

ILO - Ghid de resurse
PROMOVAREA OPORTUNITĂȚILOR
DE MUNCĂ DECENTĂ PENTRU
TINERII ROMI DIN EUROPA
CENTRALĂ ȘI DE EST



Organizația
Internațională
a Muncii



Echipa de suport tehnic pentru munca decentă
și Biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 la Convenția universală privind drepturile de autor. Reproducerea unor scurte fragmente din aceste publicații este însă permisă, cu condiția menționării sursei. Pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere, se va adresa o solicitare Biroului de Publicații (Drepturi și licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția, sau la adresa electronică: rights@ilo.org/pubdroit@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii salută solicitările de acest gen. Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere, pot face copii după aceste materiale în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați www.ifro.org pentru a afla organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de autor în țara Dvs.

Promovarea Oportunităților de Muncă Decentă pentru tinerii Romi din Europa Centrală și de Est: ILO-ghid de resurse / Organizația Internațională a Muncii, Echipa de suport tehnic pentru munca decentă și Biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est-Geneva: ILO, 2016

ISBN: 978-922-830783-2 (print): 978-922-830784-9 (web pdf)

Organizația Internațională a Muncii. Echipa de suport tehnic pentru munca decentă și Biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est.

angajarea tinerilor / promovarea ocupării / munca decentă/ piața muncii / aspectul legal / Romii / Europa Centrală

13.01.3

ILO Cataloguing in Publication

Denumirile utilizate în publicațiile OIM, în conformitate cu practica Națiunilor Unite, precum și prezentarea materialelor din aceste publicații nu exprimă în nici un caz opiniile Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul juridic al unei țări, al unei zone sau al unui teritoriu sau al autorităților care le guvernează, și nici la delimitarea granițelor acestora.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări le revine exclusiv autorilor, iar publicarea lor nu echivalează cu o susținere a opiniilor exprimate în aceste materiale din partea Biroului Internațional al Muncii.

Referirile care se fac la denumirile unor firme, produse și procese comerciale nu implică faptul că sunt susținute de Biroul Internațional al Muncii, iar faptul că anumite firme, produse sau procese comerciale nu sunt menționate nu constituie un semn de dezaprobare a acestora.

Publicațiile BIM și produsele electronice pot fi obținute în marile librării sau prin intermediul birourilor locale, sau se pot obține direct la adresa electronică ilo@turpin-distribution.com.

Pentru mai multă informație vizitați site-ul nostru: www.ilo.org/publns sau contactați ilopubs@ilo.org.

Cover photo: © International Labour Organization / Roland Bangy

Tipărit în Moldova

CUPRINS:

1 INTRODUCERE.....	03
2 INSTRUMENTE LEGALE ȘI ABORDĂRI ALE DISCRIMINĂRII.....	25
3 SECURITATEA SOCIALĂ ȘI MUNCA DECENTĂ.....	45
4 DEZVOLTAREA COMPETENTELOR ȘI TRANZIȚIA DE LA ȘCOALĂ LA MUNCĂ.....	59
5 POLITICI ACTIVE ȘI SERVICII DE OCUPARE PE PIAȚA MUNCII.....	75
6 PROMOVAREA ANTREPRENORIATULUI ȘI ECONOMIA ECOLOGICĂ.....	93
7 PARTENERII SOCIALI ȘI DIALOGUL SOCIAL PRIVIND OCUPAREA TINERILOR ROMI.....	111

CAPITOLUL UNU INTRODUCERE

CUVÂNT ÎNAINTE

Discriminarea romilor pe piața muncii dăunează tuturor actorilor, nu doar persoanelor de etnie romă. Egalitatea de șanse și tratamentul nediscriminatoriu la ocupare fac parte din principiile și drepturile fundamentale în muncă, pe care se bazează justiția socială și care, prin urmare, fac parte din Agenda OIM privind Munca Decentă.

Promovarea muncii decente atât în cazul tinerilor romi și ne-romi, cât și pentru grupurile din cadrul tineretului rom, precum femeile și fetele sau tinerii cu dizabilități, naște speranța unui viitor mai bun, care să rupă ciclul sărăciei și să evite risipa resurselor prețioase de capital uman. Valorificarea creativității și energiei tuturor tinerilor și utilizarea deplină a abilităților și talentului lor poate genera, în viitor, creștere economică și prosperitate pentru toți.

În ultimele decenii, au existat multe inițiative destinate incluziunii și nediscriminării romilor. Bilanțul tuturor acestor inițiative evidențiază necesitatea sistematizării, în continuare a abordărilor, care să cuprindă factorii ce defavorizează tineretul rom și integrarea acestuia pe piața muncii, precum și accesul la muncă decentă.

Prin acest Ghid de Resurse, OIM își propune să îmbunătățească cunoașterea și înțelegerea de către toți factorii interesați a situației romilor pe piața muncii, în ceea ce privește discriminarea, marginalizarea și lipsa accesului la resurse și servicii. Ghidul reunește instrumente și experiențe internaționale relevante care pot îndruma și sprijini partenerii tripartiți din Europa, precum și orice alte părți interesate, în eforturile de combatere a discriminării larg răspândite la nivel instituțional și pe piața a muncii, precum și de eradicare a sărăciei în cadrul comunităților de romi.

Ghidul poate fi utilizat în mai multe moduri

- Ca sursă de informații privind romii și piața muncii;
- Ca instrument de propagandă și de creștere a gradului de conștientizare;
- Ca bază pentru construirea capacității prin realizarea de materiale destinate formării. Acestea pot fi elaborate astfel încât să răspundă unor factori interesați, precum organizații ale romilor sau organizații de tineret, sindicate, organizații ale angajatorilor, decidenți politici, instituții mass media, servicii publice de ocupare, micro-finanțatori, autorități locale, instituții de instruire și alții.

Îmi exprim speranța că plenitudinea de informații și referințe pentru experiențele viitoare, ce sunt cuprinse în acest Ghid, vor oferi guvernelor, organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor, precum și tuturor celor din comunitatea mai largă implicați în apărarea drepturilor romilor, idei, strategii și măsuri practice care să-i inspire în continuarea eforturilor susținute de eliminare a discriminării romilor în lumea muncii.

Antonio Graziosi

Director

Echipa OIM de suport tehnic pentru munca decentă și

Biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est, Budapesta

MODUL DE CITIRE ȘI DE UTILIZARE A GHIDULUI DE RESURSE

Acest Ghid de Resurse prezintă instrumente internaționale relevante, bune practici, resurse și lecții învățate în domeniul incluziunii tinerilor pe piața muncii, în special, a romilor, ca urmare a activităților OIM sau partenerilor lor naționali sau internaționali și ale altor actori.

Prin intermediul acestui Ghid de Resurse, OIM are următoarele așteptări

- să se îmbunătățească cunoașterea și înțelegerea de către toți factorii interesați a situației romilor pe piața muncii, în ceea ce privește discriminarea, marginalizarea și lipsa de acces la resurse și servicii;
- să sprijine partenerii tripartiți în elaborarea de politici, organizațiile civile care se ocupă de soluționarea problemelor romilor, precum și liderii comunităților locale care să susțină promovarea muncii decente pentru tinerii romi;
- să contribuie la adaptarea experienței și bunelor practici care să promoveze incluziunea pe piața muncii a tinerilor din comunitățile rome din Europa Centrală și de Est.

Fiecare capitol al acestui Ghid de Resurse prezintă o analiză a aspectelor principale și a provocărilor dintr-un domeniu cheie al promovării muncii decente pentru tinerii romi, urmată de prezentarea abordărilor și bunelor practici care se adresează acestor provocări. Sunt prezentate și recomandări privind acțiunile ce pot fi întreprinse de guvern. Fiecare capitol conține o secțiune de instrumente și de resurse care pot ajuta actorii interesați să elaboreze politici și programe eficiente.

Există și suprapuneri ale aspectelor prezentate în acest Ghid de Resurse deoarece provocările și politicile converg și au impact unele asupra altora. Multe dintre problemele evidențiate în tematicile separate se repetă deoarece există interconexiuni între discriminarea din educație, excluziunea socială, marginalizarea pieței muncii, protecția socială necorespunzătoare și controlul limitat al resurselor economice, iar soluțiile de politici eficiente trebuie să țină seama de mai multe provocări în același timp. De asemenea, datele puține și lipsa monitorizării și evaluării programelor și politicilor destinate romilor limitează elaborarea de politici în mai multe sectoare de activitate. Prin urmare, unii cititori pot fi interesați de anumite subiecte, iar alții se pot inspira din citirea câtorva tematici sau a tuturor acestor tematici sub formă de capitole de carte.

Este important să se țină seama că romii – cea mai mare minoritate din Europa – nu reprezintă un grup omogen. Marginalizarea tinerilor romi pe piața muncii se datorează numeroșilor factori sociali, culturali sau economici. Astfel, impactul politicilor variază în mod considerabil în funcție de contextul diferit. Prin sublinierea aspectelor cheie și evidențierea exemplelor de bune practici, a instrumentelor și strategiilor, Ghidul de Resurse constituie un punct de plecare pentru elaborarea de politici și programe, care trebuie, bineînțeles, adaptate la contextele și necesitățile particulare ale grupurilor specifice avute în vedere.

Acest Ghid de Resurse reprezintă produsul unei munci de echipă în cadrul programului „Promovarea oportunităților de muncă decentă pentru tinerii romi din Europa Centrală și de Est”, care a fost implementat de către Organizația Internațională a Muncii (OIM) prin intermediul Echipei de sprijin pentru muncă decentă și Biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est (DWT/CO) de la Budapesta și a fost finanțat de Guvernul Israelului.

Silke Steinhilber, Verena Schmidt și Sofia Amaral de Oliveira au coordonat implementarea proiectului cu sprijinul consistent al lui Antonio Graziosi, Director al DWT/CO Budapesta. Avner Amrani a sprijinit proiectul din partea Ministerului Israelian al Economiei.

Gábor Daróczy (Romaversitas Foundation) a acordat suportul tehnic pentru îmbunătățirea relevanței Ghidului de Resurse pentru tinerii romi, prin organizarea de consultări, urmate de elaborarea și validarea Ghidului.

Laura Salomons a urmărit proiectul și Ghidul de Resurse de-a lungul mai multor etape, asigurând supravegherea și coordonarea, împreună cu sprijinul administrativ furnizat de Linda Chikán.

Colegii din DWT/CO Budapesta, și anume Mauricio Dierckxsens, Kenichi Hirose, Dragan Radic, Grigor Gradev, Ildiko Rigó, și Monica Angelena Johnson au asigurat suportul tehnic și administrativ aferent proiectului.

Conținutul Ghidului de Resurse se bazează pe un studiu general elaborat de Susan Divald. Textul inițial a fost conturat de Sriani Ameratunga Kring și Joanna Kostka (Securitate Socială). Editarea a fost realizată de Anita Grace și Elaine Fultz. Unele exemple de bune practici reprezintă contribuții ale experților și practicanților de la organizații relevante, și anume Ágnes Kelemen (Autonomia Foundation) Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano), Alexandra Dinu (Romano ButiQ), Melinda Kassai (Asociația Pro-Cserhát) Károly Káló (Asociația Bhim Rao), și Gordana Bošković (Centrul de Educație și Formare Vocațională) cu Ana Maraš (Federația Angajatorilor Muntegreneni).

Un sprijin deosebit de valoros și feedback tehnic a fost oferit din partea mai multor colegi OIM și de la departamentele tehnice ale BIM de la Geneva și din alte părți, cum ar fi Niall O'Higgins (Programul de angajare a tinerilor), Martin Oelz și Mari Schlanbusch (Secția Gen, Egalitate și Diversitate, Departamentul de Condiții de Muncă și Egalitate), Katherine Landuyt, Natan Elkin și Franco Amato (Departamentul Standarde Internaționale de Muncă), Laura Brewer și James Windell (Secția Abilități și Capacitate de Inserție Profesională din cadrul Departamentului de Politici de Ocupare), Christina Behrendt și Maya Stern-Plaza (Departamentul Protecție Socială), Simel Esim (Secția Cooperative, Departamentul pentru Întreprinderi), Snezhi Bedalli (Secția Principii și Drepturi Fundamentale din cadrul Departamentului de Guvernare și Tripartism), și Ana Rasovic (Coordonator proiect OIM - MNE).

Mulți alți experți și practicieni din alte organizații internaționale, organizații regionale și diferite organizații ale romilor sau pro-rome au acordat timp și îndrumare, și anume Andrey Ivanov (Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE), Vesna Dzuteska-Bisheva (Centrul Regional al PNUD din Istanbul), Hristina Petkova (Directoratul General al Comisiei Europene pentru Justiție și Consumatori) și colegii d-ei de la DG pentru Justiție și Consumatori și DG pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune; Agota Scharle (Institutul din Budapesta), Matthias



Verhelst și Gabriela Hrabanova (Rețeaua Organizațiilor Europene Fundamentale ale Romilor), Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano), Melinda Kassai (Asociația Pro-Cserehát), Ágnes Daróczi (Forumul European al Romilor și Nomazilor), Denis Durmis și László Milutinovits (Consiliul European, Centrul European pentru Tineret din Budapesta), Ágnes Kelemen (Autonomia Foundation) și Ákos Topolánszky (Comitetul Economic și Social European).

Mai mulți colegi, experți și practicieni de la organizații internaționale și ungurești, precum și organizații regionale rome sau pro-rome au participat la discuțiile ocazionate de Ședința Experților din 7 iulie 2015 și 22 martie 2016, precum și la Atelierului de Validare din 10-11 mai 2016, împărțind din expertiza lor și oferind resurse suplimentare.

Heiko von Schrenk a stabilit modul de prezentare a Ghidului, iar Csaba Csóka și Roland Bangó au surprins cu aparatul de fotografiat realități legate de munca tinerilor rome. Norma Nardi și colegii d-ei de la Visuality au sprijinit vizualizarea complexității și interconectării la schimbările de formă grafică.

Sperăm ca Ghidul de Resurse să stimuleze schimburi interesante de opinii și să continue desfășurarea de programe și de politici de promovare a muncii decente pentru tinerii rome din Europa Centrală și de Est.

LISTA DE ACRONIME

ALMPs	Politici active pentru piața muncii
BDS	Servicii de Dezvoltare a Afacerii
CBP	Principiile Comune de Bază pentru Incluziunea Romilor
CCT	Transferuri condiționate de numerar
CEDAW	Convenția privind Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor
CEE	Europa Centrală și de Est
CERD	Comitetul privind Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare Rasială
CSR	Responsabilitate Socială Corporatistă
CSW	Centrul pentru Muncă Socială
EC	Comisia Europeană
EIIP	Programul OIM de Investiții Intensive în Ocupare
ERRC	Centrul European pentru Drepturile Romilor
ESF	Fondul Social European
UE	Uniunea Europeană
FRA	Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE
FSG	Fundația Secretariatul Romilor
FYROM	Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei
ICCPR	Convenția Internațională cu privire la Drepturile Civile și Politice
ICERD	Convenția Internațională privind Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasială
ICESCR	Convenția Internațională privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale
OIM	Organizația Internațională a Muncii
IMM	Întreprinderi mici și mijlocii
IOE	Organizația Internațională a Angajatorilor
IPEC	Programul Internațional OIM de Eliminare a Muncii Copiilor
IT	Tehnologii informaționale
JCP	Centrul de Muncă Plus
KAB	Programul OIM privind Cunoașterea Afacerilor
LED	Dezvoltarea Economică Locală
MBQ	Meștешukar ButiQ
NEET	Necuprins în ocupare, învățământ sau formare
NEP	Politica Națională de Ocupare
ONG	Organizație Non-guvernamentală
OECD	Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare
PES	Serviciul Public de Ocupare
PIB	Produsul Intern Brut
RHM	Mediator de sănătate pentru romi
SIYB	Programul „Inițiați și Extindeți Afacerea Dvs.”
SUA	Statele Unite ale Americii

SWTS	Analiza tranziției de la școală la muncă
TUE	Tratatul Uniunii Europene
TFUE	Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene
TREE	Pachetul de Formare OIM pentru Emanciparea Economică Rurală
TUC	Congresul Sindicatelor din Marea Britanie
UE	Uniunea Europeană
UK	Marea Britanie
ONU	Națiunile Unite
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
UNEP	Programul Națiunilor Unite pentru Mediu
UNICEF	Fondul Națiunilor Unite pentru Copii
VET	Sistemul de Formare Profesională
WB	Banca Mondială
WED	Dezvoltarea Antreprenorialului Feminin
YEI	Inițiativa Uniunii Europene de Angajare a Tinerilor
YEP	Programul OIM privind Ocupare a Tinerilor

1 INTRODUCERE

CONSIDERAȚII GENERALE

Romii constituie cel mai mare grup etnic cu o populație estimată între 10 și 12 milioane¹. Chiar dacă sunt prezenți teoretic în toate țările europene, populația romă este concentrată în Europa Centrală și cea de Est - cu peste 3 milioane de persoane care locuiesc doar în România, Bulgaria și Ungaria – și în Balcanii de Vest, unde numără în jur de 600.000 în Serbia². Pe lângă numărul mare, există și alte aspecte legate de demografia romilor care face ca aceștia să beneficieze de o abordare specială. Romii reprezintă cel mai mare grup minoritar din Europa, ei depășind ca număr populațiile din jumătate dintre țările europene. Spre deosebire de multe alte grupuri de populație, romii nu dispun de o țară de origine dominată de acest grup etnic, care să le confere un punct de plecare cultural, lingvistic și politic. Descentralizarea și dispersia geografică masivă a romilor în cadrul țărilor europene face ca acțiunile de cooperare să fie dificile și costisitoare. Spre deosebire de alte grupuri minoritare din Europa și din alte părți ale lumii, care s-au putut organiza spre a progresa în lupta pentru recunoaștere și justiție socială, această dispersie complică acțiunile colective întreprinse de romi și pentru romi împotriva discriminării și marginalizării în societate. Sarcina de a umple acest gol le va reveni celor care luptă pentru justiție socială.

Conform unui studiu important realizat în 11 state membre ale UE în 2011, doar unul din trei romi era angajat cu salariu, nouă din 10 trăiau sub pragul național de sărăcie, iar aproximativ cinci din 10 au raportat că s-au confruntat cu discriminare pe criteriul etnic³. În plus, în contrast cu îmbătrânirea populației generale a Europei, populația romă este tânără: romii de vârstă activă au, în medie, 25 de ani, comparativ cu media de 40 de ani din UE, iar tinerii romi reprezintă 10-20 la sută dintre cei nou-întrași pe piața muncii. Cu toate acestea, în anul 2011, doar 15 la sută din populația tânără romă absolvisc un liceu și aproape 60 la sută din cei între 16 și 24 de ani nu erau angajați, nu urmau o formă de învățământ sau de formare profesională⁴. Aceste dezavantaje, împreună cu deficitul de muncă decentă la care este expusă populația romă în general, face ca integrarea tinerilor romi pe piața muncii să constituie o provocare grea ce necesită abordare promptă.

1 Așa cum este cunoscut în documentele de politică europeană și în discuții, termenul de romi se referă la o varietate de grupuri care se autodescriu nu numai ca romi ci și ca țigani, nomazi, manouches, ashkali, sinti și altele. În documentul de față se utilizează acest termen spre simplificare, recunoscându-se totodată marea diversitate a oamenilor și culturilor pe care le cuprinde.

2 Comisia Europeană: Roma integration – 2014 Commission assessment: Questions and answers (Integrarea romilor -2014 Evaluarea comisiei: întrebări și răspunsuri), Memorandum realizat de Echipa de Suport a Reprezentatului Special a Secretarului General al Consiliului Europei pentru Problemele Romilor, Bruxelles, 4 Apr. 2014.

3 Agenția Uniunii Europene pentru Drepturile Fundamentale (FRA): The situation of Roma in 11 EU Member States – Survey results at a glance (Situația romilor în cele 11 state UE – rezultatele pe scurt ale studiului) (Luxembourg, 2012) p.12.

4 Banca Mondială: Brief: Roma (Bref: romii), 24 Feb. 2015; Comisia Europeană: EU framework for national Roma strategies: Frequently asked questions (Cadru UE pentru strategiile naționale în privința romilor: întrebări frecvente), Strasbourg, 5 Apr. 2011; FRA: The situation of Roma (Situația romilor), op. cit., p. 12.

Caseta 1: Cine sunt romii?

Țimp de peste o mie de ani, romii, cuprinzând nomazii, manouches, ashkali, sinti și alte grupuri au făcut parte din populația Europei. Termenul de „rom” a fost ales pentru prima dată la Congresul Inaugural Romani care s-a desfășurat la Londra în 1971, termen care este utilizat și în prezent pe scară largă ca descriere generică și pragmatică a unei mari varietăți de comunități.

În Europa Centrală și de Sud-Est romii au suferit, în mod disproporționat, pe perioada tranziției către economia de piață. Perspectiva istorică ne ajută să evidențiem nivelurile scăzute de ocupare, sărăcia profundă și excluderea socială larg răspândită, care afectează comunitățile de romi și în prezent⁵. Țimp de secole, romii s-au integrat în economiile locale prin servicii precum fierăria și îngrijirea cailor. Industrializarea și post-industrializarea din secolele 19 și 20 și declinul cererii pentru serviciile care erau, în mod tradițional, furnizate de romi, împreună cu consolidarea statelor națiuni au permis ca majoritatea romilor să renunțe la migrație și să devină populație stabilă.

În perioada statelor socialiste romii erau angajați, deseori, în calitate de muncitori necalificați în industria grea. Pentru o anumită perioadă, nivelul de trai al romilor s-a îmbunătățit și mulți romi au avut acces la locuință, educație și servicii de sănătate. Tranziția spre economia de piață a cauzat mari dificultăți populației rome. Disfuncția și colapsul întreprinderilor mari de stat au dus la declinul angajării muncitorilor necalificați. Politicile de retrocedare a pământului, precum și declinul cooperativelor agricole au dus la migrația multor romi din zonele rurale către cele urbane. În Balcanii de Vest, aceste dificultăți s-au suprapus cu războiul civil, conducând la dislocarea pe scară largă a comunităților de romi și migrarea lor către țări din Uniunea Europeană⁶.

ENTITATEA ROMĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA: O ANALIZĂ CUPRINZĂTOARE

Potrivit recensământului din 2004, principala comunitate etnică este aceea a băștinașilor (71,49% din populație), care conform legii se pot declara fie „moldoveni” (69,62%), fie „români” (1,87%). Recensământul din 2014: moldoveni - 75%, romîni - 7%, ucraineni - 6,6%, găgăui - 4,6%, ruși - 4,1%, bulgari - 1,9%, **romii/țigani - 0,3% - 9323 persoane**.

Alte surse estimează numărul populației rome de la 20 000 – 100 000 mii romi dar fără o acoperire statistică exactă.

Totodată, supunem atenției faptul că potrivit art. 29 al Legii 100-XV din 26.04.2016 privind actele de stare civilă, naționalitatea sau apartenența etnică a copilului se înregistrează doar la cererea acestuia, în baza declarației pe propria răspundere, la vârsta de 16 ani, iar naționalitatea sau apartenența etnică a părinților se înregistrează.

Problemele ce țin de asigurarea școlarizării și prevenirea abandonului copiilor se află permanent în centrul atenției autorităților publice centrale și locale. În scopul școlarizării minorilor romi în raioanele și municipiile republicii și-au continuat activitatea comisiile mixte, formate din colaboratorii direcțiilor de învățământ, instituțiilor de învățământ și a comisariatelor de poliție, care au informat despre efectuarea vizitelor la domiciliu, au dus conversații cu elevii și părinții.

În rezultatul măsurilor întreprinse în cazul dat numărul minorilor romi neșcolarizați s-a micșorat considerabil. Printre cauzele neșcolarizării se enumeră starea materială precară, vagabondajul, schimbul locului de trai, refuzul părinților etc.

Participanții interogați au relatat următoarele: școlarizarea copiilor este problema cea mai gravă cu care se ciocnește APL: copii nu sunt documentați, abandonează școală, migrează cu părinții etc.

Următoarele sunt vocile Romilor din diferitele regiuni ale Republicii Moldova:

„Copiii nu merg la școală, nu au haine și încălțăminte, respectiv cei mai mari evită să meargă la școală deoarece se simt intimidați” (Anenii Noi).

„Colectarea de bani în școală este o altă dificultate cu care se întâlnesc romii la școală, dar nu doar ei” (Cahul).

„Discrepanța dintre vârsta cronologică a copilului și dezvoltarea psiho-emoțională este un alt factor care contribuie la problema școlarizării copiilor romi” (Chișinău).

5 FRA: The situation of Roma (Situația romilor), ibid., pp. 13-17.

6 S. Muller și Z. Jovanovic: Pathways to progress? The European Union and Roma inclusion in the Western Balkans (Căi spre progres? Uniunea Europeană și incluziunea romilor în Balcanii de Vest) (Budapesta, Open Society Institute, 2010), p. 17.

CONSIDERAȚII ASUPRA PROVOCĂRILOR MAJORE

Comunitățile de romi din Europa de astăzi se confruntă cu provocări enorme de incluziune socială și economică: cote înalte de sărăcie; locuințe precare, adesea în zone îndepărtate cu infrastructură limitată; probleme serioase de sănătate; lipsa accesului la educație și calitatea scăzută a educației; șomajul sau locuri de muncă de calitate joasă; plus discriminarea⁷. În comparație cu comunitățile ne-rome care locuiesc în vecinătatea comunităților rome, romii au o situație semnificativ mai proastă în ceea ce privește remunerarea muncii și alți indicatori sociali. În general excluderea romilor este mai pronunțată în Balcanii de Vest decât în Europa Centrală și de Est⁸.

Femeile și fetele rome tind să plătească un preț mai mare decât bărbații și băieții în ceea ce privește educația, încadrarea în câmpul muncii și serviciile de sănătate. Succesul lor educațional mai limitat, împreună cu segregarea și discriminarea generală pe criteriu de reședință impun bariere specifice de gen la angajare⁹. Diviziunea tradițională a rolurilor de gen și lipsa infrastructurii consolidează aceste bariere care duc la o povară disproporționată de îngrijire și muncă neremunerată în gospodărie, activități realizate de femeia romă. În multe comunități de romi marginalizate femeile nu au, practic, acces la servicii de îngrijire a copiilor.

Pe lângă obstacolele multiple care există în calea incluziunii romilor pe piața muncii, tinerii romi se confruntă și cu provocările generale din rândul tinerilor. În general, tinerii se regăsesc în activități cu normă redusă de lucru, temporare sau sezoniere, precum și în economia informală, fără acces la servicii de protecție socială. Ei sunt mai vulnerabili la ciclul de angajare, adesea “ultimul angajat, primul concediat”. De asemenea, tinerii sunt mai vulnerabili la efectele recesiunii economice din Europa, așa cum rezultă din cifrele generale referitoare la șomajul în rândul tinerilor – de exemplu, 53,2 la sută în Spania în 2014 și 39,3 la sută în Fosta Republică Yugoslavă Macedonia în 2014¹⁰. În plus, un număr tot mai mare de tineri se simt descurajați și deci, nu mai caută în mod activ de lucru, chiar dacă, în principiu, sunt apti și doritori de a munci¹¹.

În general, participarea tinerelor femei și bărbați (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) la procesul de educație s-a mărit substanțial în ultima decadă. Deși tot mai mulți romi sunt cuprinși în învățământul secundar și terțiar, există, în continuare, lacune mari în realizarea unui nivel înalt de educație, iar progresele din educație nu au produs o creștere semnificativă a ratei de ocupare sau a nivelului de salarizare¹².

În 2011, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA) a colaborat cu PNUD și Banca Mondială în realizarea unui studiu cuprinzător al romilor din 11 State membre ale UE și state vecine europene. Studiul, care a avut elemente esențiale comune, a adus în discuție o serie de date comparative privind angajarea și statutul social al romilor. Aceste rezultate oferă o bază de pornire pentru evaluarea progresului în combaterea discriminării cu rădăcini adânci. [A se vedea caseta 2.](#)

7 FRA: The situation of Roma (Situația romilor), op. cit., p.12.

8 FRA: Poverty and unemployment: The situation of Roma in 11 EU Member States – Roma survey data in focus (Sărăcia și șomajul: situația romilor în 11 State membre – în atenție: datele studiului despre romi) (Luxembourg, 2014), p. 31.

9 FRA: The situation of Roma (Situația romilor), op. cit., pp. 9, 17.

10 For Spain: Eurostat: Unemployment rate by age group, aged 15-24, Spania (Rata șomajului pe grupe de vârstă, între 15-24 ani), 2015; pentru Fosta Republică Yugoslavă Macedonia: ILO: School-to-work transition survey (Studiu privind tranziția școală-muncă), Macedonia 2014 (în curs de apariție).

11 S. Elder et al.: Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia (Tranzițiile pe piața muncii ale tinerelor și tinerilor în Europa de Est și Asia centrală) (Geneva, ILO, 2015), p. 20, tineri descurajați, para. 45-46.

12 N. O'Higgins: Roma and non-Roma in the labour market in Central and South Eastern Europe (Romi și ne-romi pe piața de muncă din Europa Centrală și de Sud Est), Roma Inclusion Working Papers (Bratislava, United Nations Development Programme, 2012), p. 49.

Caseta 2: Baza indicatorilor cheie pentru romi, 2011

Sărăcie

- Aproximativ 90 la sută dintre romi au un venit sub pragul național de sărăcie.
- Aproximativ 40 la sută dintre copiii romi trăiau în gospodării unde cineva se culca flămând sau nu-și putea permite să cumpere mâncare aproape o lună.

Educație

- Numai 15 la sută dintre adulții tineri romi au finalizat studiile gimnaziale sau vocaționale. Femeile rome tinere au un nivel de educație mai scăzut decât tinerii bărbați.
- În medie, numai unul din doi copii romi au mers la grădiniță, uneori chiar mai puțini în unele localități.

Munca informală

- Numai aprox. o treime dintre respondenți aveau un loc de muncă remunerat. Dintre aceștia, 23 la sută aveau locuri de muncă ad hoc, 21 la sută erau liber întreprinzători, iar 9 la sută erau angajați în munci cu timp parțial de lucru.
- Femeile rome, în cazul unei munci remunerate, erau angajate mai mult decât bărbații în economia informală.
- În medie, 19 la sută dintre romii cu muncă remunerată au declarat că nu au asigurare medicală și unul din trei respondenți de 45 de ani sau peste 45 de ani nu primea și nici nu se aștepta să primească o pensie (în majoritatea țărilor așteptările negative din parte neromilor reprezentau jumătate din procentul romilor).

Fără loc de muncă, educație sau formare profesională

- 58 la sută dintre tinerii romi nu aveau loc de muncă, educație sau formare profesională (categoria NEET), în comparație cu 13 la sută dintre tinerii UE.

Șomaj

- O treime dintre romii studiați erau șomeri, dintre care 74 la sută declarau că sunt în căutarea unui loc de muncă remunerat.
- Tinerii între 16 și 24 de ani aveau ratele cele mai scăzute de angajate dintre romi, de 24 la sută.
- Doar 28 la sută dintre romii cu vârste mai mari de 16 ani, în comparație cu 45 la sută dintre ne-romii care locuiau în apropiere, au declarat că munca remunerată constituia activitatea lor principală.

Protecție socială

- În general, romii beneficiau de mai puține asigurări de sănătate și pensii decât populația ne-romă din vecinătatea lor.
- Femeile rome au declarat o stare de sănătate mai precară și acces mai limitat la servicii de îngrijire a sănătății decât femeile ne-rome și că depindeau mai mult de ajutoarele sociale decât bărbații.

Discriminare

- În Spania, România și Portugalia, 38–40 la sută dintre romii intervievați au declarat că au fost discriminați pe piața muncii în ultimii cinci ani. În Italia, Grecia și Republica Cehă cifrele au fost între 66 și 74 la sută. Mulți dintre aceștia au remarcat că au avut parte de tratament discriminatoriu la muncă, de exemplu, în Republica Cehă, 41 la sută și în Grecia 33 la sută.

Diferența de gen

- 65 la sută dintre femeile rome tinere, în comparație cu 52 la sută dintre bărbații romi tineri nu erau angajate, nu urmau o școală sau o formă de instruire profesională.
- Diferențele de gen din educație și prevalența diviziunii inegale a muncii neremunerate din gospodărie, împreună cu accesul limitat la serviciile de îngrijire a copilului contribuie la vulnerabilitatea pieței de muncă pentru femei.

■ Sursa: FRA 2011 Survey, <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/situation-roma-11-eu-member-states-survey-results-glance>

ABORDAREA DISCRIMINĂRII ȘI INCLUZIUNII DE CĂTRE OIM



Diferite instituții naționale europene și internaționale au promovat, în mod activ, incluziunea și nediscriminarea romilor în ultimele decenii. Chiar dacă Organizația Internațională a Muncii (OIM) nu a abordat până în prezent în mod sistematic incluziunea romilor, și chiar mai puțin a tinerilor romi, OIM are o experiență îndelungată în promovarea muncii decente, ocupându-se de abordarea vulnerabilităților economice și sociale, precum și de discriminare cu care se confruntă persoanele și grupurile dezavantajate pe piața muncii.

Principiul egalității și al nediscriminării este reflectat în Constituția OIM, Declarația 1998 privind Principiile și Drepturile Fundamentale în Muncă, precum și Declarația de Justiție Socială din 2008. Aceasta este cuprinsă în detaliu în Convențiile OIM privind egalitatea și nediscriminarea, și anume Convențiile nr. 100 și 111, și în instrumente-cheie, cum ar fi Convenția nr. 122. Organismele de supraveghere OIM evaluează aplicarea standardelor OIM și oferă îndrumări statelor membre. În cadrul examinării rapoartelor privind aplicarea Convenției nr. 111 (1958) împotriva discriminării (angajare și ocupare), Comitetul de Experți pentru Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor a emis de mai multe ori observații și solicitări centrate pe necesitatea de abordare a discriminării romilor în educație, ocupare și profesie, și combaterea prejudecăților și stereotipurilor față de romi, în special în Europa Centrală și de Est. Ca organizație normativă, OIM dezvoltă și monitorizează aplicarea standardelor internaționale, dar, totodată, acordă asistență părților constitutive - guverne și organizații ale angajatorilor și ale lucrătorilor - în transpunerea acestor standarde în legislațiile naționale eficiente cu sisteme solide de aplicare.

Promovarea muncii decente este un punct de pornire strategic pentru incluziune și realizarea egalității de șanse. Agenda privind Munca Decentă elaborată de OIM și membrii săi recunoaște importanța promovării justiției sociale prin intermediul a patru obiective strategice interdependente, toate fiind esențiale pentru includerea femeilor și a bărbaților de etnie romă pe piața muncii: promovarea drepturilor în muncă; promovarea angajării; extinderea protecției sociale și promovarea dialogului social. Promovarea egalității de șanse și nediscriminării se regăsește în cadrul tuturor obiectivelor strategice.

Abordarea OIM privind munca decentă cuprinde cercetarea și îndrumarea, asistența tehnică și serviciile de consultanță, dezvoltarea de proiecte, precum și diseminarea bunelor practici internaționale. O serie de instrumente și abordări au fost dezvoltate și apoi testate pentru a spori crearea de locuri de muncă și egalitatea de șanse. Acestea includ politici publice de combatere a discriminării și de promovare a incluziunii, conferirea de puteri grupurilor și comunităților afectate, precum și testarea-pilot de experiențe inovatoare. Agenda Angajării Globale a OIM are, de asemenea, o serie de instrumente de ocupare pentru a sprijini crearea de locuri de muncă, inclusiv strategii macro-economice pentru o creștere a calității locurilor de muncă și a incluziunii, de dezvoltare a abilităților, de micro-finanțare, precum și de dezvoltare economică locală.

Posibilitatea negocierii și discuțiile la niveluri tripartite și bipartite (angajatori și lucrători) sunt esențiale pentru o bună guvernare democratică a pieței muncii și pentru realizarea consensului și evitarea conflictelor industriale. Îmbunătățirea protecției sociale este critică pentru rezolvarea riscurilor. În mod ironic, cei mai săraci, care au cel mai mult nevoie de protecție socială sunt adesea cel mai puțin protejați. Extinderea protecției sociale și la cei care se găsesc în economia informală este, prin urmare, cheia promovării incluziunii sociale a comunității rome.

Recunoscând riscurile și provocările specifice de gen și faptul că femeile au deseori dezavantaje mai mari și mai complexe pe piața muncii, susține egalitatea de șanse și tratament al femeilor și bărbaților. OIM dispune de o bogată experiență care se referă la angajarea tinerilor. OIM este partenerul cheie al programului UN-World Bank-ILO International Youth Employment și are propriul său program dedicat care a fost foarte activ în ultimul deceniu, ca răspuns la criza globală privind angajarea tinerilor.

ABORDAREA OIM PRIVIND ANGAJAREA TINERILOR



În prezent peste 40% din tinerii din toată lumea sunt șomeri sau au un loc de muncă, dar trăiesc în sărăcie. Peste 73 de milioane de tineri și tinere din toată lumea sunt în căutarea unui loc de muncă și peste o treime dintre cei care lucrează în economiile în curs de dezvoltare trăiesc cu mai puțin de 2 dolari americani pe zi. La cea de a 101 Conferință Internațională a Muncii din iunie 2012, OIM a adoptat o Rezoluție care cerea acțiuni imediate, cu scop precis și actualizate, care să abordeze criza angajării tinerilor. În ceea ce privește acțiunile pentru angajarea tinerilor, OIM solicită guvernelor și partenerilor sociali:

- Să încurajeze angajarea și crearea de locuri de muncă decente prin politici macroeconomice, politici de ocupare, politici pentru piața muncii, antreprenoriat pentru tineri și drepturi care să contracareze consecințele sociale ale crizei, asigurând în același timp sustenabilitatea financiară și fiscală.
- Să promoveze politici macroeconomice și stimulente fiscale care să susțină angajarea și cererea tot mai susținută din acest domeniu, să îmbunătățească accesul la finanțare și să crească investiția în producție – ținând cont de situațiile economice diferite din fiecare țară.
- Să adopte măsuri fiscale sustenabile și clar orientate, cum ar fi politici anti-ciclice și de intervenții în favoarea unei părți, programe publice de angajare, scheme de garantare a ocupării, programe de lucrări intensive de infrastructură, subvenții pentru salarii și pentru formare și alte intervenții specifice pentru tineri. Asemenea programe trebuie să asigure tratament egal pentru tinerii lucrători.

