- asistența va putea de asemenea să ajute la restabilirea legăturilor familiale și sociale; ea va putea fi legătura dintre interior și exterior;

- formarea, munca, asistența constituie de asemenea o etapă spre un mod de viață mai puțin asistat decât cel existent în centrul de detenție;

- formarea, munca îi vor da deținutului competențe, aptitudini, motive să existe, să dispună de un „capital” pe care să îl protejeze, să îl demonstreze, să îl utilizeze pozitiv;

- aceste aptitudini îi vor permite progresiv să aibă un ritm de viață ce autorizează punerea în practică a legăturilor sociale;

- în egală măsură, aceste aptitudini nu vor putea să aibă decât un impact pozitiv asupra sănătății psihice și mentale;...

Cu siguranță, cu această optică ce presupune ca deținutul să trăiască într-un regim care se apropie pe cât mai mult posibil de viața civilă, mai rămân încă a răspunde la numeroase întrebări esențiale:

- Munca în închisoare să fie doar o sugestie sau o obligație (ca în Germania, în Danemarca, în Spania), fără însă a fi muncă forțată?

- Să se semneze un contract de muncă sau nu cu deținutul, cu consecințele aplicării sau nu a dreptului social?

- I se acordă responsabilități deținutului în gestiunea unei întreprinderi?

- Deținutul are dreptul la securitate socială, totală sau parțială?

- Cazierul juridic trebuie să aibă o utilizare limitată? ...

Toate aceste întrebări relevă prezența sau nu a drepturilor omului în incita lumii privării de libertate. Dorim ca aceste drepturi fundamentale să ocupe loc în raporturile existente între un deținut și autoritate? Suntem dispuși să acceptăm ca aceste drepturi să devină garanția respectării unui echilibru între libertatea individului și interesul general? Putem accepta, conform Consiliului Europei, să distingem pedeapsa de închisoare, pedeapsa fiind privarea de libertate, iar închisoarea locul de execuție, fără a trebui automat să facem din acest loc un loc al umilinței, o zonă de negare a drepturilor?

Răspunsurile la aceste întrebări trebuie înscrise în logica politicii carcerale adoptată, dacă dorim ca sistemul pus în practică să aibă sens, coerență, credibilitate. Trebuie luate inițiative în favoarea societății, victimelor, persoanelor încarcerate atât în cadrul luării unei sancțiuni cât și în cadrul executării, însă una o impune pe cealaltă. Orice ar fi, ca să cităm un motto „luptele noastre ne-au construit drepturile, renunțările noastre ni le vor distruge ...”

#### **În concluzie:**

„Perioada de detenție, care corespunde, se cuvine să amintim, unei pedepse privative de libertate de mișcare, trebuie să fie nu numai una de pedeapsă, ci și una de reconstrucție. De fapt, toate persoanele deținute, inclusiv cele condamnate la pedepse foarte lungi, pot lupta pentru recuperarea libertății. Astfel, această perspectivă de reintegrare socială și profesională, veritabilă exigență a democrației, a civismului și a luptei împotriva recidivei, este cea care trebuie să ghideze politicile penitenciare, tot atât de mult ca preocupările de ordinul securității referitoare la paza și supravegherea deținuturilor.

Aceasta trece evident prin urmărirea modernizării și umanizării sistemului carceral din țara noastră, precum și prin întărirea dispozitivelor de ajutorare și susținere a reintegrării socioprofesionale a deținuturilor.” (*Aviz și rapoarte ale Consiliului economic și social francez. 2006. Raport prezentat de Dl. Donat Decisier*)

Funcțiile pedepsei sunt, atât pentru deținut cât și pentru societate, reintegrarea socio-profesională a deținuturilor și își regăsesc din plin fundamentul în cadrul drepturilor omului. În plus, un mare număr al acestor drepturi garantează drepturile civice, civile și familiale, drepturile la formare, la educație, sau libertatea de exprimare. Problema protecției lor poate fi astfel abordată în cadrul unei politici legislative și nu numai în cadrul unei politici umaniste.

Lucrările conduse privind aplicarea Convenției europene a drepturilor omului în închisori au subliniat

contribuția drepturilor omului la umanizarea și îmbunătățirea condițiilor de viață din închisoare, precum și la protejarea deținuților împotriva arbitrarului prin crearea unui statut juridic al deținutului.

Hotărârea Silver și altele (1983)<sup>157</sup> și hotărârea Campbell și Fell (1984)<sup>158</sup>, au consolidat aceste noi baze de raționament. În ultima dintre cele menționate Curtea a formulat fraza devenită de atunci simbolică: „Justiția nu trebuie să se oprească la porțile închisorii”. Frază ce poate de asemenea să fie formulată în mod general: drepturile omului nu trebuie să se oprească la porțile închisorii. Restricționarea drepturilor omului trebuie să răspundă aceluiași imperative ca și în exterior; ele trebuie să fie legale, legitime și necesare într-o societate democratică. (Georgia Bechivanou-Moreau: Sensul juridic al Surghiunului Public [prison.eu.org/spip.php?article14088](http://prison.eu.org/spip.php?article14088))

## Partea a III –a

### BUNE PRACTICI

#### 1) Întrebări prealabile

Înainte de a vorbi despre bune practici, este foarte important să ne gândim la sistemul pe care dorim să îl punem în practică cu deținuții săi și să concepem texte de legi și practici corespunzătoare acestei viziuni globale.

Exemple de întrebări preliminare:

- Care este posibila opinie despre delicvență, vinovat, deținut?
- Ce sens dorim să dăm sancțiunii judiciare?
- Ce sens dorim să dăm executării pedepsei, detenției?
- Ce loc dorim să acordăm reintegrării? Aceasta reprezintă o prioritate încă de la intrarea în detenție, ceea ce implică elaborarea unui plan individual și a unor reevaluări a acestuia din urmă, un sistem educativ performant, calificări recunoscute și în relație cu cererea de pe piața a muncii, oferirea de locuri de muncă în conformitate cu piața muncii, precum și intervenția unui personal format pe acest tip de demers?
- Dorim aplicarea unui regim de detenție care să semene pe cât mai mult posibil vieții civile, ceea ce implică de asemenea existența unor gardieni formați și care să se preocupe de calitatea relațională, posibilități variate de accesare sisteme de organizare a executării pedepsei (la fel de diverse ca și alternativele posibile la pedeapsa cu încarcerarea, în momentul pronunțării sentinței), contacte exterioare sau cu exteriorul, o asistență constructiv, o relație cu munca (sau cu profesia) apropiată de cea de drept comun cu problematica respectării sau nu a dreptului muncii, securității sociale, remunerației, ...?

- Un sentiment național, prezent la diferite niveluri politice, economice, sociale, ... poate acesta exista în favoarea reintegrării deținuților, în special prin dezvoltarea unor competențe profesionale?

În orice caz, în lipsa unui material legislativ și a unei voințe adaptate în favoarea reintegrării sociale, putem preconiza aplicarea unor proiecte experimentale susținute de diferitele organizații ale Statului precum și de populație și structurile private pregătite să se dedice unei astfel de experiențe, prin intermediul elaborării unui contract de colaborare și constituirea unei comisii de asistență.

România se află în plină transformare întrucât actualmente lucrează la mai multe proiecte de legi și reformă importante care privesc în mod direct temele tratate, respectiv economia socială, executarea pedepselor, liberarea condiționată. Astfel, nu este deloc ușoară sugerarea unor materii transferabile atâta timp cât ne aflăm „între două” viziuni privind intervenția pe lângă delicvenți și în plus, orientarea pe care proiectele ar dori să o dea în aceste tratamente nu este încă foarte clar afirmată, dezbaterile continuând.

Dar trebuie să sperăm că în viitor legăturile, conexiunile pot exista între deciziile judecătorești și penitenciare, pe de o parte, și pe de altă parte, ofertele făcute de către structurile private care permit aplicarea proiectelor de reintegrare socială. Justiția reprezintă „preocuparea tuturor”; oricine poate ocupa un loc în realizarea obiectivelor urmărite prin sancțiune precum și prin pedeapsă. Oricine are limitele sale. Colaborarea poate face lumină în acest caz; sau cel puțin, ea ar putea face intervențiile mai adecvate și deci mai utile...

Economia socială poate ocupa un loc important în cadrul acestor eforturi care vizează bunăstarea fiecăruia în societate în măsura în care permite:

- punerea la dispoziția „solicitanților publici” a unei echipe pluridisciplinare care să permită:
  - ajutorul în selecționarea deținuților,
  - asistarea deținuților, inclusiv pe plan personal,
- oferirea unui sistem de „mentor”, de asistare individualizată,
- constituirea unei legături între mediul din închisoare și viața civilă, adică familie, mediile psiho-sociale, ofertele de formare, piața muncii,
- oferirea de locuri de muncă, însă o muncă adaptată personalității, ritmului fiecăruia, o muncă în care aspectul economic să nu predomine,
- oferirea de muncă, atât în interiorul centrului de detenție, cât și în exterior,
- eventual, punerea la dispoziție a posibilităților de cazare pentru deținuții autorizați să locuiască în afara închisorii.

## **2) Câteva surse de inspirație pentru un model**

### **Exemplul danez, pentru viziunea sa globală**

În această țară se dorește ca fiecare deținut să fie tratat individual, susținut, încurajat, ghidat, orientat, format pentru a-i oferi maximul de șanse în vederea reintegrării prin intermediul unei activități economice. Am văzut de asemenea că această politică este conformă cu ceea ce există deja în cadrul vieții civile.

Trebuie reținut ceea ce se aplică în această țară:

- alegerea unui regim penitenciar care favorizează responsabilizarea deținutului, cum ar fi regimul semi-deschis sau deschis,
- elaborarea unui plan individual care să permită aplicarea imediată a inițiativelor care au ca obiectiv formarea deținutului,
- ocuparea – sub pedeapsa sancțiunilor – a deținutului, prin „muncă”, ceea ce înseamnă tratament terapeutic, activități formatoare, educație, instruire, încadrarea într-o muncă productivă,
- legături cu exteriorul,
- condiții de viață în penitenciar care îl responsabilizează pe deținut (bucătărie, spălătorie, curățenie, ...),
- aplicarea unui drept al muncii apropiat de cel de drept comun, ținând în același timp cont de realități precum consecințele unei situații de constrângere, nevoi de securitate, ...

De asemenea, revizuirea ale pedepselor (permisii de ieșire, semi-libertate, supraveghere electronică, liberare condiționată dar și arest la domiciliu) sunt puse la dispoziția politicii de reintegrare socială. Aceste mijloace reprezintă o metodă progresivă pentru ca deținuții să reia contactul cu viața civilă, să reia contactul cu familia, contactele sociale, profesionale, ... Reintegrarea se realizează astfel cu ajutorul și susținerea serviciilor specializate publice sau private.

