



A ROMA FIATALOK MÉLTÁNYOS MUNKALEHETŐSÉGÉNEK ELŐMOZDÍTÁSA KÖZÉP- ÉS KELET-EURÓPÁBAN



IMPRESSZUM

Szerzői jog által védett tartalom © Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)
Első kiadás éve 2016

A Nemzetköz Munkaügyi Szervezet kiadványai az egyetemes szerzői jogegyezmény általi protokollnak a 2-es pontnak megfelelően szerzői jog alatt állnak. Ettől függetlenül rövid vázlatok és kivonatok használata engedélyezett amennyiben a forrás meg van jelölve. Fordítási és terjesztési jogokért lépjen kapcsolatba a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kiadványokkal foglalkozó alosztályával a megadott címen: CH- 1211 Genf 22, Svájc; vagy e-mailen keresztül rights@ilo.org; pubdroit@ilo.org. A ILO nyíltan fogadja jelentkezésüket. Könyvtárak és intézmények amelyek terjesztési joggal rendelkeznek az engedélynek megfelelő mennyiségű másolatot készíthetnek. Látogasson el a www.illo.org oldalra ahol több információt szerezhet a terjesztési jogokkal foglalkozó szervezetekről az Ön országában.

A roma fiatalok méltányos munkalehetőségének előmozdítása Közép- és Kelet-Európában: ILO Forráskalauz, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Budapesti Közép- és Kelet-Európai Irodája és Méltányos Munka Szakértői Csoportja Genf: NMSZ, 2016

ISBN: 978-92-2-831137-2 (print); 978-92-2-831138-9 (web pdf)

A roma fiatalok méltányos munkalehetőségének előmozdítása Közép- és Kelet-Európában
fiatalok alkalmazása / eléptetése / méltányos munka / munkaerőpiaci irányelvek / jogi vonatkozások / roma / Kelet-Európa 130103

Az ILO katalogizálása és a kiadványi adatokból eredő kijelölések az ENSZ előírásainak megfelelnek, s a tartalom nem kíván semmilyen jellegű véleményre utalni az ILO részéről bármely adott ország jogi státuszáról s azoknak kormányairól sem. A cikkekben, tanulmányokban és közreműködésekben kifejezett vélemények csak és kizárólag az íróra vonatkoznak és nem hagyta jóvá az ILO. Cég- és termékeknek megjelenése esetén az ILO nem hagyja jóvá azokat, illetve cég- vagy termékeknek kihagyása esetén sem ítéli el azokat.

Az ILO kiadványok elérhetőek a nagyobb könyvforgalmazóknál, illetve a digitális terjesztési felületeken, vagy közvetlenül megrendelhetőek ilo@turpin-distribution.com e-mail címen keresztül. Több információért látogasson el a www.ilo.org/publns oldalra vagy lépjen kapcsolatba ilopubs@ilo.org e-mail címen keresztül.

Borítókép: ILO © Bangó Roland

Design és tördelés helyszíne: Németország

Nyomtatás helyszíne: Magyarország

Ez a kiadvány az Izraeli Kormány segítségének köszönhetően valósult meg.

1 BEVEZETÉS

3

2 JOGI ESZKÖZÖK ÉS A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS KEZELÉSÉRE IRÁNYULÓ MEGKÖZELÍTÉSEK

29

3 TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS ÉS MÉLTÁNYOS MUNKA

51

4 KÉPESSÉGFEJLESZTÉS ÉS AZ ISKOLÁBÓL A MUNKÁBA VALÓ ÁTMENET

65

5 AKTÍV MUNKAERŐ-PIACI POLITIKÁK ÉS FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLATOK

81

6 VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉS ÉS ZÖLD GAZDASÁG

99

7 SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS TÁRSADALMI PÁRBESZÉD A ROMA FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁRÓL

119

1 BEVEZETÉS



ELŐSZÓ

A romák elleni hátrányos munkaerő-piaci megkülönböztetés nem csak a romáknak, hanem mindenkinek árt. A foglalkoztatás körében megvalósuló esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód az alapvető munkahelyi elvek és jogok része. Az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód a társadalmi igazságosság alapját képezik, és így az ILO Méltányos Munkára vonatkozó irányelveinek integráns részei.

A roma és nem roma fiatalok, valamint a roma fiatalok egyes csoportjai, így a nők, leányok vagy fogyatékossgal élő fiatal emberek méltányos munkájának előmozdítása a jobb jövő reményét kínálja, amelyben lehetségessé válik a szegénység ördögi körének megtörése és az értékes emberi erőforrások pazarlásának megakadályozása. Biztosak vagyunk abban, hogy az összes fiatal kreativitásának, energiájának képességének és tehetségének hatékony kihasználása révén növelni lehet majd az általános jólétet és serkenteni a gazdasági növekedést.

Az elmúlt évtizedekben számos kezdeményezés irányult a romák integrációjára és a hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére. Ezeknek a törekvéseknek a mérlegét megvonva kijelenthetjük, hogy a jövőben szisztematikusabban kell kezelni azokat a tényezőket, amelyek a roma fiatalok munkaerő-piaci integrációját és méltányos munkához való hozzáférését akadályozó problémák hátterében állnak.

A jelen Forráskalauz segítségével az ILO az összes érintett fél tudását és ismereteit kívánja bővíteni a romák munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatban, amelyet a hátrányos megkülönböztetés, a marginalizáció, valamint a forrásokhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés hiánya jellemez. A Forráskalauz olyan releváns nemzetközi eszközöket és tapasztalatokat gyűjtött össze, amelyek segítségével az európai háromoldalú partnerek és az egyéb érdekelt felek hatékonyabban tudnak fellépni a széles körű, intézményes és munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés ellen és a romák körében tapasztalható szegénység megszüntetésének érdekében.

Az útmutatót többféle módon lehet használni:

- A romákkal és munkaerő-piacokkal kapcsolatos információs forrásként
- Az érdekvédelem és a tudatosság fejlesztésére szolgáló eszközként
- A kapacitásnövelés alapjaként a képzési anyagok kidolgozása révén. A képzési anyagokat az érdekeltek, így többek között a roma szervezetek vagy ifjúsági szervezetek, szakszervezetek, munkáltatói szervezetek, döntéshozók, a média, az állami foglalkoztatási szolgálatok, a mikrofinanszírozási szolgáltatók, az önkormányzatok és a szakképző intézmények igényeinek figyelembevételével lehet kialakítani.

Bízom abban, hogy a könyvben található információk és a további tapasztalatokra vonatkozó hivatkozások segítségével a Forráskalauz olyan ötleteket, stratégiákat és gyakorlati intézkedéseket mutat be a kormányoknak, munkáltatói és munkavállalói szervezeteknek és a roma jogok iránt elkötelezett szélesebb közösségnek, amelyek további erőfeszítésekre ösztönzik őket a romák munkahelyi jogait érintő súlyos hiányosságok leküzdése érdekében.

Antonio Graziosi

Igazgató

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

Közép- és Kelet-Európai Iroda és Méltányos Munka Szakértői Csoport, Budapest

HOGYAN OLVASSUK ÉS HASZNÁLJUK A FORRÁSKALAUZT?

Ez a Forráskalauz az ILO, valamint nemzeti és nemzetközi partnerei és más szervezetek által megvalósított releváns nemzetközi eszközöket, jó gyakorlatokat, forrásokat és a fiatalok – elsősorban romák – munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatos tanulságokat ismerteti.

Az ILO reményei szerint a Forráskalauz:

- bővíti az összes érintett fél tudását és ismereteit a romák munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatban, amelyet a hátrányos megkülönböztetés, a marginalizáció és a forrásokhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés hiánya jellemez
- segítséget nyújt a tripartit partnereknek a politikai fejlesztés területén, valamint a roma kérdésekkel foglalkozó civil társadalmi szervezeteknek és közösségi vezetőknek a roma fiatalok méltányos munkájának előmozdítása területén
- hozzájárul a tapasztalatok és jó gyakorlatok átvételéhez a roma közösségekhez tartozó fiatalok munkaerő-piaci integrációjának előmozdítása érdekében Közép- és Kelet-Európában.

Az Forráskalauz egyes fejezeteit tartalmazó kiadványok a roma fiatalok méltányos munkájának előmozdításával kapcsolatos, különböző területekre jellemző főbb kérdéseket és kihívásokat tekintik át. Az áttekintéseket a kihívások kezelésével kapcsolatos jó gyakorlatok és megközelítések ismertetése követi. A Forráskalauz kormányzati intézkedésekre vonatkozó ajánlásokat is megfogalmaz. Az egyes kiadványok külön szakaszban foglalkoznak azokkal az eszközökkel és forrásokkal, amelyek segítségével az érintettek hatékony szakpolitikai intézkedéseket és programokat alakíthatnak ki.

A kihívások és a szakpolitikák kapcsolódása és kölcsönhatása miatt a Forráskalauzban ismertetett témák között jelentős átfedés mutatkozik. Az egyes kiadványokban tárgyalt kérdések gyakran ismétlődnek, mivel az oktatás területén megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetés, a szociális kirekesztés, a munkaerő-piaci marginalizáció, a nem megfelelő szociális védelem és a gazdasági források feletti korlátozott rendelkezés olyan egymáshoz kapcsolódó kihívásokat jelentenek, amelyeket egyidejűleg kell kezelni hatékony szakpolitikai megoldások segítségével. A szakpolitikai fejlesztést az adatok valamint a roma szakpolitikák és programok nyomon követésének és értékelésének hiánya is akadályozza a különböző ágazatokban. Elképzelhető, hogy egyes olvasók a Forráskalauz csak egy-egy kiadványára kívánnak figyelmet fordítani, míg mások egy könyv fejezeteihez hasonlóan olvassák végig a kiadványokat.

Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a romák – Európa legnagyobb kisebbségeként – nem alkotnak homogén csoportot. A roma fiatalok munkaerő-piaci marginalizációja számos szociális, kulturális vagy gazdasági tényező következtében alakult ki. Ennek megfelelően a szakpolitikák hatása jelentősen különbözik a különböző kontextusokban. A kulcskérdések ismertetésével és a jó gyakorlatok példáinak, eszközeinek és stratégiáinak bemutatásával a Forráskalauz kiindulópontot biztosít a szakpolitikák és programok kialakításához, amelyeket mindenféleképpen az egyes célcsoportok helyzetéhez és igényeihez kell igazítani.

Ez a Forráskalauz „A roma fiatalok méltányos munkalehetőségének előmozdítása Közép- és Kelet-Európában” elnevezésű projekt keretében megvalósult csapatmunka eredménye. A projektet a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Budapesti Közép- és Kelet-Európai Irodája és Méltányos Munka Szakértői Csoportja (ILO DWT/CO-Budapest) valósította meg és Izrael kormánya finanszírozta.

Silke Steinhilber, Verena Schmidt és Sofia Amaral de Oliveira koordinálta a projekt végrehajtását, amihez komoly támogatást nyújtott Antonio Graziosi, az ILO DWT/CO-Budapest igazgatója. Avner Amrani az izraeli Gazdasági Minisztérium részéről támogatta a projektet.

Daróczi Gábor (Romaversitas Alapítvány) tanácsadóként konzultációkat szervezett, segítette a munkafolyamatot és a kötet tartalmi pontosságának biztosításában, valamint a közzétett adatok ellenőrzésében nyújtott segítséget.

Laura Salomons koordinálta az előkészületeket és a projekt különböző fázisait felügyelte, valamint közreműködött a Forráskalauz összeállításában. Chikán Linda adminisztratív támogatást nyújtott a projekt során.