ABORDĂRILE ȘI STRATEGIILE UNIUNII EUROPENE PRIVIND INCLUZIUNEA ROMILOR

Chiar dacă în ultimii 10-15 ani problema incluziunii romilor la nivel european s-a bucurat de multă atenție politică, în prezent această incluziune rămâne în linii mari un obiectiv nerealizat. În 2005, Decada pentru Incluziunea Romilor (2005 – 2015) a fost promovată de Fundația pentru o Societate Deschisă cu angajamentul activ al Băncii Mondiale și cu sprijinul organizațiilor interguvernamentale și al societății civile. Decada a fost lansată oficial în opt țări, și a fost ulterior extinsă la douăsprezece. Implicarea publică a câtorva guverne de a reduce sistematic diferențele dintre romi și ne-romi în educație, ocupare, sănătate și locuințe a cunoscut o dezvoltare extraordinară. Cu toate că s-a lansat cu multă speranță și entuziasm, decada s-a confruntat cu multe obstacole. Evaluările efectuate după finalizare au arătat un progres limitat¹³. Un observator avizat a remarcat că,

Atât timp cât romii nu devin cetățeni – și vreau să spun cetățeni... pe deplin – democrațiile noastre nu se pot numi cu adevărat democrații. Acesta este testul edificator al democrației care arată sănătatea mentală și psihologică a unei societăți¹⁴.

Cadrul UE pentru Strategii de Integrare Națională a Romilor adoptat în 2011, a fost construit pe baza experiențelor Statelor membre UE, inclusiv ale celor care au participat la Decadă. În Cadrul UE (susținut de Consiliul European), toate statele sunt solicitate să dezvolte strategii naționale de integrare a romilor cu abordarea orientată și integrată pe patru domenii cheie: educație, ocupare, îngrijire medicală și locuințe¹⁵. Ulterior, Comisia Europeană a extins această inițiativă spre toate statele membre și pe o perioadă de angajare politică până în 2020, stabilind în același timp legături cu strategia mai amplă Europa 2020 și Programul de Reforme Naționale. Ultimul program este relevant pentru Statele Membre cu populație romă semnificativă. Acest proces a dus la crearea unei priorități specifice de investiție în cadrul Fondului Structural European dedicat „integrării socio-economice a comunităților marginalizate, cum este comunitatea romă”.

Sprijinirea dezvoltării unei politici mai eficiente

În iunie 2009, Consiliul UE de Miniștri ai Afacerilor Sociale a invitat Statele membre să țină cont de principiile Comune de Bază pentru Incluziunea Romilor (CBP) la formularea și implementarea planurilor, politicilor și acțiunilor pentru incluziunea romilor. CBP a fost conturat pe baza experienței prezente și trecute de politici pentru romi și prin consultarea experților și a societății civile. CBP oferă îndrumare relațională și consistentă privind dezvoltarea de politici eficiente pentru incluziunea romilor.

13 Decada Fundației Secretariatului de Incluziune a Romilor: Roma inclusion index (Index: incluziunea romilor) (Budapesta, 2015).

14 Feffer, John, "Democracy without Democrats in Hungary," (Democrația fără democrați în Ungaria) The World Post, 12 iulie 2014.

15 Comisia Europeană: EU Roma framework (Cadrul UE pentru romi), 23 Mar. 2016.

Caseta 3: Principiile comune de bază pentru incluziunea romilor în UE

Principiul nr. 1: Politici constructive, pragmatice și nediscriminatorii

Politicile care au ca scop incluziunea romilor trebuie să respecte și să dezvolte valorile de bază UE: drepturile omului și demnitatea umană, nediscriminarea și egalitatea de șanse, precum și dezvoltarea economică. Politicile de incluziune a romilor trebuie integrate în politicile dominante, în special în educație, ocupare, afaceri sociale, locuințe, sănătate și securitate.

Principiul nr. 2: Scop explicit, dar nu exclusiv

Chiar dacă populația romă trebuie să constituie scopul, nu se pot exclude alți oameni în situații socio-economice similare. Această abordare nu trebuie să separe intervențiile ce se concentrează asupra romilor de inițiativele de politici generale. Totuși, trebuie să se țină cont de impactul politicilor generale asupra incluziunii sociale a romilor.

Principiul nr. 3: Abordarea interculturală

Este necesar ca romii să fie împreună cu oameni de alte origini etnice. Educația și aptitudinile interculturale trebuie promovate în același timp cu combaterea prejudecăților și stereotipurilor.

Principiul nr. 4: Orientarea spre tendințele generale ale societății

Toate politicile de incluziune trebuie să aibă ca scop inserarea romilor în tendințele generale ale societății (inclusiv instituții de învățământ, locuri de muncă și locuințe). Acolo unde mai există segregare parțială sau totală, politicile de incluziune a romilor trebuie să aibă ca scop depășirea acestei moșteniri. Trebuie evitată dezvoltarea unor piețe de muncă ale romilor, artificiale și separate.

Principiul nr. 5: Conștientizarea dimensiunii de gen

Inițiativele trebuie să țină cont de necesitățile și condiția femeilor rome. Inițiativele trebuie să răspundă discriminării multidimensionale, barierelor care împiedică accesul la sănătate și îngrijirea copilului, precum și violența și violența în familie.

Principiul nr. 6: Transferul de politici bazate pe experiența acumulată

Este esențial ca Statele Membre să învețe din propriile lor inițiative și să împărtășească și altor state experiența lor. Dezvoltarea, implementarea și monitorizarea politicilor de incluziune a romilor necesită o bază solidă de date socio-economice. Trebuie luate în considerație și politicile de incluziune socială îndreptate spre alte grupuri vulnerabile.

Principiul nr. 7: Utilizarea instrumentelor comunitare

Este foarte important ca Statele Membre să utilizeze pe deplin instrumentele comunitare în eforturile de incluziune a romilor, precum instrumentele legale (Directiva privind Egalitatea de Tratatment a Raselor, Cadrul General, Decizia asupra Rasismului și Xenofobiei), instrumentele financiare (Fondul Social European, Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Agricol European pentru Dezvoltare Rurală, Instrumentul de Asistență pentru Pre-aderare) și instrumentele de coordonare (Metode Deschise de Coordonare). Statele Membre trebuie să se asigure că utilizarea instrumentelor financiare este în acord cu Principiile Comune de Bază și utilizează expertiza din cadrul Comisiei Europene în ceea ce privește evaluarea politicilor și proiectelor. Evaluările colegiale și transferul de bune practici sunt facilitate de EURoma (Rețeaua Europeană de Incluziune Socială și Romi din cadrul Fondurilor Structurale).

Principiul nr. 8: Implicarea autorităților regionale și locale

Statele membre trebuie să proiecteze, să dezvolte, să implementeze și să evalueze inițiativele de politici de incluziune a romilor în strânsă colaborare cu autoritățile regionale și locale deoarece aceste autorități joacă un rol important în conturarea rezultatelor practice.

Principiul nr. 9: Implicarea societății civile

Statele Membre trebuie să proiecteze, să dezvolte, să implementeze și să evalueze inițiativele de incluziune a romilor în strânsă colaborare cu actori din societatea civilă, precum organizații non-guvernamentale, parteneri sociali și media academică/cercetători. Acest lucru

este vital atât pentru mobilizarea expertizei, cât și pentru diseminarea cunoștințelor necesare dezbaterii publice și credibilității.

Principiul nr. 10: Participarea activă a romilor

Implicarea populației rome la fiecare etapă a procesului îmbunătățește eficiența politicilor. Implicarea romilor trebuie să aibă loc atât la nivel național cât și European prin semnalele primite din partea experților rome și a funcționarilor publici, precum și prin consultarea factorilor de interes pentru rome în proiectarea, implementarea și evaluarea inițiativelor de politici. Politicile de incluziune trebuie să se bazeze pe deschidere și transparență și să abordeze subiecte dificile sau tabu într-un mod adecvat și eficient. Sunt, de asemenea, esențiale: sprijinul pentru participarea deplină a populației rome la viața publică, stimularea cetățeniei active și dezvoltarea lor ca resursă umană.

■ Sursa: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Documents/2011_10_Common_Basic_Principles_Roma_Inclusion.pdf

Adesea neglijat în trecut, principiul nr. 10 este de o deosebită importanță pentru succesul oricăror politici adresate romilor. Asociațiile și comunitățile de rome joacă un rol crucial în conștientizarea și încurajarea unei participări largi. Implicarea romilor poate ajuta la asigurarea unei bune scheme de intervenție, la deținerea controlului de către rome și la sustenabilitatea intervențiilor. Dezvoltarea capacității organizațiilor de rome, care să se angajeze în mod efectiv în dezvoltarea, implementarea și monitorizarea de politici, trebuie construită pentru intervenții, precum și pentru stabilirea de platforme relevante, rețele și mijloace de accesare a resurselor în vederea unui schimb mai bun de cunoștințe și de experiență.

IMPACTURI MULTIPLE ASUPRA TRASĂRII DE POLITICI

Politici și programe destinate comunităților de romi

Marginalizarea socio-economică cu totul specială a comunităților rome asigură o justificare convingătoare pentru politicile și programele destinate acestora. Totuși, este evident că nu poate exista „cea mai bună” formă de abordare a problemelor romilor datorită eterogenității populației rome, ca participare pe piața muncii și ca nivel de incluziune socială. Cadrele instituționale și de politici, precum și mediul social variază substanțial de la o țară la alta și există variații chiar în cadrul aceleiași țări.

O importantă provocare în abordarea comunităților rome o reprezintă alegerea criteriilor pentru identificarea acestora. O opțiune este auto-identificarea, dar comportă riscul unei participări scăzute deoarece romii refuză să-și declare etnia, în special în fața autorităților statului, datorită prejudecăților, lipsei de încredere sau fricii¹⁶. În plus, auto-identificarea are posibilitatea deformării realității de către ne-romi. Atunci când romii sunt clar vizați, există riscul de ostilitate sporită din partea ne-romilor și cel de stigmatizare a romilor, în special în zone în care predomină atitudini și discriminări anti-roma. Acesta este în general cazul în care sărăcia și excluderea socială caracterizează populația ne-romă.

Invers, identitatea romă poate fi asumată prin vecinătate, de exemplu, dacă locuința se află într-o cunoscută așezare romă. Cu toate acestea, experiența arată că acolo unde romii nu sunt explicit vizați, sunt adesea trecuți cu vederea sau li se acordă doar un rol marginal în dezvoltarea și implementarea programelor, perpetuându-se astfel structurile de discriminare și dezavantaj. Eforturile explicite de a răspândi informațiile despre programele ne-etnice printre romi și sprijinul acordat romilor ca să depășească barierele de a participa și a de a rămâne în programele suport, de exemplu prin mentori care însoțesc participanții romi, s-au dovedit a spori participarea romilor. Prin urmare, au proliferat programele de mentorat pentru romi în Europa Centrală și de Est, dar experiențele care să se concentreze în primul rând pe angajare sunt încă reduse ca număr.

Programe etnice destinate în mod explicit ocupării sunt rare în țările din Europa Centrală și de Est, iar acolo unde există, tind să funcționeze doar la nivel local. Programele sunt de obicei la scară mică, dar complexe, implementate în comunitățile individuale în parteneriat cu organizațiile societății civile locale rome sau pro-rome. Astfel de proiecte tind să fie multidisciplinare și să acorde o atenție specială asigurării mobilizării și incluziunii romilor. Totuși, sustenabilitatea financiară tinde să fie o problemă generală. De asemenea, este dificil să se dezvolte asemenea programe la o scară mai mare deoarece sunt legate de caracteristici specifice ale comunității locale sau de anumiți lideri dinamici¹⁷.

16 Comisia Europeană, „For Roma, with Roma (Pentru romi, cu romi),” Newsletter No. 2, Apr. 2016, p. 3.

17 V. Messing: Active labor market policies with an impact potential on Roma employment in five countries of the EU (Politici active pentru piața muncii privind angajarea romilor în cinci țări din UE), NEUJOBS material de lucru, No. 19.2, Budapesta, Central European University, 4 iunie 2013.

Mai multe studii care au analizat metodele de direcționare a politicilor active pentru piața muncii (ALMP) au constatat că direcționarea multi-dimensională are posibilitatea cea mai bună de a ajunge la grupurile cele mai vulnerabile¹⁸. Această direcționare recunoaște că populația cea mai vulnerabilă are experiența unor multiple dezavantaje pe piața muncii. Totuși, direcționarea multi-dimensională este rareori implementată din cauza proiectării, a implementării și monitorizării complexe de care este nevoie.

Lipsa datelor și evaluarea impactului

Datele au o importanță crucială atât în dezvoltarea și implementarea politicilor și programelor bazate pe dovezi, cât și pentru monitorizarea și evaluarea impactului. Dezvoltarea de politici efective pentru romi, și în special pentru tinerii romi, este împiedicată de date etnice puține și dezagregate. Au fost desfășurate două cercetări în 2011 în efortul de a trasa harta situației romilor în UE și în țările din vecinătate, una concentrându-se pe aspecte ale dezvoltării sociale și economice, realizată de PNUD și Banca Mondială, iar cealaltă pe îndeplinirea drepturilor fundamentale, precum educația, angajarea și locuința, cercetare realizată de agenția UE pentru Drepturile Fundamentale (FRA). Totuși, în afară de aceste două instrumente foarte importante, date solide privind situația comunităților rome rămân limitate în toate țările cu populație romă. Pe baza datelor EuroStat, spaniolii folosind Fonduri Structurale UE, împreună cu organizația non-guvernamentală Fundación Secretariado Gitano au reușit să dezvolte o metodologie inovativă prin care să compare situația populației rome din Spania din 2005 și 2011 în ceea ce privește angajarea și incluziunea socială¹⁹.

Datorită importanței datelor referitoare la romi, au fost făcute mai multe apeluri la guvernele din Europa Centrală și de Est pentru strângerea de date referitoare la etnie, ceea ce încă nu s-a realizat până în prezent²⁰. Acest lucru se datorează în parte practicilor care restricționează colectarea indicatorilor din piața muncii pe criterii de etnie din motive de protecție a datelor. Studiile au arătat, totuși, că în cadrul național există o compatibilitate cu standardele internaționale de protecție a datelor care permit strângerea datelor referitoare la etnicitate în anumite condiții²¹. Într-un raport din 2007, Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței a subliniat faptul că strângerea datelor "etnice" trebuie "să satisfacă trei condiții: trebuie să existe un consimțământ explicit, strângerea datelor trebuie să se facă în interes public sau trebuie să fie o obligație legală". Comisia a adăugat că pare posibil și necesar să se reconcilieze protecția efectivă a libertăților private și publice cu strângerea de date necesare pentru combaterea discriminării rasiale²². Cu toate acestea, în 2014 Comisia a recunoscut că strângerea datelor etnice va deveni fezabilă numai atunci când se vor aplica măsuri efective de combatere a discriminării larg răspândite împotriva romilor. În Raportul din 2014 despre Sănătatea romilor se declară că: "pentru a strânge date etnice despre segregare, trebuie mai întâi să se trateze frica și discriminarea generalizată, evidentă în sănătate, educație, poliție, media"²³.

18 K. Subbarao et al.: Public works as a safety net: Design, evidence, and implementation (Lucrările publice ca "plasă de salvare": proiectare, dovezi și implementare) (Washington, D.C., World Bank, 2013); V. Messing and G. Fleck: "Transformation of Roma employment policies (Transformarea politicilor de angajare a romilor)" în K. Fazekas, A. Lovász, Á. Telegdy (eds.): The Hungarian labour market, 2010: Review and analysis (Piața de muncă din Ungaria, 2010: prezentare și analiză) (Budapesta, Institute of Economics, HAS - National Employment Foundation, 2010), pp. 83-98.

19 Pentru mai multe informații, vezi https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/employment/en_cifras.html

20 Marea Britanie este una dintre puținele țări în care colectarea de date etnice a devenit parte a politicii publice. Abordarea britanică este aceea că strângerea de date privind rasa sau originea etnică nu este considerată discriminatorie (datele sunt oricum anonime) și că datele servesc la implementarea și verificarea politicilor de egalitate.

21 C. McDonald și K. Negrin: No data – no progress: Country findings (Fără date – fără progres: constatări de țară) (Budapesta, Open Society Foundations, Roma Initiatives Office, 2010).

22 P. Simon: "Ethnic" statistics and data protection in the Council of Europe countries – Study report (Statistici etnice și protecția datelor în țările Consiliului Europei – raport de studiu) (Strasbourg, Council of Europe and European Commission Against Racism and Intolerance, Oct. 2007).

23 Matrix and European Commission: Roma Health Report: Health Statistics of the Roma Population and Data Collection in the Member States of the European Union (Raport asupra sănătății romilor: statistici de sănătate a populației rome și strângerea de date în statele Uniunii Europene) (Aug. 2014), p. 112.

Legat de evidențierea datelor precare, cercetătorii au subliniat lipsa evaluărilor de impact al programelor destinate romilor, de exemplu în cadrul Decadei Romilor²⁴. Chiar și atunci când se fac eforturi de monitorizare și strângere a datelor, acestea pot fi insuficiente pentru măsurarea impactului, din cauza unei lipse de conștientizare a importanței evaluării impactului contrafactual sau a expertizei în metodele de evaluare²⁵. Identificarea și dezvoltarea abordărilor de succes și replicarea celor mai eficiente rezidă în evaluarea riguroasă de impact, o practică ce este încă departe de a fi obișnuită. Pentru întărirea rezultatelor măsurătorilor și a politicilor bazate pe dovezi concrete și programe privind politicile și programele de angajare ale tinerilor, OIM s-a implicat într-o inițiativă regională din Orientul Mijlociu și Africa de Nord, Taqem ('evaluare' în arabă)²⁶.

Problemele de gen și emanciparea femeilor

Formele de discriminare multiplă și diversă sunt cele care conturează realitatea femeilor și fetelor rome din Europa. Nu numai că femeile rome se confruntă cu locuri de muncă mai proaste și cu salarii mai mici pe piața muncii în comparație cu femeile ne-rome, ci și diferențele de oportunități pe piața muncii dintre femeile rome și bărbații rome în majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Sud-est sunt mai mari decât diferențele similare de gen în cadrul populației ne-rome²⁷.

Femeile rome au rezultate mai proaste în comparație cu bărbații rome – în domeniul educației, angajării și sănătății. Studiul FRA a arătat că în Statele Membre UE supuse studiului, mai puține femei (37 la sută) decât bărbați (50 la sută) cu vârste între 16 – 24 de ani au fost înregistrate ca rămânând în sistemul de învățământ după vârsta de 16 ani²⁸. Prezența femeilor rome pe piața oficială de muncă este slabă: în medie, în toate Statele Membre UE, 21 la sută dintre femeile rome au fost înregistrate ca având o muncă plătită în comparație cu 35 la sută dintre bărbații rome²⁹. Bărbații rome au fost mai degrabă înregistrați ca liber-profesioniști (25 la sută) sau în locuri de muncă ad hoc (28 la sută) în comparație cu femeile rome (13 la sută și respectiv 15 la sută)³⁰. O parte mai mare dintre femei lucrează în sectorul informal, cele mai frecvente activități fiind lucrul cu ziua în agricultură sau ca angajate informale pentru munca în gospodărie³¹.

Pe lângă segregarea generală rezidențială și statutul economic scăzut al gospodăriilor rome, barierele în muncă puse femeilor tinere se referă la segregarea industrială și ocupațională, slaba calificare și rolurile tradiționale de gen în diviziunea muncii în gospodărie și responsabilitățile legate de îngrijirea copiilor³². Gospodăriile rome au tendința să fie mai mari decât cele ne-rome și femeile rome tind să aibă mai mulți copii decât populația generală. Din cauza accesului limitat la facilitățile de îngrijire a copiilor, există adesea o constrângere severă legată de angajarea femeilor. Romii au tendința să se căsătorească la o vârstă mai tânără, iar căsătoria afectează modelele de activitate, mai ales în educație. Numai 6 la sută dintre femeile rome cu vârste de 16-17 ani, care erau căsătorite sau trăiau în coabitare, urmau un sistem de învățământ, în comparație cu 36 la sută dintre femeile ne-rome din același grup de vârstă, conform studiului efectuat în Statele Membre UE. Femeile rome cu vârste de 16 – 17 ani, care erau măritate sau trăiau în coabitare, erau mai mult angajate ca menajere cu normă întreagă în gospodării, în comparație cu femeile rome singure din același grup de vârstă

24 O'Higgins: Roma and non-Roma (Romi și ne-romi), op. cit.

25 Pentru mai multe informații și resurse asupra evaluării de impact, vezi <http://www.3ieimpact.org/en/evaluation/resources/impact-evaluation-resources/>

26 Pentru mai multe informații și resurse, vezi <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/projects/evaluation/about/lang--en/index.htm>

27 Parlamentul European, Comitetul Afacerilor Externe: Report on the Annual Report on Human Rights in the World 2012 and the European Union's policy on the matter (Raport privind raportul anual al drepturilor omului în lume în 2012 și politica Uniunii Europene în acest domeniu), 29 Nov. 2013, A7, 0418/2013.

28 FRA: Analysis of FRA Roma survey results by gender (Analiza rezultatelor studiului FRA de gen) (Viena, 2013), p. 7.

29 FRA: Analysis of FRA Roma survey results by gender (Analiza rezultatelor studiului FRA de gen), ibid, p. 9.

30 FRA: Analysis of FRA Roma survey results by gender (Analiza rezultatelor studiului FRA de gen), ibid, p. 1.

31 FRA: The situation of Roma (FRA: situația romilor), op. cit.; Messing, V.: "Kerévségott munkapiaci, szférgéscsolt társadalom" [Labour market cut in two, disintegrated society], in I. Kovács et al (eds.): Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon [Social integration in contemporary Hungary (Integrarea socială în Ungaria contemporană)] (Budapesta, Argumentum Publ., 2012).

32 FRA: Poverty and unemployment (FRA: sărăcia și șomajul), op. cit., pp. 9,17.

(42 și respectiv 16 la sută)³³. Tineretele femei rome – la fel ca multe tinere ne-rome – se confruntă cu discriminări suplimentare pe piața muncii la recrutare, de exemplu când li se refuză angajarea deoarece pot rămâne însărcinate în viitorul apropiat sau când li se solicită să efectueze testul de sarcină.

Situația de pe piața muncii și experiența discriminării femeilor rome au nu numai un impact evident asupra statutului socio-economic al gospodăriilor, ci și consecințe la nivel individual și în interiorul gospodăriilor. Dovezi din lumea întreagă arată că lipsa emancipării femeii are consecințe multiple asupra situației copiilor și este o cauză majoră a ciclurilor de sărăcie inter-generații. În multe familii rome, puterea limitată de negociere și de luare a deciziilor pe care o au femeile le împiedică să facă alegeri personale și alegeri ca mame, adică, să aibă controlul propriei fertilități, să aibă libertate de mișcare în cadrul comunității și acces la drepturile politice, economice și sociale.

Lipsa de încredere în administrația publică și organismele statului

Mulți romi au avut experiența discriminării în interacțiunea cu instituțiile statului, precum școala, birourile de angajare sau organismele administrative centrale sau locale. Experiențe de acest gen contribuie la impresia larg răspândită printre romi că ei sunt excluși de la principiul egalității în fața legii. Aceasta, împreună cu reprezentarea foarte scăzută a romilor în organismele politice alese, afectează în mod negativ încrederea romilor în autoritățile publice și le erodează încrederea că vor beneficia de programele de stat - având un impact negativ în domeniul politicilor și programelor de pe piața muncii.

Accesul la drepturi este afectat și de lipsa de conștientizarea a multor romi cu privire la protecția asigurată de lege împotriva discriminării sau de absența asistenței legale pentru depunerea cererilor sau reclamațiilor. Acest lucru este grav, deoarece conștientizarea drepturilor omului și a modului în care politicile discriminatorii pot fi respinse și combătute, precum și modul în care drepturile pot fi revendicate și afirmate sunt cerințe preliminare pentru realizarea lor efectivă. Romii nu pot să raporteze acte de discriminare dacă nu sunt conștienți de drepturile lor și nu au încredere că agenția respectivă va da curs reclamației lor. Romii înșiși au fost rareori implicați în analiza problemelor care le afectează comunitatea sau asupra măsurilor necesare pentru schimbarea situației lor. Acolo unde există autorități rome recunoscute de autoguvernare, potențialul de catalizare a schimbărilor pozitive este adesea slab, iar legitimitatea democratică pusă sub semnul întrebării, atât din interiorul cât și din exteriorul comunității. Gestionarea programelor pentru piața muncii a fost supusă unor astfel de neajunsuri în trecut, ceea ce a întărit așteptările scăzute și nivelul redus de încredere a comunităților rome în stat.

Relația tensionată dintre romi și autoritățile statului și sistemul legislativ este un factor important care explică discriminarea continuă împotriva romilor, accesul lor limitat la angajare și marginalizarea socio-economică prelungită. La acest lucru contribuie și impactul limitat al politicilor de incluziune care sunt adesea realizate fără participarea comunităților afectate.

33 FRA: Poverty and unemployment (FRA: sărăcia și șomajul), ibid. p. 16.



CAPITOLUL DOI

INSTRUMENTE LEGALE ȘI ABORDĂRI ALE DISCRIMINĂRII

REZUMAT

Instrumentele legale internaționale, inclusiv Convențiile OIM, solicită țărilor să pună în practică o legislație națională referitoare la egalitate și nediscriminare. Statele Membre ale Uniunii Europene sunt obligate să aplice legislația relevantă referitoare la egalitatea de șanse și tratament. Totuși, gradul de protecție al unei asemenea legislații se limitează la provocările legate de conștientizare, interpretare, aplicare și implementare. Instrumentele legale care interzic discriminarea nu sunt prin ele însele suficiente pentru depășirea discriminării împotriva romilor. Este indispensabilă vigilența din partea autorităților publice în ceea ce privește egalitatea de șanse, precum și implicarea la nivel individual și de comunitate din partea celor care doresc dreptate pentru romi. Soluția pentru o transformare socială se află în problemele principale ale romilor, adică, definirea conținutului cheie și conturarea procedurilor de politici pe principii de nediscriminare și incluziune socială¹.

În plus, pot fi necesare acțiuni pozitive care să țină seama explicit generarea de oportunități egale pentru persoanele din grupurile dezavantajate sau discriminate, pentru a se ajunge la un nivel în care aceste grupuri să aibă acces la instituții publice, resurse și beneficii². Cea mai puternică formă a acestor acțiuni pentru șanse egale este tratamentul preferențial sau acțiunea afirmativă; pot fi implementate și programe îndreptate către grupuri specifice pentru a îndepărta barierele împotriva accesului egal și participării. Chiar dacă asemenea intervenții sunt considerate măsuri temporare, ele necesită eforturi susținute în timp, datorită naturii dezavantajelor acumulate.

1 A. Kocze et al: Programming the structural funds for Roma inclusion 2012-20: Making the most of EU funds for Roma (MtM) program (Planificarea fondurilor structurale pentru incluziunea romilor 2012-20: folosirea cu maxima eficiență a fondurilor UE pentru romi, programul (MtM)), Toolkit (Budapesta, Open Society Foundations, 2014).

2 A. Kocze et al: Programming the structural funds for Roma inclusion 2012-20 (Planificarea fondurilor structurale pentru incluziunea romilor 2012-2020), ibid.

CE ESTE DISCRIMINAREA?

Discriminarea pe piața muncii este definită drept “orice diferențiere, excludere sau preferință” care avantajează sau anulează egalitatea de șanse și tratament la angajare și în ocupare. Asemenea tratament inegal nu se referă la competențele unei persoane sau la cerințele inerente unui loc de muncă. Convenția OIM privind discriminarea (Angajare și Ocupare), nr.111, (1958) (a se vedea caseta 1) interzice discriminarea la angajare și în ocupare pe criterii de sex, rasă, culoarea pielii, religie, origine națională, opinii politice sau origini sociale, precum și pe baza altor criterii pe care statele membre le pot specifica după consultarea cu organizațiile angajatorilor și lucrătorilor și, acolo unde acestea există, cu alte organisme adecvate. Unele țări au adoptat legislație egalitară sau non-discriminatorie pe baza unor criterii precum dizabilitatea, vârsta sau statutul HIV. Legea Uniunii Europene privind egalitatea de șanse și de tratament include și originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, dizabilitatea, vârsta, orientarea sexuală și sexul ca posibile premise de discriminare³.

Discriminarea poate fi directă sau indirectă. Discriminarea directă apare atunci când legile, regulile sau practicile cuprind o anumită condiție cum ar fi sexul sau rasa pentru a împiedica accesul la șanse egale și tratament egal. Discriminarea indirectă apare atunci când regulile sau practicile par să fie neutre, dar în practică duc la excluderi sau la șanse inegale sau tratament inegal - Convenția privind discriminarea (Angajare și Ocupare), nr.111 (1958), art. 1 (1)(a). Dacă s-au făcut progrese semnificative în ceea ce privește definirea discriminării directe în legislația națională, în privința definirii discriminării indirecte lucrurile încă se confruntă cu serioase provocări, în special în cazurile în care discriminarea interetnică interacționează în mod frecvent cu discriminarea pe bază de gen, religie, origine socială sau starea de sănătate (dizabilitate).

Eliminarea discriminării necesită înlăturarea barierelor pentru accesul egal la rolurile și resursele societății: de la servicii, formare și învățământ de calitate până la proprietate și folosirea pământului, precum și accesul la creditare. De asemenea, este necesar un anumit nivel al cadrului de acțiune pentru înființarea și dezvoltarea întreprinderilor în ceea ce privește: angajarea, desemnarea sarcinilor de lucru, condițiile de muncă, plata, beneficiile, promovările, concedierile și încetarea contractului de muncă⁴. Tratament egal în muncă înseamnă că toți oamenii trebuie să aibă șanse egale pentru a-și dezvolta cunoștințele, abilitățile și competențele ce sunt importante pentru traiectul profesional pe care doresc să-l urmeze, cu respectarea principiului remunerației egale (a se vedea Convenția OIM pentru Remunerare Egală, nr.100, (1951)).

3 UE a promulgat trei Directive conex: Directiva Egalității dintre Rase (Directiva 2000/43/CE), Directiva Cadru de Angajare (Directiva 2000/78/CE) și Directiva privind Tratamentul Egal (2006/54/CE). A se vedea Comisia europeană: Tackling discrimination (Abordarea discriminării), 23 Mar. 2016.

4 ILO: Declaration of fundamental principles and rights at work: Elimination of discrimination in respect of employment and occupation (Declarația privind principiul fundamental și drepturile în muncă: eliminarea discriminării la angajare și ocupare) (fără an).



Caseta 1: Convenția OIM privind Discriminarea (Angajare și Ocupare), nr. 111 (1958)

Convenția definește discriminarea în Articolul 1 (1) ca fiind:

- a) orice diferență, excludere sau preferință făcută pe baza rasei, culorii, sexului, religiei, opiniei politice, originii naționale sau originii sociale, care are ca efect anularea sau alterarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau în muncă;
- b) o altă diferență, excludere sau preferință care are ca efect anularea sau alterarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau în muncă, ce pot fi stabilite de Membrul în cauză după consultarea cu reprezentanții organizațiilor patronale și ale lucrătorilor, acolo unde acestea există, precum și cu alte organisme corespunzătoare.

În termenii Convenției, angajarea și ocuparea cuprind accesul la formarea profesională, angajarea și ocupațiile, precum și termenii și condițiile de muncă. (Articolul 1(3)).

Convenția solicită politici naționale care să elimine discriminarea privind accesul la muncă, formare și condiții de muncă pe bază de rasă, culoare, sex, religie, opinii politice, origine națională sau origine socială și să promoveze egalitatea de șanse și de tratament în această privință. (Articolul 2).

■ Pentru textul întreg vezi: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12000:0::NO::>

Discriminarea în educație și în muncă

Traseul educațional al multor copii romi reflectă modelele existente de discriminare și, în același timp, pun bazele continuării discriminării în lumea muncii. Mulți copii romi urmează cursurile unor școli izolate și de slabă calitate. Unii sunt repartizați la școli speciale pentru copii cu probleme mintale, chiar dacă ei nu au aceste dizabilități. Indexul Incluziunii Romilor a stabilit că între 2005 și 2015 în Slovacia segregarea copiilor romi în școlile pentru cei cu dizabilități mentale a crescut de la 31% la 51%. În Serbia totalul romilor repartizați la școli pentru cei cu probleme mentale este de 36 de ori mai mare decât cel al ne-romilor în comparație cu 2005⁵. În școlile obișnuite, elevii romi sunt ținta discriminărilor din partea educatorilor și a celorlalți elevi. Unor copii li se refuză dreptul la educație din cauza unor cerințe administrative de a prezenta documente oficiale, cum ar fi certificatul de naștere sau dovada rezidenței.

În consecință, mulți tineri romi nu fac trecerea către învățământul secundar și terțiar. Fetele și tinerele, precum și tinerii cu dizabilități sunt puși în fața unor provocări majore. Educația limitată îndreaptă romii către locurile de muncă necalificate din economia informală sau de la baza pieței de muncă oficiale. Serviciile Publice de Ocupare (PES) oferă prea puțin ajutor romilor în căutarea unui loc de muncă, în afara schemelor publice care în mod obișnuit nu oferă cursuri de formare. În ciuda legislației anti-discriminare în țările cu populație romă substanțială, discriminarea din partea angajatorilor este endemică⁶.

Există dovezi ale discriminării în toate aspectele legate de ocupare: în pre-recrutare și recrutare; în condițiile de muncă, inclusiv salariile; în dezvoltarea abilităților; precum și în avansare, promovare și progresul în carieră. De multe ori există fenomenul 'plafonului de sticlă', expresie folosită pentru a descrie barierele puse femeilor pentru accesul la locurile de muncă cu poziții superioare, iar pentru romi, un fel de 'cutie de sticlă' care blochează accesul către toate aspectele ocupării. În ciuda nivelurilor tot mai ridicate de educație, absolvenții romi găsesc de lucru numai în domenii legate de romi, cum ar fi serviciile de livrare către alți romi, sau locuri de muncă legate de politicile pentru romi. În Slovacia, unde s-a înregistrat o incidență mai mare de romi cu studii universitare decât în alte țări, aproape toți lucrează în domenii legate de romi, cum ar fi lucrători sociali romi sau în birouri guvernamentale specializate pe problemele romilor⁷.

Modelele structurale și culturale adânc penetrate de discriminare conduc către blamarea victimei. Astfel, în ciuda dovezilor consistente că romii prețuiesc angajarea salarizată, excluderea lor de pe piața muncii este adesea caracterizată drept o problemă pentru care sunt singurii răspunzători⁸.

5 Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation. Roma Inclusion Index 2015 (Decada Fundației Secretariatului pentru Incluziunea Romilor. Indexul incluziunii romilor 2015) (Budapesta, 2015)

6 Centrul European pentru Drepturile Romilor (ERRC): The glass box: The exclusion of Roma from employment (Cutia de sticlă: excluderea romilor de la angajare) (Budapesta, Westinprim bt., 2007).

7 ERRC: The glass box (Cutia de sticlă), op. cit.

8 N. O'Higgins, și A. Ivanov: "Education and employment opportunities for Roma" (Educația și oportunitățile de angajare pentru romi), în Comparative Economic Studies (2006, Vol 48, No. 1), pp. 6-19.

Slaba aplicare a legislației

În cadrul instrumentelor legale internaționale, inclusiv Convențiile OIM și legile Uniunii Europene, guvernele sunt obligate să pună în aplicare legislația națională împotriva discriminării. Totuși, legile existente sunt adesea incomplet implementate și există în mod obișnuit o lipsă a conștientizării în privința discriminării. În unele țări, legislația anti-discriminare se concentrează pe cazuri particulare, ceea ce înseamnă că inegalitatea structurală larg răspândită rămâne neatinsă. În unele cazuri este și o lipsă a aplicării legii de către sectorul public. Chiar dacă sectorul public este unul dintre cei mai mari angajatori, romii se găsesc rareori angajați în sectorul public. De asemenea, în ciuda impulsului recent pentru incluziunea romilor, rareori se efectuează instruirea anti-discriminare obligatorie a personalului din instituțiile publice. Nu există nici un consens referitor la utilizarea măsurilor speciale temporale care să reglementeze angajarea romilor în serviciile publice.

Conștientizarea limitată a drepturilor

Într-un studiu al Agenției Europene pentru Drepturile Fundamentale din 2011, aproape jumătate din romii interogați au declarat că s-au confruntat cu discriminări, cu o medie de 11 incidente în ultimele 12 luni⁹. În același timp, puțini romi sunt conștienți de drepturile lor garantate prin lege. În Statele Membre UE numai 35 la sută dintre femeile rome și 45 la sută dintre bărbații romi cunosc legile împotriva discriminării care li se aplică atunci când caută un loc de muncă¹⁰.