Trebuie reținut de asemenea sistemul „mentor”, personaj de referință pentru deținut; cel care este punctul de sprijin, purtătorul de cuvânt, ... cel care ghidează atât în interior, cât și în exterior. Aici, întreprinderile private doresc să se implice în susținerea deținuților prin oferirea de locuri de muncă. Astfel, aceste întreprinderi sunt și mai mult apreciate de public.

### **Exemplul german, pentru organizarea sa practică**

#### **Amintirea mecanismelor**

În această țară, se poate de asemenea constata, un efort de coeziune, de coerență în principiile directoare care animă diferitele organizații ale statului.

În virtutea principiului economiei sociale de piață, Statul se obligă să garanteze această coerență pe plan economic, juridic, politic. Însă, s-a observat, că prin exces de vigilență în acest sens, sistemul de protecție socială s-a transformat în promisiune de asistență completă, ceea ce în prezent este dificil de susținut. Statul face eforturi din acel moment și până în prezent să-i sprijine pe cetățeni să se descurce singuri, să evolueze în ritmul lor. Ajutoarele de Stat se îndreaptă către reconversia profesională, formarea continuă, ...

Acest raționament pare să fi fost folosit și în ceea ce privește sistemul penitenciar.

Această țară, ca și alte țări occidentale, practică la scară largă pedepsele neprivative de libertate, fie recurgând la pedepse autonome, fie la pedepse care sunt reale alternative la închisoare. S-a putut chiar observa că textul legislativ prevede în mod expres că o pedeapsă cu închisoarea de mai puțin de șase luni nu trebuie executată, cu condiția ca cel condamnat să-și reia locul în familie. În același sens, Ministerul public poate decide neexecutarea sentinței. În plus, un vinovat nu poate fi condamnat din moment ce soarta l-a pedepsit deja suficient. De asemenea, liberarea condiționată este și ea aplicată de sistemul juridic. Aceste măsuri pot fi totuși însoțite de un plan de asistență (pronostic de reintegrare socială), de soluții care sunt controlate, susținute, încadrate. Aceste condiții sunt înainte de toate destinate susținerii condamnatului într-o reconversie care să îi permită să-și reia cu demnitate locul în societate.

De asemenea, judecătorului îi este rezervată o marjă de manevră pentru a-i permite să individualizeze pedeapsa. Astfel, un judecător specializat va trata un astfel de dosar.

Însă, în cazul în care se impune încarcerarea, orientarea va fi în primul rând spre un sistem de detenție deschis, adică spre un sistem mai puțin opresiv, în care deținutul să poată păstra un anumit grad de libertate de mișcare.

Sistemul penitenciar și-a enunțat în mod deliberat obiectivul prin legea reintegrării sociale. Această dorință de a conduce persoana închisă spre reintegrare, trece în special prin activitate (care poate fi terapeutică), prin formare, prin muncă. Această muncă depinde de aptitudini, de preferințele deținutului cu condiția să fie utilă din punct de vedere economic. Detenția trebuie să fie utilă. Faptul că este organizată de Land permite cu siguranță preluarea de

inițiative grație unei mai bune cunoașteri a regiunii în care se află centrul de detenție, deținutul. Însă refuzul muncii poate atrage sancțiuni administrative (rareori impuse).

Munca este cea propusă de administrația penitenciarului (aceasta este chiar obligatorie, în serviciu general, 3 luni pe an), dar sistemul prevede de asemenea posibilitatea întreprinderilor private de a-și instala atelierele în incinta închisorii și de a „angaja” deținuți. În această ultimă ipoteză, chiar firmele private sunt cele care asigură încadrarea.

Legea penitenciarelor exclude totuși foarte clar posibilitatea de a permite încheierea de contracte de muncă. Faptul că a fost prevăzut în acest tip de lege conduce materia în dreptul public. Aceasta are drept consecință excluderea câmpurilor dreptului muncii și jurisdicțiilor de muncă.

Anumite aspecte (precum dreptul la alocații de șomaj, prin intermediul cotizațiilor) nu intervin decât dacă se prevede în mod expres acest lucru, pe motivul grijii pentru reintegrare și dorinței de a pune în aplicare un sistem cât mai aproape posibil de cel al vieții civile. Acesta este cazul cu remunerația, chiar dacă acest segment este administrat parțial de conducerea penitenciarului. La fel stau lucrurile și cu angajații precum și cu alte elemente precum concediile, durata de lucru. Atunci când munca este executată în afara închisorii, în cadrul, de exemplu, unui regim de semi-libertate, alegerea activității este liberă și poate fi semnat chiar și un contract. Această excepție este și ea prevăzută de către legea penitenciarelor.

Germania este foarte atentă ca oferta de muncă să nu fie asimilată muncii forțate. Curtea sa Constituțională, precum și Comisia europeană au acceptat să gireze acest sistem. OIT, în schimb, a estimat că trebuie să facă mențiuni afirmând că munca obligatorie a deținutului nu este admisibilă decât cu condiția ca aceasta să fie executată sub supravegherea și controlul autorităților publice și că nu trebuie pusă la dispoziția persoanelor de drept privat (întreprinderi comerciale).

*Extras din Raportul nr. 143 (200-2009) al Dlui. Jean-René Lecerf, redactat în cadrul proiectului de reformă a legii penitenciarelor franceze: „Mai multe state precum Marea Britanie, Germania, Italia și Olanda impun printre altele persoanelor condamnate la o pedeapsă privativă de libertate, să muncească – chiar dacă nu sunt întotdeauna în măsură să creeze locurile de muncă necesare. Această prevedere nu pare opusă articolului 4 din Convenția europeană a drepturilor omului care, deși interzice munca forțată sau obligatorie, face totuși o excepție pentru „orice muncă solicitată în mod normal de la o persoană supusă unui regim de detenție în condițiile prevăzute de articolul 5 al convenției, sau pe parcursul perioadei de liberare condiționată”.*

Convenția privind munca forțată adoptată de Organizația internațională a muncii, la data de 28 iunie 1930, prevede (articolul 2) că interzicerea muncii forțate sau obligatorii nu cuprinde munca sau serviciul „*cerut de la un individ ca și consecință a unei condamnări pronunțate prin sentință judecătorească*”, totuși cu condiția ca „*această muncă sau serviciu să fie executate sub supravegherea și controlul autorităților publice și ca individul să nu fie angajat sau pus la dispoziția particularilor, societăților sau persoanelor juridice private*”.

De altfel, regulile minime pentru tratamentul aplicat delicvenților, elaborate sub egida Națiunilor Unite (regula 71) enunță drept principiu că „*toți deținuții condamnați sunt supuși obligației de muncă, ținând cont de aptitudinile lor fizice și mentale, așa cum vor fi acestea determinate de către medic*” și precizează că „*trebuie furnizat deținuților o muncă productivă suficientă pentru a-i ocupa pe durata normală a unei zile de lucru*”.

Din moment ce instituția penitenciarului este în măsură să propună mai multe forme de activități deținutului, este foarte dureros de a-i lăsa acestuia din urmă opțiunea de a nu exercita nici una. Această preocupare a fost de asemenea exprimată de către Institutul Maigne care, în una dintre propunerile sale sugera pentru a lupta împotriva prizonieratului, repartizarea fiecărui deținut către o ocupație, de preferință muncă sau formare”.

[www.senat.fr](http://www.senat.fr) > *Travaux parlementaires* > *Rapports* > *Rapports législatifs*  
Idei de transpunere în România

Germania a adoptat regula care spune că încarcerarea trebuie să fie „ultima ratio”. Acest lucru se verifică prin aplicarea unui regim foarte complet de alternative la închisoare. Se trece prin amânare, amânare probatorie grație unei activități prealabile de cercetare a personalității delicventului, prin neexecutarea pedepsei la inițiativa Parchetului, prin neexecutarea sancțiunii de închisoare, ... Germania urmează această logică favorizând un model de închisoare în regim deschis și aplicând un regim foarte complet privind sistemul de organizare a executării pedepsei. În această ultimă eventualitate, deținutul nu este în nici un caz lăsat singur; din contră, este susținut, urmărit, ajutat în momentul ieșirilor sale care îl pregătesc pentru libertatea completă. În concluzie, este esențial să se știe care este sensul sancțiunii și pedepsei cu închisoarea. Se acceptă deci că aceasta din urmă este destructurantă și că nu trebuie să se recurgă la ea decât în ultimă instanță? Se acceptă punerea în aplicare a unor mecanisme care să permită evitarea pe cât posibil a intrării în închisoare și, în cazul în care se intră totuși, aplicarea unor mecanisme care să faciliteze ieșirea cât mai rapidă? Se acceptă ca în cazul în care delicventul se află în închisoare pentru o perioadă importantă, acest timp trebuie folosit pentru a-l ajuta pe deținut să se regăsească, pentru a regăsi mijloacele care să-i redea viața în propriile mâini, pentru a-i da uneltele necesare pentru a îndeplini aceasta sarcină? În cazul în care răspunsurile sunt afirmative, modelul german pare să fie sursa de inspirație.

Germania a adoptat Regulamentul european al penitenciarului care afirmă că viața din închisoare trebuie să copieze pe cât posibil modelul din viața civilă. Ea adoptă astfel această viziune relativ recentă a utilității pedepsei cu închisoarea care consideră că șansele de reintegrare socială sunt mai mari dacă distanța dintre cele două „lumi” este cât mai redusă posibil. În concluzie, pare util, în scopul conceperii acestei viziuni globale, acest mod de intervenție

generală în lupta contra recidivei, situarea în raport cu acest concept. Consecințele sunt multiple în special în raporturile dintre personalul din penitenciar și deținuți, în ocuparea deținuților, ...

Germania a ales să facă munca obligatorie. Ea a gândit îndelung această opțiune, fără însă a o afirma încă prea bine. Am putea visa la sancțiuni disciplinare prevăzute în caz de refuz dar puțin aplicate. Această alegere relevă de asemenea coerența sistemului politic. Fiecare individ are obligația de a se pune în situația de a răspunde acestor nevoi și de a se implica în buna funcționare a Statului. Deținutul trebuie de asemenea, prin munca sa (serviciu general) să participe la costul încarcerării sale. Germania își asumă această alegere prin enunțarea în legea penitenciarelor a acestei obligații de muncă. Această constrângere nu poate astfel să fie compatibilă cu aplicarea dreptului muncii; ea se referă, după cum spun atât doctrina, cât și jurisprudența, la dreptul public. În concluzie, pare important că textele de lege susțin alegerile societății, coerența sistemului, mecanismele juridice. Dorim muncă obligatorie ca în Germania? Consecințele acestei alegeri sunt multiple.