Az DWT/CO-Budapest munkatársai, Mauricio Dierckxsens, Kenichi Hirose, Dragan Radic, Grigor Gradev, Rigó Ildikó és Monica Angelena Johnson technikai és adminisztratív támogatást biztosítottak.

A Forráskalauz Susan Divald háttérdokumentumára épül. Az eredeti szöveget Sriani Ameratunga Kring és Joanna Kostka (3. fejezet Társadalombiztosítás és méltányos munka) írta. A szerkesztést Anita Grace és Elaine Fultz végezte. Néhány jó gyakorlatot ismertető példát az érintett szervezetek szakértői és munkatársai bocsátottak rendelkezésre, név szerint Kelemen Ágnes (Autonómia Alapítvány – Magyarország), Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano – Spanyolország), Alexandra Dinu (Romano ButiQ – Románia), Kassai Melinda (Pro-Cserehát Egyesület – Magyarország), Káló Károly (Bhim Rao Egyesület – Magyarország) és Gordana Bošković (Szakképzési és Képzési Központ – Montenegró) Ana Maraš-sal együttműködésben (Montenegrói Munkáltatói Szövetség).

Az ILO munkatársai és technikai osztályai Genfben és egyéb helyszíneken felbecsülhetetlen értékű támogatást és technikai hátteret biztosítottak: Niall O’Higgins (Ifjúsági Foglalkoztatási Program), Martin Oelz és Mari Schlanbusch (Munkakörülmények és Egyenlőség Főosztály, Nemek Közötti Egyenlőség és Diverzitás Osztálya), Katherine Landuyt, Natan Elkin és Franco Amato (Nemzetközi Munkaügyi Normák Főosztálya), Laura Brewer és James Windell (Foglalkoztatáspolitikai Főosztály, Készségek és Foglalkoztat-hatóság Osztálya), Christina Behrendt és Maya Stern-Plaza (Szociális Védelem Főosztály), Simel Esim (Vállalkozási Főosztály Szövetkezeti Osztálya), Snezhi Bedalli (Irányítás és Tripartizmus Főosztály, Alapvető Munkahelyi Elvek és Jogok Osztálya) és Ana Rasovic (Multinacionális Vállalati projekt koordinátor).

Egyéb nemzetközi szervezetek, regionális szervezetek, illetve különböző roma és pro-roma szervezetek számos szakértője és gyakorló szakembere áldozta idejét arra, hogy iránymutatást adjon a Forráskalauz létrehozói számára: Andrey Ivanov (Európai Unió Alapjogi Ügynökség), Vesna Dzuteska-Bisheva (UNDP, Isztambul Regionális Központ), Hristina Petkova (Európai Bizottság Igazságügyi és Fogyasztóügyi Főigazgatóság), valamint az Igazságügyi és Fogyasztóügyi Főigazgatóságon és a Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóságon dolgozó kollégák, Ágota Scharle (Budapest Intézet), Matthias Verhelst és Gabriela Hrabanova (European Roma Grassroots Organisations Network), Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano), Kassai Melinda (Pro-Cserehát Egyesület), Daróczi Ágnes (Európai Roma/Travellers



© ILO / Csaba Csóka

Fórum), Denis Durmis és Milutinovits László (Európa Tanács Budapesti Ifjúsági Központ) Kelemen Ágnes (Autonómia Alapítvány) és Topolánszky Ákos (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság).

A 2015. július 7-én és a 2016. március 22-én tartott szakértői megbeszélések és a 2016. május 10-11-én tartott technikai munkaértekezleten résztvevő nemzetközi és magyar szervezetek és különböző regionális roma és pro-roma szervezetek munkatársai, szakértői és gyakorló szakemberei tapasztalatokat cseréltek, és további forrásokat bocsátottak rendelkezésre.

A Forráskalauz kiviteli terveit Heiko von Schrenk készítette; a magyarországi roma fiatalok munkával kapcsolatos életének mozzanatait Csóka Csaba és Bangó Roland ragadták meg fényképezőgépeik segítségével. A Visuality cég részéről Norma Nardi és kollégái nyújtottak segítséget a kihívások komplexitásának és összefüggéseinek grafikai formában történő megjelenítéséhez.

Bízunk abban, hogy a Forráskalauz elősegíti a program folytatását, további eszmecserét inspirálva, és olyan szakpolitikai fejlesztésekhez kínál iránymutatást, amelyek célja a roma fiatalok méltányos körülmények között történő munkáltatásának előmozdítása Közép- és Kelet-Európában.

RÖVIDÍTÉSEK

ALMPs	Active Labour Market Policies – Aktív munkaerő-piaci politikák
BDS	Business Development Service – Üzleti fejlesztési szolgáltatás
CBP	Common Basic Principles for Roma Inclusion – A romák befogadására vonatkozó közös irányelvek
CCT	Conditional Cash Transfers – Feltételekhez kötött pénzügyi támogatás (készpénz-transzferek)
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ egyezmény
CEE	Central and Eastern European – Közép-kelet-európai
CERD	Committee on the Elimination of Racial Discrimination – Faji Megkülönböztetés Megszüntetésének Bizottsága
CSR	Corporate Social Responsibility – Vállalatok társadalmi felelősség-vállalása
CSW	Centre for Social Work – Szociális központ
EC	European Commission – Európai Bizottság
EIIP	ILO's Employment Intensive Investment Programme – ILO Foglalkoztatás- Intenzív Befektetési Programja
ERRC	European Roma Rights Centre – Európai Roma Jogok Központja
ESF	European Social Fund – Európai Szociális Alap
EU	European Union – Európai Unió
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights – Európai Unió Alapjogi Ügynöksége
FSG	Fundación Secretariado Gitano is an intercultural social non-profit organisation that provides services for the development of the Roma community in Spain and in Europe – az FSG interkulturális társadalmi non-profit szervezet, amely a roma közösségek fejlesztését és szolgáltatások biztosítását végzi Spanyolországban és Európában
FYR	Former Yugoslav Republic – Volt Jugoszláv Köztársaság
GDP	Gross Domestic Product – Bruttó hazai össztermék
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights – A polgári és politikai jogok nemzetközi egyezsége
ICERD	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination – A faji megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezmény
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezménye
ILO	International Labour Organization – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
IOE	International Organisation of Employers – Munkaadók Nemzetközi Szervezete
IPEC	ILO's International Programme on the Elimination of Child Labour – ILO Nemzetközi Programja a Gyermekmunka Eltörléséről
IT	Information Technology – Információs technológia
JCP	Jobcentre Plus (It is a government-funded employment agency and social security office whose aim is to help people of working age to find employment in the UK.) – Jobcentre Plus (Egy kormány által létrehozott foglalkoztatási szolgáltató és társadalombiztosítási hivatal, amelynek célja, hogy segítsen a munkaképes korú embereknek elhelyezkedni az Egyesült Királyságban.)

KAB	ILO's Know About Business Programme – Az ILO Ismerd meg az üzleti világot elnevezésű programja
LED	Local economic development – Helyi gazdaságfejlesztés
MBQ	Meşteshukar ButiQ is a network of social economy enterprises and an active supporter of Roma traditional crafts in Romania. – Az MBQ a szociális gazdasági vállalkozások hálózata, amely aktívan támogatja a romániai romák hagyományos mesterségeit.
NEET	Neither in Employment, Education, or Training – Nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (személy)
NEP	National Employment Policy – Nemzeti foglalkoztatáspolitikai
NGO	Non-governmental organization – Nem kormányzati szervezet
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development – Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet
PES	Public employment services – Állami foglalkoztatási szolgálatok
RHM	Roma health mediator – Roma egészségügyi mediátor
SIYB	Start and Improve Your Business – Indítsd el és fejleszd saját vállalkozásodat
SME	Small and medium-sized enterprises – Kis- és középvállalkozások (KKV-k)
SWTS	School to Work Transition Survey – Iskolából a munkába való átmenet felmérés
TEU	Treaty on European Union – Az Európai Unióról szóló szerződés
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union – Az Európai Unió működéséről szóló szerződés
TREE	ILO's Training for Rural Economic Empowerment package – Az ILO Vidékfejlesztési Gazdasági Képességfejlesztő Képzési Csomagja
TUC	UK Trades Union Congress – Szakszervezetek Szövetsége az Egyesült Királyságban
UK	United Kingdom – Egyesült Királyság
UN	United Nations – Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ)
UNDP	United Nations Development Programme – Az ENSZ Fejlesztési Programja
UNEP	United Nations Environment Programme – Az ENSZ Környezetvédelmi Programja
UNICEF	United Nations Children's Emergency Fund – Az ENSZ Nemzetközi Gyermek Gyorsségélyalapja
USA	United States of America – Amerikai Egyesült Államok
VET	Vocational education and training – Szakképzés és tréning
WB	World Bank – Világbank
WED	Women's Entrepreneurship Development – Női vállalkozói tevékenység fejlesztése
YEI	European Union Youth Employment Initiative – Az Európai Unió ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezése
YEP	ILO's Youth Employment Programme – Az ILO ifjúsági foglalkoztatási programja

ELSŐ FEJEZET ÁTTEKINTÉS

A romák alkotják Európa legnagyobb kisebbségi csoportját, lélekszámukat 10-12 millió fő közöttire becsülik.¹ Bár gyakorlatilag minden európai országban jelen vannak, a roma népesség Közép- és Kelet-Európában koncentrálódik. Több mint 3 millió roma él csak Romániában, Bulgáriában illetve Magyarországon, és a Nyugat-Balkánon is számottevő létszámban vannak jelen, Szerbiában pedig számuk eléri a 600.000-et.² Helyzetük – a magas lélekszám mellett – számos más demográfiai jellemző miatt is különlegesnek mondható. A romák nem pusztán a legnagyobb kisebbségi csoportot alkotják Európában. Bár a romák lélekszáma meghaladja az európai országok 50 százalékában élő népesség számát, a romák – sok más népcsoporttal szemben – nem rendelkeznek az etnikai hovatartozás alapján meghatározható származási országgal, ami kulturális, nyelvi és politikai kapaszkodót jelenthetne számukra. A romák magas szintű decentralizációja és földrajzi szétszóródottsága az európai országokban nehézkessé és költségessé teszi az összehangolt és együttműködésre alapuló fellépést. Az Európában és máshol élő többi kisebbségi csoportoktól eltérően, akik képesek voltak szervezeten fellépni az elismerésük és a társadalmi igazságosság elérése érdekében, a romák földrajzi decentralizációja megnehezíti a romák általi és romák érdekében végrehajtott együttes fellépést és gyengíti a diszkrimináció és a marginalizáció ellen vívott harc hatékonyságát. Ennek a problémának az áthidalása azokra hárul majd, akik e népcsoport nevében lépnek fel a társadalmi igazságosság érdekében.

Egy 2011-ben, tizenegy európai uniós tagállamban végzett felmérés szerint három roma közül csak egy rendelkezett fizetett foglalkoztatással, tízből kilencen éltek a nemzeti szegénységi küszöb alatt, és tíz közül körülbelül öten számoltak be arról, hogy etnikai alapú hátrányos megkülönböztetést éltek át.³ Emellett, az előregedő európai lakosság átlagával szemben a roma népesség fiatal: a munkaképes korú romák átlagéletkora 25 év, összehasonlítva az Európai Unió 40 éves átlagával, és a roma fiatalok képviselik a munkaerőpiacra újonnan belépők 10-20 százalékát. Ugyanakkor, 2011-ben a fiatal roma népesség csak 15 százaléka fejezte be középfokú tanulmányait, és a 16 és 24 év közöttiek majdnem 60 százaléka volt nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatal.⁴ A fenti hátrányok a roma népesség egésze által tapasztalt méltányos munka deficitel párosulva súlyos és égető kérdéssé teszik a roma fiatalok munkaerő-piaci integrációjának kihívását.