Acces restrâns la justiție

Conștientizarea limitată a drepturilor este, desigur, principala sursă a vulnerabilității romilor. Centrul European pentru Drepturile Romilor subliniază șirul lung de bariere în calea aducerii unui caz în justiție și primirii unei rezoluții prompte și juste. Barierele se referă la constrângeri faptice cum ar fi lipsa legilor corespunzătoare care să definească infracțiunea sau să permită remedieri civile, la procurori sau investigatori reticenți, la imunități care protejează anumite persoane sau instituții de acțiunea legii și la restricții procedurale, precum și la constrângeri practice cum ar fi lipsa de fonduri sau accesul la un avocat¹¹. În plus, acolo unde cazuri grele sau judecători slab pregătiți împiedică o jurisprudență corespunzătoare, justiția are de suferit. Atunci când investigatorii, procurorii și judecătorii au noțiuni preconcepute și prejudecăți în privința romilor, echitatea procedurilor este pusă în pericol.

Intersectarea formelor de discriminare

Diversele criterii de discriminare, cum ar fi discriminarea pe bază de etnie și de gen, sau de etnie și de vârstă, sau de etnie, gen și vârstă, sau dizabilitate, funcționează inter-relaționat. Femeile și fetele rome se pot confrunta cu forme multiple de discriminare de gen și de etnie. De exemplu, ele sunt în mod tipic responsabile de o parte importantă a muncii neplătite (îngrijire și activități casnice) în cadrul gospodăriei, cu acces foarte limitat la servicii de îngrijire a copilului, străduindu-se, în același timp, să obțină un venit din munca în afara gospodăriei. Răspunsul la formele multiple de discriminare rămâne o provocare majoră atât pentru politici cât și pentru jurisprudență.

9 European Union Agency for Fundamental Rights (FRA): European Union minorities and discrimination survey (EU MIDIS): Data in focus report - The Roma (Studiu privind minoritățile și discriminarea din Uniunea Europeană (EU MIDIS): Date din raport) (Budapesta, 2009).

10 FRA: Poverty and unemployment: The situation of Roma in 11 EU member states – Roma survey data in focus (Sărăcie și șomajul: situația romilor din 11 state membre UE – datele din studiul despre romi) (Luxembourg, 2014).

11 ERRC: An obstructed path: Roma and access to justice (O cale obstrucționată: romii și accesul la justiție), 10 Apr. 2001.

ABORDĂRI ȘI BUNE PRACTICI

Datorită răspândirii pe scară largă a discriminării, lupta împotriva acestora poate fi eficientă numai dacă se duce pe mai multe niveluri și cu mai multe instrumente: acțiuni legislative și juridice, programe și politici publice cum ar fi creșterea conștientizării, acțiuni afirmative și compensatorii pentru persoanele și grupurile care suferă de discriminare și implicarea activă a grupurilor sociale, ca parteneri sociali sau ca organizații ale societății civile.

Mai mult, acțiunile efective nu se pot concentra în mod exclusiv pe criteriile de discriminare; trebuie se să țină cont de contextul social și de realitățile vieții personale. În ceea ce privește romii, poate fi dificil să se convină asupra unei definiții cuprinzătoare a grupului social afectat, datorită diversității condițiilor de trai, practicilor culturale, limbilor, statutului economic și a altor caracteristici din toată Europa. Cu toate acestea, experiența discriminării este un fapt real, la fel ca și necesitatea întreprinderii de acțiuni.

Combaterea discriminării pe multiple domenii: abordarea OIM

Fundamentul legal al acțiunii OIM referitoare la discriminare se află în Convențiile și Recomandările internaționale (a se vedea [casetă 1](#) și [secțiunea privind Instrumentele legale OIM de mai jos](#)) care se referă la egalitate și ne-discriminare în lumea muncii. OIM evidențiază patru componente în lupta împotriva discriminării¹²:

- consolidarea legilor și promovarea aplicării lor eficiente;
- promovarea egalității de gen prin acțiuni globale integrate și coordonate;
- integrarea ne-discriminării și egalității în politicile naționale și în programele OIM de țară privind munca decentă; și
- dotarea mai bună a lucrătorilor și angajatorilor cu instrumente care să promoveze egalitatea la locul de muncă.

Recunoscând că discriminarea reprezintă o barieră majoră în realizarea muncii decente, OIM implementează o serie largă de activități de cooperare tehnică cu guvernanții și partenerii sociali și dezvoltă o serie de instrumente destinate să promoveze ne-discriminarea la angajare și în ocupare.

Îndrumări din legislația și de la organismele UE anti-discriminare

Statele Membre UE sunt constrânse de trei Directive: Directiva Egalității Rasiale (Directiva 2000/43/CE), Directiva Cadru de Angajare (Directiva 2000/78/CE) și Directiva privind Tratatul Egal la Angajare (Directiva 2006/54/CE) (a se vedea [secțiunea despre Instrumente legale](#)), precum și de angajamentul Uniunii de a lupta împotriva discriminării. Chiar dacă este obligatoriu în mod legal numai în Statele Membre ale UE, legislația și practicile UE privind discriminarea au influență în întreaga Europă.

12. ILO: Equality at work: Tackling the challenges - Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Egalitatea în muncă: abordarea provocărilor - Raport global ca urmare a Declarației OIM privind principiile și drepturile fundamentale în muncă), Raportul Directorului General, conferința internațională a muncii, a 96-a sesiune, Geneva, 2007.

La nivel național, Organismele pentru Tratatment Egal se ocupă de cazurile de discriminare, cu mai multă sau mai puțină eficiență. Într-un raport din 2011, de exemplu, Avocatul Suedez al Poporului pentru Egalitate a sesizat discriminarea și marginalizarea foarte răspândită a romilor în țară. Cu toate acestea, raportul sesizează și că romii raportează rareori cazuri de discriminare deoarece nu au încredere în autorități¹³.

În ianuarie 2014, Comisia Europeană, evaluând aplicarea directivelor anti-discriminare, a concluzionat că problemele specifice ale romilor derivă adesea din modul de aplicare a legislației la nivel regional sau local. Comisia a făcut eforturi, inclusiv la nivel local, ca să se asigure de aplicarea corectă a legislației anti-discriminare. Comisia evaluează probleme care îi sunt aduse în atenție și care pot să reflecte scăpări ale directivei. În acest context, se află în studiu o serie de investigații despre discriminarea romilor în ceea ce privește accesul la educație sau la locuință¹⁴.

Creșterea conștientizării și facilitarea accesului la justiție

Cunoașterea legilor și conștientizarea drepturilor sunt precondiții esențiale care trebuie îndeplinite pentru ca romii să-și poată realiza drepturile în cadrul legal. Măsurile luate de guvern pentru promovarea conștientizării drepturilor și cunoașterea mai bună a legii pot avea forme variate. **A se vedea caseta 2.**

Totuși, cele mai multe eforturi pentru creșterea conștientizării și facilitarea accesului la justiție sunt făcute de organizațiile societății civile. Activitățile acestora cuprind campanii de creștere a conștientizării și sesiuni de informare, firme juridice care oferă consultanță legală pro-bono, precum și litigii strategice însoțite de conștientizarea publicului și diseminarea informațiilor. Totuși, nu s-a câștigat prea multă experiență până acum din litigiile strategice de angajare referitoare la discriminarea romilor.

Caseta 2: Eforturile guvernului de promovare a drepturilor și cunoașterii legii printre romi

- Strategia Națională de Integrare a Romilor din Albania cuprinde o prevedere prin care se solicită informații și programe de formare pentru liderii comunității rome, instituțiile publice și ONG-uri, cu accent pe anti-discriminare și drepturi incluse în legislația muncii¹⁵.
- În Portugalia, a fost dezvoltat un mecanism online numit 'Rasismul pe Internet', care permite cetățenilor să facă reclamații privind discriminarea rasială¹⁶.
- În Ungaria, Ministerul Justiției și Aplicării Legii, împreună cu alte ministere a înființat o Rețea de Servicii Anti-Discriminare a Romilor cu scopul de a oferi consultanță legală gratuită romilor¹⁷.

13 Avocatul Poporului din Suedia pentru Egalitate: Roma rights: Discrimination, paths of redress and how the law can improve the situation of Roma (Drepturile romilor: discriminare, căi de redresare și cum poate legea să îmbunătățească situația romilor) (Ödeshög, DanagardLITTHO, 2011).

14 Comisia Europeană: Report on the implementation of the EU framework for national Roma integration strategies (Raport privind implementarea cadrului UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor) (Bruxelles, Uniunea Europeană, 2014).

15 Comisia Europeană: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Report on the implementation of the EU framework for national Roma integration strategies (Comunicarea din partea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul European Economic și Social și Comitetul de Regiuni: Raport privind implementarea cadrului UE pentru strategiile de integrare națională a romilor), Bruxelles, 17 iunie 2015, COM (2015) 299.

16 Comisia Europeană: Communication from the Commission to the European Parliament (Comunicarea din partea Comisiei către Parlamentul European), ibid.

17 ILO: Equality at Work: Tackling the challenges (Egalitatea în muncă: Abordarea provocărilor), op. cit.



Dezvoltarea capacității privind anti-discriminarea și diversitatea pentru persoanele oficiale din sistemul public

Formarea anti-discriminare este unul dintre mijloacele cele mai importante de îmbunătățire a auto-conștientizării, cunoașterii și abilităților persoanelor care se află în poziții de influențare a oportunităților celorlalți. Formarea are potențialul de a spori conștientizarea despre practicile discriminatorii și de a provoca atitudinile care au permis până acum discriminarea directă și indirectă. Toate instituțiile publice ar putea beneficia de dezvoltarea capacității pe problemele romilor, precum și de practicile care promovează ne-discriminarea, egalitatea, incluziunea și diversitatea. Câteva guverne europene au declarat obligatorie această formare pentru toți oficialii din guvern. [A se vedea caseta 3](#). Totuși, în țările cu cea mai mare populație romă, asemenea cursuri de formare sunt rare.

Caseta 3: Dezvoltarea capacității privind anti-discriminarea pentru oficialii din sistemul public

- ➔ În Marea Britanie, Irlanda, Olanda și Suedia formarea anti-discriminare este obligatorie pentru toți oficialii guvernamentali, cu accent pe cei care lucrează în serviciile cu contact direct și cei implicați în managementul resurselor umane și recrutare.
- ➔ În Portugalia, Înalta Comisie pentru Migrație a stabilit o echipă de 30 de formatori care se ocupă de creșterea conștientizării. Portugalia a dezvoltat un sistem de formare și de recomandări pentru media în probleme de etnicitate, migrație și religie¹⁸.

18 Comisia Europeană: Communication from the Commission to the European Parliament (Comunicarea din partea Comisiei către Parlamentul European), op. cit.

- În Suedia, Comisia împotriva atitudinii anti-țigănești a editat materiale educative destinate școlilor pentru combaterea rasismului și discriminării¹⁹.
- În Italia, Portugalia, Spania și România prin proiectul transnațional NET-KARD s-au dezvoltat o serie de ghiduri practice de luptă împotriva discriminării romilor pentru avocați, poliție, asociații de romi și profesioniști din media²⁰.

Accesul la servicii și abordările pro-active ale egalității

Așa cum s-a subliniat, legislația trebuie însoțită de alte măsuri care să combată discriminarea în mod eficient. Recunoscând această necesitate, Convenția OIM nr. 111 a cerut Statelor membre să adopte și să implementeze politici naționale de egalitate de șanse și tratament în vederea eliminării discriminării. Statele trebuie să stabilească o politică cu multiple fațete, care să includă nu numai eliminarea legilor și practicilor discriminatorii, dar să și colaboreze cu partenerii sociali și organismele relevante, să ia măsuri pozitive și active, să sporească conștientizarea și coordonarea eforturilor anti-discriminare din diverse politici publice. În unele cazuri, au fost create anumite instituții și agenții guvernamentale care să se ocupe de discriminarea împotriva romilor și a altor minorități. Așa s-a întâmplat în Republica Cehă prin Agenția de Incluziune socială, precum și prin Comisia Ministerială pentru Romi din România. În Marea Britanie, sarcina de promovare a egalității rasiale se aplică tuturor autorităților publice. [A se vedea caseta 4](#)

Caseta 4: Legea Relațiilor Rasiale din Marea Britanie din 2000

În Marea Britanie, amendamentele la Legea Relațiilor Rasiale din 2000 au stabilit sarcini pozitive pentru anumite autorități publice care să promoveze egalitatea rasială. Legea le solicită să aibă în vedere necesitatea de:

- eliminare a discriminării nelegale; și
- promovare a egalității de șanse și bune relații între persoanele din diverse grupuri rasiale.

Legea desemnează sarcini specifice pentru autoritățile publice, inclusiv etape practice obligatorii spre îndeplinirea obligației generale. Acestea cuprind de exemplu, pregătirea și publicarea Schemei de Egalitate de Rasă care explică modul în care autoritatea își planifică realizarea propriilor obligații, sau își implementează metode de monitorizare etnică și de prevenire a practicilor discriminatorii ale angajatorilor.

Prin desemnarea unei obligații pozitive organismelor publice, legea le solicită să țină cont de inegalitățile de rasă atunci când se dezvoltă politici, se furnizează servicii, se stabilesc ținte și se măsoară performanțe. Se mai solicită ca organismele de audit și de inspecție să ia în considerație inegalitatea rasială atunci când monitorizează efectuarea unui program. În practică, acest lucru înseamnă că autoritățile publice trebuie să ia în considerare egalitatea rasială ca parte a muncii lor de zi cu zi²¹.

19 Comisia Europeană: Communication from the Commission to the European Parliament (Comunicarea din partea Comisiei către Parlamentul European), ibid.

20 Fundacion Secretariado Gitano: NET-KARD Project (fără an).

21 ERRC: Equality principles: Examples of good practices outside Southeastern and Central Europe (Principiile egalității: exemple de bune practici în afara Europei Centrale și de Sud-est), 2007.

Numeroase inițiative non-guvernamentale se concentrează pe participarea copiilor romi la școală, precum și pe promovarea succesului lor la toate nivelurile sistemului de învățământ. Un exemplu semnificativ este Fondul de Educație a Romilor care a furnizat fonduri în 14 țări pentru a spori participarea romilor la toate nivelurile de învățământ. Fondul contribuie și la procesul de reformă curriculară, la îmbunătățiri ale calității școlilor și la sprijinirea învățământului nesegregaționist.

Conștientizarea discriminării în rândul angajatorilor

Întreprinderile trebuie să joace un rol central în eliminarea discriminării împotriva tinerelor și tinerilor romi. Prin adoptarea de politici corecte de angajare și acțiuni pozitive, angajatorii nu numai că asigură oportunități oamenilor, dar ajută și la combaterea stereotipurilor negative. Totuși, angajatorii, ca și ceilalți actori sociali nu sunt imuni la discriminarea generalizată din societățile în care acționează. Astfel, primul pas în atragerea sprijinului angajatorilor pentru ne-discriminare este creșterea conștientizării. Guvernele, asociațiile angajatorilor și ONG-urile, toate au un rol important de jucat.

Caseta 5: Inițiative de atragere a angajatorilor pentru asigurarea corectitudinii față de romi

În Republica Cehă, serviciul pentru romi al ONG-ului IQ din Brno a creat un proiect care să combată discriminarea în muncă împotriva romilor și altor minorități etnice. Proiectul, care s-a desfășurat în perioada 2007 – 2013, a acordat titlul de 'Angajator Prietenos cu Etniile' celor care au adoptat principiul tratamentului egal și care nu au discriminat candidații la un loc de muncă și nici angajații, pe baza originii lor etnice²². Proiectul a dat romilor un semnal clar că există angajatori care le dau o șansă corectă. Proiectul s-a adresat atât sectorului non-profit și privat cât și celui guvernamental și a inclus măsuri pentru îmbunătățirea angajării romilor și sprijinirea lor în căutarea unui loc de muncă.

În Finlanda mai mulți angajatori au semnat o Cartă a Diversității, un model de monitorizare a discriminării care a fost testat la locul de muncă. O parte a acestui efort a însemnat și distribuirea de materiale pentru creșterea conștientizării (precum broșura *Să angajez un rom?*)²³.

Exemplu conducător: instituțiile publice cu rol de modele

Guvernele trebuie să fie îndemnate să practice aceleași politici de angajare pe care întreprinderile private sunt încurajate să le urmeze. Acționând în acest fel, guvernele pot prelua conducerea în tratamentul egal și pot face din instituțiile publice modele de anti-discriminare. Stabilirea țințelor de angajare și a cotelor pentru grupurile vulnerabile s-a dovedit a putea depăși dezavantajele dintr-un anumit context. Auditurile de diversitate ale organismelor de stat pot detecta prejudecăți și, realizate într-o manieră participativă, pot ajuta la inițierea procesului de schimbare în cadrul întreprinderilor. Până acum guvernele din Europa Centrală și de Est nu și-au asumat pe deplin funcția de model al incluziunii romilor.

Guvernele pot încuraja o mai mare incluziune prin achiziții publice. Impunerea și aplicarea prevederilor de egalitate în contracte pentru toate companiile care aplică pentru licitații

22 IQ Roma Servis: Home Page(Pagina de început) (fără an).

23 Comisia europeană: Communication from the Commission to the European Parliament(Comunicarea de la Comisie către Parlamentul European), op. cit.; Finnish Business Society (FIBS): Diversity charter Finland(Carta Diversității, Finlanda) (fără an).

guvernamentale creează un stimulent puternic pentru adoptarea politicilor active de ne-discriminare. Experiența din SUA și Marea Britanie a arătat că asemenea practici reprezintă un mecanism eficient pentru ca numai companiile care pot dovedi că respectă principiile de corectitudine și tratament egal să aibă acces la resursele publice²⁴.

Organisme de egalitate

Organismele de egalitate pot să ajute la combaterea discriminării dacă au resurse bugetare corespunzătoare, personal și instrumente, cum sunt stimulentele și sancțiunile. [A se vedea caseta 6.](#)

Caseta 6: Comisia de Egalitate pentru Irlanda de Nord

În Irlanda de Nord, Agenția de Ocupare Corectă (numită acum Comisia de Egalitate pentru Irlanda de Nord) dispune de multe autorități care să investigheze, să ofere stimulente și să impună sancțiuni care să trateze discriminarea angajatorilor. Folosirea unei combinații de stimulente financiare și persuasiuni morale, a determinat angajatorii să asigure un tratament egal și să aplice proceduri bine definite de monitorizare a îndeplinirii. Aceste măsuri au ajutat la promovarea schimbării de atitudine atât a angajatorilor din sectorul public, cât și din cel privat²⁵.

O serie de organisme de egalitate au elaborat Coduri de Practică care să ajute angajatorii în dezvoltarea de politici de oportunități egale de angajare la locul de muncă²⁶. Aceste coduri se referă la problemele de recrutare și selecție, formare, promovare, proceduri disciplinare pentru hărțuire rasială, demisie și concediere, precum și de respectare a necesităților culturale și religioase. Asemenea baze de date pro-actives ajută la crearea cadrului în care angajatorii să recunoască obligația de a implementa politici egale de ocupare.

24 ERRC: Equality Principles(Principiile egalității), op. cit.

25 ERRC: Equality Principles(Principii egalității), ibid.

26 ILO: Equality at Work: Tackling the challenges(Egalitatea în muncă: abordarea provocărilor), op. cit.

RECOMANDĂRI

Guvernele trebuie:

- **Să aplice standardele internaționale privind non-discriminarea și prevederile de tratament egal** din standardele relevante OIM și standardele Consiliului European, incluzând cerințele standardelor în legislația națională și stabilind un program național prin care să realizeze respectarea acestora, care să cuprindă obiective cantitative și limite de timp.
- **Să identifice organizațiile locale rome și pro-rome și să le traseze sarcina de a asigura asistență/formare legală pentru populația romă**, cu accent pe drepturile statutare și accesul la justiție prin acțiuni individuale și colective.
- **Să angajeze, să formeze și să promoveze tinere și tineri romi, realizând astfel corectarea reprezentării scăzute a romilor în locurile de muncă din guvern** – Guvernele trebuie să susțină obligațiile pozitive ale organismelor de stat în promovarea echității și ne-discriminării dând exemplu, adică practicând aceleași politici pe care guvernele le încurajează în cazul întreprinderilor private. Abordările cuprind:
 - Corectarea efectelor discriminării din trecut prin utilizarea obiectivelor de angajare, cote, preferințe pentru a da romilor o marjă în competiția de ocupare în sectorul public;
 - Combaterea stereotipurilor negative prin acordarea unor roluri vizibile romilor în implementarea programelor publice, cum ar fi lucrări publice, acordarea de servicii de sănătate și servicii sociale, în special programe de relevanță deosebită pentru populația romă, în calitate de mediatori, asistenți sociali, ajutoari de profesori și profesori.
- **Să creeze o cultură a ne-discriminării în cadrul agențiilor guvernamentale** –
 - Să formuleze, să afișeze și să publice coduri de conduită care necesită ne-discriminare și tratament egal, inclusiv pentru etnie și gen;
 - Să asigure formarea obligatorie pentru angajații agențiilor care să pună în practică aceste valori;
 - Să implementeze cu regularitate evaluări ale diversității de politici și agenții (Auditul Participativ de Gen al OIM oferă un model pentru asemenea evaluări);
 - Să măsoare în mod regulat satisfacția beneficiarilor privind programele publice cu adresare directă către populația romă; și
 - Să stabilească criterii cheie de ne-discriminare și tratament egal pentru evaluarea personalului din agenții.
- **Să ceară angajatorilor să recruteze, să formeze și să promoveze romi** --
 - Să definească ne-discriminarea la angajare și promovarea ca Responsabilitate Socială Corporativă (CSR);
 - Să creeze stimulente pentru angajatorii care angajează romi, sub formă de subvenții, credite fiscale, cote și reguli de achiziție; și
 - Să asigure recunoaștere pozitivă pentru angajatorii care practică tratament egal și să devăluie identitatea celor cu istoric de discriminare ("nume, vină, blam").
- **Să stabilească, să analizeze și să disemineze cazurile de acțiuni legale de succes împotriva discriminării.**

INSTRUMENTE ȘI RESURSE



Instrumente legale OIM

Standardele internaționale de muncă sunt instrumentele elaborate de constituenții OIM (guverne, organizații ale angajatorilor și ale lucrătorilor). Standardele stabilesc principiile de bază și drepturile în muncă. Acestea pot fi sub formă de Convenții, care sunt obligatorii din punct de vedere legal, tratate internaționale, dacă au fost ratificate de statele membre, sau recomandări, care servesc drept îndrumare neobligatorie cu detalii de aplicare a Convențiilor. Recomandările pot fi și instrumente de sine stătătoare, fără legătura cu vreo convenție.

Consiliul de Administrație OIM a stabilit opt Convenții ca fiind fundamentale, deoarece cuprind principiile și drepturile fundamentale în muncă: libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă; eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie; abolirea efectivă a muncii copiilor; și eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și ocuparea²⁷. Multe standarde de muncă pot fi utile în sprijinirea integrării romilor; într-adevăr, multe instrumente se referă la grupurile vulnerabile de pe piața muncii și cuprind prevederi în acest sens.

Convenția privind remunerarea egală, 1951 (Nr. 100)

Convenția privind Remunerarea Egală solicită țărilor membre să promoveze și să asigure aplicarea pentru toți lucrătorii a principiului remunerării egale pentru bărbați și femei la muncă egală și muncă de valoare egală. Ratele de remunerare trebuie stabilite fără discriminare bazată pe sex.

²⁷ Cele opt Convenții OIM fundamentale sunt: 1. Convenția privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 (nr.87); 2. Convenția privind dreptul de organizare și negociere colectivă, 1949 (nr. 98); 3. Convenția privind muncă forțată, 1930 (nr. 29); 4. Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 (nr. 105); 5. Convenția privind vârsta minimă de angajare, 1973 (nr. 138); 6. Convenția privind cele mai rele forme de muncă a copilului, 1999 (nr. 182); 7. Convenția privind remunerarea egală, 1951 (nr. 100); 8. Convenția privind discriminarea (angajare și ocupare), 1958 (nr. 111)

Conceptul de remunerare egală pentru muncă de valoare egală are nevoie de un mijloc de măsurare și de comparare a diferitelor locuri de muncă, pe baza unor criterii obiective, precum abilitățile, condițiile de muncă, responsabilitățile și efortul.

Convenția privind discriminarea (angajare și ocupare), 1959 (Nr. 111)

Scopul Convenției nr. 111 este de a proteja toate persoanele împotriva discriminării la angajare și ocupare pe bază de rasă, culoare, sex, religie, opinii politice, origine națională și origine socială, cu posibilitatea de extindere a protecției pentru discriminarea pe baza altor criterii. Nicio prevedere din Convenție nu-i limitează domeniul în ceea ce privește persoanele sau ramurile de activitate.

Această Convenție interzice discriminarea pe baza a șapte criterii inclusiv rasa și cuprinde atât discriminarea directă cât și cea indirectă. Convenția cuprinde toți lucrătorii, fie că sunt lucrători din sectorul public sau privat, fie că lucrează în economia formală sau informală. Cuprinde și liber profesioniștii. Cuprinde toate aspectele legate de angajare și ocupare, inclusiv accesul la muncă și formare profesională și la anumite ocupații, precum și termenii și condițiile de muncă.

Convenția privind politicile de ocupare, 1964 (Nr. 122)

Acest instrument stabilește ocuparea integrală, productivă și liber aleasă ca politică activă și scop major al statelor membre. Politica de ocupare trebuie să aibă ca obiectiv asigurarea muncii pentru cei care sunt disponibili și caută de lucru (adică să creeze oportunități de muncă) și să permită lucrătorilor să-și aleagă în mod liber activitatea de muncă și să aibă oportunitatea unui loc de muncă, indiferent de rasă, culoare, sex, religie, opinii politice, origine națională sau origine socială.

Convenția privind vârsta minimă, 1973 (Nr. 138)

Această Convenție stabilește 18 ani ca vârsta minimă la care o persoană se poate angaja în muncă fără să-i dăuneze sănătății, securității sau moralei. Dacă munca sau angajarea protejează sănătatea, securitatea și asigură persoanei instruirea corespunzătoare sau formarea profesională, atunci guvernele, prin consultarea organizațiilor patronale și celor ale lucrătorilor, pot stabili limita la 16 ani. Altfel, vârsta minimă nu poate fi mai mică de 15 ani, sau în cazuri particulare în care instituțiile de învățământ și economia unei țări sunt subdezvoltate, se poate stabili la 14 ani.

Convenția privind cele mai rele forme de muncă a copilului, 1999 (Nr. 182)

Această Convenție se aplică copiilor sub vârsta de 18 ani și interzice formele de muncă ce includ sclavia, traficul de persoane, prostituția sau producerea de pornografie, traficul de droguri și munca dăunătoare sănătății, securității și moralei unui copil.

Recomandarea privind tranziția de la economia informală la cea formală, 2015 (Nr. 204)

Această Recomandare recunoaște că majoritatea oamenilor intră în economia informală nu din alegere proprie, ci datorită lipsei unor oportunități din economia formală și datorită absenței oricăror altor mijloace de trai. Standardul de muncă oferă strategii și îndrumări practice privind politicile și măsurile care facilitează tranziția către economia formală și solicită abordări integrate într-o serie de domenii de politici.

Instrumente ale Organizației Națiunilor Unite

Convenția Națiunilor Unite cu privire la drepturile civile și politice (ICCPR), 1966

ICCPR obligă statele să respecte drepturile civile și politice ale persoanelor. Acest lucru este monitorizat de Comitetul Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului, care este un organism separat al Consiliului Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului. Statele trebuie să raporteze inițial la un an după adoptarea convenției și apoi ori de câte ori solicită Comitetul (de obicei din patru în patru ani).

Articolul 27 este de o deosebită importanță pentru romi: “În acele state în care există minorități etnice, religioase sau lingvistice, persoanelor care aparțin acestor minorități nu trebuie să li se interzică dreptul, în comunitate împreună cu alți membri ai grupului, să se bucure de cultura lor, să profeseze și să practice propria lor religie sau să își folosească limba proprie”.

Convenția Națiunilor Unite cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale (ICESCR), 1966

ICESCR obligă statele să acționeze progresiv spre garantarea drepturilor economice, sociale și culturale, inclusiv drepturile în muncă, dreptul la sănătate și la educație, precum și dreptul la un standard adecvat de viață. Acest lucru este monitorizat de Comitetul Națiunilor Unite privind drepturile economice, sociale și culturale.

Articolul 6 al Convenției recunoaște dreptul la muncă, definit ca oportunitatea oricărei persoane de a-și câștiga existența prin libera alegere a muncii acceptate. Statele trebuie să garanteze accesul egal la muncă și să protejeze lucrătorii împotriva lipsirii nedrepte de muncă. Statele trebuie să prevină discriminarea la locul de muncă și să asigure accesul pentru cei dezavantajați.

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (ICERD), 1969

Această Convenție obligă membrii săi să elimine discriminarea rasială și să promoveze înțelegerea între toate rasele. Acest lucru este monitorizat de Comitetul privind eliminarea discriminării rasiale (CERD). Articolul 1 al Convenției definește “discriminarea rasială” drept “orice diferență, excludere, restricție sau preferință bazată pe rasă, culoare, descendență sau origine națională sau etnică, ce are ca scop sau efect anularea sau alterarea recunoașterii, stăpânirii sau exercitării, din perspectivă egală, a drepturilor umane și libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural sau din alt domeniu al vieții publice”.

Articolul 2 al Convenției condamnă discriminarea rasială și obligă părțile să întreprindă, cu toate mijloacele necesare și fără întârziere, o politică de eliminare a discriminării rasiale sub toate formele. De asemenea, obligă părțile să promoveze înțelegerea între toate rasele. În acest scop, Convenția solicită ca semnatarii:

- să nu practice discriminarea rasială în instituțiile publice
- să nu “sponsorizeze, să nu aperse sau să nu sprijine” discriminarea rasială
- să revizuiască politicile existente și să amendeze sau să le revoce cele care determină sau perpetuează discriminarea
- să interzică “prin toate mijloacele adecvate, inclusiv legislație,” discriminarea rasială prin persoane și organizații din cadrul jurisdicției lor
- să încurajeze grupurile, mișcările și alte mijloace care elimină barierele dintre rase și descurajează diviziunea rasială.



Părțile sunt obligate “când circumstanțele o cer” să utilizeze politici de acțiuni afirmative pentru anumite grupuri rasiale care să garanteze că acestea “se pot bucura pe deplin și în mod egal de drepturile omului și de libertățile fundamentale”. Totuși, aceste măsuri trebuie să fie limitate și “în niciun caz nu trebuie să atragă drept consecință menținerea drepturilor inegale și separate pentru diverse grupuri rasiale după ce s-au atins obiectivele pentru care au fost luate”.

Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeii (CEDAW), 1979 Convenția definește discriminarea împotriva femeii drept “orice diferență, excludere sau restricție făcută pe baza sexului, care are ca efect sau scop alterarea sau anularea recunoașterii, stăpânirii sau exercitării de către femeie, indiferent de statutul marital, pe baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor și libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu”.

În ceea ce privește corelarea discriminării pe baza de gen cu discriminarea pe baza altor criterii, concluziile CEDAW de la cea de a 45-a sesiune sunt următoarele: “a fost o largă recunoaștere a faptului că diverse tipuri de discriminare nu afectează întotdeauna femeile și bărbații în același mod. Mai mult, discriminarea de gen poate fi intensificată și facilitată de alte forme de discriminare. S-a recunoscut tot mai mult că, fără o analiză de gen a tuturor formelor de discriminare, inclusiv formele multiple de discriminare, și, în special, în acest context, discriminarea rasială, xenofobia și intoleranța legată de aceasta, violări ale drepturilor omului pentru femei, pot scăpa nedetectate, iar remediile care combat rasismul pot să nu răspundă nevoilor femeilor și ale fetelor. De asemenea, este important ca eforturile care se adresează discriminării de gen să cuprindă abordări pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea rasială”.

Instrumente și Resurse ale Consiliului Europei

Carta Europeană privind limbile regionale și ale minorităților, 1992

Această carte are ca scop protejarea și promovarea limbilor istorice, regionale sau minoritare din Europa, menținerea și dezvoltarea tradițiilor culturale și moștenirilor europene, precum și respectarea dreptului de a folosi o limbă regională sau minoritară în viața publică sau privată.

Convenția Cadru pentru protejarea minorităților, 1995

Această Convenție asigură îndrumări legale Statelor privind protecția minorităților. Articolul 4 afirmă dreptul la egalitate în fața legii pentru minoritățile naționale și interzice orice formă de discriminare. De asemenea, declară că trebuie promovată egalitate deplină și efectivă în orice domeniu al vieții economice, sociale, politice, publice și culturale. Evaluarea implementării este responsabilitatea Comitetului de Miniștri ai Consiliului Europei care este sprijinit de Comitetul Consultativ. În evaluările lor, Comitetul face adesea vizite în diferite țări și se întâlnește cu societatea civilă și cu autoritățile politice.

Participarea tinerilor romi: bune practici de la nivel local la nivel european

Publicarea Planului de Acțiune a Tinerilor Romi de către Departamentul de Tineret al Consiliului Europei are drept scop oferirea de exemple de participare a tinerilor romi, prin care să se conteste prejudecățile existente și larg răspândite legate de participarea romilor.

Publicația poate fi folosită ca instrument de către tinerii politicieni pentru crearea de noi spații și de suport pentru noi inițiative care să dezvolte creativitatea tinerilor romi și dorința lor de a avea o poziție activă în promovarea identității lor ca oameni tineri, ca romi și ca cetățeni. Planul poate constitui și o sursă de inspirație pentru mulți lucrători tineri, activiști și lideri, cu scopul de a începe sau de a continua această muncă de incluziune socială și de combatere a discriminării.

■ <http://www.coc.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action>

Instrumentele Uniunii Europene

Legislația primară UE

Sursele primare, sau legislația primară, provin în principal de la Tratatul de constituire a UE, și anume Tratatul privind UE și Tratatul de Funcționare a UE. Legislația primară UE conține numeroase interziceri ale discriminării care, în anumite condiții, se adresează unor aspecte particulare ale principiului general al egalității. Exemplele se referă la interzicerea oricărei discriminări pe criterii de naționalitate (Articolul 18 TFEU) și tratament diferențiat pe criterii de gen, rasă, origine etnică, religie sau credințe, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală (Articolul 10 TFEU).

Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (la origine Tratatul de la Roma, 1958)

Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene (2007) este unul dintre cele două Tratamente primare ale Uniunii Europene, împreună cu Tratatul privind Uniunea Europeană (TEU). La origine cunoscut ca Tratatul de la Roma, TFEU formează baza detaliată a legislației UE, stabilind domeniului de autoritate a UE de a da legi și principiile de lege din domeniile în care funcționează legislația UE.

Articolul 2 al acestui Tratat declară egalitatea ca valoare fundamentală a Uniunii Europene. Articolul 10 interzice discriminarea pe baza originii etnice sau rasiale. Articolul 13 permite Consiliului să întreprindă acțiunile necesare pentru a combate discriminarea pe bază de sex, origine etnică sau rasială, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientarea sexuală.

Tratatul de la Lisabona, 2009

Tratatul de la Lisabona subliniază valorile fundamentale ale UE, de respect pentru demnitatea umană, de egalitate și respect pentru drepturile omului, inclusiv drepturile persoanelor care aparțin minorităților, în conformitate cu instrumentele pentru drepturile omului. În momentul în care a intrat în vigoare Tratatul de la Lisabona în 2009, acesta a schimbat statutul Cartei Drepturilor Fundamentale și l-a transformat într-un document cu valoare de lege obligatorie. Tratatul întărește implicarea UE în progresul social și drepturile sociale. Printre noile obiective sociale ale UE sunt: starea de bine a oamenilor, angajarea tuturor și progresul social, lupta împotriva excluderii sociale și discriminării, promovarea justiției și eradicarea sărăciei.

Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene, 2000

Această Cartă stabilește anumite drepturi politice, sociale și economice pentru cetățenii și rezidenții UE. Carta a intrat în vigoare pe deplin odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Roma din 2009. Carta menționează trei categorii de drepturi și libertăți: demnitate, libertate, egalitate, solidaritate, drepturile cetățenilor și justiție. Articolul 21 (1) interzice discriminarea pe bază de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, trăsături genetice, limbă, sau apartenență la minorități naționale. Conform articolului 51, "Prevederile Cartei se adresează instituțiilor, organismelor, birourilor și agențiilor Uniunii (...) și Statelor Membre numai atunci când acestea implementează legislația UE". "Carta nu-și extinde domeniul de aplicare a legislației Uniunii în afara puterii Uniunii și nici nu stabilește vreo putere sau sarcină nouă pentru Uniune".

Directivele UE

Directiva Egalității Rasiale, 2000/43/CE

Această Directivă solicită ca în legislația națională să fie scoasă în afara legii discriminarea directă și indirectă pe baza originii rasiale sau etnice. Sarcina probării faptei revine părții acuzate, iar domeniul de aplicare a acestei legislații cuprinde angajarea, educația, îngrijirea sănătății și accesul la bunurile și serviciile vitale. De asemenea, se solicită Statelor să creeze agenții speciale cu funcții de observare, investigare și consultanță.

Directiva privind tratament egal la angajare, 2000/78/CE

Această Directivă stabilește cerințele minime pentru interzicerea discriminării pe baza religiei și a credinței, a vârstei, dizabilității și orientării sexuale. Se referă la domeniul angajării și ocupării, formării profesionale și apartenenței la organizații patronale sau sindicale.

Directiva referitoare la șanse egale și tratament egal al bărbaților și femeilor la angajare și în muncă, Directiva 2006/54/CE

Această Directivă reglementează implementarea principiului șanselor egale și tratamentului egal pentru bărbați și femei în chestiuni legate de angajare și de muncă.