Se constată că tratamentul persoanelor încarcerate intră în competența regiunilor(Lander). Acest lucru permite cu siguranță cunoașterea realităților din teren mult mai de aproape. Pare de altfel esențial să fie propuse deținuților cursuri de formare, muncă, ... ceea ce pe de o parte corespunde posibilităților, dorințelor indivizilor, iar pe de altă parte nevoilor regiunii. Reintegrarea trece de fapt prin continuitatea dintre ceea ce este propus în interiorul zidurilor închisorii și ceea ce este posibil în afara acestor ziduri. Un curs de formare început în detenție trebuie să poată fi, la nevoie, urmat și în afara închisorii și să fie recunoscut, exploatabil în mediul regional. Acest fapt presupune de asemenea ca deținutul să își execute pedeapsa în regiunea sa. Învățarea unei meserii urmează același raționament; este necesar ca acest fapt să țină cont de disponibilitățile de pe piața muncii din Lander. În concluzie, pare folositor, într-un fel sau altul, să acordăm autoritate unei structuri care cunoaște în același timp lumea penitenciarelor, care are acces la centrele penitenciare, la dosarele deținuților (personalitatea lor, posibilitățile lor, ...), .... dar și la lumea pieței muncii. Este lesne de înțeles că aceasta nu este munca unei singure structuri, ci a unui întreg mecanism care cuprinde diverse organizații ce colaborează între ele. Însă este esențial să existe această continuitate; iar asta se întâmplă prin cunoașterea celor două „lumi”...

Germania a renunțat astfel să asimileze total deținutul la muncă cu un angajat sau cu un salariat comun. Percepem și aici, ca și în alte state, dificultatea de a se înscrie în această ambiguitate. Ne putem de altfel gândi că se înregistrează o evoluție în acest sens și că va deveni din ce în ce mai complicată menținerea acestei poziții. După cum s-a putut vedea, Germania a ales să nu se complacă înscriind această diferență în textele de lege. Este important totuși să privim consecințele acestui fapt. Cum să fie stabilită remunerația? Cum să fie administrată această remunerație? Ce să se rețină pentru asigurările sociale? Ce anume să se rețină din dreptul muncii, adică rubrici precum, de exemplu, concediile săptămânale, anuale? Ce tribunal are competență în cazul unui litigiu privind munca unui deținut? În concluzie, pare că experiența germană este foarte concentrată pe aceste întrebări, iar sistemul pe care l-a pus în aplicare ar putea, ținând cont de mentalitățile actuale, să fie sursa de inspirație.

Trebuie de asemenea să ne amintim că, în cadrul unei semi-libertăți, deținutul poate fi dus să muncească în exterior. În acest caz, vorbim de dreptul comun al muncii; el poate semna un contract de muncă. Remunerația sa rămâne totuși administrată de autoritățile publice, din moment ce el poate contribui financiar la cazarea sa în detenție și să contribuie la rambursarea datoriilor urmatoare condamnării sale. Această posibilitate trebuie de asemenea reținută.

Germania a adoptat de asemenea această triplă posibilitate de punere la muncă, adică munca în serviciul general, munca organizată de către administrația penitenciarului însăși și munca organizată în interiorul închisorii, de către firme private. În această din urmă ipoteză, firma privată este cea care asigură supravegherea. În concluzie, aceste oferte de muncă par a fi surse de inspirație.

## **Exemplul spaniol pentru importanța acordată economiei sociale și muncii în închisoare**

1)În ceea ce privește economia socială

### ➤ Sistemul spaniol

Spania este un stat descentralizat, ceea ce permite întâlnirea unor particularități regionale. Competențele sunt împărțite între Statul național și regiuni. Numeroase inițiative se nasc din aceste teritorii și din sub – teritoriile administrative. Structurile politice nu au încetat să susțină, să încurajeze economia socială, câteodată și cu ajutorul sindicatelor. Numeroase planuri naționale, regionale, ... au văzut lumina zilei. A existat și există o voință politică în acest sens la toate nivelurile. Există voința pentru:

- a dezvolta valorile economiei sociale;
- a favoriza întâlnirile dintre actori;
- a promova la scară largă economia socială;
- a coopera pentru dezvoltarea acestui sector.

Întreg acest context a condus la recunoașterea economiei sociale ca un actor important, și în consecință, la Legea din data de 29/03/2011 privind economia socială, care amintește valorile:

- suveranitatea persoanei și obiectivului social asupra capitalului,

- controlul democratic al membrilor,
- suveranitatea solidarității,
- grija pentru dezvoltarea durabilă, etc.

În prezent, economia socială regrupează diverse societăți, precum:

- cooperativele (care reprezintă ½ din sectorul economiei sociale) (și din care anumite forme sunt specializate în reintegrarea prin muncă a persoanelor defavorizate)
- sau întreprinderile de integrare care oferă chiar și deținuților (persoane aflate încă în închisoare) itinerarii de integrare, un plan de muncă personalizat.

➤ Legături cu România

Se pare că am putea spune că:

- România a trebuit să se rupă de trecutul său politic (comunism, dictatură) și să nu mai dispună în măsură suficientă de o istorie, o tradiție, o sensibilitate în care dorește să ancoreze noi strategii, noi politici, noi inițiative. Astfel, de exemplu, societatea civilă nu a putut să joace un rol dinamic creând structuri de solidaritate, sau, societatea civilă nu dorește să se refere la trecutul său pentru a crea astfel de structuri. Din această cauză este aproape imposibil pentru această țară, în starea de spirit actuală, să se inspire din munca realizată de cooperativele spaniole.

- Statul – providență român nu poate investi sume mari de bani. Centrele penitenciare și-au făcut chiar un obicei din a conta pe munca deținuților pentru a-și spori bugetul. În ceea ce privește societatea civilă, aceasta face eforturi în mod progresiv pentru a restabili conexiunea.

- Statul român este foarte prezent în diferitele structuri ale societății române. Problema este de a ști locul, rolul, importanța pe care inițiativele civile le-ar putea avea... Ar putea ele să investească în sectoare atât de importante precum formarea deținuților, trimiterea lor la muncă fără ca aceasta să fie sub autoritatea Statului? Această țară este evident în mijlocul unor schimbări importante. Ceea ce nu părea posibil ieri (sau astăzi) ar putea foarte bine să fie posibil mâine. Voința de a realiza o lege privind economia socială demonstrează această mutație care se operează. Discuțiile din Parlament privind această chestiune arată voința de a pune în aplicare acest concept. Există totuși teama de a nu situa acest proiect într-un concept global sau de a nu ține cont suficient de participanții și de realizările sale.

## 2) În ceea ce privește sistemul penitenciar

➤ Sistemul spaniol

Constituția spaniolă subliniază că orice pedeapsă trebuie să vizeze reeducarea și reintegrarea. Legea penitenciarelor confirmă această voință. Dreptul penal spaniol face eforturi prin diferitele sale prevederi, să individualizeze pedeapsa, ca de altfel majoritatea drepturilor penale europene. Acest lucru există de exemplu, cu pedepse de substituție, suspendarea executării pedepsei privative de libertate, ...

În materie de închisoare, există diferite tipuri de încarcerare care au drept motivație să îl mențină, pe cât posibil, pe delincvent în mediul său. Acesta este cazul liberării condiționate. În ceea ce privește detenția, există regimuri penitenciare care merg de la „deschis” la „maximă securitate”. Se întocmește un plan de individualizare a executării pedepsei pentru fiecare deținut, având drept obiectiv major reabilitarea acestuia. Acest plan este revizuit la fiecare șase luni.

O astfel de afirmare a voinței, astfel de revizuri deschid poarta muncii sociale, educației, muncii ca atare. Constituția afirmă că cei condamnați au dreptul la o muncă plătită și la plata contribuțiilor de securitate socială corespunzătoare.

Legea penitenciarelor spune că munca este OBLIGATORIE pentru deținuți. Trebuie totuși menționat că această muncă poate consta într-o formare. În fapt, activitatea deținuților trebuie să fie formatoare înainte de orice. Această activitate este organizată de către o instituție publică (din cadrul Ministerului de Interne), respectiv, Oficiul autonom pentru muncă și prestații penitenciare. Acest organism este abilitat să „sub-contracteze”. Societățile private sunt astfel solicitate.

Confruntarea dintre dreptul social și dreptul penitenciar care rezultă de aici a condus, în Spania, la recunoașterea existenței unei „relații speciale de muncă”; formalizarea consimțământului nu trece prin semnarea unui contract de muncă scris, ci prin înscrierea deținuților într-un registru numit „*Libro de Matricula*”. În ceea ce privește selectarea deținuților, aceasta este efectuată de un organism extern relației de muncă, Comitetul de urmărire (*Junta de Tratamiento*). Acesta din urmă procedează la alocarea posturilor, chiar dacă relația de muncă se stabilește cu OATPP sau cu instanța echivalentă competentă la nivelul unei Comunități autonome.

Criteriile de alocare și ierarhizarea lor sunt definite legal (articolul 3.2 din decretul regal din 2001). Acesta atribuie o importanță majoră aptitudinii deținuților în muncă, conduitei sale sau timpului petrecut în instituția de detenție, precum și obligațiilor familiale.

Spania nu cere semnarea unui contract de muncă cu deținutul căci de fapt nu dorește intrarea acestuia în spectrul dreptului muncii cu același titlu ca un salariat, ea face însă eforturi în vederea respectării drepturilor fundamentale.

### ➤ Legături cu România

Măsurile alternative, procesul de organizare a executării pedepsei, nu sunt la ora actuală, o preocupare concepută în aceeași manieră. Cu titlu de exemplu, condițiile, care ar putea subordona o liberare, se referă la comportamentul din detenție și nu la cel pe care deținutul s-ar cuveni să-l aibă o dată eliberat. Regimul de semi-detenență nu îl îndepărtează de deținut de celula sa absolut deloc. Actualmente, lipsesc mijloacele pentru a asigura asistarea deținuților în exteriorul închisorii.

Formarea și munca trebuie astfel să se aplice deținuților în cadrul executării pedepsei și pot fi făcute doar între zidurile închisorii. Examenul al cărui obiect este deținutul la intrarea sa în detenție ar putea fi șlefuit în așa fel încât să permită cunoașterea aptitudinilor sale în vederea atribuirii unei formări și / sau munci. Este de asemenea absolut necesar ca aceste inițiative să fie în legătură cu posibilitățile de pe piața muncii. Ar accepta oare Administrația penitenciarului să lucreze în acest sens cu servicii externe specializate? Ar dori ea oare să păstreze în posesia ea sau să lase formarea și/sau atelierele în grija sectorului privat? Ar accepta ea oare să favorizeze dimensiunea educativă în detrimentul chestiunilor de profitabilitate? De asemenea, ceea ce este făcut în interior trebuie să fie în legătură cu ceea ce există în exterior. Rămâne în continuare de văzut ce condiții de muncă vor fi aplicate deținuților români. Va putea el oare să semneze un contract? Se va aplica oare dreptul muncii? Se va aplica și securitatea socială? ...