1. Szövegdoboz: Kik a romák?

A roma emberek, így a vándorlók, a cigányok, a mánusok, az askalik, a szintik és egyéb csoportok, több mint ezer éve az európai népesség részét képezik. A „roma” kifejezést először az 1971-ben Londonban tartott I. Roma Világkongresszuson használták, és mára már széles körben elterjedt a különböző közösségek generikus és pragmatikus megnevezéseként. Közép- és Délkelet-Európában a romák aránytalanul hátrányos helyzetbe kerültek a piacgazdaságba való átmenet során. A történeti áttekintés segít megérteni a roma közösségek által mind a mai napig tapasztalt jelenségeket, mint például az alacsony foglalkoztatási arányokat, a súlyos szegénységet és a széles körű társadalmi kirekesztést.⁵ Évszázadokon keresztül a romák a lakóhelyükhöz közeli területeken integrálódtak a helyi gazdaságokba, olyan szolgáltatások nyújtása révén, mint a kovácsmesterség vagy a lógondozás („lógógyítók”). A 19. és 20. században, az iparosodás és az iparosodás utáni időszakokban megerősödtek a nemzetállamok, és ezzel párhuzamosan visszasett a hagyományosan romák által nyújtott szolgáltatások iránti kereslet. Mindez a legtöbb romát a vándorélet feladására és a letelepedésre ösztönözte. Az államszocializmus időszakában a romák gyakran szakképzetlen munkásként a nehéziparban dolgoztak. Egy ideig javult a romák életszínvonala, és közülük sokan rendelkeztek a lakhatáshoz, az oktatáshoz és az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel. A piacgazdaságba való átmenet ugyanakkor igen súlyos nehézségeket okozott a roma közösségek számára. A nagy állami vállalatok működési zavarai és felszámolása a hivatalos, alacsony végzettséget igénylő foglalkoztatás hanyatlásához vezetett. A földtulajdon-viszonyok kárpótlással történő átalakítása és a termelőszövetkezetek hanyatlása következtében sok roma a mezőgazdasági területekről városokba költözött. A Nyugat-Balkánon e nehézségeket tovább súlyosbította a polgárháború, ami a roma közösségek nagy létszámú kitelepítéséhez és az Európai Unió országaiba történő kivándorlásához vezetett.⁶

¹ A „roma” kifejezés, ahogy azt leggyakrabban használják az európai politikai dokumentumokban és viták során, számos, magukat nem csak romáknak, de cigányoknak, vándorlóknak, mánusoknak (Manouches), askáliknak, szintiknek, stb. nevező csoportra vonatkozik. Jelen dokumentumban a roma kifejezést használjuk, mint kézenfekvő rövid elnevezést, miközben tisztában vagyunk azzal, hogy ez a kifejezés a népek és kultúrák széles körét takarja.

² Európai Bizottság: *Roma integration – 2014 Commission assessment: Questions and answers* [Roma integráció – 2014 Bizottsági értékelés: Kérdések és válaszok], Az Európai Bizottság Főtitkárának Roma Ügyekért Felelős Különleges Képviselője által felállított Támogatói Csoport Helyzetelemzése, Brüsszel, 2014. április 4.

³ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA): *The situation of Roma in 11 EU Member States – Survey results at a glance* [A romák helyzete 11 európai uniós tagállamban – A felmérés eredményei rövid áttekintésben] (Luxemburg, 2012) 12. old.

⁴ Világbank: *Tájékoztató: Roma*, 2015. február 24.; Európai Bizottság: *EU framework for national Roma strategies: Frequently asked questions* [A nemzeti roma stratégiák EU kerete: Gyakori kérdések], Strasbourg, 2011. április 5.; FRA: A romák helyzete, op. cit., 12. old.

⁵ FRA: *The situation of Roma*, ibid., 13-17. old.

⁶ S. Muller és Z. Jovanovic: Pathways to progress? The European Union and Roma inclusion in the Western Balkans [A fejlődéshez vezető utak? Az Európai Unió és a romák integrációja a Nyugat-Balkánon] (Budapest, Nyílt Társadalom Intézet, 2010), 17. old.

A FŐBB KIHÍVÁSOK ÁTTEKINTÉSE

Jelenleg az európai roma közösségek óriási kihívásokkal állnak szemben a társadalmi és gazdasági befogadás területén: nagymértékű szegénység; rossz lakhatási körülmények gyakran korlátozott infrastruktúrával rendelkező távoli vidékeken; aránytalanul súlyos egészségügyi problémák; az oktatáshoz való hozzáférés hiánya vagy annak rossz minősége; munkanélküliség vagy rossz minőségű foglalkoztatás; és hátrányos megkülönböztetés.⁷ A roma közösségek közelében élő nem roma népességgel összehasonlítva a romák jelentősen rosszabb helyzetben vannak a fizetett munka és egyéb szociális mutatók tekintetében. Általánosságban, a romák kirekesztése súlyosabb a nyugat-balkáni országokban, mint Közép- és Kelet-Európában.⁸

A roma nők és lányok jóval rosszabb helyzetben vannak, mint a roma férfiak és fiúk az oktatás, a foglalkoztatás és az egészségügy területén. A gyengébb tanulmányi előmenetelük mellett, az őket sújtó általános lakóhelyi szegregáció és diszkrimináció nemi megkülönböztetésen alapuló akadályokat állít foglalkoztatásuk elé.⁹ A nemi szerepek hagyományos megosztása és az infrastruktúra hiánya még súlyosabbá teszi ezeket az akadályokat, ami azt eredményezi, hogy a roma nőkre aránytalanul nagy teher hárul a háztartási/ház körüli munka és a gondozás területén. Sok marginalizált roma közösségben a nők gyakorlatilag nem tudnak hozzáférni a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz.

Miközben a roma munkaerő-piaci integráció útjában többszörös akadályok állnak, a roma fiataloknak a fiatal emberek esetében gyakori speciális kihívásokkal is szembe kell nézniük. A fiatalok általában részdíós, átmeneti vagy szezonális foglalkoztatással rendelkeznek, vagy az informális gazdaságban dolgoznak a szociális védelemhez való hozzáférési lehetőség nélkül. A roma fiatalok különösképpen kiszolgáltatottak az üzleti konjunktúra ciklusoknak; gyakran ők azok, akiket „utoljára vesznek fel” és „elsőként bocsátanak el”. Az ifjúsági munkanélküliségre vonatkozó általános adatok azt mutatják, hogy a fiatalokat a gazdasági válság is súlyosabban érintette Európában: 2014-ben például az arányuk Spanyolországban 53,2 százalék és a volt Jugoszláv Köztársaság Macedóniában 39,3 százalék volt.¹⁰ Emellett, a fiatalok egyre nagyobb számban válnak reményvesztetté, és így nem keresnek aktívan munkát annak ellenére, hogy elvben rendelkezésre állnak és akarnak is dolgozni.¹¹

Összességében a (15-24 év közötti korosztályba tartozó) fiatal roma nők és férfiak oktatásban való részvétele jelentősen emelkedett az elmúlt évtized során. Ugyanakkor, bár több roma végez középfokú és felsőfokú tanulmányokat, a tanulmányi előmenetel területén továbbra is nagy különbségek vannak, és az oktatásban elért eredmények sem járultak hozzá jelentősen a foglalkoztatási ráta vagy a jövedelmi szintek növekedéséhez.¹²

⁷ FRA: *The situation of Roma*, op. cit., 12. old

⁸ FRA: *Poverty and unemployment: The situation of Roma in 11 EU Member States – Roma survey data in focus* [Szegénység és munkanélküliség: A romák helyzete 11 EU tagállamban – Fókuszban a roma felmérés adatai] (Luxemburg, 2014), 31. old.

⁹ FRA: *The situation of Roma*, op. cit., 9., 17. old.

¹⁰ Spanyolország esetében: Eurostat: *Unemployment rate by age group, aged 15-24, Spain*, [Munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 15-24 év közötti korcsoport, Spanyolország] 2015; volt Jugoszláv Köztársaság Macedónia esetében ILO: *School-to-work transition survey, Macedonia* [Az iskolából a munkába való átmenet felmérés, Macedónia] 2014 (közeljövőben várható).

¹¹ S. Elder et al.: *Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia* [A fiatal nők és férfiak munkaerő-piaci átmenetei Kelet-Európában és Közép-Ázsiában] (Genf, ILO, 2015), 20. old., Reményvesztett fiatalok, 45-6. bekezdés

¹² N. O'Higgins: *Roma and non-Roma in the labour market in Central and South Eastern Europe* [Romák és nem romák a munkaerő-piacon Közép- és Délkelet-Európában], Roma Integrációs Munkaanyag (Pozsony, ENSZ Fejlesztési Program, 2012), 49. old.

2011-ben az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) az ENSZ fejlesztési programjával (UNDP) és a Világbankkal együttműködésben nagyszabású és átfogó roma felmérést végzett 11 EU tagállamban és a szomszédos európai országokban. A felmérések, amelyek közös alapkomponeenseket tartalmaztak, megbízható és összehasonlítható adatokat eredményeztek a romák foglalkoztatási és szociális helyzetével kapcsolatban. Ezek az adatok vonatkoztatási pontokat nyújtanak a diszkrimináció állandósult formáival szembeni küzdelem során elért eredmények méréséhez (lásd 2. Szövegdozoz).

2. Szövegdozoz: A kulcsfontosságú mutatószámok referenciaértéke, 2011 Roma felmérés Szegénység

- A romák körülbelül 90 százalékának jövedelemszintje a nemzeti szegénységi küszöb alatt volt.
- A roma gyermekek körülbelül 40 százaléka olyan háztartásban élt, ahol valaki mindig éhesen feküdt le, vagy nem tudott élelmiszert vásárolni az előző hónapban.

Oktatás

- A fiatal roma felnőttek csak 15 százaléka fejezte be általános középszintű vagy szakképzési tanulmányait. A fiatal roma nők tanulmányi előmenetele gyengébb, mint a fiatal férfiaké.
- Átlagban két roma gyermek közül csak egy járt iskolai előkészítőbe vagy óvodába, egyes helyeken az iskolalátogatás mértéke ennél sokkal alacsonyabb volt.

Informális gazdaság

- A felmérés válaszadóinak csak körülbelül egyharmada rendelkezett fizetett munkával. Ezek közül 23 százalék alkalmi munkával rendelkezett, 21 százalékuk önfoglalkoztató volt és 9 százalék részmunkaidőben dolgozott.
- A roma nők, amennyiben fizetett munkájuk volt, a férfiaknál nagyobb valószínűséggel az informális gazdaságban dolgoztak.
- Átlagban a fizetett munkát végző romák 19 százaléka számolt be arról, hogy nincs egészségügyi biztosítása, és minden harmadik 45 éves vagy a fölötti korosztályba tartozó válaszadó nem részesült nyugdíjban, illetve nem várta, hogy abban fog részesülni (a legtöbb országban a nem romák körében mért negatív elvárások mértéke a romák körében mért érték felét tette ki).

Foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben nem részesülők

- A fiatal romák 58 százaléka nem vett részt foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben (NEET kategória), szemben az Európai Unió fiataljainak 13 százalékával.

Munkanélküliség

- A felmérésben résztvevő romák egyharmada munkanélküli volt, akik közül 74 százalék jelezte, hogy fizetett munkát keres.
- A romák körében a legalacsonyabb foglalkoztatási rátával a 16 és 24 év közötti fiatalok rendelkeztek, arányuk 24 százalék volt. A 16 éves, illetve idősebb romák csupán 28 százaléka jelezte, hogy fő tevékenysége fizetett munka, összehasonlítva a közelben élő nem roma korcsoport 45 százalékával.