Alte instrumente

Recomandările Consiliului privind Integrarea Eficientă a Romilor în Statele Membre 2013

Aceasta este primul instrument soft de lege privind romii și se referă la integrarea socială și economică care să depășească diferența dintre romi și ne-romi. Lupta împotriva discriminării este o măsură cheie în plan orizontal din cadrul Recomandării. Se dau îndrumări privind măsurile efective care trebuie legiferate în câteva domenii cum ar fi educația, munca, locuințele și îngrijirea sănătății. Pentru educație, sunt menționate printre altele: politici care să stopeze segregarea, să reducă părăsirea timpurie a școlii, să asigure metode de predare adecvate și să mărească cea de a doua șansă. În ceea ce privește munca, măsurile propuse cuprind: sprijin pentru prima experiență de muncă și formare profesională; acces egal la serviciile publice principale; liber-profesionismul și f și eliminarea discriminării. Alte domenii menționate în Recomandare sunt abilitarea, reducerea sărăciei și protecția femeilor și copiilor romi.

■ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32013H1224\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32013H1224(01))

Comunicare din partea comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul European Economic și Social și Comitetul Regiunilor

Evaluarea implementării Cadrului UE pentru Strategii Naționale de Integrare a Romilor și Recomandarea Consiliului privind măsuri efective de Integrare a Romilor în Statele Membre – 2016. COM (2016) 424, 27 iunie 2016

■ http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/roma-report-2016_en.pdf

CAPITOLUL TREI

SECURITATEA SOCIALĂ ȘI MUNCA DECENTĂ

CONSIDERAȚII GENERALE

Securitatea socială asigură membrilor unei societăți protecție împotriva riscurilor economice cauzate de vârstă, accidente de muncă, șomaj, maternitate. Securitatea socială cuprinde atât scheme de reducere a sărăciei care sunt finanțate de la bugetul general (asistență socială) și acoperă deseori mijloacele de trai, cit și scheme care sunt finanțate din contribuții și sunt menite să înlocuiască salariile pierdute (asigurări sociale). Sistemele de securitate socială asigură și accesul la servicii de sănătate de bază, în funcție de necesități și/sau statut de asigurat. Prin contribuția la starea de bine a lucrătorilor și a familiilor acestora, securitatea socială promovează stabilitatea socială și productivitatea economică. În țările CEE, îmbătrânirea rapidă a populației pune sistemele de securitate socială sub stres financiar. Populația romă tânără reprezintă o parte semnificativă a celor nou intrați pe piața muncii și care reprezintă potențiali contributori la securitatea socială.

În practică, nivelurile ridicate de șomaj și angajare informală exclud majoritatea romilor de la schemele de asigurări sociale contributive. În același timp, accesul la asistență socială necontributivă este restricționat de proceduri administrative complicate; alfabetizarea precară, lipsa informațiilor, inabilitatea de a întocmi documentele necesare, reprezentând o caracteristică a multor familii rome, precum și discriminarea la nivelul furnizorilor de servicii. Datorită rolului pozitiv al securității sociale în stimularea productivității naționale, excluderea de la sistemul de securitate socială împiedică și asupra dezvoltării economice.

În țările CEE, romii sunt deseori considerați primii beneficiari ai sistemului de asistență socială. Cu toate acestea, în timp ce gospodăriile rome sunt disproporționat de sărace, cele mai sărace gospodării nu sunt rome. În Ungaria, de exemplu, acestea constituie un sfert dintre cele sărace, iar în România și Bulgaria, în jur de 40%¹. Astfel, extinderea securității sociale la toate gospodăriile nevoiașе este o chestiune la care organizațiile rome și susținătorii acestora se pot alia și pot forma asociații mai mari.

1 Z. Ferge, K. Tausz, și A. Darvas: *Combating Poverty and Social Exclusion: Volume 1* (Combaterea sărăciei și excluderii sociale: volumul 1) (Budapesta, International Labour Office, 2002); Rural Poverty Portal: *Rural poverty in Europe* (Sărăcia rurală în Europa) (fără an).

CE ESTE SECURITATEA SOCIALĂ?

Securitatea socială este protecția pe care o societate o asigură membrilor ei împotriva sărăciei (asistența socială) și pierderii salariului, datorate fie lipsei unui loc de muncă, fie bolii, maternității, bătrâneții, invalidității, accidentării în muncă sau lipsei persoanei întreținător (asigurarea socială). Așa cum se reflectă în Declarația de la Philadelphia (1944) și în Recomandarea de Securitate a Venitului (1944, nr. 67), Statele membre OIM au stabilit că securitatea socială este atât o necesitate socială și economică, cât și un drept al omului. Această viziune este afirmată odată în plus în Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948) și în Convenția Internațională privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale (1966). În ultimii ani, această convingere a fost reafirmată și consolidată de Rezoluția și Concluziile Conferinței Internaționale a Muncii din 2011, unde extinderea schemelor de securitate socială a fost recunoscută ca o prioritate a creșterii economice echitabile, coeziunii sociale și muncii decente pentru toate femeile și toți bărbații². Drept consecință, un an mai târziu, Conferința a adoptat un nou standard internațional de securitate socială, Recomandarea privind Nivelurile Minime de Protecție Socială 2012 (nr. 202), cuprinzând “îndrumări pentru Statele membre în construirea de Niveluri Minime de Securitate Socială în cadrul sistemelor cuprinzătoare de securitate socială” care asigură fiecărui rezident o protecție de bază.

Caseta 1: Niveluri de protecție socială

Nivelurile de protecție socială sunt definite la nivel național ca seturi de garantare a securității sociale de bază destinate prevenirii sau atenuării sărăciei, vulnerabilității și excluderii sociale. Nivelurile naționale de securitate socială trebuie asigurate tuturor rezidenților și tuturor copiilor, așa cum sunt definiți în legislația și regulamentele naționale și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele patru garanții de securitate socială, definite la nivel național:

- (a) accesul la îngrijire medicală de bază, inclusiv îngrijirea maternității;
- (b) securitatea venitului de bază pentru copii, care să asigure accesul la nutriție, educație, îngrijire și celelalte bunuri și servicii;
- (c) securitatea venitului de bază pentru persoanele de vârstă activă care nu pot câștiga un venit suficient, în special în cazuri de boală, șomaj, maternitate și dizabilitate; și
- (d) securitatea venitului de bază pentru persoanele în vârstă.

2 Organizația Internațională a Muncii (OIM): Resolution concerning the recurrent discussion on social protection (social security) (Rezoluția privind discuția recurentă de protecție socială (securitate socială)), Conferința Internațională a Muncii, a100-a Sesiune, Geneva, 2011; ILO: Sixth item on the agenda: A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (social security) under the follow-up to the 2008 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (Chestiunea șase din agendă: discuția recurentă privind obiectivul strategic de protecție socială (securitate socială) ca urmare a Declarației OIM din 2008 privind Justiția Socială pentru o Globalizare Corectă), Raportul Comitetului pentru Discuția Recurentă privind Protecția Socială, Raportul Prevederilor nr. 24, Conferința Internațională a Muncii, A 100-a Sesiune, Geneva, 2011 și reprodușă în Partea I a acestei publicații. Rezoluția și Concluziile au fost adoptate după discuția ILO: Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (Discuția recurentă privind protecția socială (securitatea socială) în cadrul Declarației OIM de Justiție Socială pentru o Globalizare Corectă), Raport VI, Conferința internațională a Muncii, a100-a Sesiune, Geneva.

Bariere în proiectarea programului și criteriilor de eligibilitate

Nivelurile scăzute de angajare formală împiedică participarea romilor la schemele de pensii naționale și asigurări de sănătate unde eligibilitatea se face pe baza contributivității. În Statele Membre UE, romii se declară eligibili pentru pensiile contributive de bătrânețe în proporție mult mai mică decât ceilalți³. Cele mai mari diferențe sunt în Bulgaria (36% versus 58%), România (27% versus 76%), Grecia (29% versus 76%), Italia (38% versus 76%) și Franța (38% versus 91%). În ceea ce privește asigurarea de sănătate, mai puțin de 40 la sută dintre romi au asigurare în Albania, România, și Moldova.⁴

Criteriile restrictive de eligibilitate pentru necontributivitate în bani exclud mulți romi și familiile lor nevoiaș⁵. Unele țări balcanice îi exclud pe cei care dețin un imobil sau bunuri mobile, participă într-o formă de muncă plătită sau primesc comisioane. Cerințele pentru o adresă permanentă și cetățenie constituie alte bariere care îi exclud pe refugiați și persoanele strămutate. Asemenea criterii afectează romii care nu au locuințe stabile și fac parte din diaspora strămutată ca rezultat al conflictelor din Balcani⁶. Romii care trăiesc în așezări îndepărtate, izolate, cu acces dificil la serviciile de bază (birouri publice, transport, spitale) au accesul și mai limitat la asigurări sociale.

Dacă asistența socială nu este asociată cu venitul din muncă, atunci oamenii pot fi descurajați să caute un loc de muncă în economia formală, mai ales dacă lucrează pe salariul minim pe economie sau cu normă parțială de lucru⁷. Pentru cei cu poziții slabe pe piața muncii, obligativitatea înregistrării poate să-i facă să ascundă activitățile informale.

3 Agenția Europeană pentru Drepturile Fundamentale (FRA): Roma pilot survey (Studiu pilot asupra romilor), 2011. În plus, aproape 80 la sută din cei strămutați intern în Serbia nu au făcut cerere de pensie, în comparație cu 45 la sută dintre cei care nu au fost strămutați. Idzerda, I. et al: "Access to primary healthcare services for Roma population in Serbia: A secondary data analysis (accesul la serviciile medicale primare pentru populația romă din Serbia)", în BMC International Health Human Rights (Vol. 11, 2011).

4 PNUD, Banca Mondială, Comisia Europeană: Roma regional survey (Studiu regional privind romii), 2011

5 Banca Mondială: Social safety nets in the Western Balkans: Design, implementation, and performance (Rețele sociale de securitate în Balcanii de Vest: proiectare, implementare și performanță), 2011, Report No. 54396-ECA.

6 În 2007, existau 22.457 romi înregistrați ca IDP (persoane strămutate intern). Totuși, estimările Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare estimează că numărul romilor IDP este probabil mai aproape de 50.000, chiar dacă un număr mic de IDP ajung în centre gestionate de guvern sau în centre colective "neoficiale", majoritatea romilor IDP stau în așezări rome. Romii IDP sunt într-o situație foarte dificilă și trăiesc în condiții mult mai grele decât cei cu domiciliul în Serbia. Vezi S. Cvejčić Assessment of the Needs of Internally Displaced Roma in Serbia (Evaluarea nevoilor romilor strămutați intern în Serbia) (Înaltul Comisar al Națiunilor Unite pentru Refugiați, Mai 2015).

7 În majoritatea țărilor din Balcanii de Vest, statutul de șomer (obținut prin înregistrarea la serviciul public de ocupare) este necesar pentru a avea acces la asistența socială. În Muntenegru, Bosnia și Herțegovina, fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Serbia și Albania statutul de șomer este câștigat atunci când se confirmă că un potențial beneficiar de asistență socială nu primește niciun venit formal. Înregistrarea ca șomer arată și că organismele abilitate de asistență socială pot oferi locuri de muncă la lucrări publice sau în programele active de piață a muncii. C.R. Laderchi și S. Savastano: Poverty and exclusion in the Western Balkans: New directions in measurement and policy (Sărăcie și excluderea în Balcanii de Vest; noi direcții în dimensionare și politici) (New York, Springer, 2013).

Ajutoare sociale necorespunzătoare

Având rate ridicate ale șomajului, multe familii de romi s-au bazat pe asistența socială necontributivă în ultimii zece ani: asistența socială necontributivă a atins cote de la 16 la sută în România și Republica Cehă până la 44 la sută în Republica Slovacă⁹. Dacă pensiile de bătrânețe sunt incluse ca ajutoare minime de la stat, atunci cota de dependență crește până la 24 la sută și 55 la sută. Nu s-au schimbat prea multe de la raportul din 2002, iar asistența socială furnizează puține dovezi că este eficientă în diminuarea sărăciei și marginalizării comunităților de romi. În schimb, o serie de studii din ultimele decenii au arătat că situația financiară a celor mai sărace comunități de romi rămâne neschimbată pe fond sau se deteriorează în continuare.

Caseta 2: Numărul familiilor beneficiare de ajutor material



Esențial a crescut numărul celor care au beneficiat de ajutor material cu 47,2%, conform datelor din tabelul de mai sus⁹. La aceste realizări se pot include și aprecierile făcute de către autoritățile publice și comunitatea liderilor romi, care menționează că unii dintre membrii comunităților de etnie romă nu mizează numai pe ajutorul material, dar apelează la mediatorul comunitar să îi susțină în dezvoltarea propriei afaceri.

Abuzuri în implementarea asistenței medicale

S-au semnalat o serie de abuzuri ale drepturilor omului în unitățile de îngrijire medicală, inclusiv refuzul direct al serviciilor medicale și efectuarea unei asistențe medicale sub nivelul standard¹⁰. Dreptul pacientului la informațiile medicale, confidențialitatea și consimțământul informat sunt deseori nerespectate, iar femeile și bărbații romi sunt în mod obișnuit supuși unui tratament degradant în unitățile de îngrijire medicală. În Macedonia, romii au reclamat că au fost forțați să plătească pentru servicii gratuite sau că au fost reținuți dacă nu au putut să facă acest lucru. În România segregarea romilor în unitățile spitalicești este un fenomen tot mai răspândit.

Securitatea socială pentru femeile rome și inegalitatea de gen

Cu toate că au fost stabilite mecanisme de egalitate în întreaga Europă Centrală și de Est, decidenții politici se folosesc rareori de gen ca bază pentru înțelegerea expunerii săracilor la risc și vulnerabilitate și pentru a stabili măsurile de protecție socială¹¹. Programele de securitate socială, slab întocmite sau aplicate inechitabil, pot spori dezavantajele socio-economice ale femeilor și pot perpetua inegalitatea de gen la nivelul gospodăriilor și al societății.

8 UNDP: Avoiding the dependency trap: The Roma human development report (Evitarea capcanei dependenței: raport de dezvoltare umană a romilor) (Bratislava, 2002).

9 Raport Național Periodic al 4 – lea comasat cu cel de al 5 – lea privind implementarea Convenției cu privire la drepturile copilului, a. 2015

10 Programul de Sănătate Publică a Societății Deschise: Roma health rights in Macedonia, Romania, and Serbia: A baseline for legal advocacy (Drepturile de sănătate a romilor în Macedonia, România și Serbia: baza pentru consultanța juridică) (Open Society Foundations, iunie 2013).

11 I. Petrichevici: Women's rights in the Western Balkans in the context of European integration: Institutional mechanisms for gender equality (Drepturile femeilor în Balcanii de vest în contextul integrării europene: mecanismele instituționale pentru egalitatea de gen) (2012).



Femeile rome, datorită poziției lor marginalizate pe piața muncii, atât în comparație cu ne-romi, cât și în comparație cu bărbații rome, sunt și la marginea schemelor de securitate socială. Falia obișnuită de gen este exacerbată pentru femeile rome. De exemplu, există o diferență între femei și bărbați de aproape 40 la sută la drepturile de pensie în întreaga Europă. Femeile rome, ale căror venituri și participare pe piața de muncă formală sunt în mod obișnuit mult mai scăzute decât ale bărbaților rome, au o probabilitate redusă de a beneficia de o pensie proprie. Este puțin probabil și să beneficieze de pensie de soție sau de urmaș din cauza drepturilor reduse de pensie ale bărbaților rome.

Activiștii rome din toată Europa arată spre barierele de sănătate reproductivă și drepturi, violarea drepturilor reproductive ale femeilor rome și slaba dezvoltare a programelor de sănătate sensibile din punct de vedere cultural. În Bulgaria, aproape o treime dintre femeile rome cu vârsta de peste 15 ani nu au niciun sistem de protecție a sănătății, ceea ce duce, de exemplu la nașteri neasistate medical în afara spitalelor¹². Centrul European pentru Drepturile Romilor a realizat în 2004 un document privind situațiile numeroase de secții separate în maternități – așa-numitele camere ale romilor (Ungaria)¹³. Studiul din 2011 realizat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare/ Banca Mondială/Comisia europeană a arătat dimensiunea necesităților de sănătate nerealizate în cadrul populației rome. În plus, criteriile de selecție pentru protecție pot fi în mod indirect discriminatorii pentru femeile rome. De exemplu, Ungaria a condiționat indemnizația la naștere (în valoare de aproximativ 222 euro) de cerința ca mama să efectueze cel puțin patru controale prenatale¹⁴. Și astfel, dat fiind că este mai greu pentru rome să aibă acces la sistemul de sănătate, această condiție exclude de facto multe femei rome.

12 T. Krumova și M. Ilieva: 'The health status of Roma women in Bulgaria (Statutul de sănătate a femeilor rome în Bulgaria) (Véliko Turnovo, Center for Interethnic Dialogue and Tolerance(AMALIPE), 2008).

13 Pentru Ungaria, vezi R. Izsak: "Gypsy rooms" and other discriminatory treatment against Romani women in Hungarian hospitals(Camerele pentru rome și alte tratamente discriminatorii împotriva femeilor rome în spitalele ungurești)", în Roma Rights Journal 15 Dec. 2004.

14 Din cauza lipsei de date pe criterii etnice este greu de stabilit numărul de beneficiari rome.

ABORDĂRI ȘI BUNE PRACTICI

Asistență integrată

Chiar dacă cuplurile de programe, referențialele și ghișeul unic pentru asistență socială integrată nu sunt încă obișnuite în Europa Centrală, unele guverne se orientează în această direcție. Există servicii care asigură asistență integrată adresată în special familiilor de romi. În Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Centrele de Informare pentru Romi (în funcțiune din 2007) au scopul de a servi ca ghișeu unic, unde să se dea informații și acces la serviciile de protecție socială, ocupare, sănătate, locuințe, educație și documentare legislativă. Strategia de Ocupare din Serbia 2011-2020 stabilește beneficiarii de asistență socială ca grupul cu vulnerabilitate deosebită ce are nevoie de servicii integrate, făcând legătura dintre eligibilitatea pentru suport financiar și plasarea prioritară în programele active de piață a muncii. Astfel de strategii pot să aibă ca țintă șomerii pe termen lung, atât romi cât și ne-romi. Caseta 4 oferă câteva exemple de servicii integrate din țările vest europene.

Caseta 3: Integrarea serviciilor publice de ocupare și bunăstarea socială – Marea Britanie, Germania și Republica Cehă

În Marea Britanie, Jobcentre Plus (JCP) combină serviciile de plasament și administrare a beneficiilor, care funcționau înainte separat, ca ghișeu unic pentru serviciile de ocupare și sprijin financiar. Serviciile JCP cuprind activitățile din domeniul social care se ocupă de nevoile multiple ale celor marginalizați și aflați în căutarea unui loc de muncă. Evaluările inițiale au constatat că integrarea serviciilor în JCP a avut un impact pozitiv asupra angajării, un efect neutru asupra serviciilor către client (viteză, corectitudine, caracter pro-activ), dar și un impact negativ asupra acurateței de procesare a ajutoarelor.

Germania a construit legături instituționale între birourile federale de muncă și departamentele municipale de bunăstare socială care gestionează ajutoarele sociale, cu scopul de a pune mai direct serviciile sale la dispoziția persoanelor din afara sau de la periferia pieței muncii.

Agenția Cehă pentru Incluziune Socială încurajează colaborarea dintre serviciile de ocupare și cele sociale la nivel local, pe domeniile de servicii și programe sociale pentru sprijin și ocupare, educație și dezvoltare de locuințe sociale.

Incluziunea în scheme de asigurare socială

Așa cum s-a arătat, un număr mare de romi sunt excluși de la asigurări sociale pentru că desfășoară o muncă în zona informală. Promovarea integrării pe piața muncii și sprijinirea oficializării activităților din economia informală sunt cheile de extindere a sistemului de asigurări. Încadrarea tinerilor romi în acest sistem, de ex. cei care intră pe piața muncii, este de mare importanță deoarece construirea unei vechimi a contribuției este necesară pentru niveluri mai ridicate de beneficii ulterioare. Situația tinerelor femei este, de asemenea, importantă în sensul în care și ele trebuie să-și construiască propriile drepturi de securitate socială, și nu să rămână dependente de ajutoarele indirecte (prin soții lor).

În plus, unele guverne CEE încearcă să extindă sistemul de asigurări sociale prin înregistrarea mai ușoară și mai atractivă pentru afacerile mici, informale, de ex. prin scăderea ratei contribuției, desfășurarea de campanii asupra avantajelor asigurării sociale și crearea de stimulente speciale pentru înregistrarea fermierilor¹⁵. Chiar dacă aceste eforturi nu ținesc în mod specific romii, făcând parte din grupul mai mare al lucrătorilor excluși, pot și ei să beneficieze de extinderea asigurărilor sociale.

Transferuri condiționate de numerar

Transferurile condiționate de numerar (CCT) sunt ajutoare ne-contributive în numerar plătite beneficiarilor care îndeplinesc condiții de comportament pre-definite, cum ar fi: efectuarea controalelor medicale, frecventarea cursurilor școlare sau obținerea de rezultate școlare bune. Aceste ajutoare au devenit tot mai populare în țările cu venit mic și mediu din America Latină, Africa și Asia. Programele care presupun anumite tipuri de condiții de comportament au fost implementate și în câteva state europene.

Criteriile legate de școală sunt cerințe obișnuite în noile programe de transfer condiționat de numerar (CCT) din Europa. Bulgaria, Slovacia, România și Ungaria au prevăzut anumite alocații sociale pentru familii, cu condiția frecventării școlii de către copii și cu reducerea sau anularea beneficiilor în caz de neîndeplinire a cerințelor. Programele CCT pot stabili și stimulente pozitive, cum ar fi școlarizarea după ciclul școlar obligatoriu. De exemplu, în Bulgaria, Republica Cehă, Polonia și Slovenia, eligibilitatea pentru beneficii familiale în numerar se extinde, cu condiția încadrării copiilor peste vârsta limită de eligibilitate, într-o formă de învățământ de zi. Slovacia și Ungaria aplică și ele o extindere a vârstei pentru alocația copiilor. În mod similar, Ungaria, România și Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei folosesc programe de burse școlare pentru elevii din familiile dezavantajate aflați în învățământul post-obligatoriu.

Până acum nu s-a văzut prea mult impactul CCT asupra comunităților rome. În principiu, transferurile de numerar, dacă sunt plătite în sume adecvate de bani, pot avea o mare importanță pentru reducerea gradului de sărăcie a romilor. CCT, dacă este bine dimensionat, poate duce la succesul educațional sau poate contribui la emanciparea femeilor prin plasarea veniturilor direct în mâinile femeilor. Totuși, transferul de bani trebuie stabilit în așa fel încât să nu excludă sau să pedepsească familiile cele mai sărace. Fără schimbări majore în școlile frecventate de copiii romi, condiționarea eligibilității transferului de numerar de frecventarea școlii poate să nu ajute acești copii să scape de sărăcie. Dimpotrivă, anularea ajutorului financiar de bază acordat familiilor în cazul în care copii lor nu frecventează școala (indiferent de calitatea învățământului furnizat), le poate întări sărăcia și excluderea.

Medierea serviciilor

Inițiată de ONG-urile locale și adesea sprijinită de Fondurile Structurale Europene sau de alte programe de integrare a romilor, a apărut o nouă profesie pentru rezidenții romi în ultimii zece

15 ILO. Extending social security to the informal economy: The cases of Bosnia and Herzegovina and the Republic of Moldova (Extinderea securității sociale la economia informală: cazurile Bosniei și Herțegovinei și Republicii Moldova) (Budapesta, în proiect).

ani: mediatorul pentru romi. Acesta este un profesionist care mediază între comunitățile rome și diverse instituții, în special din domeniul serviciilor sociale, educației, sănătății și serviciilor din piața muncii. Mediatorii, în majoritate femei, promovează șansele egale și facilitează accesul romilor la serviciile publice. Mediatorii furnizează informații comunităților rome, intervin în conflictele dintre furnizorii de servicii și clienți, și încurajează interacțiunea dintre comunități și furnizorii de servicii.

Programele pentru mediatorul rom de sănătate (RHM) sunt utilizate în mod frecvent pentru îmbunătățirea accesului la serviciile de sănătate de bază (de ex. asigurarea medicală și vaccinările) în comunitățile excluse de romi. În Balcanii de Vest, programele RHM ajută romii să-și obțină acte, să-și completeze formularele medicale și să interacționeze cu organismele oficiale. Cu toate că solicită de cele mai multe ori să-și continue studiile, acest mediatori RHM devin repede versați în legislație și cerințele necesare pentru obținerea actelor și asigurării. Unii chiar sunt cei care caută în mod activ persoanele din comunitate care nu au acte sau asigurare.

Caseta 4: Rezultate obținute prin intermediul mediatorilor

În Moldova, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei a realizat un Regulament Cadru privind organizarea activității mediatorilor de comunități, aprobat prin Hotărârea de Guvern 557 din 17 iulie 2013. De asemenea, Ministerul a înființat un Serviciu al Mediatorilor Comunitari.

În Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei, Ministerul Muncii și Politicii Sociale a implementat activități specifice destinate populației rome (de ex. înregistrarea nașterilor) cu ajutorul mediatorilor sprijiniți de Consiliul European.

În regiunea de sud a Serbiei, un proiect sprijinit de Fondul de Inovare Socială a abordat proiecte pilot adresate familiilor sărace de romi¹⁶. Voluntarii, majoritatea din cadrul comunităților, au instruit mediatori care să lucreze în cadrul așezărilor rome. Proiectul a urmărit facilitarea colaborării dintre voluntari și lucrătorii sociali din CWS și înlesnirea sarcinilor dificile ce le revin lucrătorilor sociali. Voluntarii și lucrătorii sociale au colaborat pentru a asigura obținerea actelor personale (cărți de identitate, carduri de sănătate etc.) necesare pentru accesarea serviciilor. Uneori voluntarii și-au însoțit clienții la agențiile de servicii, cum ar fi agențiile municipale sau de sănătate. S-a pus la dispoziție o mică sumă pentru plata actelor. Cea mai importantă lecție a proiectului a fost aceea că rezultatele programelor pot fi pliate pe nevoile comunităților specifice și pot facilita furnizarea de servicii și de ajutoare sociale.

În ciuda acestor succese, Programele Mediatorilor de romi continuă să se confrunte cu provocări. Mediatorii au în general salarii mici și au oportunități limitate de dezvoltare profesională. De asemenea, nu au controlul și sprijinul necesar. Există cazuri dovedite de mediatori care au fost aleși pe baza relațiilor politice, ceea ce a dus la rezultate slabe. În unele programe de mediatori,

16 Asociația pentru Îmbunătățirea Așezărilor Rome a implementat proiectul în parteneriat cu Centrele de Muncă Socială (CWS) în municipiile din Lebane, Vladicin Han, și Bela Palanka.

absența susținerii financiare a dus la insecuritate contractuală a mediatorilor și la motivația scăzută a participanților. Astfel, pentru asigurarea succesului, este indispensabilă instituționalizarea programelor de mediator și asigurarea unui traseu de carieră profesională pentru mediatorii. A se vedea Caseta 5.

Chiar dacă eforturile îndreptate spre romi sunt cruciale pentru promovarea incluziunii lor în sistemele de servicii și ajutoare sociale, trebuie să se recunoască că medierea pentru romi poate fi o soluție doar pe termen mediu. Pe termen lung, serviciile sociale și de sănătate trebuie să fie accesibile în mod egal și la aceeași calitate pentru toți locuitorii unei țări.

Caseta 5: Dezvoltarea calificărilor profesionale în sprijinul integrării populației rome și egiptene din Muntenegru

În 2013, Centrul pentru Educație Profesională - Tehnică (Centrul VET) în colaborare cu Institutul pentru Incluziune Socială a Romilor și Egiptenilor a început dezvoltarea a două calificări profesionale menite să sprijine integrarea socială a populației rome și egiptene:

- *Asociat de incluziune socială a romilor și egiptenilor, și*
- *Organizator de incluziune socială a romilor și egiptenilor*

S-au adoptat programe de formare pentru cele două profesii de către Consiliul Național pentru Educație, garantând prin aceasta recunoașterea lor la nivel național.

Doi ani mai târziu, organizația HELP și Ministerul Sănătății au colaborat pentru facilitarea formării și angajării mediatorilor romi în instituțiile de îngrijire a sănătății din toată țara. Experiența a arătat că sunt necesare abilități și cunoștințe specifice pentru cei care lucrează în sistemul de îngrijire a sănătății, precum și pentru cei din sistemele de educație, ocupare și protecție socială. Prin urmare, Consiliul de Calificări din Muntenegru a hotărât să împartă calificarea profesională de *Asociat de incluziune socială a romilor și egiptenilor* în patru specializări: educație, îngrijirea medicală, protecție socială și ocupare.

În colaborare cu HELP și Fondul de Educație a Romilor, Centrul VET dezvoltă în prezent aceste patru calificări. Primele sesiuni de calificare urmează să se desfășoare în 2016 și 2017.

Aceste inițiative demonstrează sprijinul național pentru integrarea populației rome și egiptene din Muntenegru în sistemul național de calificări profesionale recunoscute, contribuind la emanciparea acestora prin oportunitățile de formare a abilităților necesare care să vină în sprijinul propriilor comunități.

■ Gordana Boskovic (Centre for Vocational Education and Training)(Centrul pentru Educație Vocațională și Formare)

■ Traducere: Ana Maraș (Montenegrin Employers Federation)(Federația Angajatorilor Muntenegreni)

RECOMANDĂRI

Guvernele trebuie:

- Să stabilească un nivel minim de venit și de protecție a sănătății pentru toți rezidenții, inclusiv pentru persoanele care nu au acte, care sunt strămutați fără înregistrarea locuinței sau care trăiesc în așezări informale.
- Să identifice carențele din sistemul existent de securitate socială, prin obținerea sau efectuarea statisticilor de populație discriminată pe criterii de gen, etnie, vârstă, locuință sau venit;
- Să stabilească pe baza principiilor de ne-discriminare și egalitate de gen cuprinse în Recomandarea OIM 202 (Niveluri Minime de Protecție Socială) extinderea ajutoarelor care să acopere carențele din sistem;
- Dacă se condiționează transferurile de bani, să se stabilească condiții care să nu limiteze generarea de venituri ale beneficiarilor, să faciliteze accesului la formare și la oportunități de angajare și de emancipare a femeii, inclusiv prevederi pentru îngrijirea copiilor și ajutoare care să nu condiționeze frecventarea școlii de către fete și băieți de accesul asigurat la un învățământ de calitate.
- Să extindă gradul și disponibilitatea serviciilor sociale din cadrul comunității.
- Să efectueze studii prin care să se stabilească nevoile și prioritățile cele mai presante din cadrul comunităților;
- Să se identifice și să se ajungă la familiile eligibile cu ajutorul mediatorilor;
- Să se identifice modele de bune practici pentru combaterea discriminării și inegalității de sex în asigurarea serviciilor sociale¹⁷;
- Să realizeze parteneriate cu organizații ale societății civile, inclusiv cele care se ocupă de romi, de organizații ale romilor sau pro-rome, precum și organizații de tineret, pentru oferirea de servicii; și
- Să integreze serviciile sociale și cele de ocupare prin legături de programe, referențiale și ghișee unice. Serviciile trebuie să fie sensibile la nevoile specifice ale comunităților rome și prietenoase cu tinerii.
- Să crească gradul de conștientizare privind rolul asigurărilor sociale în asigurarea securității economice a lucrătorilor și familiilor.
- Să se realizeze campanii, în zonele cu romi, privind avantajele contribuirii la asigurările sociale; și
- Să simplifice procedurile de înregistrare și de contribuții pentru firmele mici și liberei profesioniști.
- Să promoveze gestionarea democratică a schemelor de securitate socială.
- Să acorde părților interesate, inclusiv lucrătorilor, angajatorilor și reprezentanților grupurilor beneficiare, posturi în consiliile de conducere și reprezentare în grupurile consultative; să includă romi și reprezentanți ai tinerilor și să asigure echilibrul de gen în consiliile de conducere și în grupurile consultative.

17 De exemplu, E. Fultz și M. Tracy: Good Practices in Social Service Delivery in South Eastern Europe (Bune practice în furnizarea serviciilor sociale din sud-estul Europei) (Budapesta, OIM, 2004).

- Să elaboreze standarde diferențiate pe gen pentru executarea de servicii de calitate, să le folosească pentru monitorizarea permanentă a performanțelor trasate și să implice beneficiarii în programele de evaluare, cu atenție specială acordată populației rome;
- Să stabilească mecanisme oficiale pentru obținerea de feedback din partea beneficiarilor, permițând solicitanților și beneficiarilor să formuleze nemulțumiri și să mențină un proces transparent de rezolvare a cererilor; și
- Să asigure cariere în cadrul instituțiilor care se bazează pe mediatori rome pentru avansarea profesională. Să se asigure că tinerele și tinerii rome beneficiază de oportunitățile noi în carieră.



INSTRUMENTE ȘI RESURSE

OIM (2010) Extinderea securității sociale pentru toți. Un Ghid cu provocări și opțiuni

Această carte evidențiază concepte de bază, precum nivelul minim de protecție socială și scara de securitate socială, analiza accesibilității mai multor abordări și examinează rezultatele practicilor din toată lumea, în special din țările cu venit mic și mediu.

■ http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_124454/lang--en/index.htm

OIM (2010) Raportul mondial de securitate socială 2010/11: asigurarea în perioade de criză și post-criză

Acest Raport arată nivelul investițiilor în securitatea socială și eficacitatea și eficiența sistemelor de securitate socială în atingerea unor obiective naționale de politică socială. Se analizează conținutul, nivelul și calitatea asigurărilor din mai multe domenii ale securității sociale.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_146566.pdf

OIM (2014) Raportul Mondial de Protecție Socială 2014-15: construirea revenirii economice, dezvoltării incluziunii și justiției sociale

Acest raport prezintă tendințele recente din domeniul securității sociale și oferă informații despre sistemele de protecție socială, aria lor de cuprindere, ajutoarele și cheltuielile din peste 190 de țări. Raportul urmează o abordare conform ciclului de viață, începând cu protecția socială a copiilor, urmată de schemele pentru femei și bărbați de vârstă activă și terminând cu pensiile și ajutoarele pentru vârstnici. Se evaluează progresul spre cuprinderea totală în sănătate. De asemenea, raportul analizează tendințele și politicile recente, precum impactul negativ al consolidării fiscale și măsurile de corecție.

■ http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/WCMS_245201/lang--en/index.htm

Laderchi și Savastano (2013) Sărăcia și excluderea în Balcanii de Vest: noi direcții în dimensionare și politici

Această carte prezintă o selecție de lucrări de la Prima Conferință privind Sărăcia și Incluziunea în Balcanii de Vest, ținută la Bruxelles în decembrie 2010, care a pus laolaltă decidenți politici, academicieni de renume și cercetători din Balcanii de Vest, Statele Membre Europene și organizații internaționale. Tema principală a cărții este sărăcia și excluderea socială. Cartea examinează abordările privind măsurarea și analizarea sărăciei și excluderii adoptate de Statele Membre UE și potențialul lor de a servi ca modele în regiunea Balcanilor de Vest. Se investighează proiectarea, implementarea și performanțele rețelelor de securitate existente în țările de Balcanii de Vest. Cartea se concentrează pe modul în care pot fi cel mai bine folosite schemele de securitate socială de către grupurile sărăcite și marginalizate.

Institutul de cercetări sociale TARKI (2014) Studiu privind plata în numerar condiționată și impactul asupra copiilor

Acest studiu investighează modul în care UE poate să investească cel mai bine în copii și care sunt instrumentele care pot să ajute la stoparea transmiterii sărăciei de la o generație la alta. În mod particular, studiul are ca scop explorarea măsurii în care condiționalitatea introdusă în sistemele sociale poate ajuta la îmbunătățirea investiției de capital uman în faza de început a ciclului vieții, conform practicilor din mai multe State Membre.

Banca Mondială (2011) Rețelele de securitate socială din Balcanii de Vest: proiectare, implementare și performanță.

Acest raport oferă o perspectivă comparativă asupra proiectării, implementării, finanțării și performanței programelor de transfer de bani care nu aparțin unor fonduri contributive, în șase țări din regiunea Balcanilor de Vest, precum și evidențierea performanțelor lor în comparație cu programe similare din alte țări din Europa Centrală și de Est. Accentul principal cade pe programele de testare a mijloacelor de asistență socială ca ultim resort în cele șase țări din Balcanii de Vest. Raportul le analizează în contextul capacității lor de diminuare a riscurilor care cauzează sărăcia cronică și tranzitorie, precum și în contextul legăturii acestora cu sistemele de îngrijire socială și serviciile de ocupare.

Banca Mondială (2016) Gatti, Karacsony, Anan, Ferre, și Paz Nieves: Să fii corect, ca să ajungi mai bine: promovarea egalității de șanse pentru romii marginalizați

Această carte asigură un cadru unitar centrat pe noțiunea de promovare a egalității de șanse și pe un set de politici care ar putea ajuta la nivelarea terenului competițional dintre romi și ne-romi. Cartea se concentrează pe direcțiile de politici referitoare la trei domenii cheie, adică educație, locuri de muncă și condiții de viață, trasând, în același timp, conexiunile cu intervențiile complementare (inclusiv accesul la sănătate și securitate socială).

Platforma Web: Protecția Socială și Drepturile Omului

Acest website asigură un spațiu de dezbateri pentru promotorii provocărilor privind implementarea protecției sociale dintr-o perspectivă a drepturilor omului, precum și ca îndrumar practic pentru decidenții politici și practicieni. Obiectivul principal al platformei este asigurarea de instrumente care să poată contesta premisele abordărilor atât în domeniul drepturilor omului cât și cel al protecției sociale. De asemenea, website-ul are ca scop oferirea de exemple de jurisprudență, bune practici și soluții inovatoare pentru decidenții politici și practicieni.

■ <http://socialprotection-humanrights.org>

Platforma Web: Protecția Socială: Construirea Protecției Sociale de Bază și a Sistemelor Complexe de Securitate Socială

Acest website oferă mai multe resurse și instrumente (inclusiv evaluarea, bune practici și recomandări) pentru decidenții politici și practicieni în scopul construirii unui sistem de protecție socială de bază și a unor sisteme complexe de securitate socială.