Fostul deținut trebuie luat de asemenea în seamă. Aici exemplul spaniol este edificator prin existența unor societăți specializate.

### **Exemplul italian, pentru deschiderea către cooperative și dreptul muncii**

Închisorile italiene sunt conduse:

- de un director care se ocupă de gestiune, de viața socială a deținuților, de formări, de trimiterea la muncă, ...
- de un șef al poliției penitenciare (comandant) care se ocupă de problemele de securitate.

Sistemul penitenciar italian impune ocuparea, munca și, în contrapartidă, deținutul poate să se angajeze cu contract de muncă în cadrul unei cooperative de economie socială. Trebuie totuși să se echilibreze activitatea și securitatea (director și comandant). Personalul primește o instruire în acest sens.

Acest sistem cunoaște la fel de bine sistemele de organizare a executării pedepsei, precum semi-libertatea, arestul la domiciliu, ... Însă în cazul în care deținutul trebuie să rămână în interiorul închisorii, cooperativa este cea care vine la fața locului. Deținuții sunt astfel considerați prin legea nr.381 ca fiind persoane defavorizate, care ar putea constitui obiectul atenției cooperativelor sociale de orice tip, în conformitate cu regimul de închisoare al condamnatului. Numai munca în interiorul penitenciarului este organizată de închisoare însăși.

Aceste cooperative se pot situa de asemenea într-un cadru experimental, și astfel să iasă din limitele și constrângerile legislației aplicabile în materie de cerere și ofertă.

Una dintre sarcinile directorului va fi deci să identifice cooperative de tip A, susceptibile de a veni și de a organiza munca în interiorul închisorii. El este de asemenea cel care garantează că această activitate prezintă un caracter de formare, de reeducare înaintea celui de profit. Activitatea căutată nu poate fi deci de ordin ocupațional; (la modul ideal) ea trebuie să dea acces la piața muncii. Sistemul penitenciar furnizează locațiile, materialul, în timp ce cooperativa furnizează încadrarea tehnică, cunoștințele, clientela și încadrarea socială. Această cooperativă va fi cea care va achita taxele de gestiune survenite din această activitate. Subvenții publice permit finanțarea remunerației formatorilor cooperativei. Pentru restul(exemplu: remunerația deținuților), cooperativa trebuie să găsească singură un echilibru bugetar.

Închisoarea, împreună cu diferitele sale structuri, propune un anumit număr de deținuți, iar cooperativa procedează la propria sa selecție ținând cont de personalitatea deținutului, motivația sa, dar și ținând cont de activitatea pe care poate să o ofere. Deținuții care au familii constituie o prioritate.

Sarcinile sociale ale cooperativei sunt importante. Ele își propun să permită deținutului să își păstreze legăturile sociale, dar să îi permită în același timp să își pregătească ieșirea din închisoare. Această din urmă activitate este realizată de o cooperativă de tip B, presupunând că cooperativa nu dispune de două autorizații.

La ieșirea din închisoare (liberare sau sistemul de organizare a executării pedepsei), deținutul poate fi luat sub aripa aceleiași cooperative în măsura în care aceasta este organizată de așa natură. Aceste instanțe colaborează cu sistemul juridic, în special prin furnizarea de rapoarte privind randamentul, competența, evoluția, relaționarea, respectul regulilor, punctualitatea, ...

Un astfel de sistem necesită încheierea de contracte între închisori și cooperative, cu scopul de a preciza rolurile și responsabilitățile fiecăreia dintre structuri.

## **Exemplul Franței, pentru ofertele sale de muncă în cadrul revizuirii pedepsei**

Trebuie subliniat în acest sens ansamblul rețelei de Structuri de Integrare prin Activitate Economică (SIAE), în special cu Șantierul de integrare. Avantajele sociale și fiscale sunt prezente. Aceste șantiere oferă un loc de muncă dar în același timp și asistență socio-profesională.

Iată ce spune despre acest lucru site-ul Ministerului muncii:

### **„Contract unic de inserție – contract de asistență în muncă (CUI – CAE)**

#### **„Sinteză”**

„Contractul unic de inserție – contractul de asistență în muncă (CUI – CAE) constituie declinarea, pentru sectorul non – comercial, a „contractului unic de inserție” (CUI). El are drept obiect facilitarea integrării profesionale a persoanelor fără loc de muncă ce întâmpină dificultăți sociale și profesionale particulare în a accesa locuri de muncă. În această fișă sunt prezentate prevederile proprii CUI – CAE. Prevederile generale aplicabile CUI (procedura de atribuire a ajutorului la integrarea profesională, însoțirea salariaților, suspendarea contractului, rezilierea anticipată a contractului, etc.), sub forma sa de contract de asistență în muncă (CUI – CAE) sau, pentru sectorul comercial, contract de inițiativă – muncă (CUI – CIE), fac obiectul unei fișe specifice.

#### **„Respectiv**

Locurile de muncă de viitor sunt concepute sub forma unui CUI – CAE în cazul în care sunt create de angajatori din sectorul non comercial. Pentru detalii privind prevederile aplicabile acestui nou dispozitiv, consultați fișa specifică ce îi este consacrată.

#### **„Fișa detaliată:**

##### **„Cine sunt beneficiarii și angajatorii vizați?**

CUI – CAE are drept obiect facilitarea integrării profesionale a persoanelor fără loc de muncă ce întâmpină dificultăți sociale și profesionale specifice în a accesa locurile de muncă. În acest sens, el cuprinde acțiuni de asistență profesională. CUI – CAE se adresează angajatorilor din sectorul non comercial.

##### **„Care este durata ajutorului privind integrare profesională atribuită în virtutea CUI – CAE?**

Durata de ajutor privind integrarea profesională atribuită în virtutea unui CUI – CAE nu poate depăși termenul contractului de muncă. Atribuirea ajutorului poate fi prelungită în limita unei durate totale de 24 de luni. Sunt admise și derogări de la această durată maximă.

##### **„Care sunt acțiunile de asistență și formare prevăzute?**

Cererea de ajutor privind integrarea profesională indică modalitățile de orientare și de asistență profesională a persoanei fără loc de muncă recrutată în cadrul unui CUI – CAE și prevede acțiuni de formare profesională și de validare competențelor (VAE) necesare realizării proiectului său profesional: acțiuni de re-mobilizare către muncă, ajutor în obținerea postului, elaborarea unui proiect profesional și sprijin pentru realizarea acestuia, acțiuni de adaptare la noul post de lucru, calibrare, formare certificată, etc. Statul poate contribui la finanțarea acțiunilor de formare profesională și de VAE prevăzute. Acțiunile de formare pot fi conduse în timpul muncii sau în afara orelor de program.

În cadrul unui CUI – CAE precum și în cadrul unui CUI – CIE, salariatul este asistat de către un referent și de către un tutore și poate avea acces la diferitele dispozitive de formare puse la dispoziția sa de către întreprindere sau de către structura care îl angajează.

##### **„Care sunt caracteristicile unui CUI – CAE?**

#### **„Natura contractului**

Contractul de muncă, asociat unui ajutor privind integrarea profesională atribuit în virtutea unui contract de asistență în muncă, este un contract de muncă de drept privat, fie cu durată determinată, fie pe perioadă nedeterminată. CUI – CAE vizează locurile de muncă ce ar putea satisface nevoile colective nesatisfăcute și nu poate fi încheiat pentru a obține locuri de muncă în structurile Statului.

Atunci când este încheiat pe o perioadă determinată, CUI – CAE este guvernat de articolul L. 1242 – 3 din Codul muncii: rezultă de aici că obligația pentru angajator de a plăti o indemnizație de terminare a contractului (sau indemnizație de precaritate) nu este aplicabilă, cu excepția unei prevederi convenționale sau contractuale mai favorabile.

Colectivitățile teritoriale și alte persoane juridice de drept public nu pot recurge la CUI – CAE decât în cadrul contractelor de muncă pe perioadă determinată.

#### **„Durata contractului**

Durata contractului CUI – CAE nu poate fi mai mică de 6 luni, sau 3 luni pentru persoanele care au făcut obiectul unei condamnări și care beneficiază de un sistem de organizare a executării pedepsei. Prevederile referitoare la numărul maxim de prelungiri ale CDD, prevăzute de articolul L. 1243 – 13 din Codul muncii, nu se aplică în cazul unui contract CUI – CAE.

Durata săptămânală de lucru a titularului unui CUI – CAE nu poate fi mai mică de 20 de ore cu excepția cazului în care decizia de atribuire a ajutorului o prevede în mod expres pentru a răspunde dificultăților deosebit de importante ale celui interesat.

Atunci când contractul de muncă, asociat cu atribuirea unui ajutor privind integrarea profesională acordat în virtutea unui contract de asistență în muncă, a fost încheiat pe o perioadă determinată cu o colectivitate teritorială sau cu o altă persoană de drept public, durata săptămânală de lucru poate varia total sau parțial în funcție de perioada acoperită prin contract, fără a fi mai mare decât durata legală săptămânală. Această variație nu afectează calculul remunerației datorate salariatului („netezire a remunerațiilor”).

#### **„Care este statutul salariatului?”**

Titularul unui contract CUI – CAE este un salariat cu normă întreagă; el beneficiază de toate prevederile legale și convenționale atașate acestui statut. El primește un salariu cel puțin egal cu produsul sumei SMIC pentru numărul de ore lucrate.

#### **„Care sunt ajutoarele pentru angajator?”**

##### **„Ajutor privind integrarea profesională**

Ajutorul privind integrarea profesională atribuit în virtutea unui contract CUI – CAE este modulată în funcție de:

- categoria și sectorul de activitate al angajatorului;
- acțiunile prevăzute în materie de asistență profesională și acțiuni care vizează favorizarea integrării durabile a salariatului;
- condițiile economice locale;
- dificultățile de acces la locurile de muncă întâmpinate anterior de salariat.

Suma acestui ajutor nu poate depăși 95% din totalul brut al SMIC pentru o oră lucrată, în limita duratei legale săptămânale de lucru: ratele de preluare care determină suma sunt stabilite prin hotărârea prefectului regiunii, în funcție de criteriile enumerate mai sus și ținând cont, eventual, de statisticile publice ale locurilor de muncă din regiune (în privința acestui punct, consultați precizările care figurează în [circulara DGEFP nr. 2012 – 10 din data de 28 iunie 2012](#)).

Ajutorul este plătit lunar de către Agenția de servicii și plăți (ASP), în aceleași condiții ca și pentru CUI – CIE; acesta nu este supus nici unei taxe fiscale.