Szociális védelem

- A romák körében kevésbé volt valószínű, hogy egészségügyi biztosítással vagy nyugdíjellátással rendelkeznek, mint a közelben élő nem roma népesség körében.
- A roma nők rosszabb egészségügyi állapotról és korlátozottabb egészségügyi szolgáltatáshoz való hozzáféréstől számoltak be, mint a nem roma nők, és a roma férfiakhoz képest sokkal nagyobb mértékű volt a szociális segélyekre való ráutaltságuk.

Diszkrimináció

- Spanyolországban, Romániában és Portugáliában a felmérésben részt vevő romák 38-40 százaléka nyilatkozta, hogy az elmúlt öt évben munkaerő-piaci diszkriminációt tapasztalt. Olaszországban, Görögországban és a Cseh Köztársaságban ez az arány 66 és 74 százalék között volt. Sokan azt is állították, hogy hátrányos bánásmódban részesültek a munkahelyen, például a Cseh Köztársaságban ez az arány 41 százalék és Görögországban 33 százalék volt.

A nemek közötti különbségek

- A fiatal roma nők 65 százaléka – szemben a fiatal roma férfiak 52 százalékával – nem vett részt a foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben.
- A tanulmányi eredményekben megmutatkozó nemek közötti különbségek, a széles körben elterjedt, nem fizetett gondozói tevékenység egyenlőtlen megoszlása és a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáférés egyaránt hozzájárul a nők munkaerő-piaci sebezhetőségéhez.

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

A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉssel ÉS AZ INTEGRÁCIÓVAL KAPCSOLATOS ILO MEGKÖZELÍTÉS

Az elmúlt évtizedekben számos nemzeti, európai és nemzetközi szervezet támogatta aktívan a romák felzárkóztatását és hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmét. Bár a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ez idáig nem kezelte szisztematikusan a roma integráció kérdését és nem foglalkozott specifikusan a roma fiatalok helyzetével, az ILO jelentős tapasztalatokkal rendelkezik a méltányos munka előmozdítása területén, amely magában foglalja a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű egyének és csoportok által elszenvedett társadalmi és gazdasági sebezhetőség és hátrányos megkülönböztetés kérdéseinek kezelését.

Az egyenlőség és hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve az ILO Alapszabályában, az Alapvető Munkahelyi Elvek és Jogok 1998-as Nyilatkozatában és a 2008-as Társadalmi Igazságosság Nyilatkozatban tükröződik. Ezt az elvet az ILO egyenlőséggel és hátrányos megkülönböztetés tilalmával foglalkozó egyezményei, a 100. és 111. számú Egyezmények fejtik ki részletesen. Az egyenlőség és hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve az alapszabályokban, így a 122. számú Egyezményben is megjelenik. Az ILO normák alkalmazását az ILO felügyelő testületei értékelik, és útmutatást nyújtanak a tagállamok számára. A Foglalkoztatásból és a Foglalkozásból Eredő Hátrányos Megkülönböztetésről szóló 11. sz., 1958. évi Egyezmény alkalmazását vizsgáló jelentéseiben az ILO Egyezmények és Ajánlások Alkalmazásával Foglalkozó Bizottsága számos alkalommal adott ki észrevételeket és fogalmazott meg közvetlen kéréseket, amelyek hangsúlyozták az oktatás, a foglalkoztatás és a foglalkozás területén megnyilvánuló, romákkal szembeni hátrányos megkülönböztetés, valamint az előítéleteken és sztereotípiákon alapuló hozzáállás megszüntetésének fontosságát, elsősorban Közép- és Kelet-Európában. Normatív szervezatként az ILO nem csak nemzetközi normákat alakít ki, és azok végrehajtását ellenőrzi, hanem az érintett feleket – a kormányokat és a munkáltatói és munkavállalói szervezeteket – segíti is e normák olyan hatályos nemzeti jogszabályokba való átültetésében, amelyek hatékony végrehajtási rendszereket is magukban foglalnak.

A méltányos munka előmozdítása az integráció és az esélyegyenlőség megvalósítását stratégiaileg alapozza meg. Az ILO és részes felei által kidolgozott Méltányos Munka Program négy, egymással kölcsönös kapcsolatban álló stratégiai célkitűzést határoz meg a társadalmi igazságosság előmozdítása szempontjából. E négy célkitűzés mindegyike alapvető fontosságú a roma nők és férfiak munkaerő-piaci integrációja szempontjából: a munkahelyi jogok előmozdítása, a foglalkoztatás bővítése, a szociális védelem kiterjesztése és a társadalmi párbeszéd fejlesztése. Az esélyegyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának előmozdítása az összes stratégiai célkitűzésben megjelenik.

Az ILO méltányos munka területén megnyilvánuló megközelítési módja a kutatást és az érdekképviseleti munkát, a technikai segítségnyújtást és a tanácsadói szolgáltatásokat, a projektfejlesztést és a nemzetközi jó gyakorlatok terjesztését foglalja magában. Számos eszközt és megközelítési módot dolgoztak ki és teszteltek a munkahelyteremtés és az egyenlő esélyek előmozdítása érdekében. Ezek a következőkre terjednek ki: állami szakpolitikák a hátrányos megkülönböztetés kezelésére és az integráció előmozdítására, az érintett csoportok és közösségek felelősséggel való felruházása, valamint az innovatív tapasztalatok kísérleti tesztelése. Az ILO Globális Foglalkoztatási Menetrendje szintén számos olyan foglalkoztatási eszközt határoz meg, amelyek elősegítik a munkahelyteremtést, beleértve a munkahelyteremtő és inkluzív növekedést támogató makroökonómiai stratégiákat, a készségfejlesztést, a mikrofinanszírozást és a helyi szintű gazdasági fejlődést. A tripartit és bipartit (munkáltatók és munkavállalók) szintű tárgyalás és párbeszéd lehetővé tétele alapvető



© ILO / Csaba Csóka

fontosságú a munkaerő-piacon érvényesülő demokratikus jó kormányzás megvalósítása, a konszenzus elérése és az ipari konfliktusok megelőzése szempontjából. A szociális védelem előmozdítása elengedhetetlen a kockázatok csökkentése érdekében. Ironikus módon a szociális védelemre leginkább rászoruló legszegényebb rétegek a legkevésbé védettek. Így a roma közösségek társadalmi integrációjának előmozdítása szempontjából alapvető fontosságú, hogy a szociális védelmet azokra is kiterjesszék, akik jelenleg az informális gazdaságban dolgoznak.

A nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó kockázatokat és kihívásokat, valamint a nők gyakran jóval súlyosabb és összetettebb munkaerő-piaci hátrányait felismerve, az ILO szót emel az esélyegyenlőségért és a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódért. Az ILO a fiatalok foglalkoztatásának kezelése területén is jelentős tapasztalatokkal rendelkezik. Az ILO az ENSZ, a Világbank és az ILO Ifjúsági Foglalkoztatási Nemzetközi Programja közötti együttműködésben megvalósuló program kulcsfontosságú partnere, és olyan saját célzott programot is futtat, ami az elmúlt évtizedben igen hatékornak bizonyult az ifjúsági munkanélküliség globális válságának kezelésében.



A FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATOS ILO MEGKÖZELÍTÉS

© ILO / Csaba Csóka

Jelenleg a világ fiataljainak több mint 40 százaléka munkanélküli, illetve szegénységben él annak ellenére, hogy munkahellyel rendelkezik. Világszerte több mint 73 millió fiatal nő és férfi keres munkát, és a fejlődő gazdaságokban dolgozók több mint egyharmada kevesebb, mint két USD-ból él naponta. 2012 júniusában a 101. Nemzetközi Munkaügyi Konferencián az ILO határozatot fogadott el, amely azonnali, célzott és megújult cselekvési programot sürgetett a fiatalok foglalkoztatási válságának kezelése érdekében. Az ILO fiatalok foglalkoztatásáról szóló cselekvési javaslata felszólítja a kormányokat és a szociális partnereket a következőkre:

- ➔ A foglalkoztatást elősegítő növekedés és méltányos munkahelyteremtés ösztönzése makroökonómiai, foglalkoztathatósági és munkaerő-piaci szakpolitikák, valamint a fiatalok vállalkozóvá válásának és jogainak előmozdítása révén a válság szociális következményeinek kezelése érdekében a pénzügyi és költségvetési fenntarthatóság biztosítása mellett.
- ➔ Olyan makroökonómiai szakpolitikák és pénzügyi ösztönzők megteremtése, amelyek támogatják a foglalkoztatást, erősítik az aggregált keresletet, bővítik a finanszírozáshoz való hozzáférést és növelik a jövedelmező befektetéseket – az egyes országok különböző gazdasági helyzetének figyelembevételével.
- ➔ Olyan pénzügyileg fenntartható és célzott intézkedések életbeléptetése, mint az anticiklikus szakpolitikák és keresleti oldali intervenciók, közfoglalkoztatási programok, foglalkoztatási garanciarendszerek, munkaerő-igényes infrastrukturális programok, bér- és képzési támogatások és egyéb specifikus ifjúsági foglalkoztatási intervenciók. Az ilyen programoknak biztosítaniuk kell a fiatal munkavállalók esetében alkalmazandó egyenlő bánásmódot.

A ROMA INTEGRÁCIÓVAL KAPCSOLATOS EURÓPAI UNIÓS MEGKÖZELÍTÉSI MÓDOK ÉS STRATÉGIÁK

Bár az elmúlt 10-15 évben komoly politikai figyelmet fordítottak a romák európai szintű integrációjára, ez az integráció mind a mai napig csak alig megvalósult célkitűzés maradt. 2005-ben a Nyílt Társadalom Alapítvány a Világbank aktív részvételével és a kormányközi és civil társadalmi szervezetek támogatásával elindította a Roma Integráció Évtizede (2005-2015) elnevezésű programot. A programot kezdetben nyolc országban vezették be, majd tizenkét országra terjesztették ki. A tény, hogy számos kormány nyilvánosan elkötelezte magát a roma és nem roma népesség közötti különbségek szisztematikus csökkentése mellett az oktatás, a foglalkoztatás, az egészségügy és a lakhatás területén, óriási előrelépést jelentett. Bár a program indításakor nagy volt a remény és a lelkesedés, a Roma Integráció Évtizede számos akadállyal szembesült. A program lezárását követő értékelések azt mutatják, hogy csak kis előrelépés következett be.¹³ Egy közeli megfigyelő a következőket írta:

Amíg a romák nem válnak polgárokká – és én ... hatékony polgárokról beszélek – demokráciáink nem nevezhetik maguknak demokráciáknak. Ez a demokrácia lakmusz-próbája, ami meghatározza egy adott társadalom mentális és pszichológiai egészségét.¹⁴

A 2011-ben elfogadott Nemzeti Romaintegrációs Stratégiák Uniós Keretrendszere az Európai Unió tagállamainak tapasztalataira épült, beleértve azon országokat, amelyek részt vettek a Roma Integráció Évtizede programban. Az Európa Tanács által támogatott Európai Uniós Keretrendszer értelmében az Európai Unió összes tagállamát felszólították Nemzeti Romaintegrációs Stratégiák kidolgozására célzott és integrált megközelítéssel a következő négy kulcsterületen: oktatás, foglalkoztatás, egészségügy és lakhatás.¹⁵ Az Európai Bizottság ezt követően a kezdeményezést az összes tagállamra kiterjesztette, a politikai kötelezettségvállalási időszakot 2020-ig meghosszabbította, és megteremtette a kapcsolatot az átfogóbb Európa 2020 Stratégiával és a Nemzeti Reform Programokkal. Az utóbbiak különösképpen relevánsak a jelentős roma népességgel rendelkező tagállamok esetében. Ez a folyamat egy speciális befektetési prioritás megteremtéséhez vezetett az Európai Strukturális Alapok keretében, amelynek célja az „olyan marginalizált közösségek társadalmi-gazdasági integrációja, mint a romák”.