■ <http://www.social-protection.org/gimi/gess/>

CAPITOLUL PATRU

DEZVOLTAREA COMPETENTELOR ȘI TRANZIȚIA DE LA ȘCOALĂ LA MUNCĂ

CONSIDERAȚII GENERALE

Tinerii romi au niveluri mult mai scăzute de educație decât tinerii în general, în ciuda faptului că participarea tinerilor romi (cu vârste între 15 și 24 de ani) în învățământul secundar și terțiar a crescut în mod substanțial în ultimii zece ani. Cu toate acestea, câștigurile din învățământ nu au avut ca rezultat câștiguri semnificative în angajare și salarizare¹. Efectele cumulate ale unei educații de nivel inferior împreună cu formarea limitată de competențe și accesul restrâns la alte servicii blochează încă integrarea pe piața muncii, la care se adaugă prejudecățile și segregarea locală, precum și eșecurile instituționale și de politici care tratează marginalizarea². Nivelurile ridicate de discriminare directă și indirectă întăresc în continuare aceste bariere.

În același timp, problemele structurale caracterizează piețele muncii din Europa Centrală și de Est post-socialistă; economiile post-socialiste tipice angajau un număr relativ mare de muncitori necalificați (mult mai mulți decât ar putea sugera componenta educațională a forței de muncă), iar sistemele tradiționale de învățământ au continuat să producă muncitori necalificați după 1990. Astfel, proporția de muncitori necalificați continuă să fie mare în majoritatea țărilor post-socialiste, iar sistemele publice de învățământ continuă să producă tineri cu competențe reduse, în timp ce locurile de muncă nou create după 1990 necesită competențe superioare, în special pentru investițiile în sectoarele ecologice și în noile tehnologii. Chiar dacă acești factori sunt valabili pentru dezvoltarea competențelor și integrării pe piața muncii a tuturor tinerilor, traseul educațional al majorității tinerilor romi reia aceleași problemele vechi și probleme structurale³.

Este esențială înțelegerea clară a dificultății tranziției de la școală la muncă pentru tinerii romi în abordarea excluderii lor de pe piața muncii și dezvoltarea de oportunități corespunzătoare pentru dezvoltarea competențelor. Tinerii romi pot beneficia de formare în domeniul tehnic care se cere în prezent, de formare de competențe profesionale, abilități de angajare, și educație corectivă, acolo unde este cazul. Dezvoltarea de competențe în funcție de gen poate promova angajarea tinerelor rome și poate să niveleze segregarea ocupațională pe bază de gen.

1 N. O'Higgins: Roma and non-Roma in the labour market in Central and South Eastern Europe (Romi și ne-romi pe piața muncii din Europa Centrală și de Sud-Est), Lucrări privind incluziunea romilor (Bratislava, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, 2012), p. 49.

2 N. O'Higgins: "Ethnicity and gender in the labour market in Central and South East Europe" (Etnicitate și gen pe piața muncii din Europa Centrală și de Sud-Est), în Cambridge Journal of Economics (2015, Vol. 39), pp. 631–654.

3 A. Kocze et al: Programming the structural funds for Roma inclusion 2012-20: Making the most of EU funds for Roma (MtM) program (Programarea fondurilor structurale pentru incluziunea romilor 2012-2020: Folosirea cu maximă eficiență a fondurilor UE în programul pentru romi (MtM)), Toolkit (Budapesta, Open Society Foundations, 2014), p. 48.

CE ESTE TRANZIȚIA DE LA ȘCOALĂ LA MUNCĂ?

Drumul pe care îl parcurg toți tinerii de la școală la locul de muncă a devenit mai lung și mai complex. În plus, cei la care se adaugă și alte dezavantaje, precum apartenența la o etnie, gen sau dizabilitate, au tranzițiile cele mai incerte și prelungite. Unii tineri săraci de la țară își pot găsi repede de lucru, dar de obicei în locuri de muncă de slabă calitate care le proiectează o viață întreagă de muncă la negru și sărăcie. Șomajul nu este, prin urmare, singura consecință a tranzițiilor slabe către muncă. Altele se referă la ocuparea sub nivelul profesional, angajarea la negru și migrarea în afara țării. În ultimul caz, tinerii romi formează un grup considerabil din emigranții de pe piața de muncă proveniți din Balcanii de Vest în Uniunea Europeană.

Înțelegerea tranziției de la școală către lumea muncii este de o importanță capitală pentru decidenții politici și alți factori interesați, pentru că ajută la identificarea barierelor cu care se confruntă tinerii la găsirea unui loc de muncă. Severitatea crizei șomajului în rândul tinerilor din Europa se adaugă la nevoia urgentă de dezvoltare a politicilor pentru tineri.

Preocuparea OIM în domeniul tranziției de la școală la muncă nu se referă la tranziția către orice loc de muncă, ci către un loc de muncă ce asigură stabilitate, securitate economică și satisfacție. OIM a realizat un instrument specific de studiu privind Tranziția de la Școală la Muncă (SWTS) pentru a analiza factorii de risc și factorii determinanți ai dezavantajării tinerilor pe piața muncii. Acest instrument s-a dovedit util în dezvoltarea de politici eficiente care să răspundă problemelor ridicate de șomajul tinerilor (vezi *Caseta 1*).

Caseta 1: Studiul OIM privind Tranziția de la Școală la Muncă (SWTS)

Instrumentul de analiză multifuncțională poate –

- ➔ să detecteze caracteristicile individuale care determină dezavantajele de pe piața muncii. Aceasta este cheia pentru dezvoltarea măsurilor de politici care să prevină emergența factorilor de risc, precum și îndepărtarea barierelor către munca decentă;
- ➔ să identifice solicitările de pe piața muncii care sunt relevante pentru tineri, ajutând astfel la stabilirea neconcordanțelor care pot fi soluționate prin intervenții;
- ➔ în țările în care informațiile privind piața muncii nu sunt bine dezvoltate, să servească drept instrument de generare a unor date sigure în scopul dezvoltării de politici; și
- ➔ în țările cu un sistem rezonabil de informații privind piața muncii, să aducă la lumină zone care nu sunt de obicei evidențiate în rapoarte, cum ar fi condițiile de muncă ale tinerilor, salariile și câștigurile acestora; implicarea în economia informală; accesul la produsele financiare și dificultățile întâlnite în gestionarea afacerilor.

■ Pentru mai multe detalii, vezi pagina web cu studiile OIM privind Tranziția de la școală la muncă: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang-en/index.htm

PROVOCĂRILE CHEIE

Performanțe școlare reduse

Dezvoltare abilităților se poate realiza mai ușor pentru tinerii care au deja un bagaj de cunoștințe de bază de citire, matematică și calculator și care au absolvit instituții de învățământ. Copiii romi se confruntă cu dificultăți mult mai mari în dobândirea acestor cunoștințe. După cum este bine cunoscut, calitatea instruirii este mai scăzută în școlile din zonele sărace, din cartierele segregacioniste și în școlile speciale pentru handicapați, unde sunt duși în mod incorect mulți romi.

Atunci când sunt întrebați, elevii romi și familiile acestora se referă adesea la imposibilitatea părinților de a cumpăra rechizite, îmbrăcăminte și alte materiale necesare școlii, ca motiv principal din cauza căruia tinerii nu frecventează sau nu continuă școala⁴. În plus, mediul școlar este considerat neprimitor, chiar amenințator pentru copii, datorită prejudecăților profesorilor și colegilor, neputinței de a studia în limba romă și excluderii subiectelor de cultură romă din curricula școlară. Copiii din familiile care nu au cetățenie, rezidență sau certificat de naștere se confruntă cu bariere încă de la intrarea în procesul de învățământ.

Caseta 2: Numărul copiilor încadrați în instituțiile preuniversitare de învățământ



Din caseta 2 se poate contura următoarea imagine: numărul elevilor romi care frecventează instituțiile preuniversitare de învățământ⁵ cunoaște o ușoară creștere cu 15,5 % în comunitățile date. Părinții când pleacă peste hotarele țării nu i-au cu ei copiii, pentru a evita întreruperea procesului educativ și solicită autorităților instituirea tutelei asupra copilului pe perioada lipsei din țară a acestuia. Un alt aspect important e că mediatorul comunitar monitorizează reușita elevilor în scopul evitării abandonului școlar, iar cadrele didactice în mare parte îi susțin la pregătirea temelor pentru acasă.

Munca efectuată de copii

Copilul care nu muncește are mai multe șanse să obțină cunoștințele de bază (citire, matematică, utilizarea calculatorului, socializarea în mediul școlar), necesare în dezvoltarea ulterioară a abilităților de muncă. Fără îndoială, tinerii care sunt implicați în muncă tind să aibă deficiențe severe ale acestor cunoștințe de bază (vezi caseta de mai jos). Dovezile existente, chiar dacă sporadice, sugerează că munca efectuată de copii este mai frecventă în familiile rome și că munca efectuată de copiii și tinerii romi tinde să fie de natură periculoasă⁶. Sprijinirea tinerilor romi care au părăsit munca pentru a fi reintegrați în învățământ se confruntă cu provocări majore, deoarece aceste eforturi trebuie să ia în calcul aceași factori care au făcut ca tânărul să părăsească școala: sărăcie, școli slabe și medii școlare neprimitoare.

4 Organizația tineretului rom "Walk with us - Phiren amenca". Evaluarea percepției și nevoilor elevilor romi din învățământul gimnazial. (Podgorica, 2014).

5 Raport Național Periodic al 4 – lea comasat cu cel de al 5 – lea privind implementarea Convenției cu privire la drepturile copilului, a. 2015

6 Evaluarea națională din Albania privind munca minorilor (2010) a arătat că 73,4 la sută din copiii străzii proveneau din comunitățile rome și egiptene. Studiul EU FRA (2012) a arătat că peste 10% din copiii romi lucrau în Grecia și România și aproximativ 6 la sută în Franța, Italia și Bulgaria. Cele mai frecvente tipuri de muncă înregistrate au fost cerșitul și strângerea de obiecte pentru a fi revândute sau pentru reciclare.

Caseta 3: Convențiile OIM privind munca minorilor

Convenția OIM privind vârsta minimă de angajare, 1972 (Nr. 138)

C. 138 stabilește vârsta minimă de admitere în muncă la 15 ani (13 ani pentru muncă ușoară). Pentru muncă periculoasă, Convenția stabilește ca prag de admitere 18 ani (16 ani în anumite condiții). Convenția permite statelor în curs de dezvoltare, ale căror economii și sisteme de învățământ sunt insuficient dezvoltate, să stabilească în mod temporar vârsta minimă de admitere la muncă la 14 ani.

Convenția OIM privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (No. 182)

C. 182 se aplică tuturor fetelor și băieților sub vârsta de 18 ani și solicită „măsuri imediate și eficiente pentru eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor ca urgență majoră”. Cele mai rele forme cuprind:

- (a) sclavia și munca forțată, inclusiv traficul cu copii și recrutarea forțată pentru conflicte armate,
- (b) prostituția și pornografia infantilă;
- (c) producerea și traficul de droguri; și
- (d) activitatea ce poate dăuna sănătății, securității sau moralității copiilor.

Statele sunt solicitate să acorde prioritate proiectării și implementării de programe de acțiune care să elimine cele mai grave forme ale muncii copiilor și să stabilească sau să desemneze mecanisme de monitorizare corespunzătoare. Măsurile trebuie luate ca să se prevină munca copiilor; să asigure sprijin pentru îndepărtarea copiilor de la cele mai grave forme de muncă a copiilor, precum și pentru reabilitarea lor; să asigure accesul la învățământul de bază gratuit sau la învățământ vocațional pentru toți copiii retrași din forme grave ale muncii copiilor; să identifice copiii cu riscuri speciale și să țină cont de vulnerabilitățile specifice fetelor.

■ Pentru detalii privind convențiile și Recomandările vezi <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

Calificări neadecvate

Programele de pregătire vocațională sunt deseori slabe în ceea ce privește pregătirea corespunzătoare a tinerilor, inclusiv a tinerilor romi, pentru muncă. Cursurile se pot limita doar la specializări înguste, pot fi prea lungi și mult prea teoretice. Sediile, aparatura și materialele didactice pot fi de slabă calitate. Politicile active pe piața muncii (ALMP), care implică formarea de competențe, pot să nu reflecte nevoile angajatorilor. Programele de pregătire din instituțiile tehnice și vocaționale, precum și din școli, rareori cuprind competențe care să sporească posibilitatea de angajare și salariul, precum abilități relaționale și lingvistice, cunoștințe de TI, lucrul în echipă și abilități de rezolvare a problemelor și deschidere spre învățare. Segregarea în spațiu a comunităților rome pune adesea bariere suplimentare în calea formării competențelor.

Formarea tehnică poate contribui la integrarea pe piața de muncă și emanciparea tinerelor femeilor rome prin accesul la competențe pe care societatea le consideră în mod obișnuit a fi „masculine”. Totuși, formarea abilităților destinate femeilor se conformează de cele mai multe ori stereotipurilor de gen, cu accent pe activități precum pregătirea mâncării sau croitoria. În mod similar, dobândirea de abilități poate facilita integrarea pe piața muncii a altor grupuri cu nevoi speciale, de exemplu tineri romi cu dizabilități, și, cu toate acestea, astfel de programe practic nu există⁷.

Chiar dacă lipsa formării de competențe care să răspundă solicitărilor din piață, reprezintă o provocare atât pentru tinerii ne-romi cât și pentru cei romi, combinația de dezechilibre și discriminări exacerbează excluderea tinerilor romi de pe piața muncii, îi demotivează și duce la lipsa și mai mare de încredere.

7 M. Szporluk: Not even in the margins: Where are Roma with disabilities? (Nici măcar pe margine: unde sunt romii cu dizabilități?) ECMI Study No. 8 (European Center for Minority Issues (Centru European pentru Problemele Minorităților), 2016).



Deficitul de date

Așa cum s-a discutat și mai devreme, lipsa datelor corecte este o barieră în calea dezvoltării politicilor pentru romi, deoarece nu sunt evidențiate dezavantajele specifice. Indicatorii tradiționali ai pieței muncii pot să nu fie relevanți pentru identificarea adevăratelor bariere în calea tinerilor. De exemplu, indicatorul tradițional de șomaj nu ia în considerație lucrătorii care au fost descurajați sau cei care caută un loc de muncă cât încă merg la școală. Cadrul SWTS oferă un nou indicator „în tranziție” care cuprinde aceste categorii. De asemenea, îi include și pe cei angajați, dar nu au o muncă de bună calitate, precum și cei care lucrează dar doresc să-și schimbe locul de muncă. Cu toate acestea, nici indicatorii tradiționali și nici indicatorii de detaliu ai SWTS nu sunt disponibili în țări cu o populație considerabilă ca mărime de tineri romi, făcând dificilă evaluarea schimbărilor specifice de tranziție pentru tinerii romi, dezvoltarea de programe cu un scop precis sau evaluarea impactului intervențiilor de politici asupra tineretului rom.

Inițiative pentru îmbunătățirea educației de bază și educației avansate

Chiar dacă nu este ușor, îmbunătățirea școlarizării pentru copiii romi este o condiție de bază pentru succesul dobândirii de abilități de muncă și de locuri de muncă decente. În ultimii ani, Statele Membre UE au făcut o serie de eforturi concertate ca să combată discriminarea și segregarea școlară prin intermediul Strategiilor Naționale de Integrare a Romilor, cu sprijinul Fondurilor Structurale UE și Fondurilor de Investiții. Totuși, până în prezent progresul e limitat, și segregarea romilor în școli a crescut de fapt, în unele țări⁸.

Există însă inițiative locale importante. În Slovacia o școală implicată în comunitatea romă dezvoltă proiecte culturale care să ajute la reducerea tensiunilor și stereotipurilor. Rezultatele au însemnat și o rată mai mare de absolvire a școlii gimnaziale de către tinerii romi (90 la sută)⁹. Guvernul lituanian a început să recruteze asistenți de profesori romi care, împreună cu mediatorii romi ajută la extinderea utilizării limbii rome și include teme culturale rome în curriculum școlar¹⁰. În Albania, Salvați Copiii a mandatat un centru de zi care să identifice copiii cu vulnerabilități și familiile acestora și să le acorde diferite servicii, inclusiv înregistrarea nașterilor și a stării civile, îngrijiri medicale și înscrierea la școală¹¹. Programul de Burse Școlare al Fondului de Educație Romă, activ în 16 țări, acordă burse pentru creșterea frecvenței școlii și sprijină politicile și programele care asigură o educație de calitate pentru romi, inclusiv desegregarea sistemelor de educație¹².

A doua șansă, educația non-formală și tranzitorie

Chiar dacă accesul tinerilor romi la școlile obișnuite și rămânerea lor în școală sunt esențiale, trebuie să existe și posibilități de reintegrare pentru cei care au părăsit timpuriu școala. Pe lângă conținutul tehnic, programele educaționale de remediere oferă orientarea către angajare, asigurând abilități esențiale de muncă și de viață și pentru ca participanții să aibă posibilitatea să ia decizii informate privind educația, sănătatea, rezolvarea conflictelor, formarea familiilor și comportamentele riscante. Educația non-formală poate fi făcută și în afara claselor tradiționale pentru cei care se împotrivesc reîntoarcerii la educația formală.

În multe țări programele de reducere a muncii copiilor precum Programul Internațional OIM de Eliminare a Muncii Copiilor (IPEC) promovează educația tranzitorie, inclusiv „școlile punte” care să-i ajute pe copii să recupereze ceea ce au pierdut; legătura dintre furnizorii de educație non-formală și sistemul local de școli pentru o reintegrare cât mai lină; sprijinul special acordat copiilor care fac

8 Decada Înființării Secretariatului pentru Incluziunea Romilor: Roma Inclusion index (Indexul incluziunii romilor) (Budapesta, 2015).

9 Consiliul Europei: Good practice 24: The primary school in Spišský Hrhov: An example of inclusive education (Bune practice 24: școala primară din Spišský Hrhov, un exemplu de educație incluzivă), Bune practici și politici, 19 Nov. 2012.

10 Consiliul Europei: Good practice 15: Latvia – Teaching assistants of Roma origin and other activities facilitating Roma education (Bune practice 15: Lituania – Profesorii asistenți de origine romă și alte activități care facilitează educația romilor), Bune practici și politici, 21 Nov. 2011.

11 Consiliul Europei: Good Practice 53: Albania – Protection and integration of street children in Tirana, Good Practices and Policies (Bune Practici 53: Albania – Protecția și integrarea copiilor străzii din Tirana, Bune practice și politici), Bune practici și politici, 9 Dec. 2013.

12 Friedman, E. et al.: Assessing conditional cash transfers as a tool for reducing the gap in educational outcomes between Roma and non-Roma (Evaluarea transferurilor condiționate de numerar ca instrument de reducere a diferenței de rezultate educaționale dintre romi și ne-romi), Roma Education Fund Working Paper (Roma Education Fund, 2011).

tranziția către școala formală; și stabilirea unor centre de învățare care asigură educație non-formală pentru grupurile cu grad mare de risc, inclusiv copiii străzii și cei exploatați în domeniul prostituției și pornografiei. [Vezi caseta de mai jos.](#)

Caseta 4: Bune practici în educația non-formală de tranziții

În India, Programul Internațional OIM de Eliminare a Muncii Copiilor (IPEC) a sprijinit fundația MV să implementeze un model cuprinzând trei etape. Mai întâi, tinerii care au urmat o școală, analizează situația existentă pentru a identifica copiii care nu merg la școală și îi încurajează pe părinții acestora să-i înscrie în învățământul non-formal. Apoi, se organizează tabere în cadrul școlilor pe perioada vacanței de vară. Etapa finală implică tranziția de la tabără la internat și la învățământ formal cu program complet¹³.

„Salvați Copiii” din județul Iași, România a avut drept țință copiii străzii care nu au avut acces la școală. Școlile mobile le-au oferit forme interactive de învățământ, inclusiv jocul pe roluri, jocuri de socializare, brainstorming și dezbateri. Din curricula mobilă au făcut parte lecțiile tradiționale. Folosind astfel de modalități, copiii au învățat să citească, să scrie și să socotească, precum și noțiuni de bază legate de pericolele vieții în stradă. De asemenea, li s-au dat informații privind drepturile lor legale în calitate de copii¹⁴.

Ucenicia, oportunități de muncă/formare și abilități practice

Ucenicia reprezintă o modalitate valoroasă de transmitere a abilităților și experienței de muncă, facilitând tranziția de la școală către muncă. Acestea asigură oportunități oficiale de muncă, de obicei cu contract și salariu. În unele cazuri, este de dorit să se ofere un sprijin înainte de școlarizare pentru tinerii romi, inclusiv o educație de corecție și abilități elementare de muncă. Uceniciile pot constitui oportunități de pătrundere în profesii netradiționale a tinerelor femei, dar eforturile trebuie însoțite de implicarea și încrederea deplină a comunității romă.

Caseta 5: Pregătirea tinerilor dezavantajați să intre pe piața muncii în Ungaria

Asociația ungară Bhim Rao lucrează cu tineri romi și ne-romi multiplu dezavantajați din sub-regiunea Edeleny din nordul Ungariei, una dintre cele mai sărace zone din țară. Asociația asigură educație, instruire pentru dobândirea de abilități, mentorat și managementul conflictelor pentru a-i pregăti pe tineri să intre pe piața muncii. Până acum, 32 de persoane șomere au primit și au finalizat formare tehnică în două specialități, creșterea ciupercilor și sudură. Cursurile de formare, de 1000-1200 de ore, sunt acreditate și recunoscute la nivel național. Înființarea recentă a unei ciupercării asigură oportunități sporite de angajare pe plan local.

■ Káló Károly (Asociația Bhim Rao)

13 OIM, Programul internațional de eliminare a muncii copiilor(IPEC): Child labour and education – an IPEC perspective(Munca minorilor și educația – o perspectivă IPEC) (2013).

14 Azzini, C: Organizația Salvați Copiii – Save the Children Romania(Salvați copiii România) (Children Left Behind, Aug. 2011).

Pachetul OIM de Formare pentru Emancipare Economică Rurală (TREE) poate fi relevant pentru romii din așezările rurale și cele segregționiste. Acest pachet a fost utilizat pentru construirea capacității guvernelor locale și a ONG-urilor ca să planifice, să proiecteze și să implementeze programe de formare și de sprijin în cadrul comunității. Formarea se face conform solicitărilor, adică se bazează pe identificarea și evaluarea nevoilor comunității și a oportunităților economice locale. Beneficiarii câștigă abilități, precum și formare în antreprenariat și sprijin post formare, inclusiv accesul la scheme de credit¹⁵.

Programele de formare și de ucenicie pot fi astfel proiectate încât să recunoască și să dezvolte în continuare abilitățile dobândite de participanți în mod informal și care nu sunt certificate (vezi [caseta de mai jos](#)).

Caseta 6: Certificarea abilităților dobândite în mod informal pentru lucrătorii romi din Franța

Proiectul de Certificare a Competențelor din Franța a facilitat certificarea experienței și competențelor pe care adulții romi le-au câpătat prin experiență și tradiție de familie. Proiectul a asigurat formare pentru lucrătorii romi din construcții, organizat pentru a corespunde nevoilor și programului lor. La sfârșitul perioadei de formare, absolvenții au primit o diplomă. Rezultatul a însemnat o mai bună ocupare în sectorul de construcții, mobilitate în domeniu și accesul la asigurări profesionale.

■ Sursa: Consiliul Europei: Good practice promising 28: Certification of competencies from experience (Promisiunea 28 de bune practici: certificarea competențelor dobândite din experiență) (Franța), Baza de date de politici și bune practici, 19 Sept 2012.

Învățarea prin muncă

Multe țări au căutat să sporească importanța școlarizării pe piața muncii prin combinarea conținutului practic cu cel vocațional. Acest lucru poate fi eficient pentru prevenirea părăsirii școlii de către tinerii romi atunci când curricula este considerată relevantă. Învățarea prin muncă ca parte a curriculei școlare s-a extins într-o serie de țări din cadrul Organizației pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OECD). În Suedia, studiile vocaționale implică perioade neplătite de practică în locuri de muncă structurate, care ocupă un procent de 15 la sută din timpul școlarizării¹⁶. În Germania, există un sistem dual care a construit legătura dintre școală și muncă, și care dezvoltă mecanisme de integrare pentru tinerii cu statut vulnerabil pe piața muncii. Sistemul are legături puternice cu organizații patronale și combină școlarizarea cu frecvență redusă cu munca și ucenicia.

¹⁵ Pentru mai multe detalii vezi pagina de web a Programului OIM de Formare pentru Emancipare Economică Rurală (TREE) disponibil în Lista de referințe din Capitolul 4.

¹⁶ A. Adams: The role of youth skills development in the transition to work: A global review (Rolul dezvoltării abilităților la tineri în tranziția către muncă: o analiză globală) (Washington, Banca Mondială, 2007).



Colectare mai bună a datelor prin studiile de la școală-către-muncă

Depășirea lipsei de date este vitală pentru politicile care trebuie să răspundă necesităților tinerilor romi. Totuși, până acum, colectarea datelor din piața muncii privind tinerii oferă doar informații limitate despre situația tinerilor romi. Multe țări au folosit instrumentul OIM SWTS pentru a arunca o lumină asupra provocărilor cu care se confruntă tinerii în drumul/traseul lor spre piața muncii și pentru a contura răspunsuri eficiente de politici.

RECOMANDĂRI DE POLITICI

Pentru a veni în sprijinul tinerilor romi aflați în faza de tranziție de la școală la muncă, guvernele trebuie:

- **Să îmbunătățească premisele deciziilor de politici referitoare la dezvoltarea competențelor** prin adaptarea analizelor naționale de piață a muncii în care să se includă și experiența tinerilor și să se folosească Analiza OIM de Tranziție de la Școală la Muncă. Acolo unde este necesar, instrumente precum anchetele, trebuie să fie adaptate pentru a surprinde mai bine situația specifică a tinerilor romi și să se ocupe și să răspundă diferențelor de gen.
- **Să restructureze formarea vocațională ca să răspundă necesităților tinerilor și tinerelor romi.**
 - Să includă abilitățile generale necesare în procesul de învățare a deprinderilor – relaționale, lucrul în echipă și rezolvarea problemelor – ca parte integrantă a tuturor cursurilor de formare profesională și politicilor active de piață a muncii.
 - Să atragă organizațiile lucrătorilor și ale angajatorilor în dezvoltarea mentoratului, uceniciei și practicii la locul de muncă, realizate în așa fel încât să ofere experiență tinerilor romi, contribuind la consolidarea posibilităților de angajare pe termen lung.
 - Să implice organizațiile romi, în special organizațiile de tineri, în dezvoltarea schemelor de inițiere și mentorat, precum și în sprijinirea consilierilor de studii pentru tinerii romi din gimnaziu sau fără loc de muncă, în momentul contactului cu serviciile publice de ocupare de la nivel local.
 - Să se asigure că instituțiile de pregătire profesională primesc în mod regulat informații de la persoanele interesate, inclusiv angajatori, organizații patronale, organizații ale lucrătorilor și organizații ale romilor sau pro-romi prin –
 - Înființarea de consilii de conducere și grupuri de consiliere cu reprezentare diversă, inclusiv femei și bărbați romi; și
 - Analizarea periodică a necesarului de specialități tehnice a angajatorilor.
 - Să înregistreze rezultatele și să stabilească practicile de succes.
 - Să evalueze relevanța intervențiilor, utilizând scorurile obținute la teste, chestionare, grupurile direcționate și interviurile de la sfârșitul cursurilor de formare;
 - Să continue să urmărească cursanții ca să determine rezultatele angajărilor ulterioare;
 - Să utilizeze constatările ca să stabilească practicile care au mai mult sau mai puțin succes cu tinerii romi.
- **Să reorienteze programele școlare ca:**
 - Să testeze pregătirea școlii pentru folosirea limbii materne a unui copil, inclusiv limba romă.
 - Să pună accent pe incluziune și diversitate, inclusiv pe limba și cultura romă, și să instruiască personalul didactic privind ne-discriminarea. Să intensifice eforturile de desegregare a școlii.
 - Să încurajeze pro-activ fetele să rămână în școală, dacă este cazul prin transfer condiționat de bani, burse, cote sau sprijin material, cum ar fi ajutoarele alimentare.
 - Să trateze pro-activ barierele puse frecventării școlii din cauza neînregistrării sau lipsei de acte personale.
 - Să includă educația corectivă pentru tinerii care au părăsit școala sau au fost scoși de la locurile de muncă, acordându-le o curriculă practică, programe flexibile și multe instruirii individualizate, cu accent pe abilitățile de bază implicate în învățare.
 - Să implice romii și organizațiile romi în inițiativele care să asigure tinerilor romi de vârstă școlară și părinților lor informații despre opțiunile de angajare și să încurajeze continuarea școlii și dezvoltarea abilităților.

- Să se asigure că programele de combaterea a muncii copiilor se concentrează și pe tinerii romi.
- Să includă reprezentanți ai romilor în dialogul social privind munca minorilor.
- Să facă din munca minorilor o prioritate cheie pentru inspectoratele de muncă și să asigure inspectorilor formarea în detectarea acestor cazuri prin cunoașterea particularităților culturale.
- Să înființeze Comitete de Monitorizare a Muncii Copiilor care să cuprindă și reprezentanți romi împreună cu sindicate, organizații patronale și alți factori interesați.



INSTRUMENTE ȘI RESURSE

ILO (2016) Rights@Work 4 Youth: Muncă decentă pentru tineri

Scopul acestui pachet de învățare este acela de a sprijini sindicatele, serviciile de ocupare, instituțiile de învățământ și de formare, precum și organizațiile de tineret în inițiativele lor menite să crească conștientizarea tinerilor privind drepturile în muncă. Pachetul constă dintr-un ghid pentru lucrătorii în domeniu și un set de instrumente care oferă exemple la îndemână privind practicile de recrutare și situațiile de la locul de muncă.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_310206.pdf

OIM (2013) Navigarea pe piața forței de muncă; abilitățile de căutare a unui loc de muncă pentru tineri

Acest instrument a fost dezvoltat pe baza experienței obținute de OIM în implementarea câtorva programe de asistență tehnică privind angajarea tinerilor din țările central și est-europene, nord și vest africane și Asia. Multe dintre aceste programe au cuprins activități de formare a deprinderilor ca parte constitutivă a programelor de ocupare a tinerilor.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_231722.pdf

OIM (2013) O mai bună ocupare a tinerilor: Ce? De ce? Și Cum? Ghid pentru abilități de bază

Acest Ghid ilustrează mai multe moduri de integrare a abilităților de angajare într-un conținut teoretic de bază și de pregătire profesională. Analiza OIM a metodologiilor de predare și tehnicilor de formare arată că deprinderea abilităților de ocupare necesită moduri inovative de furnizare a formării care să combine deprinderea abilităților de bază cu cele tehnice.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf

OIM (2015) Evaluarea abilităților în Economia Informală: Ghid de resurse pentru Mica Industrie și Organizații ale Comunității Locale

Învățarea și ocuparea în economia informală rămân realități pentru milioane de femei și bărbați din toată lumea. Păstrarea și îmbunătățirea calității formării, produselor și serviciilor pot aduce o importantă contribuție la o productivitate sporită, la dezvoltarea piețelor locale, condiții mai bune de muncă și perspective de cariere, la tranziția către economia formală, protecția consumatorului și coeziunea socială în comunități. Ghidul de resurse se bazează pe nouă studii de caz din Africa, Asia și America Latină și demonstrează că evaluarea abilităților de jos în sus sunt fezabile și aduc beneficii multiple.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_343183.pdf

OIM (2008) Îmbunătățirea abilităților și productivității tinerilor dezavantajați

Acest studiu se concentrează pe relația dintre dezvoltarea abilităților și succesul timpuriu pe piața muncii pentru tineri, precum și pe abilitatea lor de a-și da seama de potențialul lor pe termen lung

pentru munca productivă și remunerată. Una dintre constatările cheie este aceea că politicile și programele eficiente tind să se adreseze surselor specifice de dezavantaj. În unele cazuri, acest lucru presupune programe mai degrabă cuprinzătoare decât strict concentrate pe o anumită țintă, pentru a putea răspunde surselor multiple și interconectate de dezavantaje.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103982.pdf

OIM (2009) Formarea de abilități pentru mediul rural – un Manual generic de formare pentru Emanciparea economică rurală (TREE)

Acest manual este o sursă de informații și un ghid pentru proiectarea, planificarea și implementarea unui program național referitor la procesele din metodologia TREE. Programul OIM TREE îi sprijină pe cei care lucrează în economiile informale mari pentru construirea de competențe și abilități necesare obținerii unui venit suplimentar. Programele TREE au ca scop identificarea sistematică a ocupării și a oportunităților generatoare de venit la nivel de comunitate, proiectarea și furnizarea de programe de formare adecvate cu furnizorii locali de formare sau prin cursuri mobile de formare și asigurarea sprijinului necesar post-formare, de exemplu, prin facilitarea accesului la piețe și credite. Prin legătura directă dintre formare și oportunitățile economice determinate de comunitate, programele TREE asigură relevanța abilităților dobândite.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_469456.pdf

http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_103528/lang-en/index.htm

A. Adams (2007) Rolul dezvoltării abilităților la tineri în tranziția către muncă: o analiză globală

Acest raport examinează rolul dezvoltării de abilități în școală și la locul de muncă, precum și impactul asupra tranziției tinerilor la muncă în țările avansate și cele în curs de dezvoltare. Raportul oferă îndrumare decidenților de politici și partenerilor de dezvoltare a ocupării, precum și câștigurile asociate cu traseele parcurse în deprinderea de abilități. De asemenea, se evidențiază ceea ce fac multe țări pentru a asigura că eficiente în trecerea de la școală la muncă. Sunt trecute în revistă noile modele de învățământ tehnic și profesional și cele de ucenicie, precum și programele care oferă o a doua șansă pentru cei care nu au avut posibilități corespunzătoare de învățare și formare.

■ <http://siteresources.worldbank.org/INTCY/Resources/395766-1187899515414/>

[RoleofYouthSkills.pdf](#)

OIM (2013) Implementarea calendarului pentru realizarea eliminării celor mai grave forme de muncă a copiilor până în 2016: Ghid de instruire pentru decidenții politici

OIM a realizat acest Ghid de instruire pentru decidenții politici și practicienii din guvern, din organizațiile lucrătorilor și ale angajatorilor, precum și din organizații naționale și internaționale. Ghidul are ca scop sprijinirea dezvoltării, nuanțării și reînnoirii răspunsurilor existente la nivel național în cazul celor mai grave forme de muncă a copiilor.

Ghidul de instruire poate fi folosit pentru studiul individual sau în cursurile de instruire la nivel național, ca parte a proceselor de dezvoltare de acțiuni coordonate pe termen lung la nivel național împotriva celor mai grave forme de muncă a copiilor. Sunt oferite o serie de exerciții pe baza cărora să se poată construi un plan național de acțiune sau să se poată actualiza cel existent.

■ http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_202336/lang-en/index.htm

OIM – IOC (2015) Instrument de îndrumare privind munca minorilor

Aceste direcții de îndrumare au ca scop îmbunătățirea mecanismului global de conducere, a eforturilor concertate și proceselor de remediere pentru continuarea procesului de eliminare progresivă a muncii copiilor. Documentul este întocmit pe baza experienței OIM de colaborare cu angajatori din mai multe sectoare industriale și zone geografice.

■ http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang-en/index.htm

OECD Prezentarea abilităților 2015 Tineret, abilități și ocupare: Tineret, abilități și ocupare (Publicație OECD 2015)

Pe măsură ce tinerii din toată lumea se străduiesc să intre pe piața muncii, OECD Skills Outlook 2015 (Prezentare OECD a competențelor 2015) arată cum îmbunătățirea ocupării tineretului necesită o abordare complexă. Printre subiectele tratate se regăsesc încurajarea competențelor și a șanselor de angajare a tinerilor, facilitarea tranziției de la școală la muncă și îndepărtarea barierelor către antreprenariat.

■ <http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>

Fondul pentru educația romilor (2015) Set de instrumente pentru de desegregare

Acest set de instrumente oferă o analiză a cauzelor și consecințelor segregării școlilor pentru romi. Sunt incluse o serie de recomandări pentru eliminarea problemei segregării. De asemenea, sunt arătate câteva bune practici de învățământ inclusiv pentru romi.

■ http://www.romaeducationfund.hu/sites/default/files/publications/desegregation_toolkit__2015_web.pdf

Familiile de romi se implică. Ghid de abordare a familiilor rome pentru obținerea succesului copiilor la școală. O propunere metodologică transnațională pentru profesioniști

Acest Ghid este disponibil în bulgară, maghiară, română și spaniolă. Este destinat îndrumării profesioniștilor care lucrează pe teren pentru a implica familiile de romi în procesul de învățământ al copiilor lor. Se referă la aspecte privind fazele procesului, strategii, mesaje cheie, avertizări și exemple de bune practici, precum și la profilul și competențele necesare profesioniștilor.

■ https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/international/roma_families_get_involved.html



CAPITOLUL CINCI

POLITICI ACTIVE ȘI SERVICII DE OCUPARE PE PIAȚA MUNCII



CONSIDERAȚII GENERALE

Intervențiile guvernamentale pe piața muncii sunt de obicei clasificate în două categorii mari: pasive și active. Primul tip se referă la susținerea financiară oferită celor care își caută de lucru (de exemplu, ajutor de șomaj) care nu este condiționată de muncă. Al doilea tip de intervenții – numite Politici Active pe Piața Muncii (ALMP) – se referă la măsuri cum ar fi instruirea, plasarea în muncă, ucenicie și programe publice de ocupare. ALMP-urile sunt administrate de obicei de Serviciul Public de Ocupare (PES) al unei țări, care poate oferi servicii fie direct, fie prin contracte cu angajatori privați sau ONG-uri. Acest capitol va analiza ALMP ca un instrument pentru sprijinirea tinerilor romi în pregătirea pentru și obținerea unui loc de muncă.