Pentru atelierele și șantierele de inserție autorizate de Stat în virtutea articolului L. 5132 – 2 din codul muncii, suma ajutorului financiar poate ajunge până la 105% din totalul brut al salariului minim de creștere pe ora lucrată, în limita duratei legale săptămânale de lucru.

În plus, atunci când ajutorul privind integrarea profesională a fost atribuit pentru recrutarea unui salariat care era, înainte de angajare, beneficiar al RSA finanțat de departament, departamentul participă la finanțarea ajutorului financiar. Această participare lunară este egală cu 88% din totalul forfetar al RSA aplicabil unui cămin compus dintr-o singură persoană, în limita ajutorului efectiv plătit.

#### **„Scutirea de la cotizații**

Angajările realizate cu CUI – CAE dau dreptul la scutire:

1) De la cotizațiile aflate în sarcina angajatorului cu titlu de asigurări sociale și alocații familiale, pe durata atribuirii ajutorului privind integrarea profesională. Suma acestei scutiri este egală cu cea a cotizațiilor patronale cu titlu de asigurări sociale și alocații familiale corespunzătoare fracției remunerației care nu depășește produsul SMIC pe număr de ore remunerate, în limita duratei legale de lucru calculată pe lună, sau, dacă este mai mică, în limita duratei convenționale aplicabile în instituție; nu sunt scutite de la plata cotizațiilor părțile din salariu care depășesc această sumă;

2) Taxa pe salarii;

3) Taxa de instruire;

4) Participațiuni datorate de angajatori în virtutea efortului de construcție.

Ajutoarele și scutirile prevăzute în virtutea unui CUI – CAE nu pot fi cumulate cu un alt ajutor de la Stat pentru muncă.

În caz de suspendare a contractului de muncă cu menținere totală sau parțială a remunerației lunare brute a salariatului, numărul de ore remunerate considerat pentru calcularea scutirii este egal cu produsul duratei de muncă pe care salariatul ar fi îndeplinit-o dacă ar fi continuat să lucreze și cu parte remunerației rămasă în sarcina angajatorului și supusă cotizației. Numărul de ore remunerate astfel determinat nu poate depăși cu referință la luna calendaristică considerată, durata legală de lucru calculată pe lună sau, dacă aceasta este mai mică, durata convențională aplicabilă în instituție.

Pentru consecințe ale rezilierii contractului privind ajutoarele percepute de angajator și scutirile de care a beneficiat, consultați precizările care figurează în fișa [Contractul unic de integrare – dispoziții generale](#).

### 3) Conceperea unui sistem și a textelor de lege

#### Conceperea sistemului

Devine astfel important de a practica o politică generală de intervenție și a fi coerent în alegerile făcute.

Am menționat înainte de toate, anterior, **Danemarca** (precum și Germania) datorită faptului că această țară organizează un sistem politic ce presupune ca fiecare cetățean să aibă mijloacele de a găsi un loc demn în societate. Fiecare cetățean – inclusiv persoanele juridice, antreprenorii – se simt în definitiv implicați, datori să se implice, să se formeze, să încerce să-și asume responsabilitatea și să ia parte la funcționarea Statului.

Se favorizează astfel aici formarea, antreprenoriatul social, responsabilitatea socială a antreprenorilor, mecanismul mentorilor.

Politica de detenție din această țară se situează în aceeași logică. Astfel, încă de la intrarea în centrul de detenție, este pus în practică un sistem care va favoriza restabilirea, formarea, încadrarea în muncă, însoțirea prin implicare personală a agenților din penitenciar (care nu fac doar pază) și prin acest sistem de mentor, ... a deținuților.

Trebuie să se dorească astfel ca sistemul penal ales, în ansamblul său, adică cuprinzând partea juridică, mecanismele de sancționare, executarea pedepselor, să fie un sistem coerent și să fie susținut prin referirea la un anumit număr de principii, prin credința într-un anumit număr de valori. Ideal se dorește ca încarcerarea să fie ultima opțiune („ultima ratio”), ca viața în închisoare să tindă spre normalitate și ca încadrarea în muncă a deținuților să răspundă nevoilor acestora și nu nevoilor sistemului, ca drepturile omului să existe chiar și în incinta juridică, ...

Acest lucru înseamnă de asemenea că ne aflăm într-o zonă de confort, că suntem în măsură să apărăm sistemul ales. Vom menționa dezbaterile existente atât în Franța, cât și în Germania cu privire la munca obligatorie sau la natura relației care ar putea să existe între un deținut și un angajator. Opțiunile reținute trebuie să fie pe măsura convingerilor asumate. Se știe totuși că acest subiect este extrem de complex și că nu este ușor să combini dorința, voința, disponibilitățile materiale sau convingerile naționale și recomandările internaționale.

#### Textele de lege

Textele de lege, precum Constituția, codul penal, codul de procedură penală, legea penitenciarelor trebuie să fie imaginea acestei voințe politice. Va trebui încă o dată ca actorii să fie în măsură să acționeze, să își exercite atribuțiile în conformitate cu mesajele conținute de aceste legi, aceste regulamente, aceste convenții.

Astfel, de exemplu, **Spania** a conceput chiar o lege specifică a economiei sociale, ceea ce nu poate decât să creeze o cale de natură să inspire mentalitățile în sensul principiilor enunțate. O astfel de lege este bineînțeles în măsură să responsabilizeze din moment ce ea nu poate decât să aducă obligații pentru Stat. Acestea sunt constituite din avantajele fiscale și sociale pe care statul se angajează să le acorde acelor structuri care lucrează pentru valorile susținute de această a treia cale.

De altfel, există de asemenea în această țară un decret(nr.782 din data de 06/07/2001) care constituie practic dreptul muncii deținuților.

În ceea ce privește elaborarea unei legi privind economia socială și solidară, **Franța** este extrem de angajată în acest proces. Ministrul delegat cu economia socială și solidară, Benoit Hamon, a anunțat marți, 28 mai 2013 că va prezenta la mijlocul lunii iulie în cadrul consiliului de miniștri un proiect de lege privind acest sector, menționând „o mișcare în favoarea acestei modalități de a întreprinde”, care împacă activitatea economică cu utilitatea socială. Acest text se va articula în jurul a trei „mari axe” care ar permite „dezvoltarea unei politici publice în favoarea economiei sociale și solidară” (ESS): recunoașterea, structurarea și dezvoltarea sectorului, a explicat Dl. Hamon în timpul unei conferințe parlamentare pe acest subiect. „Pentru prima dată va figura în lege o definiție a perimetrului ESS (...): fără scop lucrativ sau cu scop lucrativ limitat, gestiune descentralizată, faptul de a nu face din căutarea beneficiilor obiectivul principal și unic al întreprinderii, conducerea democratică”, a enumerat ministrul. Conform opiniei Dlui. Hamon, „există în mod incontestabil în Franța – ca o lecție pe care o învățăm de la criză – o mișcare în favoarea acestei modalități de a întreprinde”.

Ministrul francez a menționat că sectorul ar beneficia de 500 de milioane de euro de la Banca publică de investiții. Legea vizează de asemenea „securizarea juridică a subvențiilor în așa fel încât actorii asociați să nu fie finanțați doar prin punerea în concurență și oferte”. Textul va cuprinde de asemenea clauze care permit „**rezervarea de piețe** pentru actorii integrării prin activitate economică”.

Tot în **Franța**,

- voința de a face din perioada de detenție o perioadă de restabilire (integrare, reintegrare) este clar enunțată în aceste texte (codul de procedură penală, legea penitenciarelor).

- Se precizează de asemenea voința de a se individualiza.

- Se vorbește de asemenea de necesitatea încadrării în muncă și se creează motivații (reduceri de pedeapsă).

În **Franța**, tot cu privire la **dreptul muncii**, Consiliul constituțional a pronunțat, vineri 14 iunie 2013, o decizie care respinge cererea deținuților închiși în centrul de detenție de la Metz (vezi mai sus). S-a decis că faptul de a nu semna un adevărat contract de muncă nu era contrar principiului egalității. El adaugă totuși că trebuie să fie posibil

pentru legislator să modifice aceste prevederi legale în vigoare. Trebuie să deducem astfel importanța unei legislații conforme cu principiile, cu politica urmărită. Menționăm că unul dintre argumentele de campanie ale candidatului Francois Hollande la președinție era acela de a introduce dreptul muncii în închisorile franceze.

**În Danemarca, în Spania, în Belgia** de asemenea, textele de lege indică faptul că se refuză fundamentarea sistemului penitenciar numai pe pedeapsă. Legile, inclusiv cele constituționale, prevăd în mod expres că deținuții își păstrează drepturile fundamentale.

Numeroase state creează astfel instituția Tribunalului de aplicare a pedepselor, competent în organizarea vieții de detenție, pregătirea progresivă a deținutului de a reveni în societate.

Putem menționa de asemenea instanțele internaționale, cum este OIT, și documentele europene, cum sunt Regulile penitenciare europene, care fac eforturi pentru a îmbina practicile și pentru a invita statele naționale să reflecteze la modul de funcționare a sistemului lor.

#### **4) Sistemul de detenție**

##### ***Mențiune prealabilă***

Așa cum am menționat anterior, sistemul de detenție este precedat din punct de vedere cronologic de sistemul judiciar.

Acesta, în virtutea respectării aceluiași principii și valori ca și sistemul de detenție, se va strădui să provoace un anumit număr de efecte, precum renunțarea la orice recidivă.

Înainte de pronunțarea unei sancțiuni pronunțate de tribunal, pot exista inițiative, precum munca în folosul comunității la inițiativa Parchetului, medierea, respectarea diverselor condiții impuse tot de Parchet. Pot fi făcute propuneri de către delicvent, pentru că există posibilități de structuri ale economiei sociale, pentru că sistemul judiciar crede în el și are posibilitatea de a organiza controlul respectării promisiunii.

Tribunalul însuși poate renunța la o pedeapsă cu închisoarea pentru că oferta de sancțiuni de care dispune este de așa natură încât efectul scontat la condamnat poate să fie pe bună dreptate altul decât cel dorit. Vorbim aici despre măsuri care constituie în fond alternative la detenție.

Statele occidentale sunt în principiu în măsură să aplice aceste mecanisme. Aplicarea lor rămâne evident o activitate umană. Justiția este o instituție, ea nu este însă mai puțin relativă și la mâna părților implicate, a dosarelor, a dezbaterilor. Și aici trebuie pusă în aplicare colaborarea. Jurisdicția nu poate avea grijă de toate aspectele care permit o bună alegere a măsurii și apoi asumarea executării acesteia; ea trebuie să știe să împartă sarcinile, să se sprijine pe serviciile sociale, bineînțeles, în principal, serviciul de liberări condiționate.