A hatékonyabb szakpolitikai fejlesztés előmozdítása

2009 júniusában az EU Szociális Miniszterek Tanácsa felszólította a tagállamokat a Roma Integráció Közös Alapelveinek figyelembevételére a roma integrációval kapcsolatos tervek, szakpolitikák és tevékenységek kialakítása és végrehajtása során. A Közös Alapelvek kialakítása a romapolitikák múltbéli és jelenlegi tapasztalatain és a szakértőkkel és civil társadalommal való konzultáción alapult. A Közös Alapelvek egymással összefüggő és belsőleg konzisztens útmutatást nyújtanak a roma integráció érdekében végrehajtandó hatékony szakpolitikai fejlesztéssel kapcsolatban.

3. Szövegdoboz: Közös Alapelvek a roma integráció érdekében az Európai Unióban

1. Alapelv: Konstruktív, gyakorlatias és diszkriminációmentes szakpolitikák

A roma emberek integrációját célzó szakpolitikáknak tiszteletben kell tartaniuk és meg kell valósítaniuk az alapvető EU értékeket: emberi jogok és méltóság, a diszkrimináció tilalma, esélyegyenlőség és gazdasági fejlődés. A roma integrációs politikákat a főáramba tartozó szakpolitikákba kell integrálni, elsősorban az oktatás, foglalkoztatás, szociális ügyek, lakhatás, egészségügy és biztonság területén.

2. Alapelv: Kifejezett, de nem kizárólagos célbavétel

A roma embereket kell megcélózni, de nem a hasonló társadalmi-gazdasági körülmények között élő más emberek kizárásával. Ennek a megközelítési módnak a romákat megcélzó intervenciókat nem szabad különválasztani a szélesebb politikai kezdeményezésektől. Ugyanakkor, ennek a megközelítési módnak figyelembe kell vennie a szélesebb körű szakpolitikák a roma emberek társadalmi integrációjára gyakorolt hatásait is.

3. Alapelv: Interkulturális megközelítés

A romákat különböző etnikai háttérű emberekkel együtt kell bevonni a szakpolitikákba. Támogatni kell az interkulturális tanulást és készségfejlesztést, és küzdeni kell az előítéletek és a sztereotípiák ellen.

4. Alapelv: Törekvés a főáram irányába

Az összes integrációs szakpolitikának a romák többségi társadalomba való integrációjára kell törekednie (beleértve az oktatási intézményeket, a munkahelyeket és a lakóhelyet). Ameddig részben vagy egészen fennáll a szegregált oktatás vagy lakhatás jelensége, a roma integrációs politikáknak ennek az áldatlan örökségnek a felszámolására kell törekedniük. A mesterséges és különálló „roma” munkaerőpiacok kialakulását meg kell előzni.

5. Alapelv: A nemi vonatkozás figyelembevétele

A kezdeményezéseknek figyelembe kell venniük a roma nők igényeit és körülményeit. Választ kell adniuk a sokdimenziós diszkriminációra, az egészségügyi ellátás és gyermekgondozás hozzáférését gátló akadályokra, az otthoni erőszakra és kizsákmányolásra.

6. Alapelv: A tényeken alapuló szakpolitikák átvétele

Alapvetően fontos, hogy a tagállamok tanuljanak saját kezdeményezéseikből és osszák meg tapasztalataikat a többi tagállammal. A roma integrációs szakpolitikák fejlesztése, megvalósítása és monitoringja során rendszeres és megbízható társadalmi-gazdasági adatokra van szükség. Az egyéb sérülékeny csoportokra irányuló társadalmi integrációs szakpolitikákat is figyelembe kell venni.

7. Alapelv: A közösségi eszközök használata

Elengedhetetlen, hogy a tagállamok teljes mértékben éljenek a romák integrálását célzó közösségi eszközökkel, beleértve a jogi eszközöket (Faji Egyenlőség Irányelv, a Rasszizmusról és Idegengyűlöletről szóló Kerethatározat), a pénzügyi eszközöket (Európai Szociális Alap, Európai Regionális Fejlesztési Alap, Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap, Előcsatlakozási Támogatási Eszköz) és a koordinációs eszközöket (Nyílt Koordinációs Módszerek). A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a pénzügyi eszközök felhasználása összhangban álljon a Közös Alapelvekkel és az Európai Bizottságon belüli tapasztalatokat fel kell használniuk a szakpolitikák és projektek értékelése során. A szakértői értékelést és a jó gyakorlatok átadását az EURoma (a Strukturális Alapok keretében működő, a Romák Társadalmi Integrációjával Foglalkozó Európai Hálózat) támogatja.

¹³ Roma Integráció Évtizede Alapítvány Titkársága: *Roma inclusion index* [Roma integrációs index] (Budapest, 2015).

¹⁴ Feffer, John, „Democracy without Democrats in Hungary” [Demokrácia demokraták nélkül Magyarországon], *The World Post*, 2014. július 12.

¹⁵ Európai Bizottság: *EU Roma Framework* [EU Roma keretrendszer], 2016. március 23.

8. Alapelv: A regionális és helyi hatóságok bevonása

A tagállamoknak a regionális és helyi hatóságokkal való szoros együttműködésben kell megtervezniük, kialakítaniuk, végrehajtaniuk és értékelniük roma integrációs politikai kezdeményezéseiket, mivel ezek a hatóságok alapvető szerepet töltenek be a gyakorlati végrehajtásban.

9. Alapelv: A civil társadalom részvétele

A tagállamoknak a civil társadalom szereplőivel, így a nem-kormányzati szervezetekkel, a szociális partnerekkel és a tudósokkal/kutatókkal szoros együttműködésben kell megtervezniük, kialakítaniuk, végrehajtaniuk és értékelniük roma integrációs politikai kezdeményezéseiket. Az együttműködés kulcsfontosságú a szakértelem mozgósítása és a nyilvános viták és az elszámoltathatóság szempontjából szükséges ismeretek terjesztése szempontjából.

10. Alapelv: A romák aktív részvétele

A politikai hatékonyságot növeli, ha a roma embereket a folyamat minden egyes fázisába bevonják. A romák részvételét nemzeti és európai szinteken roma szakértők és köztisztviselők hozzájárulása révén, valamint számos roma kockázatvállalóval való konzultáción keresztül kell megvalósítani a politikai kezdeményezések tervezése, végrehajtása és értékelése során. Az integrációs szakpolitikákat nyíltságra és átláthatóságra kell alapozni, és a nehéz, illetve tabu témákat megfelelő és hatékony módon kell kezelni. Hozzá kell járulni a romáknak a közéletben és a társadalomban való aktív részvételéhez, valamint emberi erőforrásaik fejlesztéséhez.

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

A romapolitika sikeressége szempontjából különösképpen fontos szerepet tölt be a korábban gyakran figyelmen kívül hagyott 10. alapelv. A roma szervezetek és közösségek döntő szerepet játszanak a tudatosság növelésében és a széles körű részvétel ösztönzésében. Részvételük segíthet a szakpolitikák megfelelő tervezésének, a romák tulajdonosi szemléletének és az intézkedések fenntarthatóságának biztosításában. Az intervenciók részévé kell tenni a roma szervezetek kapacitásfejlesztését annak érdekében, hogy biztosítani lehessen hatékony részvételüket a szakpolitikák kialakításában, megvalósításában és ellenőrzésében. Emellett releváns platformokat, hálózatokat és a forrásokhoz való hozzáférést lehetővé tevő eszközöket kell kialakítani az ismeret- és tapasztalatcsere fokozásának érdekében.

A POLITIKAI DÖNTÉSHOZATALRA HATÓ, TÖBB TERÜLETET ÉRINTŐ HATÁSOK

A roma közösségekre irányuló szakpolitikák és programok

A roma közösségek igen súlyos társadalmi-gazdasági marginalizációja különösképpen fontossá teszi, hogy specifikusan rájuk irányuló szakpolitikákat és programokat alakítsanak ki. Ugyanakkor a roma népesség – munkaerő-piaci részvételben és integrációs szinteken megnyilvánuló – heterogén jellege miatt egyértelmű, hogy nem lehetséges a roma közösségek elérésére szolgáló „legjobb” módszert megtalálni. Az országok között – sőt az országokon belül is – jelentős különbségek tapasztalhatóak az intézményi és politikai keretekben és a szociális környezetben.

A roma közösségek célbavétele során komoly dilemmát jelent, hogy milyen kritériumok alapján történjen az érintettek azonosítása. Az egyik opció az önmeghatározás, de ez az alulreprezentáltság kockázatát rejt magában, mivel az érintettek – az előítéletek, az önbizalom hiánya vagy a félelem miatt – gyakran nem vállalják fel hivatalosan roma etnikai származásukat.¹⁶ Mindemellett az önmeghatározás a nem romák jogszolgáltatlan előnyhöz jutásának lehetőségét is felveti. A célzott, romákra irányuló intervenciók esetében további kockázatot jelent a nem roma népesség ellenséges érzelmeinek fokozódása és a romák stigmatizációjának növekedése, elsősorban olyan környezetekben, ahol a romaellenes hozzáállás és diszkrimináció széles körben elterjedt. Ez a jelenség elsősorban azokon a helyeken jellemző, ahol a szegénység és a társadalmi kirekesztés a nem roma népességet is érinti.

A másik opció a roma identitás közvetett meghatározása, például egy ismert roma településen való lakóhely alapján. Ugyanakkor, a tapasztalatok azt mutatják, hogy ha a programok nem irányulnak kifejezetten a romákra, akkor a kialakítás és végrehajtás során a romák teljesen vagy részben háttérbe szorulhatnak, amelynek következményeként állandósulhatnak a diszkriminációt és a hátrányos helyzetet eredményező struktúrák. Az etnikailag nem célzott programokkal kapcsolatos információterjesztés a romák körében és a romák támogatási programokban való részvételét gátló akadályok lebontásában való közreműködés – például a roma résztvevőket kísérő mentorok révén – olyan tevékenységek, amelyek bizonyítottan növelik a romák részvételi arányát. Ennek megfelelően Közép- és Kelet-Európában széles körben vezettek be roma mentorálási programokat, de a foglalkoztatás területén ez idáig még csak igen kevés programmal kapcsolatban állnak rendelkezésre tapasztalatok.

A közép- és kelet-európai országokban ritkán mondhatóak a konkrét és etnikailag célzott foglalkoztatási programok, és a meglévők is általában csak helyi szinten működnek. Ezek általában kisebb, de komplex programok, amelyeket helyi roma vagy romákat támogató civil szervezetekkel partnerségben hajtanak végre egyes közösségekben. Az általában sokrétű projektek külön figyelmet fordítanak a romák megszólítására és integrációjára. A pénzügyi fenntarthatóság ugyanakkor általános problémaként jelentkezik. A programok kiterjesztése is problémát jelent, mivel ezek egy helyi közösség vagy egyes dinamikus vezetők speciális adottságaihoz kapcsolódnak.¹⁷

Számos, az aktív munkaerő-piaci politikák célzott módszereit elemző tanulmány jutott arra a következtetésre, hogy nagy valószínűséggel a többdimenziós célzás a legmegfelelőbb módszer a legsebezhetőbb

¹⁶ Európai Bizottság, „For Roma, with Roma” [Romákért a romákkal], Hírlévlé No. 2, 2016. április., 3. old.