Teoretic, tinerii romi pot beneficia într-o mare măsură de aceste politici dacă ALMP sunt structurate să țină cont de situațiile și nevoile lor particulare. În practică, PES-urile sunt de multe ori constrânse de resurse neadecvate și administrații deficiente, inclusiv raza de acțiune geografică limitată și absență informațiilor curente despre cerințele de pe piața muncii. În ultimii ani, anumite practici promițătoare legate de îmbunătățirea accesului la comunitățile romi au început să fie dezvoltate în țările cu populații romi semnificative, în special în legătură cu programul Garanții pentru Tineri al UE. Acestea includ măsuri de ținere, de profilare a celor care caută loc de muncă, apelarea la mediatori romi și servicii mobile pentru a accesa tinerii romi, precum și pachete de suport integrate, care se adresează multiplelor dezavantaje legate de angajarea în muncă, cu care se confruntă tinerii romi.

CE SUNT POLITICILE ACTIVE DE OCUPARE (ALMP)?

ALMP își propun să ajute lucrătorii și să îmbunătățească performanța pe piața muncii prin:

- Alinierea locurilor de muncă disponibile cu cei care caută un loc de muncă (prin Serviciul Public de Ocupare și furnizarea de informații din piața muncii);
- Îmbunătățirea competențelor, capacităților și angajării (inclusiv instruirii în calificarea cerută de angajator, instruirii pentru o schimbare a locului de muncă și programe pentru primul loc de muncă);
- Crearea de locuri de muncă (programe publice de muncă, dezvoltarea spiritului antreprenorial și auto-ocuparea); și
- Promovarea ocupării grupurilor dezavantajate (subvenții de angajare pentru grupurile țintă).¹

Guvernele pot oferi ALMP direct sau sub contract cu organizații private sau non-profit.

Există cateva defecte de proiectare cunoscute ale ALMP, inclusiv pierderi nerecuperabile (același rezultat ar fi fost obținut și fără program), efecte ale substituției (participanții subvenționați pot lua job-urile altora), schimbări (rezultatele activităților subvenționate pot schimba/elimina pe cele ale activităților nesubvenționate) și omogenizare (targetarea doar a celor care sunt mai ușor de ajutat).² Eficacitatea ALMP variază considerabil în funcție de contextul național: simularile OIM arată că o creștere a cheltuielilor cu 0,5% din PIB poate crește gradul de angajare în muncă de la 0,2 până la 1,2%, în funcție de contextul național, pe termen mediu.³

Ce este programul european garanții pentru tineri?

Conștientizând severitatea crizei cu care se confruntă tinerii, în aprilie 2013 Comisia Europeană a elaborat o recomandare pentru programele naționale Garanții pentru Tineri, care a fost susținută de toate Statele Membre (vezi **Caseta 1**). De atunci, Comisia Europeană a ajutat Statele Membre să dezvolte și să implementeze Planuri Naționale de Implementare. În multe cazuri, finanțarea a fost oferită de Inițiativa UE privind Ocuparea Tinerilor (YEI), care direcționează fonduri spre regiuni cu niveluri de șomaj în rândul tinerilor de peste 25%.

1 ILO, Committee on Employment and Social Policy (ESP): Active labour market policies (Politici active de piața muncii), Governing Body, 288th Session, Geneva, Nov. 2003, GB.288/ESP/2.

2 ILO: The youth employment crisis: A call for action (Crisa angajării tinerilor: un apel la acțiune), Conferința Internațională a Muncii, Sesiunea 101st, Geneva, 2012.

3 ILO și International Institute for Labour Studies (IILS): World of work report: Making markets work for jobs (Raportul despre lumea muncii: dezvoltarea de piețe pentru job-uri) (Geneva, IILS, 2011).

Caseta 1: Programul UE- Garanții pentru Tineri,

Programul își propune să asigure ca toți tinerii sub 25 de ani – fie că sunt sau nu înregistrați la serviciile de ocupare– să primească o ofertă concretă de muncă de calitate în maxim patru luni de la părăsirea instituțiilor de educație formală sau din momentul în care au intrat în șomaj. Oferta se poate referi și la ucenicie, stagiul sau o formă de continuare a educației și ar trebui adaptată la nevoile și situația fiecărui individ.

Finanțarea provine din resursele naționale, precum și din YEI și Fondul Social European (ESF). Până în decembrie 2013, toate Statele Membre UE propuseseră Planuri Naționale de Implementare și o serie de bune practici începuseră să devină cunoscute (*vezi Abordări și Bune Practici mai jos*).

Programul își propune nu doar să ofere tinerilor oportunități de muncă sau de instruire, dar totodată își propune să faciliteze reforme structurale ale sistemelor de formare profesională, căutarea de locuri de muncă și educație. Serviciile Publice de Ocupare sunt întărite, iar instituțiile de instruire se adaptează pentru a oferi calificările relevante pentru piața muncii.

Foarte important, în ceea ce privește grupurile precum tinerii romi care se confruntă cu bariere puternice la intrarea pe piața muncii, Statelor Membre UE li se cere să identifice și să sustină tinerii care au fost inactivi (categoria NEET), indiferent dacă sunt sau nu înregistrați ca și căutând activ de lucru. Această obligație va crea nevoia de noi instrumente și strategii, cum ar fi cuplarea serviciilor de ocupare cu serviciile sociale și educație de bază și parteneriatul cu asociații romi pentru a ajunge la tinerii care au nevoie de ajutor.

■ Sursa: European Union Employment, Social Affairs and Inclusion: Youth Guarantee webpage, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

Pentru tinerii romi aflați în State Membre ale UE, programele naționale Garanții pentru Tineri, reprezintă oportunități importante de dezvoltare a competențelor și de găsire a unui loc de muncă. Însă aceste oportunități pot fi ratate dacă Planurile Naționale de Implementare nu includ eforturi susținute și dedicate pentru a ajunge la comunitățile romi (*vezi Provocări Cheie, mai jos*).

INCLUZIUNEA PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI SITUAȚIA DE PE PIAȚA MUNCII

Pe parcursul anului 2016, au fost înregistrate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) cu statut de șomer 1453 persoane de etnie romă aflate în căutarea unui loc de muncă, constituind 2,9% din numărul total de șomeri înregistrați, dintre care 492 femei (60,4%). În această perioadă au fost susținute la plasare în câmpul muncii 125 persoane de etnie romă (8,5% din numărul persoanelor romă înregistrate), din care 45 femei (58,4%).

Dinamica indicatorilor serviciilor acordate persoanelor de etnie romă pe parcursul anilor 2014, 2015 și 2016

	2014	2015	2016
Nr. total de șomeri înregistrați, pers.	42166	50615	50061
Nr. de pers. de etnie romă înregistrate, pers. (% din total șomeri înregistrați)	723 (1,7%)	1138 (2,2%)	1453 (2,9%)
Nr. persoanelor de etnie romă plasate, pers	90 (13%)	70 (6,1%)	125 (8,6%)
Nr. beneficiarilor de servicii de intermediere a muncii, pers.	566 (78,2%)	780 (68,5%)	1178 (81,0%)
Nr. absolvenților cursurilor de formare profesională, pers.	8 (1,1%)	7 (0,6%)	16 (1,1%)
Beneficiari de servicii de informare și consiliere profesională, pers.	689 (47,4%)	925 (63,6%)	722 (49,6%)
Beneficiari de alocație de integrare sau reintegrare, pers.	16 (2,4%)	38 (3,3%)	32 (2,2%)
Beneficiari de ajutor de șomaj	2 (0,3%)	6 (0,5%)	9 (0,6%)
Nr. șomerilor antrenați la locurile publice, pers.	25 (3,5%)	40 (3,5%)	48 (3,3%)

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

Din numărul total de șomeri în anul 2016, 1284 de persoane sunt pentru prima dată în căutarea unui loc de muncă (88,4%), 106 au revenit pe piața muncii după o întrerupere lungă (7,3%) și 63 persoane de etnie romă au pierdut recent locul de muncă (4,3%).

Conform vârstei, 384 persoane de etnie romă sunt tineri cu vârsta cuprinsă între 16-29 ani (26,5%), 735 persoane de etnie romă au vârsta cuprinsă între 30-49 ani (50,5%), iar 334 romi cu vârsta cuprinsă între 50-62 ani (23%).

Persoanele de etnie romă înregistrate la ANOFM cu statut de șomer au absolvit: studii primare sau fără școală-1090 persoane (75,0%), gimnaziile-289 persoane (19,8%), liceale/medii generale-37 persoane (2,5%), secundar profesional-35 (2,4%), colegiale și superioare de licență-2 persoane (0,3%).

În anii 2015-2016 circa 2336 de persoane de etnie romă au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională.

În scopul oferirii serviciilor de informare, consiliere și ghidare în carieră, pentru a eficientiza procesul de integrare în câmpul muncii a persoanelor, în anul 2016 au fost create 3 Centre de Ghidare în Carieră în mun. Chișinău, r. Cahul și r. Soroca. Astfel, beneficiarii Centrelor sunt elevii, tinerii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea explorării oportunităților pe piața forței de muncă, diversității profesiilor/meseriilor, evaluarea propriilor aptitudini și capacități profesionale, precum și ghidarea profesională în vederea integrării socio-economice de succes.

Conform datelor selectate de la ANOFM putem menționa că nu am putut obține date ce ar indica procentul reducerii șomajului între populația roma. Procesul de integrare a romilor pe piața muncii rămâne a fi anevoios, locurile de muncă propuse sunt neatractive inclusiv financiar. O problemă majoră este și statistica care nu oferă date clare ce țin de numărul populației de etnie romă, inclusiv celor adulți care nu sunt încadrați în câmpul muncii.

PROVOCĂRI CHEIE

La ora actuală, tinerii romi se confruntă cu două mari dezavantaje, în ceea ce privește ALMP: în primul rând, deficiențele generale de administrare a programelor, care împiedică accesul clienților și, în al doilea rând, anumite omisiuni și lipsuri care cauzează o serie de dezavantaje pentru tinerii romi. În plus, interacțiunea dintre furnizorii de servicii și clienții romi poate fi influențată de stereotipurile și prejudecățile existente.

Deficiențe generale în administrarea ALMP

Deconectarea ALMP de la cererea curentă de pe piața muncii

Pentru a se asigura că tinerii au acces la locuri de muncă decente pe termen lung, PES care administrează ALMP trebuie să știe ce competențe tehnice se caută pe piața. Însă, așa cum s-a mai discutat (Capitolul 4), multe astfel de instituții nu au resursele umane și financiare necesare pentru a se ține la curent cu ultimele noutăți din piață sau pentru a se consulta în mod regulat cu angajatorii în ceea ce privește atât nevoile lor curente, cât și cele viitoare pe care le anticipează. Ca urmare, serviciile de suport nu sunt adaptate la piața muncii pe care ar trebui să o deservescă.

Disparități de gen în ALMP

Pentru a promova integrarea femeilor tinere pe piața muncii, ALMP trebuie să țină cont de faptul că acestea se pot confrunta cu un acces limitat la educație și că pot fi solicitate să facă treburi casnice de la vârste fragede, în special atunci când fac parte dintr-un grup defavorizat. În același timp, ALMP ar trebui să răspundă intereselor și gusturilor feminine, evitând în același timp stereotipurile de gen. În Europa, programele specifice pentru includerea tinerelor în piața muncii sunt rare. În plus, de multe ori ALMP nu au mijloacele necesare cum ar fi bugete de transport sau de îngrijire a copiilor, care s-au dovedit a fi eficiente în facilitarea participării tinerelor în programele de angajare.

Deficiențele din administrarea ALMP specifice tinerilor romi

Lipsa unor date segregate pe baza de etnie

În țările cu populații rome semnificative, datele sunt de obicei segregate în funcție de sex și de vârstă, dar nu și în funcție de etnie. Lipsa unor date de încredere legate de etnie îngreunează monitorizarea și evaluarea impactului ALMP asupra populației rome. Un studiu recent asupra ALMP din cinci țări (Bulgaria, Ungaria, Spania, Slovacia și România) nu a putut evalua beneficiile pentru populația romă participantă deoarece niciuna dintre țări nu a colectat informații privind etnia beneficiarilor și nici nu a încurajat auto-identificările.⁴ Chiar și cele câteva programe de ocupare targetate spre populația romă nu au date legate de compoziția etnică a participanților; aceștia au fost identificați ca romi datorită faptului că grupul prioritar targetat este de romi sau datorită faptului că agenția care implementează programul este o organizație care lucrează în comunitățile rome.⁵

⁴ V. Messing: Patterns of Roma employment in Europe (Modele de angajare a romilor în Europa), Neujobs Policy Brief No.19.4, Mar. (Budapest, Central European University, 2014).

⁵ Banca Mondială Bank: Being fair, faring better: Promoting equality of opportunity for marginalized Roma(Să fii corect ca s-o duci mai bine) (Washington, DC, 2016), p. 127.

Ținând cont de reticența multor cetățeni de etnie romă de a-și declara identitatea și etnia, chiar și atunci când acestea sunt cunoscute, o imagine clară a gradului de participare a comunității rome este greu de obținut.⁶

Accesarea limitată a tinerilor rome

Astăzi foarte puține ALMP europene ținesc tinerii rome în mod specific, mai ales tinerii aflați în șomaj sau care nu au experiență de muncă sau tineretele rome. Fără targetare implicită sau explicită există un risc real ca tinerii rome să nu poată beneficia de pe urma ALMP – mai ales de pe urma schemelor naționale Garanții pentru Tineri care operează în acest moment în toate Statele Membre UE. Mai mult, cateva ALMP dominante presupun un nivel de educație în rândul beneficiarilor, care exclude automat tinerii rome care nu au frecventat școala sau care au abandonat-o de timpuriu (vezi Caseta 2).

Caseta 2: Accesul limitat la populația romă al programelor naționale Garanții pentru Tineri

Deși programele naționale Garanții pentru Tineri își propun să ofere tinerilor, inclusiv celor de etnie romă, plasare în muncă sau oportunități de instruire, puține Planuri Naționale de Implementare menționează tineretul de etnie romă. Date fiind numeroasele probleme cu care se confruntă cei care aparțin acestei etnii, lipsa unor ținte aduce cu sine riscul ca acești tineri să fie excluși sau să beneficieze de servicii ineficiente. De exemplu, Planul din Croația propune un punct de intrare pentru intervenția în ajutorul tinerilor rome, însă sub secțiunea referitoare la tinerii cu dizabilități. Acesta este un motiv de îngrijorare, dată fiind încadrarea tinerilor rome fără dizabilități în școli pentru cei cu dizabilități mentale în multe țări din regiune.⁷ Planul din Grecia propune acțiuni integrate și specializate pentru tinerii rome, însă metoda de implementare a procesului nu este explicată. Planul din Ungaria este mai detaliat, cerând includerea populației rome în comitetele directoare precum și în programe de burse și mentorat – însă nu asigură monitorizarea acestor practici.

Eficiența limitată a programelor publice de ocupare pentru tineri

Crearea directă de locuri de muncă în cadrul programelor de lucrări publice pentru rome este des întâlnită în țările CEE.⁸ Însă aceste programe, deși absorb o cantitate semnificativă de fonduri, riscă să blocheze participanții în sărăcie deoarece nu oferă calificările sau susținerea necesară intrării ulterioare pe piața liberă a muncii. Cercetările arată că, în majoritatea programelor de lucrări publice, corelația dintre munca prestată în program și ocuparea standard cu normă întreagă fie nu există, fie este limitată – mai mult, nu există niciun traseu clar spre piața formală de muncă la terminarea programului.⁹ Lucrările publice aduc cu sine de obicei un stigmat și prin urmare contribuie la întărirea prejudecăților deja des întâlnite împotriva populației rome. Mai mult, bazarea excesivă pe programe de lucrări publice este costisitoare pentru guverne și, atunci când domeniul de aplicare a acestora este vast, poate distorsiona piețele de muncă locale.

6 De exemplu, recensământul din Bulgaria din 1992 a raportat 313.326 Roma, spre deosebire de Ministerul de Interne bulgar care a estimat în 1989 577.000. Similar, recensământul din Slovacia din 1980 a estimat 80.627 de rome, iar în 1989 ancheta slovacă a municipalităților a raportat 254.000 și Recensământul din 1990 a raportat 199.853. Vezi D. Ringold: Roma and the Transition in Central and Eastern Europe: Trends and Challenges (Romii și tranziția în Europa Centrală și de Est: tendințe și provocări) (Washington, D.C., Banca Mondială, 2000).

7 Republica Croația, Ministerul Muncii și Sistemului de Pensii: Youth guarantee implementation plan (Planul de implementare Garanții pentru Tineri), Apr. (Zagreb, 2014), Axa 16.

8 V. Messing: Patterns of Roma employment in Europe (Modele de angajare a romilor în Europa), op. cit.

9 Central European al Drepturilor Romilor (ERRC): The glass box: The exclusion of Roma from employment (Cutia de sticlă: excluderea romilor din muncă) (Budapesta, Westimprim br., 2007).

ABORDĂRI ȘI BUNE PRACTICI

Accesarea comunității rome

Unele guverne din țările CEE targetează comunitățile rome în cadrul ALMP. În Croația, cetățenii rome aflați în șomaj au dreptul la angajare subvenționată sau training dacă se înregistrează la un serviciu de ocupare. În perioada 2014-2016, guvernul croat testează strategii de îndrumare a tinerilor rome și de plasare a acestora la angajatori – însă aceste metode de îndrumare sunt încadrate ca și asistentă pentru studenții cu dizabilități.¹⁰ În Ungaria, PES operează un oficiu de ocupare mobil, cu ore normale de lucru, în comunități rome.¹¹

În plus, diverse ALMP finanțate din surse UE, au targetat în special grupuri aflate la periferia pieței muncii. Un studiu de evaluare a arătat că astfel de programe pot susține ocuparea romilor dacă sunt orientate strict spre persoane a căror educație este peste nivelul de bază.¹² Cu toate acestea, majoritatea participanților rome în politicile pieței muncii din Ungaria (84%) se aflau în programe de lucrări publice și nu în instruire sau în programe de subvenționare a salariilor.¹³

Un număr de țări europene folosesc mediatorii rome pentru a facilita accesul romilor la ALMP. Așa cum s-a discutat mai sus (Capitolul 3), mediatorii pot ajuta în ceea ce privește comunicarea și diseminarea de cunoștințe și informații, stabilind astfel relații de încredere cu tinerii. Mediarea poate îmbunătăți accesul la ocupare în cazurile în care tinerii rome s-au confruntat cu discriminare și tratament lipsit de respect din partea PES sau acolo unde procedurile administrative creează bariere birocratice. În Slovacia, mediatorii rome au oferit consiliere personalizată tinerilor rome în căutarea unui loc de muncă, iar numărul cetățenilor rome care folosesc servicii de ocupare a crescut. În Ungaria, Bulgaria și Spania, inițiativele PES de a ajunge la comunitatea romă prin intermediul mediatorilor au funcționat bine în cazurile în care mediatorii făceau parte din comunitatea locală și aveau calificările profesionale potrivite.¹⁴

Această ultima observație este foarte importantă. Mediatorii eficienți trebuie nu doar să provină dintr-un mediu rom, dar, totodată, să fie persoane competente și dedicate.¹⁵ Mai mult, aceștia nu trebuie să fie vazuți ca având exclusiv clienți rome deoarece acest fapt le-ar putea limita rolurile și clienții.¹⁶ Deși folosirea mediatorilor este o metodă utilă pentru a accesa comunitatea romă, nu este o soluție pe termen lung. Calitatea serviciilor PES are o importanță critică, iar mediatorii trebuie să poată intra în legătură cu alți lucrători PES pentru a forma o echipă integrată.

10 Republica Croația, Ministerul Muncii și Sistemului de Pensii: Youth guarantee implementation plan (Planul de implementare Garanții pentru Tineri), op. cit.

11 V. Messing: Active labour market policies with an impact potential on Roma employment in five countries of the EU (Politici active de piață a muncii cu potențial de impact asupra angajării romilor în cinci țări din UE), Neujobs Working Paper No. 19.2 (Central European University, 2013).

12 Adamecz, A., B. Czafit, K. Bördös, E. Nagy, P. Lévy, Á. Scharle. Roma inclusion and impact evaluation of two mainstream EU-funded active labour market programmes (Incluziunea romilor și evaluarea impactului a două programe principale de piață a muncii active, finanțate de UE), (Budapesta, Budapest Institute, 2013)

13 J. Csoba și Z. Nagy: "The evaluation of training, wage subsidy and public work programs in Hungary" (Evaluarea formării, subvenționării salariilor și programelor publice de muncă din Ungaria), în K. Fazekas și G. Kézdi (eds): The Hungarian Labour Market (Piața de muncă din Ungaria) 2011 (Budapesta, MTA KTK, OFA, 2012).

14 V. Messing: Patterns of Roma employment in Europe (Modele de angajare a romilor în Europa), op. cit.

15 Experiențele sunt amestecate. În Ungaria, mediatorul a lucrat bine și a construit încredere. În Bulgaria, mediatorul, numit politic fără a avea abilități și motivație, n-a avut niciun efect. În Spania, mediatorul a reușit să construiască încrederea comunității, dar a selectat candidați în mod neadecvat care aveau o șansă mai mare să rămână în program. V. Messing: From benefits to brooms: Case studies of the implementation of active labour market policies at the local level (De la beneficii la mătură: studii de caz a implementării politicilor active de piață a muncii la nivel local), Neujobs Policy Brief No.19.3, Decembrie (Budapesta, Central European University, 2013) p. 7.

16 V. Messing: Patterns of Roma employment in Europe (Modele de angajare a romilor în Europa), op. cit.



Programe non-guvernamentale de instruire și ocupare care targetează în mod specific tinerii romi pot testa abordări inovatoare, oferind astfel modele pentru acțiuni guvernamentale. Proiectul Integrom din Ungaria este un exemplu inovativ de parteneriat tripartit non-guvernamental, care ar putea deveni un astfel de model. (vezi [Caseta 3](#)).

Caseta 3: Programul Integrom din Ungaria: Susținerea accesului la angajare pentru tinerii romi cu studii

Programul Integrom din Ungaria este orientat spre tinerii romi care au absolvit cel puțin învățământul pre-universitar, pentru a le facilita accesul la locuri de muncă de calitate și opțiuni pentru cariere pe termen lung.

Programul pilot a fost inițiat în 2013 printr-un efort colaborativ între biroul din Budapesta al Boston Consulting Group și Fundația Autonomia. Facilitează accesul tinerilor romi care au absolvit învățământul pre-universitar sau universitar la locuri de muncă de calitate, de birou, la companii de top care de obicei nu sunt accesibile comunității romi. În timp ce alte programe de angajare pentru romi sunt orientate spre tinerii mai puțin educați, aflați în șomaj de multă vreme, Integrom contribuie la întărirea clasei de mijloc romi, la crearea unei societăți cu din ce în ce mai puține prejudecăți și atitudini anti-romi și la practici de angajare sensibile. De asemenea, sporește gradul de sensibilizare față de valoarea pe care o aduce educația în comunitățile romi, prin promovarea de exemple de tineri romi care își construiesc cariere de succes prin educație superioară.

Programul are câteva elemente inovatoare:

- ➔ Este orientat spre un sub-grup relativ mic dar important al comunității romi – cei care au cel puțin educație pre-universitară, un grup de obicei neglijat de politicile de ocupare

principale. Este un răspuns la creșterea numărului de tineri romi care, în pofda nivelului în general scăzut de educație al comunității rome din Ungaria, se înscriu în programe educaționale pre-universitare sau universitare. Considerați ca având un oarecare succes și mai puțin dezavantajați, acest grup se află în afara ariei de acoperire a inițiativelor guvernamentale majore, deși în realitate se confruntă cu mari dificultăți la intrarea pe piața muncii.

- ➔ Este orientat spre oportunități de angajare existente, de calitate, pe piața muncii. Celelalte programe, în schimb, crează noi oportunități de muncă, ce de obicei nu sunt sustenabile sau nu sunt integrate în economia formală.
- ➔ Folosește metode complexe pentru a soluționa o problema complexă. Programul tratează integrarea ca un proces cu doi agenți interconectați: tinerii romi care caută locuri de muncă și companiile care caută să își diversifice angajații. De asemenea, tratează accesul redus al tinerilor romi la piața muncii atât ca pe o problemă cauzată de rețele slabe și capitalul social limitat, cât și ca pe una cauzată de prejudecăți și discriminare pe piața muncii.
- ➔ Programul susține tinerii romi oferindu-le informații despre oportunități de locuri de muncă, oferind ajutor în procesul de aplicare, consiliere în carieră și punându-i în legătură directă cu angajatorii care au locuri de muncă disponibile relevante pentru calificarea lor. Participanții au acces la o gamă de oportunități de training, inclusiv la abilități de comunicare și IT, precum și de consiliere în timpul ocupării.
- ➔ În ceea ce privește corporațiile partenere, Integrom îi ajută să își implementeze politicile de diversitate. Majoritatea acestor parteneri au politici de diversitate, care de obicei sunt mult mai avansate în ceea ce privește alte grupuri vulnerabile – de exemplu, persoane cu dizabilități sau femei care au copii mici. Firmele partenere au ales Integrom deoarece doresc să își dezvolte diversitatea de la locul de muncă, să întreprindă acțiuni afirmative relevante și să creeze un mediu de lucru inclusiv, înșă au nevoie de suport și consiliere în ceea ce privește accesul la comunitățile rome și pentru a le înțelege nevoile.

Prin urmare, Integrom unește un grup divers de părți interesate – comunitatea romă și organizații civile pro-rome, companii multi-naționale mari și firme de consultanță și training – într-o colaborare extinsă.

■ Ágnes Kelemen (Fundatia Autonomia)

■ <http://autonomia.hu/en/programs/integrom-program>

Stabilirea Profilurilor

Stabilirea de profiluri este o metoda pentru diferențierea celor care își caută de lucru, a persoanelor care au nevoie de susținere intensivă, a celor care au nevoie doar de puțin ajutor și a celor care ar putea obține asistența prin sisteme online sau de auto-servire. Profilarea celor care își caută de lucru este, de obicei, realizată prin liste de control, care țin cont de factori cum ar fi vârsta, durata șomajului, educație, aptitudini lingvistice, etnie, dizabilități, grad de alfabetizare și competențe numerice și statut familial. Începând de la primul interviu, diverse servicii de suport sunt orientate spre diferite grupuri, cu scopul de a cupla cât mai bine căutătorii de locuri de muncă cu oportunitățile de angajare. Prin urmare, stabilirea profilurilor crește eficiența în utilizarea unor resurse limitate, permițând unor grupuri care sunt greu de plasat, cum ar fi tinerii romi, să beneficieze de mai mult timp și atenție din partea serviciilor de ocupare.

Stabilirea profilurilor facilitează dezvoltarea planurilor individualizate de activare focusate pe angajare – planuri care presupun instruire, aptitudini de bază, creșterea încrederii de sine și experiența de muncă. Aceste planuri ar trebui adaptate nevoilor și priorităților personale și revizuite regulat în cadrul unui parteneriat dintre participant și PES. Astfel de planuri de activare individuală au potențialul de a adresa obstacolele specifice cu care se confruntă tinerii romi la includerea în

piața muncii, atâta timp cât PES și cei care își caută de lucru sunt determinați să ducă la capăt implementarea acestora, iar planurile nu sunt văzute sau folosite ca instrumente de control.

Adaptarea bunelor practici la tinerii romi

În Statele Membre UE, programele naționale Garanții pentru Tineri au dezvoltat un număr de bune practici care se aplică, în principiu, și tinerilor romi. Cu toate acestea, până acum s-a făcut destul de puțin pentru ca tinerii romi să beneficieze de pe urma acestor programe. Aceste bune practici pot fi reproduse pentru a ținti tinerii romi, cu posibilitatea de a beneficia de o susținere mai intensă și pentru a aborda gravitatea marginalizării tinerilor romi în piața muncii. **Caseta 4 prezintă câteva exemple.**

Caseta 4: Exemple de implementare cu succes a Programului Garanții pentru Tineri în Europa

Planuri personalizate

Unul dintre precursorii programului național Garanții pentru Tineri este un program comprehensiv dezvoltat în Finlanda, care se bazează pe planuri personalizate pentru tineri. Acest program a ajutat 83,5% dintre cei care își căutau loc de muncă să primească o ofertă în maxim 3 luni de la data înregistrării ca șomeri. Programul a determinat o scădere a ratei șomajului în rândul tinerilor din Finlanda.

Centre pentru tineret orientate spre NEET

Guvernul României a organizat peste 25 de Centre de Tineret pentru a identifica tinerii care nu sunt angajați, în educație sau în instruire (NEET) și pentru a le oferi pachete integrate de servicii.

Guvernul Belgiei a organizat, de asemenea, un serviciu dedicat (ACTIRIS) susținerii tinerilor în găsirea de stagii și locuri de muncă.

Stimulente orientate pentru angajare și pentru angajatori

Guvernul Poloniei a introdus scutiri de la contribuțiile pentru asigurări sociale pentru angajații sub 30 de ani.

Guvernul Olandei a adoptat o reducere de taxe pentru angajatorii care angajează tineri ce primesc ajutoare de șomaj sau asistență socială.

Guvernul spaniol acordă subvenții nesalariale pentru angajare și contracte de instruire, adresate în mod specific celor înregistrați în Garanții pentru Tineri.

Reforma educației vocaționale pentru a răspunde mai bine cererii

Guvernul României a introdus o subvenție pentru primele luni de muncă pentru absolvenții cu studii superioare.

Guvernul Suediei își extinde programul de ucenicie, iar Portugalia a creat o rețea de centre vocaționale și a dezvoltat noi cursuri vocaționale în educația pre-universitară și universitară. Guvernul Franței susține programe de ucenicie pentru persoanele cu calificare redusă.

■ Sursa: Youth Guarantee website, European Union Employment, Social Affairs and Inclusion, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

Îmbunătățirea adaptabilității la diferențele de gen ale ALMP

Experiența internațională a arătat că, chiar și în țările în care normele de gen sunt restrictive, este posibilă includerea femeilor tinere în programe de dezvoltare a infrastructurii care oferă posibilități de ocupare intensivă, lucrări publice, instruirii și locuri de muncă în sectorul privat. Măsurile pentru soluționarea situațiilor mai dezavantajate în care se găsesc tinerele și barierele specifice integrării lor pot influența semnificativ rezultatele ALMP, în ceea ce privește egalitatea de gen. În programul National Rural Employment Guarantee Act (NREGA) din India, de exemplu, o treime din locuri au fost alocate pentru femei. Atunci când transportul și facilitățile de îngrijire a copiilor sunt subvenționate, numărul participantelor crește substanțial.¹⁷

O evaluare OIM a Programelor de Investiții în Ocuparea Intensivă (EIIP) din 30 de țări a identificat măsurile care au un impact pozitiv asupra participării femeilor.¹⁸ Printre acestea se numără stabilirea de cote pentru participarea femeilor; oferirea de alocații pentru transport și îngrijire a copiilor; și dezvoltarea unor facilități comune sensibile la gen, care să simplifice obligațiile casnice ale femeilor (de exemplu, instalații sanitare și drumuri). Implicarea femeilor în discuțiile legate de aceste facilități este critică – la fel cum este și comunicarea cu comunitățile în care există relații restrictive de gen, pentru a crește gradul de sensibilizare și pentru a susține participarea femeilor anterior implementării programului. Un astfel de dialog poate ajuta la transformarea relațiilor de gen din comunitate și poate facilita avansarea femeilor în activități non-tradiționale. Remunerarea egală pentru muncă de valoare și dezvoltarea unor indicatori care țin cont de diferențele dintre femei și bărbați ar trebui, de asemenea, să fie componente ale acestor programe.

Transformarea Programelor de Lucrări Publice în măsuri de activare

Pentru a îmbunătăți capacitatea de integrare profesională a tinerilor romi, programele de lucrări publice trebuie re-gândite pentru a facilita căutarea locurilor de muncă pe piața primară a muncii – prin includerea de training personalizat, consiliere individuală și susținere în căutarea locului de muncă. Administratorii PES ar trebui, de asemenea, să structureze proiectele astfel încât să genereze bunuri și servicii cerute de comunitățile locale.¹⁹

Combaterea mai multor dezavantaje

Dupa cum s-a discutat deja, exista o nevoie pentru pachete comprehensive care să abordeze multiplele dezavantaje cu care se confruntă tinerii romi atunci când își caută de lucru. Printre elementele necesare se numără pregătirea vocațională și tehnică, dezvoltarea aptitudinilor de antreprenoriat, oportunități de a folosi abilități de bază, ucenicie, plasare în muncă și consiliere. Implicarea sectorului privat este esențială pentru a îmbunătăți dialogul și oportunitățile de angajare. În mod ideal, organizațiile romi, precum și organizațiile de tineret, de exemplu Consiliile Naționale de Tineret acolo unde există, ar trebui de asemenea implicate și ar trebui să aibă un rol în supravegherea implementării acestor programe. În timpul stadiului de proiectare, este importantă alegerea unor indicatori care pot fi măsurați și care să cuantifice participarea romilor, inclusiv participarea tinerelor romi. Dacă fiind absența datelor dezagregate, este nevoie de o abordare inovatoare din partea serviciului public de ocupare. Programul ACCEDER din Spania, unul dintre cele mai de succes exemple de susținere a tinerilor romi care își caută loc de muncă, arată cum o abordare integrată funcționează în practică.

17 Legea NREGA prevede că dacă femeile anagajate aduc la locul de munca mai mult de cinci copii sub vârsta de 6 ani, una dintre femei trebuie să fie desemnată pentru a avea grijă de ei și totodată să își primească salariul. În practică, această cerință este rar îndeplinită. E. Fultz and J. Francis: Cash transfer programmes, poverty reduction, and empowerment of women: A comparative analysis, Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico, and South Africa (Programme de transfer de numerar, reducerea sărăciei și emanciparea femeii. O analiză comparativă, experiențe din Brazilia, Chile, India, Mexic și Africa de Sud), Gender Equality and Diversity Branch Working Paper 4, (Geneva, ILO, 2013), p. 11.

18 N. Tanzam și M.T. Gutierrez: Public works programmes: A strategy for poverty alleviation (Programme de lucrări publice: o strategie de atenuare a sărăciei), ILO Employment Policy Working Paper No.194 (Geneva, ILO, 2015).

19 V. Messing: Patterns of Roma employment in Europe (Mode de angajare a romilor în Europa), op. cit.

Caseta 5: Promovarea integrării în muncă a comunității rome din Spania: Programul Acceder

Programul Acceder este un program național care își propune promovarea integrării în muncă a comunității rome din Spania la același nivel ca și restul populației. Este administrat de Fundación Secretariado Gitano (FSG) și este finanțat din Fondul Social European începând din anul 2000. Programul a servit ca un model pentru restul Europei.

În 2000, FSE a hotărât promovarea locurilor de muncă plătite ca o poartă spre incluziunea socială a comunității rome. Aceasta abordare a reprezentat o schimbare față de măsurile convenționale de angajare pentru cei din comunitatea romă, care se concentrău pe ocupații tradiționale, către o abordare integrată cu scopul promovării de noi alternative, mai ales pentru tinerii rome. În plus față de măsurile de angajare, programul este eficient în ceea ce privește combaterea discriminării; promovarea incluziunii sociale; sensibilizare și promovarea de politici mai eficiente în domenii cum ar fi educația, sănătatea și locuințele. Folosirea de fonduri structurale europene a permis o implementare la scară largă (națională), cu o perspectivă pe termen lung.

Printre principalele caracteristici ale programului se numără:

- ➔ Trasee individuale: Programul ofera susținere, instruire, consiliere și ghidare personalizată, adaptată nevoilor participanților, pentru a le îmbunătăți competențele și capacitatea de integrare profesională. Oferă însoțire intensivă pe durata întregului proces, inclusiv urmărire după plasarea în muncă.
- ➔ Gama largă de inițiative de instruire este orientată complet spre oportunitățile reale de muncă și mereu adaptată și dezvoltată în colaborare strânsă cu companiile interesate.
- ➔ Deși componenta individuală este esențială din punct de vedere metodologic, abordarea bazată pe comunitate (implicarea familială) este de asemenea o cheie spre succesul procesului de angajare.
- ➔ O abordare interculturală și multidimensională: Deși programul este focusat în principiu pe comunitatea romă, funcționează și pentru ne-romi ca o metodă excelentă de stimulare a cunoștințelor comune și a unei societăți unite. Echipele sunt formate din lucrători rome și ne-romi și includ atât profesioniști care lucrează direct cu participanții rome (mediatori, consultanți), precum și profesioniști care lucrează direct cu companiile (intermediari ai instituțiilor). Combinarea de diverse profiluri profesionale în aceste echipe permite alinierea completă a procesului individual de plasare în muncă și cu cerințele pieței muncii.
- ➔ Programul a creat un parteneriat public-privat strâns: o alianță strategică între organele de administrație publică de la toate nivelurile (care co-finanțează și sunt strâns implicate în program); sectorul privat și non-profit.
- ➔ Relația unu-la-unu a programului cu companii și construirea de relații de încredere sunt esențiale pentru depășirea atitudinilor discriminatorii.
- ➔ Combinarea de acțiuni targetate și acțiuni generaliste. Deși dezvoltarea de măsuri targetate a fost considerată necesară pentru a asigura accesul comunității rome, programul are un mandat clar împotriva segregării: promovează participarea comunității rome la oportunitățile de instruire și resursele și serviciile publice de ocupare disponibile tuturor cetățenilor.