##### ***Regimul de detenție***

În sistemul de detenție, prima alegere de făcut este aceea de a opta, ca și regim prioritar, între regimul deschis și regimul închis, fiind cunoscut faptul că în regimul deschis le este permis deținuților să caute în exterior soluții pe măsura voinței lor de reabilitare.

**În Danemarca și Germania**, este favorizat regimul deschis. Acesta permite căutarea în exterior a formărilor adecvate sau a locului de muncă de care este nevoie. Mobilitatea deținutului (însă și efectul unei politici de reintegrare care trece prin menținerea legăturilor familiale și sociale) îl poate plasa pe acesta într-un centru cât mai apropiat de familia sa, de locul său de formare sau de muncă. O astfel de alegere este de natură să responsabilizeze și să fie sursă de învățătură în ceea ce privește viitoarele sisteme de organizare a executării pedepsei care vor trebui aplicate.

##### ***Gestiunea cotidianului***

Dincolo de alegerea regimului, există și problema cotidianului. În aceste state studiate, precum și în Regulile penitenciarelor europene, se afirmă clar importanța „normalizării” (o închisoare care se apropie cât mai mult posibil de viața civilă). În acest sens se dorește:

- menținerea legăturilor familiale (la nevoie, chiar cu prețul transferului în altă închisoare),
- dezvoltarea activităților socio-culturale și sportive,
- învățământ
- ameliorarea gradului de angajare a deținuților prin formări, încadrări în muncă,
- crearea de propuneri de formare și de muncă ce țin cont de nevoile pieței,
- toate acestea ținând cont de preferințele și aptitudinile deținutului,
- permiterea desfășurării, în închisoare, a unei munci independente,
- orientarea și pregătirea pentru eliberare.

Sistemul este astfel obligat să creeze acest context și să dezvolte mecanismele care să-l permită. Aceasta privește alegerea locului de detenție, cunoașterea ... exteriorului, pieței, posibilităților de angajare, formări. Învățământul, formările, învățarea profesiei, munca, se înscriu în aceeași dorință a unei viitoare integrări în viața civilă. Legăturile între viața de detenție și viața civilă sunt astfel foarte strânse. Ceea ce se realizează în interior trebuie

să fie folositor în exterior ... Acest lucru presupune ca direcția penitenciarului să cunoască nevoile acestei vieți exterioare sau să delege pe altcineva să cerceteze această cunoaștere. Ea trebuie să fie în măsură să dezvolte uneltele utile pieței muncii. De asemenea, acest lucru se poate realiza cu siguranță cu ajutorul sectorului asociativ și al serviciilor de integrare și liberare condiționată.

Această gestiune a cotidianului este pe măsura dorinței de deschidere către lumea exterioară, capacității de colaborare cu serviciile exterioare, ... dar este de asemenea pe măsura mijloacelor sale bugetare și chiar a arhitecturii închisorii. Ca să primești operatori privați înseamnă în primul rând să dispui de spații, să permiți plecări și sosiri, să ai capacitate de depozitare, ... toate acestea menținând un nivel de securitate adecvat.

Acest aspect privește de asemenea comportamentul general al agenților din penitenciar cu privire la deținuți, instrucțiunile care le sunt date, formările care le sunt propuse, ... În Danemarca, ajutorul este omniprezent. Gardienii din închisoare se implică și veghează ca diferitele inițiative luate pentru fiecare dintre deținuți să se armonizeze între ele. Ei caută să creeze o relație personală cu deținutul.

## 5) Munca

### *Sensul dat muncii*

Ce raport trebuie avut cu munca? Trebuie ca aceasta să fie obligatorie sau pe bază de voluntariat, pe bază de demers cât mai voluntar posibil? Ce decizie trebuie luată în caz de refuz? Cum trebuie concepută? Trebuie să fie ocupațională? Trebuie să fie productivă sau trebuie să fie concepută ca fiind esențial formatoare? Încadrarea în muncă trebuie să se efectueze pe nivele ținând cont de limitele importante ale deținutului?

Sistemul penitenciar este cel care trebuie să se specializeze pentru a se dovedi competitiv, prin oferirea de prestații de servicii adaptate la realitățile pieței sau trebuie să deschidă porțile ... colaborării cu sectorul privat?

Pentru anumite state, munca este obligatorie, iar sustragerea de la aceasta poate atrage sancțiuni administrative.

În Italia, chiar dacă munca constituie singurul element de tratament care a păstrat un efect de constrângere, aceasta nu înseamnă că servește pentru a face și mai apăsătoare executarea pedepsei. Din contră, munca în detenție trebuie să aibă o funcție de reeducare (articolul 20 alineatul 2 din legea penitenciarelor prevede că „munca în detenție nu are caracter aflictiv și este remunerată”).

Însă, anumite țări, precum Danemarca sau Germania unde munca este enunțată ca fiind obligatorie, precizează că termenul „muncă” trebuie înțeles într-un sens larg. În realitate, deținuții trebuie fie ocupați, să fie ocupați într-o manieră constructivă, iar în lipsa acesteia, munca poate avea efect de sancțiune. În Danemarca, ea constă în a petrece ziua într-o celulă particulară. În Germania, munca constă, pentru o treime din timp, prestații în folosul comunității.

### *Natura muncii*

Munca propusă este în general serviciul de interes general, regia, concesiunile. Munca personală poate fi de asemenea acceptată (Franța, Danemarca). În Italia, legea penitenciarelor prevede ca deținutul care are anumite talente „artizanale, culturale și artistice” să poată fi autorizat să exercite o activitate profesională pe cont propriu.

Legea penitenciarelor spaniolă asimilează munca productivă la participarea în folosul general al instituției, formarea profesională, profesiile terapeutice, activitățile artizanale, intelectuale și artistice precum și studiile.

Observăm astfel că încadrarea în muncă nu poate avea drept obiectiv un aspect aflictiv, ci trebuie să aibă, din contră (în măsura în care este posibil), un aspect de valoare, cel puțin, care să respecte cererile și mijloacele deținutului. Munca deținutului trebuie să servească în esență deținutului și nu sistemului de detenție.

În general, se dorește ca munca să fie pregătitoare pentru liberarea din închisoare și utilă în raport cu piața locurilor de muncă. Este totuși cunoscut faptul că oferta de muncă reprezintă o reală problemă pentru instituțiile penitenciare. Este necesară totuși raportarea la aceasta, în măsura în care munca:

- Procură venituri necesare vieții din închisoare, ca și reluării vieții civile, plății taxelor următoare condamnării,
- Ocupă și permite evadarea oarecum din monotonia închisorii,
- Dezvoltă stima de sine și încrederea în posibilitățile proprii,
- Favorizează socializarea prin contactele pe care le permite, precum și structurarea individului prin apartenențele pe care le impune.

### *Dreptul muncii și dreptul securității sociale*

În aceste domenii, problemele întâlnite sunt:

- ce sens trebuie dat muncii (prestate între pereții penitenciarului): pedeapsă, ocupație, muncă?
- Dacă este muncă:
  - Care sunt părțile contractante?

Munca este prestată prin intermediul unui contract de muncă și, dacă răspunsul este afirmativ, este acesta unul specific sau unul clasic? A fost conceput un drept al muncii specific pentru deținuți, respectiv un drept care să țină cont de apartenența la sistemul de detenție dar care rezervă, printre altele, un spațiu larg de drepturi fundamentale? Consecințele la nivelul avantajelor sunt multiple (perioadă de probă, preaviz, durată, concediere, concedii plătite, ...).

Ce rol are dreptul colectiv de muncă?

Este munca deschisă avantajelor oferite de securitatea socială? Ce sectoare sunt vizate? Care sunt cotizațiile și cine le plătește?

- În ceea ce privește remunerația:

La ce sumă se ridică? În raport cu ce?

Pot exista prime de randament, ore suplimentare, ...?

Ce revine deținuților (pentru cheltuielile de întreținere, părțile civile, rezerva de eliberare)? În raport cu ce tip de muncă?

Se face vreo diferență între munca prestată în interiorul închisorii și cea prestată în afara acesteia? Vom menționa că, în cadrul evoluției jurisprudenței în Franța, se pune problema de a ști ce anume ar putea justifica tratamentul diferențiat între cele două tipuri de locuri de realizare a muncii pentru un deținut.

- Cine controlează regulile de igienă și sănătate?

- Care sunt jurisdicțiile competente în materie de arbitraj al litigiilor ce pot apărea din contracte și executarea lor? Este acesta un tribunal de aplicare a pedepselor, un tribunal al muncii, o structură specifică, ...?

În **Italia**, prin efectul legii penitenciarelor, precum și prin anumite hotărâri ale Curții constituționale, teza conform căreia munca în detenție își găsește fundamentul în lege (cum este cazul în Germania, de exemplu) în timp ce munca în libertate îl găsește într-un contract, este depășită. De fapt, convergențele între munca în societatea liberă și cea realizată în interiorul unei închisori sunt din ce în ce mai numeroase. Legea penitenciarelor nu se limitează la a proclama că „organizarea și metodele de muncă în detenție trebuie să le reflecte pe cele ale muncii din societatea liberă” (articolul 20, alineatul 5 din legea penitenciarelor), ci ea permite de asemenea o reală asemănare în materie de program de lucru, odihnă duminicală, sistem de asigurări și prevedere (articolul 20 alineatul 17 din legea penitenciarelor), alocații familiale (articolul 23 din legea penitenciarelor).

Curtea constituțională a adoptat aceeași orientare. Printr-o primă decizie, ea a pronunțat neconstituționalitatea, în virtutea articolului 36 alineatul 3 din Constituție, articolului 20 alineatul 17 din legea penitenciarelor, care nu prevede dreptul la concedii plătite pentru muncitorii din închisoare (hotărârea nr. 158 din 2001). Apoi a declarat neconstituțional articolul 69 alineatul 6 litera a din legea penitenciarelor care obliga deținutul să recurgă – pentru a denunța eventuale încălcări ale drepturilor sale de lucrător – la o procedură care oferă mai puține garanții decât cele de care beneficiază muncitorii liberi, ...

În consecință, această țară este singura care a organizat o asemănare importantă între munca în închisoare și munca din exterior.

## **6) Sistemele de organizare a executării pedepsei și ofertele de încadrare în muncă**

### ***Sistemele de organizare a executării pedepsei***

Își găsește sensul în politica penală generală. Suntem convinși că eliberările progresive și o asistență specializată sunt mijloacele eficiente de reintegrare și deci de luptă împotriva recidivei?