¹⁷ V. Messing: *Active labor market policies with an impact potential on Roma employment in five countries of the EU* [Aktív munkaerő-piaci politikák, amelyek hatással lehetnek a roma foglalkoztatásra az EU öt országában], NEUJOBS munkaanyag, No. 19.2, Budapest, Közép-Európai Egyetem, 2013. június 4.

csoportok elérésére,¹⁸ mivel ez a megközelítési mód többszörös munkaerő-piaci hátrányokat is figyelembe tud venni. Mindazonáltal, többdimenziós célzott programok ritkán valósulnak meg a komplex tervezési, végrehajtási és monitoring eljárások szükségessége miatt.

Adatok hiánya és hatásvizsgálat

Az adatok rendelkezésre állása elengedhetetlen a tényekkel alátámasztott szakpolitikák és programok kialakítása, végrehajtása, valamint az elért hatás vizsgálata és értékelése szempontjából. Az etnikailag lebontott adatok hiánya hátráltatja a romákra, és különösképpen a roma fiatalokra irányuló hatékony szakpolitikai fejlesztéseket. 2011-ben két párhuzamos és egymást kiegészítő felmérést végeztek a romák helyzetének feltérképezése érdekében az Európai Unióban és a környező országokban. Az ENSZ Fejlesztési Programja és a Világbank által végzett felmérés a társadalmi és gazdasági fejlődés aspektusaira fókuszált, míg az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége által végzett kutatás az alapvető jogok érvényesülésével, az oktatással, a foglalkoztatással és a lakhatással foglalkozott. Sajnos, e két igen hasznos adatbázison kívül csak korlátozottan állnak rendelkezésre megbízható adatok a roma közösségek helyzetéről minden, roma népességgel rendelkező országban. Az EuroStat adatai alapján egy spanyol nem-kormányzati szervezet, a *Fundación Secretariado Gitano* – az Európai Unió Strukturális Alapjai segítségével – olyan innovatív metodikát dolgozott ki, amelynek révén lehetségessé vált a spanyolországi roma népesség 2005-ös és 2011-es helyzetének összehasonlítása a foglalkoztatás és a társadalmi integráció szempontjából.¹⁹

A romákra vonatkozó adatok fontossága miatt a közép- és kelet-európai országok kormányait több alkalommal kérték fel etnikai alapú adatok gyűjtésére – ezidáig sikertelenül.²⁰ A sikertelenség részben annak tudható be, hogy a munkaerő-piaci adatok etnikai alapú gyűjtése adatvédelmi okokból csak korlátozottan lehetséges. Ugyanakkor számos tanulmány igazolja, hogy a nemzeti jogi keretek túlnyomó többsége megfelel az etnikai adatok gyűjtését – meghatározott körülmények között – tiltó nemzetközi adatvédelmi normáknak.²¹ 2007-ben az Európai Bizottság egy rasszizmus és intolerancia elleni jelentésében hangsúlyozta, hogy az „etnikai” adatok gyűjtése során „három alapfeltételnek kell megfelelni: egyértelmű beeleegyzés van szükség, az adatgyűjtés során közérdekkel kell szolgálni, vagy jogi kötelezettségnek kell eleget tenni.” A Bizottság hozzátette: „a magánélet és szabadságjogok megfelelő védelmének összeegyeztetése a faji diszkrimináció leküzdéséhez szükséges adatok gyűjtésével lehetségesnek és egyben szükségesnek látszik.”²² Ugyanakkor 2014-ben a Bizottság elismerte, hogy az etnikai adatok gyűjtése csak úgy válik lehetővé, ha hatékony intézkedéseket lépnek életbe a romák elleni széleskörű diszkrimináció leküzdése érdekében. 2014-es *Roma Egészségügyi Jelentésében* a Bizottság kifejti: „Az etnikailag lebontott adatok sikeres gyűjtéséhez az országokban elsőként az egészségügy, a lakhatás, az oktatás, a foglalkoztatás területén, valamint a rendőrség körében, a médiában és a nyilvánosság részéről megnyilvánuló félelmet és mindent átható diszkriminációt szükséges kezelni.”²³

¹⁸ K. Subbarao et al.: *Public works as a safety net: Design, evidence, and implementation* [Közmunka, mint biztonsági háló: Tervezés, bizonyítékok és megvalósítás] (Washington, D.C., Világbank, 2013); V. Messing és G. Fleck: „Transformation of Roma employment policies” [A roma foglalkoztatáspolitikai átalakítása] in K. Fazekas, A. Lovász, Á. Telegdy (eds.): *The Hungarian labour market, 2010: Review and analysis* (Budapest, Közgazdasági Intézet, HAS – National Employment Foundation, 2010). 83-98. old.

¹⁹ További információkért lásd: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/employment/en_cifras.html.

²⁰ Az Egyesült Királyság azon kevés országok egyike, ahol az etnikai adatgyűjtés az állami politikai döntéshozatal fontos részévé vált. A brit megközelítés értelmében a faji hovatartozásra vagy etnikai eredetre vonatkozó adatok gyűjtése nem tekinthető diszkriminatívnak (az adatok kezelése minden esetben anonim módon történik), és az az ilyen jellegű adatgyűjtés kiegészíti és igazolja az esélyegyenlőségi szakpolitikákat.

²¹ C. McDonald és K. Negrin: *No data – no progress: Country findings* [Nincs adat – nincs előmenetel: Az egyes országokra vonatkozó megállapítások] (Budapest, Nyílt Társadalom Alapítvány, Roma Kezdeményezések Irodája, 2010).

²² P. Simon: „Ethnic” statistics and data protection in the Council of Europe countries – Study report [”Etnikai” statisztikák és adatvédelem az Európa Tanács országaiban – Tanulmány jelentés] (Strasbourg, Council of Europe and European Commission Against Racism and Intolerance, 2007. október).

²³ Matrix és Európai Bizottság: *Roma Health Report: Health Statistics of the Roma Population and Data Collection in the Member States of the European Union* [Roma Egészségügyi Jelentés: A roma népesség egészségügyi statisztikái és adatgyűjtés az Európai Unió tagállamaiban] (2014. augusztus), 112. old.

Az adatok gyengeségét megvilágítva a kutatók hangsúlyozzák a romákra irányuló programok hatásértékelésének hiányát, például a Roma Évtized program esetében.²⁴ Bár néhány program esetében kísérletet tettek a monitoringra és az adatgyűjtésre, a nyert adatok nagy valószínűséggel nem lesznek alkalmasak a hatásvizsgálatra az értékelési módszerekkel kapcsolatos tapasztalatok hiánya és az összehasonlító hatáselemzések jelentőségének fel nem ismerése miatt.²⁵ A hatékony megközelítések meghatározása és kidolgozása, valamint a leghatékonyabb módszerek elterjesztése szigorú hatásértékelésen alapul, egy olyan tevékenységen, amely még mindig nem jelent általánosan bevett gyakorlatot. Megerősítendő az eredmények mérésén és a tényeken alapuló ifjúsági foglalkoztatási szakpolitikákat és programokat, az ILO részt vett egy közép-kelet és észak-afrikai regionális kezdeményezésben a Taqem-ben (az arab szó jelentése: „értékelés”).²⁶

A nemek közötti egyenlőség kérdései és a nők szerepének erősítése

A diszkrimináció többszörös és egymással összefüggő formái alakítják a roma nők és leányok helyzetét Európában. A roma nők nemcsak rosszabb foglalkoztatási- és bérfeltételekkel szembesülnek a munkaerő-piacon, mint a nem roma nők, de a legtöbb közép- és délkelet-európai országban a roma nők és roma férfiak munkaerő-piaci lehetőségei közötti szakadék is nagyobb, mint a nem roma népesség körében.²⁷

Az oktatás, a foglalkoztatás és az egészségügy területén a roma nők rosszabb eredményeket mutatnak, mint a roma férfiak. Az Alapjogi Ügynökség felmérése szerint az összes vizsgált európai tagállamban kevesebb 16 és 24 év közötti roma nő (37 százalék), mint roma férfi (50 százalék) folytatta tanulmányait a 16 éves kor betöltése után.²⁸ A roma nők formális munkaerő-piaci jelenléte gyenge: az EU tagállamaiban a roma nők átlagosan 21 százaléka rendelkezik fizetett munkával, szemben a roma férfiak körében mért 35 százalékkal.²⁹ A felmérések szerint a férfiak gyakrabban végeznek önálló vállalkozói tevékenységet (25 százalék), illetve alkalmi munkát (28 százalék), mint a roma nők (13, illetve 15 százalék).³⁰ A nők nagyobb hányada az informális gazdaságban, leginkább mezőgazdasági napszámosként vagy nem bejelentett háztartási alkalmazottként tevékenykedik.³¹

Az általános lakossági szegregáció és a roma háztartások alacsony társadalmi-gazdasági státusza mellett a foglalkozási-ágazati szegregáció, az alacsonyabb szakképzettség, illetve a háztartási és gyermekgondozási tevékenységek hagyományos nemi szerepek szerinti megosztása is továbbnehezíti a fiatal roma nők foglalkoztatását.³² A roma háztartások általában nagyobbak, mint a nem roma háztartások, és a roma nőknek általában több gyerekük van, mint a többségi társadalomhoz tartozóknak. A gyermekgondozási szolgálta-

²⁴ O’Higgins: *Roma and non-Roma*, op. cit.

²⁵ A hatásértékeléssel kapcsolatos további információkért és forrásokért lásd: <http://www.3ieimpact.org/en/evaluation/resources/impact-evaluation-resources/>.

²⁶ További információkért és forrásokért lásd: <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/projects/evaluation/about/lang-en/index.htm>.

²⁷ Európai Parlament, Külügyi Bizottság: *Report on the Annual Report on Human Rights in the World 2012 and the European Union’s policy on the matter* [Az emberi jogok éves jelentéséről szóló jelentés 2012 és az Európai Unió témával kapcsolatos politikája], 2013. november 29., A7, 0418/2013.

²⁸ FRA: *Analysis of FRA Roma survey results by gender* [Az FRA nemekre bontott roma kutatási eredményeinek elemzése] (Bécs, 2013), 7. old.

²⁹ FRA: *Analysis of FRA Roma survey results by gender* [Az FRA nemekre bontott roma kutatási eredményeinek elemzése], ibid, 9. old.

³⁰ FRA: *Analysis of FRA Roma survey results by gender*, ibid, 1. old.

³¹ FRA: *The situation of Roma* [A romák helyzete], op. cit.; Messing, V.: „Kettévágott munkapiac, szétforgácsolt társadalom” [Labour market cut in two, disintegrated society], in I. Kovács et al (eds.): Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon [Social integration in contemporary Hungary] (Budapest, Argumentum Publ., 2012).

³² FRA: *Poverty and unemployment* [Szegénység és munkanélküliség], op. cit. 9.,17. old.



© ILO / Roland Bangó

tásokhoz való korlátozott hozzáférés miatt mindez gyakran súlyosan korlátozza a nők foglalkoztatását. A romák általában fiatalabb korban házasodnak, és a házasság a tevékenységi mintákat is befolyásolja, különösképpen az oktatás területén. Az Európai Unió tagállamaiban végzett felmérések szerint a 16-17 éves, házasságban vagy élettársi kapcsolatban élő roma nők csak 6 százaléka vett részt az oktatásban, szemben az ehhez a korcsoporthoz tartozó nem roma nők 36 százalékaival. A 16-17 éves, házasságban vagy élettársi kapcsolatban élő roma nők gyakrabban dolgoztak háztartásbeliként teljes munkaidőben, mint az ugyanehhez a korcsoporthoz tartozó egyedülálló roma nők (42, illetve 16 százalék).³³ A munkaerő-felvétel során a fiatal roma nők – a nem roma fiatal nőkhöz hasonlóan – további munkaerő-piaci diszkriminációval szembesülnek, például amikor esetleges teherbeesésük miatt nem alkalmazzák őket, vagy amikor kötelezővé teszik számukra a terhességi teszt elvégzését.