Programul Acceder a demonstrat că investiția în includerea comunității rome este și profitabilă și benefică din punct de vedere social. Până acum, aproape 90.000 de participanți au luat parte la program; aproape 24.000 au fost plasați într-un loc de muncă (pentru 24% a fost primul loc de muncă); au fost facilitate peste 62.000 de contracte de muncă; și peste 27.000 de oameni au participat la 3.340 cursuri. Toate acestea au fost realizate prin colaborarea cu 20.924 de companii. Din numărul total de participanți, începând din 2000, 25% au fost ne-romi și aproape 40% din total au fost tineri sub 30 de ani, dintre care 52% femei. Prin urmare, programul s-a concentrat în mod clar pe tinerii rome și consideră



investiția în aceștia ca o cale spre schimbarea socială și spre eliminarea sărăciei și cercului de excludere dintre generații.

În general, programul a avut un impact direct asupra condițiilor de viață ale întregii comunități rome, cauzând inclusiv o schimbare în mentalitatea față de angajarea în muncă, în special în rândul femeilor și tinerilor. De asemenea, a schimbat percepțiile companiilor și organelor administrației publice în ceea ce privește programele orientate spre comunitatea romă.

■ Belén Sánchez-Rubio (Fundación Secretariado Gitano)

■ <https://www.gitanos.org>

RECOMANDĂRI

Pentru a face Politicile Active pe Piața Muncii relevante și accesibile tinerilor romi și altor grupuri de tineri vulnerabili, guvernele ar trebui:

- Să revizuiască întreaga gamă de ALMP, inclusiv, dacă este aplicabil, programul național Garanții pentru Tineri, în scopul identificării de lacune în informații și indicatorii de succes pentru romi și alte grupuri de tineri vulnerabili.
- Să aibă consultări cu societatea civilă romă, pentru a dezvolta măsuri în cadrul ALMP, care să asigure participarea tinerelor rome în program.
- Să orienteze și să monitorizeze programele, implementându-le pe cele care au succes la o scară mai mare. Să faciliteze accesul comunității rome la ALMP și să folosească mediatorii romi selectați pe baza calificărilor și legăturilor lor cu comunitatea. Să asigure sustenabilitatea programelor de mediere eficiente.
- Să dezvolte și să întărească o cultură de tratament egal și nediscriminare în cadrul PES prin programe de pregătire adecvată a personalului, mandate, coduri de conduită și evaluări ale performanței personalului, care să dovedească angajamentul managementului de a asigura egalitatea de tratament și nediscriminarea.
- Să stabilească trasee spre ocuparea pe termen lung a participanților în proiectele publice de ocupare, prin includerea pregătirii în componentele de bază ale proiectului; certificarea competențelor și reușitelor participanților de succes; și cerând angajatorilor să își ia angajamentul de a angaja tineri romi, de a le oferi stagii și pregătire tehnică.
- Să pună în funcțiune un sistem pentru profilarea clienților PES în funcție de provocările cu care se confruntă aceștia (de vârstă, sociale, geografice, educaționale, de aptitudini) în locurile de muncă formale.
- Să soluționeze numeroasele probleme interconexe cu care se confruntă tinerii romi la intrarea pe piața muncii, să construiască legături între PES și furnizorii de alte servicii (prestații sociale, servicii de îngrijire a copiilor, reabilitare), prin formularea de recomandări, implementarea sistemului “un singur ghiseu” și a sistemelor de administrare individuală a cazurilor.
- Să întărească legăturile dintre PES și angajatorii din sectorul privat astfel încât să se asigure că ALMP sunt relevante pentru nevoile angajatorilor.

INSTRUMENTE ȘI RESURSE

Ghidul OIM de elaborare a politicilor naționale de ocupare, OIM, 2012

Acest ghid a fost creat ca un instrument pentru îmbunătățirea capacității constituenților tripartiți ai OIM, specialiștii OIM și o varietate de părți naționale interesate, care sunt implicate în dezvoltarea și implementarea politicilor naționale de angajare (NEP). Oferă orientare practică și un cadru clar, bazat pe valorile OIM, în care NEP-urile pot fi dezvoltate și adaptate contextelor și condițiilor locale. Se bazează pe experiența practică dobândită prin activități de consiliere în politici de ocupare desfășurate de OIM în aproximativ 60 de țări în perioada 2006 - 2010, precum și pe cele mai recente cercetări în politici și analize referitoare la angajare și piețe de muncă. Acest ghid oferă, de asemenea, cadrul pentru dezvoltarea prin dialog a unui NEP coerent și integrat.

■ http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_188048/lang--en/index.htm

Munca Decentă pentru tineri: pachet de instruire, OIM, 2015

Acest Ghid de Pregătire este un instrument pentru dezvoltarea capacității constituenților OIM. A fost creat cu obiectivul de a susține elaborarea și implementarea unui cadru pentru dezvoltarea de politici de ocupare a tinerilor. Ghidul acoperă un număr de subiecte legate de procesul de dezvoltare a politicilor de ocupare a forței de muncă (inclusiv politici economice; educație, training și aptitudini; politici legate de piața muncii și instituții; antreprenoriat și auto-ocupare; și drepturile tinerilor la locul de muncă), precum și de generarea de opțiuni pentru politici, mecanisme de implementare și de monitorizare și evaluare a programelor pentru plasare în muncă a tinerilor, inclusiv abordarea problemelor cauzate de diferențele de gen.

Pachet de instruire electronic pentru accesarea tinerilor șomeri neînregistrați, Comisia Europeană, Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune, 2015

Acest pachet electronic ofera concepte, produse și material vizual, care acoperă activități pilot de accesare și sensibilizare față de programele Garanții pentru Tineri dezvoltate în Finlanda, Letonia, Portugalia și România, cu scopul de a încuraja tinerii să se înregistreze la furnizorii lor locali de Garanții pentru Tineri. Materialele și resursele din pachet pot fi folosite de autoritățile publice naționale, regionale și locale din Statele Membre UE pentru a susține implementarea programului Youth Guarantee.

■ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&clangId=en&newsId=2247&furtherNews=yes>

Orientarea în carieră: Ghid pentru țările cu venit pe cap de locuitor mic și mediu, OIM, 2006

Acesta este un ghid esențial pentru dezvoltarea de sisteme eficiente pentru orientarea în cariera și oferirea de informații, furnizarea de servicii și dezvoltare a personalului și îmbunătățirea guvernării și coordonării sistemelor. În plus, lucrarea oferă un ghid detaliat al site-urilor de orientare în carieră, care este foarte util organismelor cu rol în crearea politicilor și consilierilor profesioniști, precum și metode pentru evaluarea vocațională, standarde de competențe pentru consultanți și multe altele.

Scurt îndrumar pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă, OIM, 2007

Este o resursă de auto-ajutor destinată în special tinerilor care își caută un loc de muncă. Dorește să ajute tinerii în luarea de decizii informate legate de oportunitățile de carieră și locuri de muncă, oferindu-le acces ușor la informații despre procesul de căutare a unui loc de muncă.

■ http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_154446/lang-en/index.htm

Rolul furnizorilor de servicii de ocupare: Ghid pentru anticiparea și alinierea calificărilor și locurilor de muncă, UE și OIM, 2015

Face parte dintr-o culegere de ghiduri despre anticiparea și alinierea ofertei și cererii de competențe. Ghidul examinează provocările cu care se confruntă furnizorii de servicii de plasare în muncă și include o gamă de inovații în politici și studii de caz din întreaga lume, care prezintă exemple de folosire eficientă a resurselor serviciilor de plasare în muncă pentru a alinia cererea și oferta de pe piața muncii.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/webpage/wcms_445932.pdf

Pachet de formare pentru serviciile de ocupare al Comisiei Europene – Abordarea adulților și tinerilor slab calificați: mai întâi loc de muncă sau formare?, 2013

Documentul sintetizează discuțiile despre cele două strategii de activare folosite de serviciile publice de ocupare (PES) pentru a accesa grupurile de adulți și tineri targetate, ținând cont de diferențele în nivelurile lor de aptitudini, experiența de muncă, motivație și circumstanțe familiale, precum și de conceptele de bază necesare pentru o integrare sustenabilă a serviciilor PES.

■ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10931&langId=en>





CAPITOLUL ȘASE PROMOVAREA ANTREPRENORIATULUI ȘI ECONOMIA ECOLOGICĂ

CONSIDERAȚII GENERALE

Dezvoltarea de aptitudini și atitudini antreprenoriale este o strategie din ce în ce mai atragătoare pentru promovarea participării forței de muncă tinere și pentru combaterea segmentării care îi dezavantajează pe tinerii romi. Acest interes a crescut odată cu scăderea numărului de noi locuri de muncă create în economia formală. Drept consecință, o mare parte din noile locuri de muncă au fost create în mici întreprinderi și activități independente. Ținând cont de globalizare și de ritmul încet al creșterii economice anticipate, cel mai probabil acest trend va continua.

Un punct important de pornire pentru dezvoltarea atitudinilor și aptitudinilor antreprenoriale este expunerea timpurie la cultura și concepte antreprenoriale. În plus, introducerea educației antreprenoriale în școli, inclusiv în cele din cartiere cu populație predominant romă, are potențialul de a promova calități precum creativitatea, încrederea și determinarea, care sunt utile în viață, indiferent dacă un tânăr începe sau nu o afacere.

Economia ecologică oferă un potențial important pentru creșterea numărului de locuri de muncă, îmbunătățirea calității locurilor de muncă și incluziunea socială a comunităților vulnerabile precum cea romă, datorită accentului pus atât pe avansare economică, cât și pe bunăstarea socială și a mediului. Targetarea tinerilor romi prin formarea unor aptitudini ecologice sau acces preferențial la resurse productive, în timp ce sunt angajați în ALMP care promovează industriile ecologice, le va da acestora șansa de a se implica în transformarea ecologică globală. Totodată, îi poate ajuta să depășească marginalizarea sau cel puțin să îi reducă efectele.

CE ESTE EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ?



Educația antreprenorială oferă informații practice legate de aptitudinile și caracteristicile necesare pentru a recunoaște oportunitățile antreprenoriale, pentru a răspunde provocărilor și pentru a lansa o afacere. Tinerii pot, de asemenea, dobândi o înțelegere a rolurilor pe care le pot avea ca actori responsabili din punct de vedere social și ecologic într-o economie ecologică.

Educația antreprenorială are un potențial ridicat pentru tinerii romi. Dezvoltă aptitudini și încredere în sine prin folosirea și fundamentarea talentelor și creativității individuale. Contribuie la dezvoltarea rezistenței față de discriminările de pe piața muncii și le permite tinerilor romi să își ajute familiile și comunitățile să își depășească pozițiile marginalizate. Deoarece oferă orientare practică direcționată spre generarea de venituri, educația antreprenorială poate de asemenea să ajute tinerii romi să își continue studiile, dacă este introdusă din timp.

Cultura antreprenorială subdezvoltată

În țările care au trecut de la o economie planificată la una de piață, antreprenoriatul este încă relativ nou și cultura antreprenorială este încă incomplet dezvoltată. Prin urmare, mulți tineri se fereșc în continuare să înceapă o afacere. Antreprenoriatul este rar inclus în curricula școlară sau apare doar la niveluri de educație superioară, unde ratele mari de abandon implică șanse mai mici pentru tinerii romi.

Acces restricționat la finanțări

De obicei, tinerele și tinerii antreprenori nu pot oferi garanții, ceea ce reprezintă o barieră semnificativă în accesarea unui credit. În țările CEE, furnizorii de micro-finanțări, acolo unde există, refuză frecvent să servească și comunitățile romi.¹ Sumele medii cu care se împrumută gospodăriile romi sunt mult sub pragul folosit de obicei pentru a defini micro-finanțarea (25.000 Euro).² Potrivit unui studiu recent al Băncii Mondiale, mulți cetățeni romi ar dori să devină antreprenori, dar se confruntă cu bariere financiare majore.³ În mod normal, singurele surse de credit pe care le pot accesa provin din programe mici, de cele mai multe ori pilot.⁴

O înțelegere limitată a administrării afacerilor

Procesul legal și administrativ de înregistrare și inițiere a unei afaceri sunt de multe ori complexe, ceea ce le pune destul de multe probleme celor care părăsesc școala de tineri. O Evaluare a Necesităților făcută de PNUD în anumite regiuni din Albania a arătat că majoritatea romilor aflați la vârsta activă de muncă, deși interesați de deschiderea unei afaceri, nu erau conștienți de complicațiile administrative sau financiare cu care ar fi putut să se confrunte.⁵

Înființarea unei cooperative ar putea fi o alternativă la companiile deținute individual. În țările CEE, cooperativele sunt vazute în mod eronat ca rămașite ale socialismului. Principiile lor de funcționare sau tradiția puternică în depășirea excluderii sociale și a marginalizării sociale (vezi Caseta 1) nu sunt îndeajuns de cunoscute. Prin urmare, este posibil ca tinerii romi care locuiesc în țări CEE să nu fie informați destul cât să ia în considerare această formă de întreprindere sau cât să îi asume rolurile de conducere sau de administrație necesare.

1 Sectorul de micro-finanțare este inegal dezvoltat în țările cu populație romă. În Bulgaria, Ungaria și România, micro-creditarea s-a dezvoltat relativ repede, dar este mai puțin răspândită în Slovacia și Rep. Cehă. World Bank: Reducing vulnerability and promoting the self-employment of Roma in Eastern Europe through financial inclusion (Reducerea vulnerabilității și promovarea liberului profesionism în Europa de est prin incluziune financiară) (Washington, D.C., 2012), p. 40.

2 Gospodăriile romi împrumută în medie între 1.672 Euro în România și 7.500 Euros în Ungaria. World Bank: Reducing vulnerability, op. cit., p. 41.

3 World Bank: Being fair, faring better: Promoting equality of opportunity for marginalized Roma (Washington D.C., 2016).

4 World Bank: Reducing vulnerability, op. cit., p. 56.

5 K. Hakaj: Needs assessment of Roma and Egyptian individuals on employment and entrepreneurship in the regions of Korca, Berat, and Vlora (Evaluări necesare ale romilor și egiptenilor privind angajarea în regiunile Korca, Berat, și Vlora). (UNDP, Fără an).

Caseta 1: Șapte principii ale identității cooperatiste

- Apartenența voluntară și deschisă
- Control democratic al membrilor
- Participare economică a membrilor
- Autonomie și independență
- Educație, instruire și schimb de informații
- Cooperare între cooperative
- Grijă față de comunitate

■ Sursa: International Cooperative Alliance website www.ica.coop

Predominanța economiei informale

Tinerii antreprenori romi operează de obicei în economia informală, caracterizată prin condiții nefavorabile de muncă, productivitate scăzută, remunerație mică și perspective limitate de dezvoltare și creștere. De asemenea, au acces limitat la instruire, informații despre piață, tehnologii și rețele sociale. Ca urmare a segregării geografice a comunităților lor, infrastructura este de obicei nedezvoltată și furnizarea de servicii limitată sau non-existentă – punând astfel obstacole importante în calea activității antreprenoriale.



Susținere întărită pentru antreprenoriat

Antreprenoriatul primește din ce în ce mai multă atenție ca o potențială sursă pentru creșterea nivelului de plasare în muncă a grupurilor dezavantajate, mai ales în țările din sud-estul Europei. Planurile Naționale de Acțiune, dezvoltate în timpul Decadei Incluziunii Romilor promovează serviciile de suport pentru romii antreprenori și participării în programele de generare de venituri, cum ar fi instruire în gestionarea afacerii, dezvoltare de planuri de afaceri, contabilitate, proceduri legale și marketing. De exemplu, Strategia pentru Îmbunătățirea Statutului Romilor a guvernului sârb, precum și Strategia Națională pentru Romi a guvernului bulgar, susțin dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv instruirea antreprenorială, accesul la microcredite, ajutoare pentru afaceri de familie și suport pentru tranziția la ocupare formală. De asemenea, planul sârb stabilește obiective legate de exercitarea drepturilor în muncă și accesul la servicii de sănătate a cetățenilor romi, mai ales cei implicați în reciclarea deșeurilor.⁶

Deși acestea sunt într-adevăr niște reușite importante, în realitate progresul este încet. În raportul său din 2014 privind implementarea strategiilor naționale de integrare a romilor în Statele Membre UE, concluzia Comisiei Europene a fost următoarea: “potențialul de creare a locurilor de muncă pentru cetățenii romi prin munca independentă, antreprenoriat social și instrumente financiare inovatoare a fost exploatat într-o măsură foarte mică.”⁷

Adaptarea educației în antreprenoriat la tinerii romi

Dacă doresc să introducă educația antreprenorială pentru comunitățile de romi, guvernele vor trebui să revizuiască materialele și instrumentele existente pentru a le identifica pe cele care pot fi adaptate nevoilor și condițiilor caracteristice comunităților marginalizate. Foarte relevante în contextul CEE sunt materialele legate de cooperative – structura, principiile de operare și cât de potrivite sunt pentru întreprinderile sociale. O resursă utilă este Programul OIM “Cunoștințe despre Afaceri” (KAB) (vezi Caseta 2). Pentru a furniza traininguri în comunitățile de romi, guvernele vor trebui să identifice potențialii parteneri din sectorul privat și din rândul organizațiilor din societatea civilă.

6 Guvernul Serbiei: Strategy for the improvement of the status of Roma in the Republic of Serbia (Strategia pentru îmbunătățirea statutului romilor în Republica Serbia) (Belgrad, 2010). Guvernul Bulgariei: National Roma integration strategy of the Republic of Bulgaria (strategia de integrare a romilor în republica Bulgaria) (2010-2020) (Draft).

7 European Commission: Report on the implementation of the EU framework for national Roma integration strategies (Raport privind implementarea cadrului UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor) (Bruxelles, 2014), p. 5.

Caseta 2: Pachetele OIM pentru educație antreprenorială și de dezvoltare a afacerilor

Programul Cunoștințe despre Afaceri (KAB)

Acest program își propune să contribuie la crearea unei culturi antreprenoriale în rândul tinerilor, încurajând calități precum inițiativa, creativitatea și deschiderea spre risc. Este o recunoaștere a faptului că dezvoltarea de aptitudini antreprenoriale în școală poate contribui la abilitatea tinerilor de a accesa oportunități de muncă chiar și atunci când numărul acestora este mic. Odată inițiați de mici în antreprenariat, este mai probabil ca tinerii să devină antreprenori din interes decât din necesitate. Programul KAB își propune să aducă în atenția tinerilor oportunitățile și provocările pe care le aduc antreprenoriatul și munca independentă, și să îi ajute să înțeleagă rolul pe care antreprenoriatul îl poate juca în făurirea viitorului lor.

Pachetul KAB se adresează profesorilor și studenților din liceele publice și private, instituții de educație vocațională și tehnică și universităților. Studenții tipici au între 15 și 18 ani. Pachetul include material pentru un curs de 120 de ore, și anume un Ghid al Facilitatorului, un Caiet al Studentului și nouă module. Între metodele de predare sunt incluse jocul pe roluri în asumarea de riscuri, lucrul în echipă și jocuri de afaceri. Există de asemenea o opțiune pentru ca studenții să câștige experiență de administrare a unei afaceri în cadrul unei școli sau întreprinderi sociale.

■ Sursa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_175469.pdf

Începe și Îmbunătățește—ți Propria Afacere (SIYB)

SIYB este cel mai cuprinzător program global de instruire în management pentru întreprinderile mici și mijlocii. A fost absolvit de un număr estimativ de șase milioane de cursanți și a creat o rețea în continuă creștere de peste 17.000 de formatori și 200 conducători de masterate în 2.500 de instituții partenere. A fost introdus în peste 100 țări. Programul furnizează mai mult decât o educație antreprenorială, oferind o metodologie pas cu pas pentru începerea unei afaceri. Are ca obiective:

- ➔ Să ajute furnizorii de servicii locale de dezvoltare a afacerilor să implementeze efectiv și independent programe de instruire privind începerea unei afaceri;
- ➔ Să ajute micii antreprenori existenți și potențiali să înceapă o afacere viabilă, să crească viabilitatea întreprinderilor existente și să creeze locuri de muncă de calitate.

■ Source: <http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang-en/index.htm>

Facilitarea accesului la credit

În prezent, în Europa Centrală și de Est există mai multe inițiative importante la nivel mic care oferă cetățenilor romi pregătire în cultura financiară, ajutându-i să își deschidă conturi la bancă și oferindu-le credite. Caseta 3 prezintă un exemplu important în care au fost îmbinate creditul și trainingul. Deși prin aceste programe s-au acumulat cunoștințe și expertiză solidă, ele sunt aplicate la nivel redus și au resurse limitate. Prin extinderea acestor inițiative, guvernele ar putea facilita accesul la credite al comunităților de romi și al altor grupuri vulnerabile. O opțiune promițătoare ar fi promovarea cooperării dintre ONGuri și instituțiile financiare. Deși motivația celor din urmă de a dezvolta programe în comunitățile de romi este limitată, ONGurile bine conectate pot umple acest gol acționând ca intermediari între bănci și comunități și ajutând cetățenii romi să își deschidă conturi bancare și să aplice pentru credite. Cu toate acestea, este foarte puțin probabil ca băncile și

ONG-urile să își unească forțele fără încurajarea statului. Guvernele pot oferi o astfel de încurajare prin crearea de platforme în care aceste parteneriate să acționeze. Un exemplu bun de o astfel de colaborare este inițiativa “Bank on San Francisco” (vezi Caseta 4).

Caseta 3: Facilitarea accesului la credite pentru cetățenii romi și alte grupuri dezavantajate

În Ungaria, Fundatia Polgar, în colaborare cu Reiffeisen Bank, au implementat Programul Kiút, un proiect pilot cu durata de 2 ani pentru micro-credite (2010-2012). Scopul său era să ajute familiile sărace, în principiu rome, să se auto-sustină prin micro-credite, dorind să ofere 300 de împrumuturi până în 2012. Atunci când proiectul a fost lansat, la mijlocul anului 2010, agenții au luat legătura cu potențiali antreprenori din comunitățile sărace și le-au oferit împrumuturi mici, fără garanții, de până la EUR 3.500 pentru perioade cuprinse între 6 și 18 luni. Împrumuturile au fost oferite unor grupuri de trei până la șase membri. De asemenea, proiectul pilot a ajutat antreprenorii să își înregistreze afacerile. În timpul proiectului însă, multe afaceri s-au confruntat cu dificultăți, rezultând într-o creștere în numărul plăților întârziate sau neplăți ale ratelor. Ca urmare, managerii de proiect au decis să devină mai selectivi în alegerea candidaților, chiar dacă acest lucru însemna mai puțini participanți. De asemenea, au decis să ofere consultanță și instruire, împreună cu împrumutul, într-o manieră mai formală. Datorită acestor schimbări, Kiút a cuprins mai mult de 100 de persoane împrumutate, reușind în același timp un nivel ridicat de plată a ratelor.

■ Sursa: R. Petra and V. Balázs: Evaluation of Hungarian microfinance program: Kiút program executive summary, Dec. (Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis, 2011).

Caseta 4: Majorarea includerii financiare: “Bank on San Francisco”

Proiectul “Bank on San Francisco” și-a propus să aducă în normalitate financiară 10.000 din cei aproximativ 50.000 de rezidenți fără cont bancar ai orașului. A presupus o colaborare între mai multe agenții guvernamentale – biroul primarului, biroul trezorerului orașului și districtului San Francisco și Federal Reserve Bank din San Francisco – cu un ONG local denumit EARN (Earned Assets Resource Network). Aceștia au lucrat împreună pentru a:

- Crea un tip de cont bancar de bază pe care toate instituțiile financiare participante urmau să îl ofere;
- Aduce în atenția populației targetate beneficiile de a avea un cont bancar și a le încuraja să își deschidă unul; și
- Face educația financiară mai ușor accesibilă rezidenților cu venituri mici din oraș.

■ Sursa: Open Society Foundations. 2012. Financial Inclusion for the Roma: Banking as a Key to Social Progress. Open Society Roma Initiatives Policy Brief. Available at: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/roma-financial-inclusion-20120321.pdf>

Crearea unor pachete integrate pentru suport

Nivelul avansat de excludere a comunităților rome crează nevoia de abordare comprehensivă și integrată a promovării plasării în muncă, și care să fie orientată nu doar spre accesarea de credite, dar și spre instruire antreprenorială, mentorat, suport în analiza pieței și chiar și o a doua șansa la educație pentru cei care au abandonat școala devreme. Recunoașterea acestei nevoi pentru susținere integrată este în creștere în țările CEE. Caseta 5 prezintă un exemplu de susținere integrată printr-o rețea de cooperative din România.

Caseta 5: Susținere antreprenorială integrată printr-o rețea de cooperative și meșteșugari: Meșeshukar ButiQ (MBQ), în România

Meșeshukar ButiQ (MBQ), din România este o inițiativă de susținere a meșteșugurilor tradiționale rome, prin revigorarea unor produse și obiecte tradiționale prin design contemporan. Inițiativa a pornit ca o parte din proiectul Romano Cher, care a creat o serie de cooperative cu meșteșugari rome pentru a revalorifica meșteșugul tradițional rom. MBQ a construit apoi pe baza acestui prim pas, prin crearea unui brand, noi procese de dezvoltare a produselor, asigurând vânzarea, promovarea și distribuția lor.

Inițiativa aduce laolaltă meșteșugari rome, designeri, activiști și experți în afaceri, pentru a promova moștenirea culturală romă, pentru a crea noi locuri de muncă în comunitățile rome și pentru a aduce pe piață noi produse de calitate lucrate de mână. Astăzi, peste 20 de meșteșugari activează într-o rețea de peste 10 cooperative/ ateliere. În plus, MBQ operează 4 magazine (unul online, unul în București și 2 mobile), un atelier de design, 2 ateliere de cusut și croitorie și un restaurant cu specific rom.

Repartizarea expertizei de producător și colaborarea cu designeri naționali și internaționali în dezvoltarea de noi produse a asigurat o valoare adăugată ridicată produselor MBQ, care sunt de calitate, căutate și competitive, aducând prin urmare profituri mai mari producătorilor. Meșteșugarii folosesc tehnici de creație tradiționale și o varietate de influențe culturale rome, ceea ce face fiecare produs autentic și unic. Toate produsele se afla sub umbrela unui portofoliu limitat numit MBQ100, care primește noutăți periodice în funcție de rezultatele vânzarilor și feedback-ul de la clienți.

Securitatea locului de muncă și un salariu echitabil sunt prioritare, iar capacitățile creatoare de profit ale MBQ sunt continuu dezvoltate. Echipa caută încontinuu oportunități de finanțare, pentru a dezvolta rețeaua prin promovare inovativă, construirea capacității, atragerea de ajutor profesionist și investiții în unelte, echipament și resurse necesare.

Prin încurajarea comunicării și cooperării directe între grupurile sub-privilegiate și societate, prin colaboratori, clienți și media sau prin media prezentând tradițiile identității rome, MBQ contribuie la intensificarea diversității culturale și promovarea unei societăți lipsite de prejudecăți și discriminare.

Proiectul a fost inițiat de rome și țargetează atât bărbații, cât și femeile rome de diverse grupuri de vârstă. Tinerii rome sunt fie încurajați să continue meșteșugurile tradiționale ale părinților lor sau să se implice în alte arii ale afacerii – de exemplu ca asistenți în magazine sau coordonatori de producție.

■ Alexandra Dinu (Romano ButiQ), mbq.ro

Mentorat

Mentorii oferă tinerilor antreprenori sfaturi în activitățile lor antreprenoriale, precum și susținere și suport personal. Pot ajuta la motivarea tinerilor, ajutându-i să depășească obstacolele pe măsură ce acestea apar, și să întărească relațiile din comunitate. Programele de mentorat al tinerilor antreprenori au devenit foarte populare în întreaga lume. Futurpreneur în Canada, de exemplu, pune în legătură mentori voluntari cu tineri antreprenori.⁸ Un alt exemplu este MicroMentor, o rețea socială gratuită care le permite antreprenorilor și celor care s-au oferit să fie mentori de afaceri să intre în contact unii cu ceilalți.⁹ Astfel de practici și rețele pot fi un ajutor extrem de valoros pentru tinerii romi.

Susținerea femeilor antreprenoare

Ca grup, femeile din comunitățile dezavantajate au o nevoie semnificativă de formare profesională și tehnică. De asemenea, este util suportul în dezvoltarea ideilor de afaceri în zone diferite de ocupațiile tradițional 'feminine' cum sunt gătitul, croitoria și coafatul – zone în care de obicei piața este saturată și potențialul pentru venituri decente este mic.¹⁰

Numeroase țări europene au avut inițiative de încurajare a antreprenoriatului feminin. De exemplu, un program recent, 'Romona', implică dezvoltarea unui incubator de afaceri pentru femei în Kuršanec, Croația, pentru a susține femeile din zonă, care își deschid afaceri sau se implică în cooperative.¹¹

Prin programul sau Dezvoltarea Antreprenoriatului În Rândul Femeilor (WED), OIM își dorește să susțină femeile antreprenoare și să dezvolte capacitatea femeilor dezavantajate de a crește și susține întreprinderi. O astfel de experiență se poate adapta și femeilor romce.

Crearea unui mediu care să încurajeze antreprenoriatul

Guvernele care caută să încurajeze antreprenoriatul în rândul romilor și altor grupuri dezavantajate vor trebui să acționeze și la nivel macro pentru a crea medii care să îi susțină. Trebuie acționat pe trei fronturi: susținerea formalizării întreprinderilor informale; inițierea de proiecte de dezvoltare economică locală (LED) în comunitățile dezavantajate; și încurajarea dezvoltării de produse (ecologice) și servicii inovatoare și ecologice.

Susținerea formalizării

Majoritatea întreprinderilor romce funcționează în economia informală. Acest lucru le limitează potențialul de dezvoltare și de creștere a veniturilor, de îmbunătățire a condițiilor de muncă și de atenuare a riscurilor. De asemenea, întreprinderile informale nu plătesc taxe, care ar fi putut fi redistribuite prin sistemul de protecție socială și servicii publice. În America Latină, unele guverne au reușit să reducă semnificativ informalitatea prin măsuri precum taxarea progresivă a întreprinderilor, reducerea contribuțiilor de securitate socială, salarii minime decente, reforme legislative pentru a acoperi lacunele din acoperirea legislativă a anumitor grupuri, și extinderea protecției sociale spre cele mai sărace familii.

În Europa de Sud Est, fosta Republică Iugoslavă Macedonia a recunoscut de curând importanța susținerii formalizării în Strategia sa pentru romi 2014-2020. Acest document prezintă o serie de inițiative de susținere a tranziției de la informalitate la formalitate, inclusiv taxare minimă și progresivă pentru întreprinderi, împrumuturi pentru stimulare și o abordare graduală a înregistrării întreprinderilor. Reflectând vasta experiență acumulată în ultimii ani, OIM a adoptat în 2015 un nou instrument internațional pentru tranziția de la economia informală la cea formală (vezi Caseta 6).

8 Junior Achievement: Junior Achievement programs (No Year).

9 MicroMentor. Home page (No Year).

10 ILO, Women's Entrepreneurship Development (WED): The effectiveness of entrepreneurship development interventions for women entrepreneurs (Eficiența intervențiilor de antreprenoriat în întreprinderile pentru femei) (Geneva, 2014).

11 UNDP: "Roma communities find employment through cooperatives" (Comunitățile romce găsesc de lucru prin cooperative) 14 Feb. 2014.

Caseta 6: Recomandarea OIM nr. 204/2015 privind tranziția de la economia informală la cea formală

În momentul de față economia informală absoarbe mai mult de jumătate din forța de muncă globală și cuprinde mai mult de 90% din întreprinderile mici și mijlocii – un număr în care nu a fost luată în calcul multitudinea de micro-întreprinderi. Milioane de oameni trăiesc fără drepturi la locul de muncă, fără protecție socială adecvată, fără condiții de muncă decente, au venituri infime, iar munca pe care o depun se caracterizează prin calitate slabă și productivitate scăzută.

Reacionând, constituenții OIM la Conferința Internațională a Muncii din 2015 au negociat și au adoptat un nou instrument de orientare în tranziția spre munca decentă. Recomandarea recunoaște nevoia de a crea trasee de la economia informală la cea formală; de a promova întreprinderile și locurile de muncă decente din economia formală; și de a preveni informalizarea locurilor de muncă formale.

Este nevoie de o abordare comprehensivă care să atingă mai multe arii, inclusiv:

- Cadrul legislativ și de politici;
- Politici de ocupare;
- Drepturi în muncă și protecție socială;
- Stimulente, respectarea și aplicarea legii;
- Libertatea de asociere, dialog social și rolul sindicatelor și organizațiilor angajatorilor;
- Colectarea și monitorizarea datelor.

■ Pentru mai multe detalii legate de Recomandare vezi: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

Promovarea dezvoltării economice locale (LED) în comunitățile marginalizate

Guvernele pot facilita inițierea afacerilor în comunități marginalizate prin proiecte de dezvoltare economică locală (LED). Prin producerea unor noi servicii și infrastructură, LED leagă comunitățile marginalizate de economia regională și națională și încurajează parteneriatul public-privat local, permițând astfel crearea și implementarea comună a unor strategii de dezvoltare. Atunci când sunt implementate într-un cadru de creștere inclusivă, LED transformă comunitățile marginalizate în agenți activi ai procesului de dezvoltare. Un alt instrument al incluziunii sociale și dezvoltării democratice al tinerilor este participarea organizațiilor de tineret în acest proces.

Cu toate acestea, procesele LED se lovesc și de obstacole. Autoritățile locale nu au întotdeauna o viziune clară asupra modului de accesare a comunităților romi și pot confunda asimilarea cu integrarea. Atât liderii romi, cât și cei non-romi pot avea o capacitate limitată de dezvoltare și implementare a unei strategii coerente. În comunitățile în care prejudecățile și segregarea sunt înrădăcinate, procesul de facilitare a cooperării și productivității se va lăsa de provocări majore. Organizațiile civile pot fi de ajutor în depășirea acestor obstacole (vezi Caseta 7).

Caseta 7: LED prin agricultura organică în Ungaria: programul Pro Ratatouille

Programul Pro Ratatouille este un program la nivel local de agricultură organică pentru cetățenii romi și ne-romi din localități rurale dezavantajate. A fost inițiat și dezvoltat de Butterfly Development și a fost implementat începând cu anul 2012 de același ONG. Această inițiativă populară a venit ca un răspuns la sărăcia rurală din regiunile dezavantajate din Ungaria, care se caracterizează prin niveluri scăzute de educație, niveluri ridicate de șomaj, lipsa infrastructurii și capacităților de dezvoltare și o segregare frecventă a populației rom. Folosește o abordare tip de soluționare a problemelor și o metodologie multisectorială care se adresează diverselor nevoi de dezvoltare, inclusiv reducerea sărăciei, activitate economică, dezvoltare rurală sustenabilă, dezvoltarea capacității resurselor umane și integrarea cetățenilor romi și ne-romi.

Programul facilitează dezvoltarea de grădini organice individuale și comune, care nu sunt doar locuri pentru producție, dar și pentru educație și autonomizare locală. Participanții și comunitățile primesc o sursă de venit în câteva săptămâni de la începerea proiectului, fapt care îi motivează și le crește capacitatea de învățare. Se pune un accent puternic pe investiția în aspectele relaționale din comunități, responsabilizare, învățare din experiență și educație de la egal la egal.

Primii ani de implementare au dovedit deja că acest concept funcționează și programul și-a făcut o reputație bună în rândul diversilor parteneri din regiune. Abordarea de tip dezvoltare prin participare s-a dovedit eficientă nu doar cu populația generală din sate, dar și cu factorii de decizie locali (de exemplu, primarul) și a permis crearea de parteneriate și a încurajat cooperarea în cadrul rețelei de sate incluse în proiectul Pro Ratatouille. În momentul de față (în 2016), programul funcționează în 8 sate din nord-estul Ungariei.

Pe termen mediu și lung, Butterfly Development își propune să extindă activitățile programului, introducând un brand, obținând certificare organică pentru legumele Pro-Ratatouille și crearea de mici proiecte de tip afacere socială. Programul își propune, de asemenea, atragerea atenției partenerilor și decidenților politici asupra legăturilor dintre dezvoltarea sustenabilă, reducerea sărăciei și integrarea romilor.

Melinda Kassai, Butterfly Development (Pro-Cserhát Association)¹²

Promovarea întreprinderilor ecologice

În țările CEE, investițiile în tehnologia ecologică sunt încă prea limitate pentru a exercita un impact substanțial asupra șomajului și gradului scăzut de ocupare a forței de muncă. Mai mult, acolo unde există inițiative de creștere a numărului de locuri de muncă ecologice, acestea nu sunt de obicei focusate pe romi, tineri sau femei. Prin urmare, este nevoie de intervenții bine planificate care să le permita romilor, mai ales tinerilor care intră pe piața muncii, să beneficieze de formare și dezvoltarea de aptitudini pentru locuri de muncă 'verzi'. Lucrătorii necalificați și cei care s-au confruntat deja cu discriminare pe piața muncii nu pot concura cu ușurință pentru noi locuri de muncă. Focusarea pe tinerii romi prin oferirea de instruire ecologică și prin acces preferențial la resurse productive, precum și activarea lor prin politici curente ale pieței muncii și oportunități pentru antreprenoriat ecologic, le poate oferi acestora o șansă mai mare de implicare în transformarea ecologică.

12 <http://www.bffd.hu/pro-ratatouille-program/about-pro-ratatouille>

Caseta 8: Programe pentru dezvoltarea întreprinderilor ecologice în Brazilia - cooperative de administrare a deșeurilor

Brazilia are cea mai mare mișcare a culegătorilor de deșeuri din lume. Un mix de politici a fost implementat în ultimul deceniu, incluzând recunoașterea legală, dezvoltarea antreprenorială, contracte pentru guvernul municipal și facilitate (stații de sortare), metode de reciclare moderne, dezvoltarea de abilități și măsuri de siguranță și sănătate ocupațională și strategii de prevenire a muncii infantile. Alături de auto-organizarea lucrătorilor din industria deșeurilor, aceste măsuri au dus la îmbunătățiri majore în eficiența procesului de reciclare, condiții de muncă și venituri. Venitul celor aproximativ 60.000 de membri afiliați este de trei până la șase ori mai mare decât cel al culegătorilor de deșeuri neorganizați.