Aceste sisteme sunt multiple. Regăsim aceste sisteme și aceste asistențe în textele europene, precum și în sistemul pus în aplicare de statele occidentale studiate. Acestea sunt în esență permisii de ieșire, însoțită sau nu, concedii din detenție, semi-detenție, semi-libertate, supraveghere electronică, liberare condiționată, ...

Se observă că în Franța, aceste revizuiți mai cuprind printre altele: plasarea într-un centru cu regim de semi-libertate, plasarea în exterior, arestul la domiciliu. În Germania, există ieșirea însoțită, ...

S-a observat statistic că un deținut care a trecut prin sisteme de organizare a executării pedepsei prezintă un risc de recidivă net mai scăzut.

Sistemele de organizare a executării pedepselor solicită structurile economiei sociale. Acestea pot de fapt să fie acordate ținând cont de posibilitățile de preluare a deținuților de către astfel de structuri. Se pune astfel problema colaborării dintre administrația penitenciarului și aceste organisme private, de supraveghere a deținuților.

### ***Ofertele de încadrare în muncă***

Acestea sunt făcute fie în timp ce deținuții sunt încă în regim de detenție închis, fie când se află în perioada de în care se aplică sistemul de organizare a executării pedepsei. Să ne amintim că pot fi făcute de asemenea ca alternativă la închisoare.

Problema unei formări prealabile ținând cont de oferta de încadrare în muncă poate fi legitimă.

Mai multe state și-au diversificat structurile susceptibile de a se ocupa de reintegrarea socială. Există totuși o particularitate, în Belgia, iar aceasta este „societatea cu scop social” (integrată în codul societăților la data de 13/04/1995) care, în realitate, nu este un tip nou de societate, ci o caracteristică ce poate fi adoptată de societățile comerciale.

În Italia, legea penitenciarelor a încercat să degajeze pe cât posibil administrația penitenciarului de organizarea încadrărilor în muncă. Astfel a permis acestor întreprinderi publice sau private de a veni și de a angaja deținuții, prin intermediul gratuității spațiilor și scutirilor fiscale și sociale. În privința cooperativelor sociale, există o ofertă de muncă specifică. Ele iau de asemenea în grijă deținuții (pe care îi pot selecționa) în cadrul sistemelor de organizare a executării pedepselor. Un lucru pozitiv este și acela că aceste cooperative pot să nu participe la licitații, mai ales dacă intervin într-un cadru experimental. Este totuși important ca această ofertă de muncă să prezinte un caracter de formare, de reeducare înaintea celui de căutare a unui profit sau înainte de a fi doar o ocupație.

Aceste structuri pot să se reunească în „consorții” pentru a crea sinergii și pentru a constitui un grup mult mai reprezentativ.

În Germania, munca poate fi de asemenea organizată în interiorul închisorilor de către întreprinderi de drept privat, ceea ce a atras criticile OIT, în ciuda faptului că s-a încercat calmarea acestuia prin precizarea că deținuții rămâneau sub autoritatea și controlul administrației penitenciarelor. Și aici, obiectivul acestei încadrări în muncă este reintegrarea.

Danemarca trebuie remarcată prin sistemul său de antreprenoriat social și de mentorat. (Observație: Franța cunoaște de asemenea acest sistem pentru condamnați prin muncă de reintegrare).

Iată ce se comunică oficial în acest sens:

„Danemarca: Copenhaga încearcă să asocieze antreprenoriatul social cu politicile sale sociale.

„După decenii în care a fost un Stat social puternic, politica de descentralizare a acestui din urmă deceniu a condus Orașele și Metropolele daneze la abordarea problematicii locurilor de muncă și integrării. În această mișcare, întreprinderile sociale sunt din ce în ce mai solicitate de către autoritățile locale precum cele din Copenhaga.

„Economia noastră socială de sorginte franceză pare ruptă în două atunci când trecem frontiera daneză. Pe de o parte se află sectorul al treilea, constituit din ONG-uri și asociații care lucrează la rezolvarea problemelor sociale grație sprijinului aproape exclusiv al voluntarilor și fără a recurge la vreo finanțare publică sau la o facturare a serviciilor la utilizatori. Acesta este cazul Asociației daneze contra cancerului (Kræftens Bekæmpelse), de exemplu, care oferă asistență și sprijin bolnavilor și familiilor, printr-o rețea de voluntari profesioniști în domeniul sănătății.

„Întreprinderea de economie socială

De partea cealaltă se află economia socială daneză făcută de întreprinderi non profit care urmăresc un obiectiv social, dar care evoluează pe piața concurențială. Textele oficiale vorbesc în mod expres despre „întreprinderi ale economiei sociale” cum este și această moțiune votată în anul 2010 care stabilește că „obiectivul unei întreprinderi a economiei sociale este acela de a îmbunătăți condițiile de viață și de a produce o utilitate socială în domeniile următoare: probleme sociale, mediul sistemului sanitar și social prin”:

- procese și produse inovatoare
- întreprinderi specializate (fără a recurge la voluntari)
- un antreprenoriat privat și colectiv (excluderea sectorului public)
- o reinvestire a profiturilor pentru a întări obiectivul social al întreprinderii (organizații non profit).”

Philippe Chibani-Jacquot. Sursa: [www.essenregion.org](http://www.essenregion.org)

Franța se arată a fi foarte inovatoare și organizată în mijloacele pe care le oferă deținuților care beneficiază de o revizuire a pedepsei.

În ceea ce privește Italia, ea se remarcă prin sistemul său de cooperative dezvoltat în mod particular. Legea nr.381, promulgată la data de 18/11/1991, „enuță clar scopul cooperativelor sociale, respectiv identificarea interesului general al comunității pentru promovarea umană și integrarea socială a cetățenilor:

- ea permite înscrierea statutară a membrilor voluntari care au o activitate voluntară,
- ea recunoaște cele două tipuri de cooperative sociale:

Cele care administrează servicii socio-sanitare și educative ... Aceste cooperative sociale de „tip A” se concentrează în principal în jurul asistenței la domiciliu, centrelor de cazare, centrelor socio-educative, comunităților terapeutice, educației și prevenției, creșelor și caselor de odihnă pentru persoanele cu dizabilități fizice și psihice, persoanele în vârstă, minori, toxicomani.

Cele care rezervă 30% din locurile lor de muncă pentru muncitorii aflați în stadiu de reintegrare, așa numitele cooperative de tip B ... Aceste cooperative sociale vizează domenii ca agricultura, întreținerea spațiilor verzi, curățenia, spălătorii industriale, informatica, legătorii și tipografii, activități artisanale și servicii. Muncitorii defavorizați angajați de aceste cooperative „de integrare” sunt persoane cu dizabilități fizice și psihice, pacienți din secția psihiatrie, toxicomani, deținuți care pot beneficia de măsurile alternative la detenția fermă și adulți defavorizați.

- ea sprijină raporturile privilegiate dintre cooperative și administrațiile publice, prevăzând derogări pentru piețele publice mai mici de 213 000 Euro. Aceste derogări permit stabilirea convențiilor directe cu cooperativele, **fără a mai trece prin licitații.**

- Ea asigură scutirea totală de la plata taxelor sociale pentru muncitorii aflați în stadiu de reintegrare.”

În septembrie 2011, se numărau în Italia 11808 cooperative sociale și consorții. Ele au cunoscut o creștere de 57,7% în șase ani. Se poate estima că aceste cooperative sociale active în Italia, care au publicat un bilanț anual, se ridică la mai mult de 10000. Efectivele acestor cooperative sunt mai mari de 350000. La acestea se adaugă mai mult de 30000 de persoane defavorizate angajate în cooperativele sociale de tip B. ([www.eve.coop/?a=146](http://www.eve.coop/?a=146))

## 7) Concluzii

### **Mențiuni privind utilitatea muncii**

După cum menționa în special Évelyne Shea-Fischer (Munca în detenție: o provocare europeană, pagina 158; [www.idref.fr/109905415](http://www.idref.fr/109905415)), trei argumente militează în favoarea introducerii contractului de muncă în închisoare. Mai întâi, introducerea contractului de muncă poate fi justificată de motive de echitate. De fapt, conform accepțiunii actuale, „pedeapsa privativă de libertate trebuie să corespundă numelui său: o pedeapsă care îl privează pe condamnat de libertatea sa, de dreptul său fundamental de a pleca și de a veni. Nimic mai mult. În consecință, nu ar trebui să i se impună decât restricții strict din necesitate de detenție.” Or, faptul că deținutul lucrează fără un contract îl privează de un ansamblu de drepturi care nu au un raport direct cu privarea dreptului de mișcare. Principiul salvagărdării drepturilor cere ca orice restricție, care nu este neapărat necesară menținerii disciplinei în penitenciar, să fie înlăturată.

Apoi, aplicarea dreptului muncii în închisoare favorizează o schimbare de atitudine a deținutului față de lege. Un mare număr de deținuți au cunoscut, înainte de condamnarea lor, un raport de muncă instabil și marcat de sărăcie. Cele câteva cercetări privind viitorul profesional al celor eliberați din închisoare arată că aceștia se regăsesc în aceeași situație după trecerea prin detenție, cu singura diferență că absența lor de pe piața muncii a accentuat precaritatea situației lor. Un reproș, adesea adresat regimului penitenciar, este de a infantiliza și de de-responsabiliza prizonierii care, după o perioadă de detenție, nu mai sunt capabili să își administreze viața, nici să se afirme pe piața muncii. Lucrul în cadrul unui contract de muncă poate ajuta deținutul să își dezvolte abilitățile și „cunoștințele” indispensabile și poate constitui o primă învățare a cetățeniei. După cum declara un fost deținut, astăzi perfect reintegrat, „este dificil să te reintegrezi când nu ai conștiință socială”.

În fine, introducerea contractului de muncă poate constitui o pârgă de schimbare în materie de organizare a muncii în închisoare. Câteva experiențe din Franța par a demonstra că productivitatea deținuților angajați cu contract poate fi uneori mai mare decât cea a celorlalți deținuți. Aici contribuie mai mulți factori: „el (contractul) crește motivația celor interesați din moment ce responsabilitățile lor crescute vor fi privite cu un tratament mult mai colegial. El obligă de asemenea administrațiile să regândească prioritățile, căci cu cât sunt mai importante mizele economice (plata concediilor, șomaj tehnic, indemnizații pentru concediere, etc.), cu atât mai mult administrația va fi interesată să promoveze o organizare eficientă a muncii”.

### **Mențiuni**

În lumina celor precedente, este importantă:

- motivația pentru care facem o anumită alegere,
- coerența cu ansamblul aplicațiilor acestei alegeri,
- vigilența față de consecințele acestor alegeri, inclusiv cu judecata instanțelor internaționale.