A munkaerő-piaci helyzet és a roma nők elleni hátrányos megkülönböztetés nem csak a háztartások általános társadalmi-gazdasági helyzetére, hanem az egyéni és háztartáson belüli szintekre is befolyással van. Nemzetközi tapasztalatok igazolják, hogy a női jogok hiánya a gyermekek helyzetét is jelentősen befolyásolja, és ez a fő oka a szegénység generációk közötti átörökítésének. Sok roma családban a nők – gyenge alkupozíciójuk és alacsony döntéshozatali befolyásuk miatt – nem rendelkeznek az egyéni, illetve az anyai választás lehetőségével, például a fogamzásgátlás, a közösségen belüli szabad mozgás, vagy a politikai, gazdasági és szociális jogokhoz való hozzáférés területén.

A közigazgatással és az állami szervekkel szembeni bizalmatlanság

Az állami intézmények, iskolák, foglalkoztatási hivatalok és a központi vagy helyi közigazgatási szervek részéről megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetés miatt a romák nagyon gyakran úgy érzik, hogy a törvény előtti egyenlőség elve rájuk nem vonatkozik. E negatív benyomás, illetve a romák választott politikai testületekben való súlyos alulreprezentáltsága az oka annak, hogy a romák nem bíznak az állami intézmé-

nyekben és nem hisznek abban, hogy az állami programok valódi előnyöket biztosítanak számukra. Mindez hátrányosan befolyásolja a munkaerő-piaci politikák és programok hatékonyságát.

A romák jogainak érvényesítését több tényező is befolyásolja, például, hogy a romák gyakran nincsenek tudatában annak, hogy a diszkriminációval szemben jogszabályi védelemre jogosultak, vagy nem vehetnek igénybe jogsegély szolgáltatást a követelések és panaszok benyújtása esetén. Mindez komoly probléma, hiszen az emberi jogokkal, illetve a diszkriminatív gyakorlatok elhárításával és a jogérvényesítéssel kapcsolatos tudatosság a jogok hatékony érvényesülésének fontos előfeltétele. A romáktól nem várható el, hogy jelentsék az őket ért hátrányos megkülönböztetés eseteit, ha nincsenek tisztában saját jogaikkal, és nem bíznak a panaszaik kezelésével megbízott ügynökségben. A romák ritkán vesznek részt a közösségeiket érintő problémák vagy a helyzetük megváltoztatásához szükséges intézkedések elemzésében. Azokban az országokban, ahol léteznek elismert roma önkormányzatok, problémát jelent, hogy ezek a testületek nem igazán képesek nagyobb közösségeket érintő, pozitív változásokat katalizálni. Emellett, az önkormányzatok demokratikus legitimációját gyakran megkérdőjelezzik a közösségen belül és azon kívül is. A helyi munkaerő-piaci programok korábbi hiányosságai miatt a roma közösségeknek az állami intézményekbe vetett alacsony szintű bizalma és elvárásai tovább gyengültek.

A romák és az állami hatóságok és jogrendszerek között kialakult rossz kapcsolat nagymértékben hozzájárul a romákkal szembeni diszkriminációhoz, a romák foglalkoztatáshoz való korlátozott hozzáféréséhez és elhúzódó társadalmi és gazdasági marginalizációjához. Emellett, ez a tényező negatívan befolyásolja – a gyakran az érintett közösségek részvétele nélkül kialakított – integrációs politikák hatékonyságát is.

³³ FRA: *Poverty and unemployment*, ibid. 16. old.

2 JOGI ESZKÖZÖK ÉS A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS KEZELÉSÉRE IRÁNYULÓ MEGKÖZELÍTÉSEK



MÁSODIK FEJEZET ÖSSZEFOGLALÓ

Az országokat nemzetközi jogi eszközök, így például ILO egyezmények, kötelezik nemzeti esélyegyenlőségi és hátrányos megkülönböztetés elleni jogszabályok hatályba léptetésére. Az Európai Unió tagállamai kötelesek az esélyegyenlőségre és az egyenlő bánásmódra vonatkozó fontos jogszabályokat alkalmazni. Mindazonáltal, a tudatossággal, az értelmezéssel, a végrehajtással és a megvalósítással kapcsolatos problémák korlátozzák a jogszabályok által biztosított védelem kiterjedését. A hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok önmagukban nem elegendőek ahhoz, hogy megszüntessék a romákkal szembeni diszkriminációt. Elengedhetetlen, hogy az állami hatóságok kiemelt figyelmet fordítsanak az esélyegyenlőség érvényesítésére és a roma érdekvédők aktív részvételére az egyéni és közösségi szinteken. A sikeres társadalmi átalakulás előfeltétele a romákkal kapcsolatos kérdések általános érvényesítése, azaz ki kell alakítani az alapvető tartalmi kereteket és a szakpolitikai intézkedések tervezése során érvényesíteni kell a hátrányos megkülönböztetést tilalmára és a társadalmi integrációra vonatkozó alapelveket.¹

Emellett, a hátrányos helyzetű vagy hátrányos megkülönböztetés által érintett csoportokba tartozó emberek esélyegyenlőségének megteremtésére irányuló pozitív, támogató intézkedésekre is szükség lehet annak érdekében, hogy egyenlő feltételeket biztosítsanak számukra az állami intézményekhez, forrásokhoz és juttatásokhoz való hozzáféréshez.² Az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedések leghatékonyabb formája a kedvezményes elbánás vagy pozitív diszkrimináció, amelynek során célzott programokat hajtanak végre az egyenlő hozzáférés biztosítása és részvétel útjában álló akadályok elmozdítása érdekében. Bár ezeket az intézkedéseket általában átmeneti jellegűnek tartják, végrehajtásuk gyakran igen hosszadalmas erőfeszítéseket igényel a felgyülemlett hátrányok súlyossága miatt.

MI A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS?

A munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés meghatározása a következő: „bármely megkülönböztetés, kirekesztés vagy előnyben részesítés”, amely gátolja vagy megakadályozza az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot a foglalkoztatásban és a foglalkozásban. Az ilyen egyenlőtlen bánásmód nem kapcsolódik az adott személy kompetenciáihoz vagy az állás belső követelményeihez. Az ILO 1958. évi 111. sz. Egyezménye a Foglalkoztatásból és a Foglalkozásból Eredő Hátrányos Megkülönböztetésről (lásd 1. Szövegdoz) tiltja a foglalkoztatásból és foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetést, amely faj, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet, társadalmi származás vagy olyan egyéb ok alapján történik, amelyet az illető tagállam a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, illetve, amennyiben ilyenek léteznek, e célra elfogadott más testületekkel való konzultáció nyomán határoz meg. Egyes országok olyan esélyegyenlőségi és hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályokat fogadtak el, amelyek az egyéb okokat, így a fogyatékossgot, az életkort vagy a HIV státuszt is meghatározzák. Az Európai Unió esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról szóló jogszabálya felsorolja a faji vagy etnikai eredetet, a vallást vagy vallási hitet, a fogyatékossgot, az életkort, a szexuális orientációt és a nemet a hátrányos megkülönböztetés tiltott okai között.³

A diszkrimináció lehet közvetlen vagy közvetett. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélünk, amikor a törvények, jogszabályok vagy gyakorlatok kifejezetten felsorolják az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód megtagadásának konkrét (nemi vagy faji alapon történő) okait. Közvetett diszkriminációra akkor kerül sor, amikor a szabályok vagy gyakorlatok semlegesnek tűnnek, de a gyakorlatban kirekesztést vagy az esélyek és bánásmód egyenlőségének korlátozódását eredményezik (1958. évi, 111. sz. Egyezmény (Foglalkoztatásból és Foglalkozásból Eredő) Hátrányos Megkülönböztetésről, 1 (1)(a) cikk). Bár a hátrányos megkülönböztetés közvetlen formáinak meghatározásával jelentős előrelépés történt a nemzeti jogalkotás területén, a közvetett diszkrimináció meghatározása még mindig problémákat vet fel, különösen azokban az esetekben, amikor az etnikai diszkrimináció a nem, vallás, társadalmi származás vagy egészségügyi státusz (fogyatékossg) alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetéshez kapcsolódik.

A hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében le kell bontani azokat az akadályokat, amelyek a társadalomban betöltött szerepekhez és forrásokhoz, azaz a szolgáltatásokhoz, a képzéshez, a minőségi oktatáshoz, a földtulajdonhoz és földhasználathoz, illetve hitelhez való egyenlő hozzáférés útjában állnak. Emellett meg kell teremteni a cégalapítás és cégvezetés egyenlő feltételeit a munkaerő-felvétel, a feladatok kijelölése, a munkafeltételek, a bérek, a juttatások, az előléptetés, az elbocsátás és a munkaviszony megszüntetése területén.⁴ Az egyenlő bánásmód a munkahelyen azt jelenti, hogy mindenki egyenlő eséllyel fejlesztheti az általa választott karrier szempontjából releváns ismereteit, készségeit és kompetenciáit az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bér elvének érvényesítésével. (lásd: 1951. évi, 100. sz. ILO Egyezmény a Férfi és Női Munkaerőnek Egyenlő Értékű Munka Esetén Járó Egyenlő Díjazásáról).

³ Az EU három kapcsolódó irányelvet hirdetett ki: Faji Egyenlőségről szóló Irányelv (2000/43/EK Irányelv), a Foglalkoztatási Keretirányelv (2000/78/EK Irányelv) és Nemi Alapú Megkülönböztetésről szóló Irányelv (2006/54/EK Irányelv). Lásd Európai Bizottság: *Tackling discrimination* [A diszkrimináció kezelése], 2016. március 23.

⁴ ILO: *Declaration of fundamental principles and rights at work: Elimination of discrimination in respect of employment and occupation* [A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozat: A foglalkoztatás és a foglalkozás terén történő megkülönböztetés felszámolása] (nincs év).

¹ A. Kocze et al: *Programming the structural funds for Roma inclusion 2012-20: Making the most of EU funds for Roma (MtM) program* [A strukturális alapok roma integrációs programjai 2012-20: Hogyan hozhatjuk ki a legtöbbet az EU alapokból a roma programok területén], Toolkit (Budapest, Open Society Foundation, 2014).

² A. Kocze et al: *Programming the structural funds for Roma inclusion 2012-20, ibid.*

1. Szövegdoboz: Az ILO 1958. évi 111. sz. Egyezménye (a Foglalkoztatásból és a Foglalkozásból Eredő) Hátrányos Megkülönböztetésről

Az Egyezmény 1(1) cikke értelmében „hátrányos megkülönböztetésnek” minősül:

- a) minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faji, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén;
- b) minden olyan más különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén, és amelyet az illető tagállam a reprezentatív munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, amennyiben ilyenek léteznek, valamint más, e célra elfogadott testületekkel való konzultáció után határoz meg.

Az Egyezményben szereplő foglalkoztatás és foglalkozás kifejezések magukban foglalják a szakmai képzéshez való jogot, a foglalkoztatáshoz és az egyes foglalkozásokhoz való jogot, valamint a foglalkoztatás feltételeit (1 (3) cikk). Az Egyezmény arra kötelezi a tagállamokat, hogy olyan nemzeti politikát alakítsanak ki, amelyeknek célja, hogy megszüntesse a fajra, bőrszínre, nemre, vallásra, politikai véleményre, nemzeti eredetre vagy társadalmi származásra alapuló hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás, a képzés, a munkakörülmények vonatkozásában, és elősegítse az esélyek és a bánásmód egyenlőségét e tekintetben (2. cikk).