Surse:

■ Brazil: S.M. Dias: Overview of the legal framework for inclusion of informal recyclers in solid waste management in Brazil (Studiu al cadrului legal pentru incluziunea celor care reciclează informal deșeurile solide în Brazilia)), WIEGO Urban Policies Briefing Note No. 8, Cambridge, MA, WIEGO, 2011; S.M. Dias and F.C.G. Alves: Integration of the informal recycling sector in solid waste management in Brazil (Integrarea sectorului de reciclare informală în managementul deșeurilor solide din Brazilia), GTZ, 2008

În CEE, printre sectoarele care au o importanță majoră în investițiile în dezvoltarea ecologică se numără agricultura, construcțiile, energia și administrarea deșeurilor. Sectorul agricol, cel mai mare angajator din lume, este totodată și unul dintre cei mai mari poluanți și producători de gaze de seră. Cu toate acestea, datorită nivelului curent de marginalizare socio-economic, pentru a susține antreprenoriatul romilor în aceste sectoare aceștia au nevoie de acces preferențial la facilități precum credite, tehnologie, ajutor la intrarea pe piață și oportunități de instruire în aptitudini ecologice și de antreprenariat. Un mediu care să încurajeze dezvoltarea cooperativelor, după cum s-a discutat, este de asemenea foarte important, deoarece economia socială poate juca un rol important în incluziunea socială și în tranziția corectă, ecologică, spre locuri de muncă formale.

RECOMANDĂRI

Din cauza numeroaselor bariere cu care se confruntă tinerii romi atunci când doresc să devină antreprenori, guvernele ar trebui să creeze pachete de suport integrate care să combine -

→ **Promovare, instruire și susținere pentru antreprenoriat -**

- Identificarea partenerilor din sectorul privat și din organizațiile societății civile care pot accesa cu ușurință comunitățile romi și crearea de parteneriate cu aceștia pentru promovarea antreprenoriatului prin diseminarea de informații, oferirea de instruire și punerea tinerilor romi în legătură cu mentori.
- Includerea de locuri pentru romi, sau a unei componente pentru romi, în programele de antreprenoriat existente, inclusiv locuri pentru tinere femei. De asemenea, recunoașterea antreprenoriatului ca o componentă cheie în inițiativele targetate spre romi.
- Crearea sau adaptarea de materiale de instruire de antreprenoriat, folosind ca punct de referință materiale OIM cum este Începe și Îmbunătățește-ți Propria Afracere - Start and Improve Your Business. În acest proces, este importantă includerea de opinii și sugestii de la antreprenori romi și pre-testarea cu participanți romi.
- Prezentarea noilor descoperiri din tehnologia ecologică, inclusiv modernizarea proceselor de administrare a deșeurilor.
- Promovarea cooperativelor, prin diseminarea de informații legate de obiectivele, structura și operațiunile lor; prezentarea de exemple de succes și bune practici; și convingerea membrilor care fac parte din cooperative de succes să devină mentori pentru romii sau grupurile de romi interesați.

→ **Acces la credit -**

- Includerea culturii financiare între componentele trainingului pentru antreprenoriat, subliniind diferența între împrumuturi care trebuie restituite și subvenții.
- Înlănțuirea accesului la credite pentru romi și pentru alte grupuri excluse financiar prin replicarea la o scară mai mare a succesului proiectelor de micro credit și pilot. Printre strategii se numără:
 - Facilitarea parteneriatelor dintre instituțiile financiare pentru a accesa comunitățile romi;
 - Stimulente (subvenții, credite fiscale, recunoaștere publică pozitivă) și reglementări care să asigure disponibilitatea creditelor și care să încurajeze furnizorii să ofere produse financiare comunităților romi.
- Pentru indivizii cel mai marginalizați, se poate folosi o abordare care să plaseze focusul inițial pe trai instruire în cultura financiară și economii, apoi pe facilitarea accesului la credite.

Resurse pentru Instruire și Dezvoltare Antreprenorială, inclusiv pentru cooperative

Ghidul OIM de implementare a programului Începe și îmbunătățește-ți Propria Afacere (SIYB), OIM, 2014

Este un manual practic pentru implementarea activităților SIYB la nivel de țară. Oferă orientare pas-cu-pas în arii precum analiza pieței pentru SIYB, selectarea organizațiilor partenere, dezvoltarea de formatori și conducători de masterate, accesarea și adoptarea de material, monitorizarea evaluării și sustenabilitate.

■ http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS_315262/lang--en/index.htm

Biz-up: Abilitați de auto-ocupare a tinerilor – Ghidul utilizatorului, OIM, 2007

Este un ghid promoțional care își propune să asiste consultanții de pe piața muncii și facilitatorii în dezvoltarea și furnizarea de workshop-uri pentru dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde a conceptelor de bază pentru înființarea unei afaceri în randul tinerilor. Conține un scurt modul de introducere care ajută tinerii să ia decizii informate legate de viitoarele lor locuri de muncă, să ia în considerare munca independentă ca o opțiune de carieră și, eventual, să urmeze un program complet de instruire în antreprenoriat.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_119346.pdf

ILO Know about Business (Cunoștințe despre afaceri)

Este un pachet de instruire pentru educație antreprenorială care a fost lansat în 56 de țări. Include 10 module, printre care formare de abilitați, antreprenoriat, responsabilitate ecologică, educație de egalitate de gen, cooperative, disabilitate și antreprenoriat social. Pachetul se adresează profesorilor din educația secundară, trainerilor din instituții vocaționale și tehnice și profesorilor din învățământul superior.

■ www.knowaboutbusiness.org
www.ilo.org/seed

GET Ahead: Gen și antreprenoriat, OIM

Este un material de instruire în antreprenoriatul pentru femeile cu venituri modeste. Oferă informații practice despre activități de generare de venituri și își propune să îmbunătățească aptitudinile femeilor în afaceri și administrarea acestora.

My.Coop, OIM, 2012

My.Coop este un program și pachet de instruire în managementul cooperativaelor agricole. Pachetul de instruire conține patru module, un manual al formatorului și un pachet de învățare mobilă. O platformă de învățare online este inclusă (www.agriculture-my.coop), prin care utilizatori, formatori și partenerii My.COOP pot intra în contact și accesa resursele de instruire.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/---emp_ent/---coop/documents/genericdocument/wcms_388430.pdf

Resurse privind Economia Verde

Calificări pentru Locuri de Muncă Verzi: O perspectivă globală, OIM, 2011

Acest volum ilustrează experiențele a 21 țări industrializate, în tranziție și în curs de dezvoltare privind adaptarea programelor de instruire pentru a răspunde noilor nevoi ale unei economii mai verzi. Raportul recomandă elaborarea de strategii prin dialog social și coordonare între ministere, precum și între angajatori și furnizorii de instruire.

■ http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_159585/lang-en/index.htm

OIM (2012) BEL(Built Environment and Labour): Formularea de proiecte și elaborarea de studii privind probleme legate de muncă în procesele de “înverzire” a sectoarelor de construcții și construire a mediului, OIM (2012).

Acest manual oferă orientări pentru crearea de locuri de muncă verzi în sectorul de construcții și mediu, cu accent pe condițiile de muncă, sănătatea și securitatea la locul de muncă și calificări. Oferă date de bază relevante pentru documentarea studiilor și proiectelor și furnizează un ghid pas cu pas pentru dezvoltarea unor astfel de inițiative.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_190918.pdf

Munca Decentă, Schimbarea Climatică și Economia Sustenabilă, OIM (2015)

Acest raport discută provocările și oportunitățile în dezvoltarea unei economii sustenabile și cu emisii reduse de carbon. Argumentează că locurile de muncă verzi pot fi un stimulent economic cheie și evidențiază rolurile guvernelor, lucrătorilor și angajatorilor ca agenți de schimbare. Cartea ilustrează soluții pe care lumea muncii le oferă pentru elaborarea de politici și crearea de practici care să compenseze schimbarea climatică și să conducă la un mediu durabil.

■ <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/lang-en/index.htm>

Egalitatea de Gen și Locurile de Munca Verzi, OIM, 2015

Acest material “politic pe scurt” discută modul în care egalitatea de gen poate deveni parte integrală a strategiilor privind economia verde și cum poate fi îmbunătățit accesul egal al femeilor și bărbaților la locuri de muncă verzi decente. Lucrarea se adresează creatorilor de politici, partenerilor sociali și practicienilor.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf

Concluziile Întâlnirii Tripartite a Experților în Dezvoltare Sustenabilă, Muncă Decentă și Locuri de Muncă Verzi, Geneva, GB.325/POL/3, OIM (2015)

Acest document conține recomandările adoptate de experți pentru realizarea unei tranziții echitabile spre economiile și societățile care asigură un mediu sustenabil pentru toți.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_420286.pdf

Spre o dezvoltare sustenabilă: Oportunități pentru muncă decentă și incluziunea socială în economia verde, OIM și UNEP (2012)

Acest studiu comun OIM/UNEP arată că, atunci când este susținută de un pachet de politici corecte, economia verde poate crea locuri de muncă mai multe și mai bune, poate scoate oamenii din sărăcie și poate promova incluziunea socială. Demonstrează, de asemenea, că ocuparea și incluziunea socială trebuie să fie parte integrată a oricărei strategii de dezvoltare sustenabilă.

■ http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_181836/lang-en/index.htm

Pachet de instruire privind opțiuni de politici de suport al creșterii verzi inclusive, OECD,
Această resursă furnizează o trecere în revistă a unor instrumente cheie (politici, metodologii, abordări) care tratează în mod specific provocările care apar în procesele de creștere economică verde și sustenabilă. Scurte descrieri tehnice ale acestor instrumente sunt oferite împreună cu sursele de referință pentru detalii suplimentare.

■ <http://www.oecd.org/greengrowth/toolkit.pdf>

Resurse privind Finanțarea Socială și Dezvoltarea Economică Locală

Cum să faci microfinanțarea să meargă (MMW)

Acest program de instruire important, dezvoltat de Programul OIM de Finanțare Socială și Centrul Internațional de Instruire al OIM se adresează managerilor la nivel mediu și superior din bănci, instituții de microfinanțare și uniuni de credit. Este conceput pentru a întări abilitățile acestora de a furniza servicii financiare și non-financiare întreprinderilor mici. De la introducerea sa în 2005, MMW a cuprins peste 2.000 participanți din mai mult de 500 FSP și a primit feed-back pozitiv privind relevanța și eficiența metodologiilor de învățare utilizate. Peste 100 formatori sunt autorizați să ofere acest program, care este disponibil în opt limbi.

Manuale de instruire privind educația financiară, OIM, 2015

Această serie de manuale acoperă educația financiară pentru lucratori, familii, tineri și gospodării vulnerabile, precum și sindicate. Manualele pot fi utilizate pentru dezvoltarea capacității de a administra bani, împrumuturi și bugete de gospodării și întreprinderi, ca pre-condiții pentru obținerea unor servicii financiare.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_396578.pdf

Programul de instruire OIM: Finanțare inclusivă pentru lucrători, OIM

Acest pachet de instruire se adresează organizațiilor de lucrători interesate să amelioreze incluziunea financiară a membrilor lor. Își propune să asigure că instituțiile financiare respectă și promovează munca decentă. Obiectivul pe termen lung al acestui program de instruire este acela de a întări incluziunea financiară a lucrătorilor, care este de așteptat să conducă la creșterea veniturilor, o mai bună administrare a riscurilor și la formalizarea lucrătorilor informali. Urmărește de asemenea să dezvolte capacitatea sindicatelor de a furniza servicii suplimentare membrilor și potențialilor membri. Accesul la finanțare poate fi facilitat atât direct de sindicat ori în cooperare cu instituții financiare.

■ http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/social-finance/WCMS_206150/lang-en/index.htm

Ghid de dezvoltare economică locală și muncă decentă, OIM, 2006

Acest material resursă pentru planificatori de dezvoltare locală și practicieni urmărește să furnizeze metode de promovare a LED printr-o abordare integrată a muncii decente. Este o colecție de metode practice și ușor de folosit, concepute pentru a facilita implementarea inițiativelor LED. Materialele au la bază cunoștințe și practici acumulate în dezvoltarea locală din Filipine și alte țări. Scopul ghidului este de a contribui la îmbunătățirea planificării locale, prin abordarea unor provocări cheie cu care se confruntă decidenții locali, guvernele locale, comunitățile și organizațiile lor.

■ http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_112255/lang-en/index.htm



Promovarea integrării romilor la nivel local: Orientări practice pentru ONGuri și autoritățile publice, Dialogul European în asociație cu Consiliul Țigănesc Est Anglian, 2005

Acest manual furnizează orientări practice pentru autoritățile publice și ONG-uri privind metode de promovare a integrării romilor la nivel local în Europa, în special în țările din Europa Centrală și de Est. Orientările au la bază experiența Programului Drepturile Romilor și Accesul la Justiție în Europa și acoperă patru domenii cheie: capacitatea minorității, construirea de parteneriate, dezvoltarea și implementarea unor strategii locale integrate și integrarea schimbării instituționale.

■ <http://www.coe.int/t/congress/Sessions/Alliance/RrAJE-Manual.pdf>

Manual pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale romilor, Banca Mondială, 2014

Acest manual a fost elaborat pentru a ajuta la pregătirea și implementarea unor intervenții eficiente pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale romilor dezavantajați la nivel local, folosind fonduri europene, naționale și locale.

■ <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/01/20356975/handbook-improving-living-conditions-roma>



CAPITOLUL ȘAPTE PARTENERII SOCIALE ȘI DIALOGUL SOCIAL PRIVIND OCUPAREA TINERILOR ROMI

PRIVIRE DE ANSAMBLU

Reprezentanții lucrătorilor și angajatorilor sunt printre cei care pot acționa pentru realizarea unei mai bune justiții sociale pentru populația romă, prin implicarea propriilor membri, a guvernului, societății civile și a publicului larg. Experiența internațională oferă exemple de organizații patronale care, printr-o acțiune afirmativă, au angajat romi pe care i-au inclus în programe de formare, ucenicie sau mentorat. Există și exemple de sindicate care au auditat locuri de muncă pentru a depista cazurile de discriminare ascunsă și au derulat campanii publice împotriva stereotipurilor legate de romi. Când există voință politică, partenerii sociali își pot folosi influența pentru a face lobby pentru aplicarea șanselor egale și pentru promovarea acțiunii afirmative. Deoarece prejudecățile împotriva romilor reprezintă un fenomen endemic în Europa, asumarea unui rol de conducere presupune promovarea schimbării din interior. Un punct de pornire important este lansarea dialogului social privind ocuparea romilor.

CE ESTE DIALOGUL SOCIAL?

Conform definiției OIM, dialogul social include toate tipurile de negocieri, consultări sau schimb de informații dintre reprezentanți guvernamentali, ai angajatorilor și lucrătorilor privind chestiuni de interes comun referitoare la politicile economice și sociale. Obiectivul principal al dialogului social este promovarea consensului și angajamentului democratic al principalilor actori din lumea muncii. Dialogul social poate fi formal sau informal și, adesea, este o combinație a celor două forme. Dialogul social poate avea loc la nivel național, regional sau de întreprindere și poate fi inter-profesional, sectorial sau o combinație a acestora. Dialogul social poate ajuta la rezolvarea unor probleme economice și sociale importante, promovarea unei bune guvernări, asigurarea păcii sociale și stabilității relațiilor industriale și creșterea economică. O serie de instrumente internaționale ghidează buna funcționare a dialogului social.

Caseta 1: Instrumente OIM privind dialogul social

Deși toate convențiile și recomandările OIM prevăd un rol important al partenerilor sociali, două convenții sunt relevante în mod special.

Convenția nr. 87/1948 privind Libertatea de Asociere și Protecția Dreptului de Organizare prevede dreptul lucrătorilor și angajatorilor de a constitui organizații și de a se afilia în acestea la libera lor alegere. În mod similar, organizațiile de lucrători și de angajatori au dreptul de a se organiza fără interferențe exterioare. Ambele tipuri de organizații au dreptul de a constitui federații și confederații și de a se afilia la acestea. La rândul lor, acestea se pot afilia la organizații internaționale ale lucrătorilor și angajatorilor.

Convenția nr. 98/1949 privind Dreptul de Organizare și Negociere Colectivă prevede că lucrătorii trebuie să fie protejați împotriva discriminării anti-sindicale, precum interdicția de a se înscrie în sindicat sau concedierea pe motiv de apartenență la un sindicat. Organizațiile de lucrători și de angajatori trebuie să beneficieze de protecție împotriva interferenței unora în activitățile celorlalte, ca de exemplu crearea unui sindicat controlat de angajator/organizația de angajatori sau controlul exercitat de aceștia prin mijloace financiare sau de altă natură. Convenția prevede, de asemenea, luarea unor măsuri pentru dezvoltarea negocierii colective între reprezentanții lucrătorilor și angajator/organizația de angajatori și reglementarea condițiilor de muncă și angajare prin negociere colectivă.

■ Pentru detalii a se vedea <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

Partenerii sociali sunt bine situați pentru a promova echitatea pe piața muncii. Cu efort și voință politică, aceștia pot deveni aliați puternici în lupta împotriva discriminării și pentru realizarea integrării tinerilor romi și altor tineri dezavantajați pe piața muncii.

PROVOCĂRI CHEIE



Prezența redusă a romilor în instituțiile pieței muncii

Este dificil de obținut date privind numărul membrilor romi în aceste organizații, deoarece organizațiile europene de lucrători și de angajatori nu țin evidențe privind etnia membrilor lor.

Cu toate acestea, situația foarte precară a ocupării romilor constituie o dovadă, la prima vedere, că nivelul de implicare a romilor în aceste organizații este modest.

Principalele motive includ:

- Prejudată și dezavantaj: numărul mic de romi ocupați în economia formală unde activează preponderent aceste organizații;
- Întreprinderile create de romi sunt, adesea, prea mici și de tip supraviețuire pentru a fi luate în considerație ca membri ai organizațiilor patronale;
- Deoarece prejudecățile împotriva romilor sunt larg răspândite în societățile europene, și organizațiile de lucrători și de angajatori sunt afectate;
- Romii, poate datorită neîncrederii sau neînțelegerii beneficiilor posibile, nu sunt interesați de aderarea la aceste organizații.

Obstacole pentru femei și tineri

Tinerii de etnie romă, ca și tinerii de pretutindeni, sunt mai puțin interesați decât adulții de apartenența la organizațiile partenerilor sociali. Motivele includ: mobilitatea ridicată; incidența înaltă a muncii informale; inactivitate; șomaj; propriile percepții privind lipsa de relevanță a acestor organizații pentru interesele lor.

Din cauza ratei mici de ocupare, rezultat al discriminării și normelor legate de gen din comunitățile rome, care îi constrâng să preia de la o vârstă fragedă responsabilitățile gospodăriei, numărul tinerelor rome membre ale organizațiilor de lucrători și de angajatori este și mai redus.

ABORDĂRI ȘI BUNE PRACTICI

Dialogul social și negocierea colectivă

În anumite țări europene, partenerii sociali și-au folosit influența pentru a include în legislația muncii prevederi privind diversitatea și egalitatea pe piața muncii. Sindicatele s-au angajat activ în dezvoltarea propriei capacități de a promova respectarea principiului egalității de șanse și nediscriminare. De exemplu, în 2001 Congresul Sindicatelor din Marea Britanie (TUC) a introdus o regulă privind angajarea TUC și organizațiilor afiliate în auditarea regulată a egalității la locul de muncă. Evaluarea externă a primului Audit TUC privind Egalitatea a concluzionat că “ în general, procesul de auditare a structurilor sindicale și a egalității la locul de muncă a fost unul valoros pentru majoritatea organizațiilor. Multe dintre acestea au susținut că acest exercițiu i-a ajutat să-și unifice agendele de negociere și de asigurare a egalității și majoritatea a considerat ca auditul a clarificat lacunele din politică și acțiunea sindicală privind egalitatea, pe care intenționau să le elimine.”¹

Coduri de practică și responsabilitate socială corporativă

Codurile de conduită și inițiativele de responsabilitate socială corporativă s-au dovedit instrumente utile pentru asociațiile de angajatori în promovarea angajării romilor și conștientizarea membrilor lor privind discriminarea.

De exemplu, proiectul „Integrom” derulat în Ungaria s-a bazat pe angajamentul activ al sectorului corporatist (a se vedea Capitolul 5, Caseta 3). Organizațiile de angajatori s-au implicat și în implementarea programelor de mentorat al tinerilor antreprenori romi prin furnizarea de îndrumări în afaceri, sprijin de marketing și orientarea antreprenorilor în procesul de inițiere a primei afaceri.

Unele asociații au creat programe de mentorat, prin care au implicat persoane cu experiență în derularea afacerilor cu scopul de a-i consilia și sprijini pe tinerii antreprenori de etnie romă.

Campanii, conștientizare și educație

Prejudecățile împotriva romilor sunt adânc înrădăcinate în Europa. Există concepții greșite larg răspândite conform cărora romii profită de sistemul de securitate socială pe cheltuiala majorității sau că romii nu vor să muncească.²

Statisticile contrazic aceste percepții. De exemplu, în 2011 în Bulgaria numai 16 % din populația romă a primit prestații de asistență socială, în timp ce datele furnizate de sondajul Agenției Uniunii Europene pentru Drepturile Fundamentale au arătat că 74% din șomerii romi își căutau, în mod activ, un loc de muncă.³

Sindicatele și organizațiile de angajatori joacă un rol important în conștientizarea propriilor membri și a publicului larg privind realitățile din viața romilor și importanța egalității de șanse și de tratament la ocupare.

1 European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.4: Trade union practices on anti-discrimination and diversity: European trade union anti-discrimination and diversity study: innovative and significant practices in fighting discrimination and promoting diversity (Practicile sindicatelor privind anti-discriminarea și diversitatea: studiul sindicatelor europene privind anti-discriminarea și diversitatea: practice inovative și semnificative în lupta împotriva discriminării și promovarea diversității) (Luxembourg, 2010).

2 A. Ivanov și J. Kagin: Roma poverty from a human development perspective (Sărăcia romilor din perspectiva dezvoltării umane), Roma Inclusion Working Papers (Istanbul, United Nations Development Programme (UNDP), 2014).

3 United Nations Development Program (UNDP), World Bank, European Commission: Roma Regional Household Survey (Analiza regională a gospodăriilor romilor) (2011).

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA): Roma Survey – Data in Focus: Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU Member States (Discriminarea împotriva femeilor romilor și condițiile de trai ale acestora din 11 State Membre UE) (Luxembourg, 2014).

Caseta 2: Exemple de campanii sindicale împotriva discriminării

Confederația Internațională a Sindicatelor a lansat o campanie globală împotriva rasismului și xenofobiei având ca țintă membrii de sindicat, piața muncii și publicul larg. Confederația a promovat formarea, conștientizarea, informarea și comunicarea privind diversitatea și egalitatea la locul de muncă la nivelul mișcării sindicale globale, naționale și locale.

Confederația Europeană a Sindicatelor a combătut activ discriminarea împotriva romilor la locul de muncă, aparând drepturile fundamentale în muncă ale romilor la Summit-ul din 2008.

Confederația Sindicatelor Independente din Bulgaria a desfășurat o campanie națională pentru protecția drepturilor fundamentale în muncă, care a inclus eliminarea discriminării directe și indirecte de la locul de muncă. În ultimii cinci ani de campanie, un mare număr de întreprinderi au fost vizitate și inspectate ca urmare a raportării unor acte de discriminare. Au fost, de asemenea, organizate întâlniri cu angajați, angajatori și membri de sindicat. Campania a relevat că încălcarea drepturilor fundamentale la muncă și discriminarea la locul de muncă erau larg răspândite.⁴

În Italia, Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confederația Generală a Muncii din Italia) a derulat un număr de campanii precum "Același sânge, aceleași drepturi", bazate pe principiul că toți sunt egali, indiferent de originea etnică. De asemenea, împreună cu mai multe ONG-uri, a organizat, un număr mare de evenimente și a dezvoltat rețele de organizare a rezistenței împotriva atacurilor asupra lucrătorilor de etnie minoritară. Confederația a raportat ulterior creșterea numărului de membri tineri și lucrători migranți.⁵

În Franța, organizații ale societății civile și sindicate, în special Confédération Générale du Travail, a doua mare confederație sindicală națională, au organizat împreună în 2010 demonstrații împotriva expulzării miilor de romi spre România și Bulgaria.⁶

Unele sindicate oferă programe de instruire pentru adulții celor care, altfel, nu ar avea șansa la educație avansată sau formare profesională. În Marea Britanie, TUC a creat Unionlearn ca o rețea de suport a educației și formării la locul de muncă.⁷ Aceasta s-a dovedit foarte eficientă în implicarea participanților din grupuri sub-reprezentate în programele de formare pentru adulți. Unionlearn oferă aproape 90% din cursuri lucrătorilor care nu sunt membri de sindicat și mai mult de două din cinci proiecte ținesc minorități etnice sau lucrători migranți.⁸ Organizația furnizează informații și servicii de consiliere și încurajează angajatorii să se angajeze să-și formeze lucrătorii până la un anumit nivel de calificare.

4 N. Daskalova, A. Zhelyazkova, și V. Angelova: Challenging Racism at Work (CRAW): Bulgarian national situation report (Provocând rasismul în muncă: raportul situației naționale din Bulgaria) (European Commission and International Center for Minority Studies and Intercultural Relations (IMIR), 2013).

5 European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.4: Trade union practices on anti-discrimination and diversity (Practicile sindicatelor privind anti-discriminare și diversitatea), op. cit.

6 BBC News: "Protests held in France against Roma Expulsions" (Proteste în Franța împotriva expulzării romilor), 4 Sept. 2010.

7 Union Learn. Home page (No Year).

8 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD and Local Economic and Employment Development (LEED): Tackling long term unemployment amongst vulnerable groups (Abordarea șomajului de lungă durată în cadrul grupurilor vulnerabile), June (OECD, 2013).

În anumite cazuri, sindicatele au lucrat direct cu comunitățile marginalizate pentru a dezvolta programe de formare a adulților, calificare, creșterea capacității de a-și găsi un loc de muncă.

Un exemplu elocvent, în acest sens, îl constituie Sindicatul Lucrătorilor din Comunicații din Marea Britanie, care a colaborat cu templu Sikh din Wolverhampton pentru a oferi opțiuni de învățare lucrătorilor, familiilor lor și comunității. A fost creat un centru educațional în cadrul templului, care oferă cursuri de limbă engleză, matematică, tehnologia informației, sănătate și securitate.⁹

Organizațiile de angajatori oferă oportunități de obținere a experienței în muncă, precum programe de stagiu pentru tinerii romi și de formare profesională și sunt în măsură să asigure calificările solicitate și relevante pentru comunitățile romi.

Aceste organizații pot dezvolta capacitatea membrilor lor de a oferi egalitate de șanse și de tratament și de a conștientiza importanța responsabilității sociale corporatiste în reflectarea acestor angajamente.

Totodată, organizațiile de angajatori pot încuraja reprezentarea romilor în structurile lor instituționale.

Caseta 3: Organizațiile de angajatori sprijină obținerea de calificări cerute pe piața muncii în grupurile de lucrători vulnerabili

Programul „Puntea spre Afaceri”, implementat în Bulgaria ilustrează importanța parteneriatului angajatorilor în sprijinirea ocupării tinerilor romi.

Cu sprijinul Fundatiei Open Society din Sofia, tinerii romi au fost plasați ca stagiați în companii după o perioadă de instruire individuală intensă, mediere cu comunitatea de afaceri, consiliere în afaceri și mentorat. Instruirea oferită a încurajat dezvoltarea respectului de sine și dobândirea unor abilități de comunicare, prezentare la interviuri, gestionarea timpului și management de proiect.

Angajatorii din Gloucester Work din Marea Britanie au avut un rol asemănător într-un program adresat șomerilor de lungă durată și lucrătorilor slab calificați din comunități dezavantajate. Gloucester Works a cooperat cu angajatori și a oferit un spectru larg de suport intensiv în pre-recrutare, de la alfabetizare și abilități matematice de bază până la instruire în liderism și management. După recrutare, lucrătorii au continuat să beneficieze de suport și mentorat. Participanții la program care nu au fost recrutați au primit consiliere în căutarea unui loc de muncă și sprijin pentru dezvoltarea competențelor profesionale. O echipă a asigurat coordonarea programului, a analizat nevoile participanților și a realizat formarea potențialilor angajați.

■ Source: OECD: Tackling Long term unemployment amongst vulnerable groups (Abordarea șomajului de lungă durată în cadrul grupurilor vulnerabile) Programul LEED, 2013. http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long_Term%20unemployment_%20WP_covers.pdf

⁹ OECD și LEED: Tackling long term unemployment (Abordarea șomajului de lungă durată în cadrul grupurilor vulnerabile), ibid.

RECOMANDĂRI

- **Conducerea prin exemplu** – prin politici interne de resurse umane, sindicatele și patronatele ar trebui:
 - Să își ia un angajament formal de nediscriminare la angajare, formare și promovare; să facă publică aceasta politică, să o monitorizeze în mod sistematic și să includă egalitatea de tratament în formarea personalului și evaluarea performanței profesionale.
 - Să contacteze organizațiile și comunitățile de romi, să identifice și să recruteze lucrători romi calificați.
 - Să furnizeze formare profesională tinerilor romi prin programe de mentorat, internship și ucenicie, asigurând echilibrul de gen în procesul de selecție și de participare.
- **Încurajarea partenerilor sociali să practice la promovarea principiilor nediscriminării și egalității de tratament.**
 - Organizațiile de angajatori trebuie –
 - Să definească principiul nediscriminării și egalității de tratament ca elemente cheie ale Responsabilității Social Corporatiste și să includă instruirii pe aceste subiecte în serviciile oferite membrilor lor.
 - Să încurajeze întreprinderile membre să angajeze tineri romi și să recunoască public ca buni angajatori pe membrii care întrunesc această calitate.
 - Să încurajeze instituțiile financiare membre să ofere romilor și altor minorități excluse, acces la linii de credit extins.
 - Sindicatele trebuie –
 - Să-și conștientizeze membrii privind discriminarea și nevoia de remediere, prin instruirii care să includă exemple de bune practici ale altor sindicate din Europa Centrală și de Est și din afara ei.
 - Să-și încurajeze membrii să ia atitudine publică împotriva discriminării.
 - Să monitorizeze locurile de muncă pentru depistarea discriminării pe bază de etnie și gen, să desfășoare audituri, să facă publice rezultatele și să formuleze recomandări.
 - Să desfășoare campanii publice de formalizare a economiei informale, să sublinieze securitatea economică rezultată din participarea la sistemele de asigurări sociale.
- **Chemarea guvernelor să asigure realizarea unei mai bune justiții sociale pentru romi.**
 - Angajarea reprezentanților de etnie romă în dialogul social cu guvernul privind ocuparea (crearea de locuri de muncă, instruirii, antreprenoriat și ocupare în sectorul public).
 - Ca membri ai consiliilor de administrație ale instituțiilor pieței muncii (Serviciile Publice de Ocupare, sisteme de asigurări sociale), să promoveze nediscriminarea și acțiunea afirmativă pentru romi și alte grupuri vulnerabile.
- **Folosirea pozițiilor de conducere pentru a lua atitudine împotriva discriminării.**
 - Adresarea de mesaje simple prin intermediul mijloacelor media .
 - Atragerea atenției asupra valorii sociale a muncii prestate de romi și potențialului lor de a contribui mai mult în condiții sociale mai echitabile.
 - Evidențierea potențialului și nevoii ca tinerii și tinerii romi să contribuie la reducerea deficitului de forță de muncă datorat îmbătrânirii populației naționale.

În contact cu Întreprinderile Mici și Mijlocii, un pachet electronic de instruire pentru organizațiile de angajatori, OIM, 2008

Întreprinderile Mici și Mijlocii (IMM) reprezintă peste 90% din întreprinderile naționale în majoritatea țărilor din lume și totuși, adesea, nu sunt reprezentate de organizațiile de angajatori. Acest pachet de instruire conține o varietate de materiale care ilustrează preocupările și interesele IMM-ilor și explică modul în care organizațiile de angajatori le pot sprijini. Pachetul include studii de caz care demonstrează modalitățile în care organizațiile de angajatori pot ajunge să reprezinte interesele IMM-ilor, precum și recomandări și orientări privind furnizarea de servicii, obținerea aprobării consiliului de administrație, consolidarea reprezentării și acțiunilor de lobby.

■ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/reachingout.htm>

Cum să faci să se întâmple: un pachet de instruire electronic pentru organizațiile de angajatori, OIM, 2011

Acest instrument de instruire, folosit din anul 2008, este conceput pentru a consolida capacitatea organizațiilor de angajatori de a se implica în ocuparea tinerilor, în special în țările în curs de dezvoltare și în tranziție. Conținutul acoperă ocuparea tinerilor și OIM, practici în elaborarea de politici și susținere, instruire și calificări, auto-ocupare și antreprenoriat.

■ http://www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS_161121/lang--en/index.htm

Organizația eficientă de patroni, OIM, 2011

Aceasta reprezintă o serie de module practice privind crearea unei organizații de angajatori și elaborarea unei strategii eficiente și efective de conducere a acesteia. Modulele includ subiecte precum guvernarea, administrarea/managementul, comunicarea, strategia, elaborarea bugetului de încasări și activități de lobby/susținere.

■ http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/services_guide57_en.pdf

Abordarea provocării muncii precare: Agenda lucrătorilor, OIM, 2013

Acest volum include o trecere în revistă a creșterii incidenței muncii precare și a răspunsului sindicatelor la nivel global. Oferă orientări sindicatelor în abordarea acestui fenomen.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf

Un mediu favorizant pentru întreprinderile sustenabile, OIM, 2014

Acest pachet de instruire facilitează pentru organizațiile de angajatori și alte asociații de afaceri evaluarea mediului de inițiere și dezvoltare a afacerii. Acest instrument de instruire a fost conceput pentru a ghida și sprijini organizațiile în efortul de a înțelege mai bine mediul de afaceri și de a-și îmbunătăți contribuția la reformele guvernamentale cu ajutorul dialogului și acțiunilor de lobby. Ghidul este construit în jurul a 17 piloni de dezvoltare sustenabilă a întreprinderilor: pace și stabilitate politică, bună guvernare, dialog social, respectarea drepturilor omului și normelor internaționale ale muncii, cultura antreprenorială, politica macroeconomică, comerț, sistemul legal, respectul legii și

dreptului de proprietate, competiția loială, accesul la servicii financiare, infrastructură, tehnologia informației și comunicației, educație și formare, justiție socială și incluziune socială, protecție socială și gestionarea responsabilă a mediului.

■ <http://cese-toolkit.italo.org/>

Educația pentru un sindicat puternic, OIM, 2015

Acest ghid evidențiază importanța formatorilor și educatorilor și se axează pe formarea formatorului/educatorului sindical pentru implementarea activităților centrate pe participantul la formare, bazate pe solidaritate și colectivism. Ghidul subliniază faptul că educația constituie un element vital al strategiei și planurilor de acțiune sindicală deoarece încurajează implicarea și stimulează lucrătorii să joace un rol în sindicat, dezvoltă abilitățile de negociere, reprezentarea și campaniile sindicale.

■ http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_382787/lang--en/index.htm

Politici naționale de ocupare: Ghid pentru sindicate, OIM, 2015

Acest instrument de formare îndrumă lucrătorii în procesul de elaborare a politicilor naționale de ocupare, inclusiv mecanismele de dialog, ciclul de elaborare a politicilor, analiza statisticilor pieței muncii, economia informală, instituțiile pieței muncii și protecția socială. Ghidul reprezintă un material esențial, care permite sindicatelor să se angajeze eficient în elaborarea politicilor naționale de ocupare.

■ http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_334890/lang--en/index.htm

Programe de formare pentru organizațiile de lucrători, ITC-ACTRAV

Acesta este cel mai cuprinzător program internațional de formare sindicală din lume și oferă oportunități de formare pentru lideri, activiști superiori și personalul tehnic al organizațiilor de lucrători. Sunt disponibile o serie de cursuri, cuprinzând normele internaționale ale muncii, dezvoltare și reducerea sărăciei, probleme de gen, negociere colectivă, sănătate și securitate în muncă și dialog social. Pentru participarea la aceste cursuri sunt acordate burse.

■ <http://www.italo.org/en/the-centre/programmes/workers-activities>

**PROMOVAREA OPORTUNITĂȚILOR DE MUNCĂ
DECENTĂ PENTRU TINERII ROMI DIN EUROPA
CENTRALĂ ȘI DE EST. ILO Ghid de resurse**



Organizația
Internațională
a Muncii

1 INTRODUCERE

**2 INSTRUMENTE LEGALE ȘI ABORDĂRI
ALE DISCRIMINĂRII**

3 SECURITATEA SOCIALĂ ȘI MUNCA DECENTĂ

**4 DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ȘI TRANZIȚIA
DE LA ȘCOALĂ LA MUNCĂ**

**5 POLITICI ACTIVE ȘI SERVICII DE OCUPARE
PE PIAȚA MUNCII**

**6 PROMOVAREA ANTREPRENORIATULUI
ȘI ECONOMIA ECOLOGICĂ**

**7 PARTENERII SOCIALE ȘI DIALOGUL SOCIAL
PRIVIND OCUPAREA TÎNERILOR ROMI**

Echipa de suport tehnic pentru munca decentă
și Biroul de țară pentru Europa Centrală și de Est

Acest raport a fost publicat cu suportul Guvernului Republicii Cehie.