De altfel, România pare în plină mutație în ceea ce privește aceste chestiuni. Ea pregătește astfel reforme legislative în domeniul economiei sociale, al executării pedepselor, liberării condiționate. Am exprimat dorința de a avea o reflexie a ceea ce ar putea fi filozofia ce susține textele în vigoare și propunerile dezbătute. Am dorit de asemenea să medităm asupra chestiunilor precum întreprinderile mixte, licitațiile, concurența nelocală, ...

### **Bunele practici:**

- referitoare la plasarea în muncă a deținuților prin intermediul economiei sociale,
- inspirate din statele studiate,
- susceptibile de a fi practicate în România.

1) Exemplul statelor studiate invită la enunțarea unei **voințe politice** în materie de luptă împotriva recidivei și bunăstării sociale, și, la reținerea unui **sistem global**, adică un sistem în care aceeași logică animă diferitele nivele de intervenție precum:

- prevenire,
- intervenție judiciară,
- politica de detenție,

- problematica reintegrării, incluzând sistemele de organizare a executării pedepselor,
- și de asemenea susținerea populației, incluzând antreprenorii.

2) În **textele lor legale**, apare această voință politică. Trebuie pusă la punct o coerență între toate textele legislative respective:

- Constituția,
- Codul penal și de procedură penală,
- Legea penitenciarelor și regulamentele de ordine internă a instituțiilor penitenciare,
- Regulile legale în materie de licitații și de concurență neloială,
- Dreptul societăților (nu ar trebui ca unele să fie mai întâi create?), atât civile, cât și comerciale,
- Legea economiei sociale, cu avantajele fiscale și sociale care pot fi puse la dispoziția acestor structuri,
- Dreptul muncii și cel al securității sociale, etc.

Într-o logică în care numai ceea ce este autorizat este permis (în vreme ce, în statele occidentale, principiul este mai degrabă că tot ceea ce nu este interzis este permis), pare esențial ca o lege detaliată privind economia socială să existe pentru a clarifica rolurile unuia și altuia în această problematică. În așteptarea unei legi care să permită aplicarea inițiativelor dorite, rămâne perspectiva proiectelor experimentale, cercetări / acțiuni.

Este de asemenea evident util pentru a permite susținerea inițiativelor prin avantaje fiscale și sociale.

În fine, este necesar (cum este cazul în Italia și cum este fără îndoială și cazul Franței) să se permită acestor inițiative să scape (oarecum) de licitații, prin introducerea unei clauze sociale.

Este la fel de important ca legile penale să exprime voința politică ce le poartă pentru a da sens. De exemplu: este închisoarea o răzbunare sau pur și simplu o sancțiune? Închidem pe cineva în închisoare pentru a-l pedepsi sau pentru că natura infracțiunii, personalitatea vinovatului, nevoile de securitate, o impun? Se practică normalizarea, individualizarea? Se pregătește ieșirea din închisoare? etc

3) Referitor la decizia judiciară, alături de protecția societății, de apelul la lege, de pedeapsă, există și căutarea efectului reabilitării. Aceasta este individualizarea măsurii grație ajutorului unui arsenal complet de sancțiuni (altele decât închisoarea), participării serviciilor exterioare, precum serviciul de liberare condiționată, atât în procesul de decizie cât și în cel de execuție, ofertele de colaborare făcute de societatea civilă, precum posibilitatea de a fi încadrat de o structură a economiei sociale. Trebuie reținute exemplele franceze.

4) În ceea ce privește detenția, trebuie să existe o politică generală pe teren, în închisori. Acesta este cazul cu alegerea regimului de detenție, respectarea drepturilor fundamentale ale deținuților, poziția față de „normalizare”, aplicarea unui sistem (formări certificate recunoscute, urmărire terapeutică, menținerea legăturilor cu exteriorul, ocuparea, ...) ce vizează capacitatea deținuților de a fi angajat, grija individualizării intervenției, responsabilizarea deținuților, sensul ce trebuie dat „muncii”, rolul agenților din penitenciar, atitudinea față de serviciile externe, publice (organisme competente în materie de locuri de muncă) sau private, organizarea în cadrul închisorilor, ... Problema de bază este: ce anume dorim să aplicăm pentru a oferi mijloace în favoarea reintegrării? Acceptăm să oferim mijloacele de socializare, de îmbunătățire a capacității de a fi angajat, de furnizare a unei munci formatoare înainte de a plasa deținuții pur și simplu în muncă?

5) În ceea ce privește aplicarea în practică a mecanismelor de revizuire a pedepsei, se admite că deținutul are de la început șanse de reintegrare dacă își poate pregăti ieșirea din închisoare prin experiențe din ce în ce mai importante cu lumea exterioară? În cazul în care răspunsul este afirmativ, trebuie puse în practică mecanismele, dar trebuie prevăzute în același timp și mijloacele adecvate pentru a organiza supravegherea (control), însoțirea (ajutorul) eventual prin sistemul mentor. Se pot negocia colaborări cu ONG-urile, structurile private, întreprinderile economiei sociale.

#### **6) În ceea ce privește ofertele de muncă**, acestea trebuie diversificate.

Închisoarea poate să își asume cu siguranță cu mult profesionalism mijloace, determinarea acestor sarcini de formare, de plasare în muncă, de muncă productivă. Însă are aceste mijloace; rolul său nu este oare acela de a veghea ca aceasta să se facă? Am observat că în Italia, exista o direcție specifică pentru toate aspectele referitoare la formări, la muncă. Pare importantă oferirea de mijloace pentru a fi foarte informat și foarte activ în aceste domenii.

Se poate realiza apelul la structurile externe. În Belgia, tot ceea ce are legătură cu educația se referă la un alt sector și chiar la alt nivel de putere mai apropiat de realitățile, necesitățile regionale. În ceea ce privește plasarea în muncă, structuri specializate în domeniul reintegrării permit:

- reducerea sarcinii închisorii,
- adaptarea la personalitatea deținuților,
- urmărirea muncii de reintegrare.

Cooperativele ar putea regăsi în România o recăștigare a interesului din cauza caracteristicilor care îi sunt proprii. Iar societățile mai specifice precum societățile de inserție pot fi create și susținute de puterile publice.

Exemplul italian este interesant cu privire la cooperativele sale specializate care vin cu oferte de posibilități de muncă adaptată la interiorul închisorilor. Însă Germania deschide de asemenea porțile întreprinderilor externe. Închisoarea trebuie totuși să știe să se adapteze acestui tip de colaborare.

Aceeași cooperativă se poate ocupa de deținut, atât în interior, cât și în exterior.

Oferta se poate face în funcție de preferințe și aptitudini, dar și de posibilitățile de formare și nevoile pieței. În Danemarca, după cum s-a menționat, agenții care au competențe personale puteau să se transforme în „formatori”. Deținutul poate de asemenea să fie transferat în centrul care îi permite să își îndeplinească dorința ... legitimă.

Pentru statele studiate, „munca” trebuie să fie înainte de toate „formatoare” pentru ca mai apoi să devină sursă de venit pentru deținut.

7) **În ceea ce privește plasarea în muncă**, statele studiate au dificultăți cu privire la natura juridică a acesteia. Ar trebui ca munca să fie obligatorie sau nu? Ce drepturi ar trebui să aibă deținutul / muncitor? Care este natura contractuală a relației de muncă? Este ea diferită în cazul în care deținutul este legat de administrația penitenciarului sau de o întreprindere privată? Legea (vezi Germania) trebuie să precizeze calitatea juridică a acestei „munci”.

Italia pare cea mai avansată în favoarea conceptului de „normalizare”, în măsura în care face eforturi fie prin intermediul legii penitenciarelor, fie prin intermediul jurisprudenței sale constituționale, pentru a apropia cât mai mult posibil statutul de deținut / muncitor de cel al unui muncitor. Exemplul Spaniei poate de asemenea să servească drept sursă de inspirație în măsura în care acest stat își asumă particularitățile relației de muncă a deținutului dar face eforturi totuși să respecte drepturile fundamentale ale acestuia din urmă.

Franța dezbate de asemenea conținutul pe care ar trebui să-l confere acestei relații de muncă. Ea ia în considerație calificarea acestei relații drept un contract de angajare, asemănător unui contract de muncă și îl adaptează în funcție de caracteristicile mediului de detenție. Garanții sociale elementare vor fi atașate acestui contract de angajare, precum cotizația asigurării de șomaj, eliberarea sistematică a unei adeverințe de muncă, beneficiul indemnizațiilor zilnice în caz de accident de muncă. De asemenea, în cazul unui litigiu referitor la muncă, aplicarea unei proceduri de rezolvare amiabilă înaintea unei comisii de clasare sau a unei comisii întocmite ad-hoc este o pistă care a fost studiată.

În orice caz, dacă munca este prestată la exterior, în cadrul unei pedepse neprivative de libertate sau a unei pedepse privative de libertate urmată de un sistem de organizare a executării pedepselor, diverse state consideră cu ușurință că ne aflăm în acest caz în cadrul unei clasice relații de muncă și că prin urmare atât dreptul muncii, cât și cel al securității sociale se pot aplica.

Selectarea deținuturilor trebuie să fie de asemenea făcută cu atenție. Trebuie să fie selectați astfel încât să fie cât mai sinceri posibil în cererea lor și să fie cât mai apti din punct de vedere profesional precum și apti să trăiască într-un mod cât mai puțin asistat. Ne putem gândi că un proiect individual va fi pus în aplicare mai repede și în plus ne vom apropia de o corespondență constructivă între cerere și ofertă. Alegerea instituției de detenție va putea de asemenea să fie făcută pe această bază.

Spania realizează această selecție prin intermediul unui serviciu extern.

Trebuie de asemenea reglementată suma remunerației (adesea aceasta este referința la SMIC) precum și orientarea sumelor percepute de deținut. În general, sumele sunt distribuite între cheltuieli judiciare, indemnizație de prejudicii, rezervă pentru momentul liberării din închisoare și fondul de alimentație.

Trebuie reținute de asemenea elementele dreptului muncii care se vor putea aplica deținutului muncitor (durata de lucru, concedii săptămânale, concedii anuale, ...).

8) **În ceea ce privește securitatea socială**, dreptul la șomaj în afara închisorii ar trebui să țină cont de trecutul profesional care rezultă din munca executată în închisoare. Referitor la aplicarea securității sociale deținutului muncitor, pot fi prevăzute elementele securității sociale care vor fi reținute (pensie, asigurare medicală, ...).

9) Majoritatea statelor (Danemarca constituie o excepție, căci acordă această putere instituțiilor penitenciare) instaurează o autoritate neutră, independentă, respectiv un **Tribunal de aplicare a pedepselor**, pentru a aprecia aceste diverse măsuri. El are competență în chestiunile de legalitate, însă și pentru a aprecia oportunitatea, o dată condițiile legale întrunite, de a apropia din ce în ce mai mult de o situație apropiată vieții civile.