A teljes szöveget lásd: ■ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>



© ILO / Roland Bangó

Hátrányos megkülönböztetés az oktatásban és a foglalkoztatásban

Sok roma gyermek esetében a tanulmányi előmenetel a hátrányos megkülönböztetés meglévő formáit tükrözi, és egyben megalapozza a munka világában folytatódó diszkriminációt. Sok roma gyermek rossz színvonalú, szegregált iskolába jár. Néhányuk annak ellenére szellemi fogyatékosokat ellátó iskolába kerül, hogy nem fogyatékos. A Roma Integrációs Index 2005 és 2015 között kimutatta, hogy Szlovákiában a szellemi fogyatékos osztályokba szegregált roma gyermekek aránya 31-ről 51 százalékra nőtt. 2005-ben Szerbiában a szellemi fogyatékos osztályokba járó roma gyermekek száma 36-szorosa volt a nem roma gyermekének.⁵ A hagyományos iskolákban tanuló roma gyermekek gyakran szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel a tanárok és diáktársak részéről. Néhány gyermektől olyan adminisztratív okokból tagadják meg az oktatáshoz való hozzáférést, mint a hivatalos iratok, így a születési anyakönyvi kivonat vagy a lakóhelyet igazoló dokumentum benyújtási kötelezettségének elmulasztása.

Ennek eredményeképpen sok fiatal nem kerül be a közép- vagy felsőfokú oktatásba. A lányok, a fiatal nők és a fogyatékossgal élő fiatal romák szembesülnek a legnagyobb kihívásokkal. Az alacsony végzettség miatt a romák szakképesítést nem igénylő, informális foglalkoztatásba vagy a formális munkaerőpiac alsó szegmensébe kényszerülnek. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatok a képzést általában nem biztosító közmunka programokon kívül alig nyújtanak segítséget a roma álláskeresőknél. A jelentős roma népességgel rendelkező országokban – a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok ellenére – a munkáltatók részéről megnyilvánuló diszkrimináció mélyen gyökerező jelenség.⁶

Adatok támasztják alá, hogy a hátrányos megkülönböztetés a foglalkoztatás összes területén jelen van: a felvételt megelőzően és annak során, a munkakörülmények, a bérek, a készségfejlesztés, az előlépés, előléptetés és szakmai előmenetel területén. Ha az „üvegplafon” kifejezést gyakran használják a nők vezetői

⁵ Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation. Roma Inclusion Index [Roma Integrációs Index] 2015 (Budapest, 2015).

⁶ European Roma Rights Centre (Európai Roma Jogi Központ) (ERRC): *The glass box: The exclusion of Roma from employment* [Az üvegdoboz: A romák kirekesztése a foglalkoztatásból] (Budapest, Westimprim bt., 2007).

kinevezésének akadályoztatására vonatkozóan, akkor a romák esetében egy olyan „üvegdobozról” beszélhetünk, ami a foglalkoztatás minden aspektusa esetében korlátozza a hozzáférésüket. Az emelkedő iskolai végzettségi szintek ellenére a végzős roma diákok gyakran csak romák által lakott területen találnak munkát, például más romáknak nyújtott szolgáltatások vagy a romapolitikákhoz kapcsolódó foglalkoztatás területén. Szlovákiában, ahol a felmérések szerint magasabb arányban találhatók egyetemi végzettséggel rendelkező romák, mint más országokban, az összes egyetemi végzettséggel rendelkező személy romákkal kapcsolatos munkát végez, roma szociális munkásként vagy roma kérdésekkel foglalkozó kormányhivatalban dolgozik.⁷

A diszkrimináció berögződött strukturális és kulturális mintái miatt általános jelenség az áldozat hibáztatása. Ez azt jelenti, hogy a romák munkaerő-piaci kirekesztését gyakran saját hibájukból eredő problémaként kezelik, annak ellenére, hogy megbízható adatok igazolják, hogy a romák szeretnének kereső tevékenységet folytatni.⁸

A jogszabályok gyenge érvényesítése

A nemzetközi jogi eszközök, így az ILO egyezmények és az európai uniós jog értelmében a kormányok kötelesek a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályokat hatályba léptetni nemzeti szinten. Ugyanakkor, a meglévő jogszabályokat gyakran nem teljes mértékben hajtják végre, és a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos tudatosság is gyakran hiányzik. Néhány országban a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok egyéni esetekre koncentrálnak, ami azt eredményezi, hogy a széles körben elterjedt strukturális egyenlőtlenségek kezeletlenül maradnak. Néhány esetben maguk az állami foglalkoztatók sem tartják be a jogszabályokat. Annak ellenére, hogy általában az állami szféra a legnagyobb munkáltató, alig találni állami alkalmazottakat a romák körében. A jelenlegi roma integrációt támogató politikai légkör ellenére az állami intézmények alkalmazottai számára csak ritkán írják elő hátrányos megkülönböztetés elleni képzésen való kötelező részvételt. Egyelőre nem alakult ki konszenzus a romák állami foglalkoztatását szabályozó ideiglenes intézkedések meghozatalával kapcsolatban.

A jogokkal kapcsolatos tudatosság alacsony szintje

Az Európai Alapjogi Ügynökség által 2011-ben végzett felmérés szerint a felmérésben résztvevő romák több mint fele nyilatkozott úgy, hogy hátrányos megkülönböztetést tapasztalt átlagosan 11 alkalommal az előző 12 hónap során.⁹ Ugyanakkor, nagyon kevés roma van tudatában annak, hogy jogaikat jogszabályok garantálják. Az EU tagállamaiban a roma nők csak 35 százaléka, míg a roma férfiak 45 százaléka volt tudatában annak, hogy a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok védelmére lennének jogosultak az álláskeresés során.¹⁰

Az igazságszolgáltatáshoz való korlátozott hozzáférés

Természetesen a romák sebezhetősége nem tulajdonítható annak, hogy a romák nincsenek kellő mértékben tisztában jogaikkal. Az Európai Roma Jogi Központ hangsúlyozza, hogy egy ügy bíróság elé vitelét, illetve a gyors és igazságos bírói döntések meghozatalát nagyon sok akadály nehezíti. Ezek az akadályok „olyan tény-

⁷ ERRC: *The glass box*, op. cit.

⁸ N. O’Higgins, és A. Ivanov: “Education and employment opportunities for Roma” [A romák oktatási és foglalkoztatási lehetőségei], in *Comparative Economic Studies* (2006, Vol 48, No. 1), 6-19. old.

⁹ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA): *European Union minorities and discrimination survey (EU MIDIS): Data in focus report - The Roma* [Európai Unió kisebbségi és diszkriminációs felmérés (EU MIDIS): Adatok a középpontban jelentés – Romák] (Budapest, 2009).

¹⁰ FRA: *Poverty and unemployment: The situation of Roma in 11 EU member states – Roma survey data in focus* (Luxembourg, 2014).

szerű korlátokat jelentenek, mint a bűncselekmények meghatározására vagy a polgári jogorvoslat biztosítására alkalmas jogszabályok hiánya, a vonakodó ügyészek és nyomozók, az egyes személyek vagy intézmények peres eljárások alóli mentessége, eljárásjogi korlátozások, valamint olyan gyakorlati problémák, mint a forráshiány vagy az ügyvédi segítség igénybevételi lehetőségének hiánya”.¹¹ Nyilvánvaló, hogy ahol a bíróságok túlterheltsége vagy a rosszul felkészült bírák akadályozzák a megfelelő igazságszolgáltatást, ott sérül az igazság. Ha a nyomozók, ügyészek és bírák prekonceptiózusan, elfogultan és előítéletek alapján ítélik meg a romákat, a tisztességes eljárás veszélybe kerül.

A hátrányos megkülönböztetés egymást átfedő formái

A megkülönböztetéshez alapul szolgáló különböző okok – így például, az etnikai hovatartozás és a nem; az etnikai hovatartozás és az életkor; az etnikai hozzátartozás, a nem és az életkor, illetve a fogyatékoság – egymással szorosan összefüggő módon jelentkeznek. A roma nők és leányok gyakran szembesülnek a nem és az etnikai hovatartozás alapján őket érő hátrányos megkülönböztetés egymást átfedő formáival: általában a nők végzik a nem fizetett reprodukzív munka zömét (gondozási és háztartási munkák) a háztartáson belül, miközben megpróbálnak a háztartáson kívül is keresőtevékenységet végezni úgy, hogy csak nagyon korlátozott hozzáféréssel rendelkeznek a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz. A hátrányos megkülönböztetés egymást átfedő formáinak kezelése kihívást jelent mind a politika, mind az igazságszolgáltatás számára.

¹¹ ERRC: *An obstructed path: Roma and access to justice* [Akadályokkal teli út: Romák és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés], 2001. április 10.

MEGKÖZELÍTÉSEK ÉS JÓ GYAKORLATOK

A hátrányos megkülönböztetés átfogó jellegéből adódóan a diszkrimináció elleni küzdelem csak akkor lehet hatékony, ha az különböző szinteken és különböző eszközök igénybevételével történik a következő területekre kiterjedően: jogalkotás és bírósági eljárások, állami politika és programok, így a hátrányos megkülönböztetéstől sújtott egyének és csoportok körében végzett tudatosítás, pozitív intézkedések, illetve kártérítés, valamint a társadalmi csoportok, így a szociális partnerek vagy a civil társadalmi szervezetek aktív részvétele.

Továbbá, a hatékony tevékenység nem fókuszálhat kizárólag a hátrányos megkülönböztetés alapjaira; a szociális kontextust és az egyéni életek realitáit is figyelembe kell venni. A romák esetében nehéz megállapodni az érintett társadalmi csoport egyetemes meghatározását illetően, mivel életkörülményeik, kulturális gyakorlataik, nyelvük, gazdasági státuszuk és egyéb jellemzőik rendkívül különböznek Európa-szerte. Mindazonáltal, a hátrányos megkülönböztetés tapasztalata valóságos, így valóban szükség van intézkedésekre.

A hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem több fronton: az ILO megközelítése

Az ILO hátrányos megkülönböztetések elleni tevékenységének jogi alapját a nemzetközi egyezmények és ajánlások fogalmazzák meg (lásd 1. Szövegdoz és az ILO Jogi eszközeiről szóló fejezet alább), amelyek középpontjában a munka világában megvalósuló esélyegyenlőség előmozdítása és a diszkrimináció tilalma áll. Az ILO a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem négy területét különbözteti meg:¹²

- jogszabályok erősítése és a hatékony végrehajtás előmozdítása;
- a nemek közötti egyenlőség előmozdítása integrált és koordinált globális tevékenység révén;
- a hátrányos megkülönböztetés tilalma és az esélyegyenlőség érvényesítése a nemzeti politikákban és az ILO méltányos munka ország programjaiban; valamint
- a munkavállalók és munkáltatók számára hatékony eszközök biztosítása a munkahelyi esélyegyenlőség előmozdítása érdekében.

Felismerve, hogy a hátrányos megkülönböztetés jelentősen akadályozza a méltányos munka elérését, az ILO széles körben hajt végre technikai együttműködési tevékenységeket a kormányokkal és a szociális partnerekkel együttműködésben, valamint számos, a foglalkoztatás és foglalkozás területén megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetését célzó eszközt hozott létre.

Az EU hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályainak és testületeinek iránymutatása

Az EU tagállamokat három irányelv kötelezi: a Faji Egyenlőségi Irányelv (2000/43/EK Irányelv), a Foglalkoztatási Keretirányelv (2000/78/EK Irányelv) és a Nemi Alapú Megkülönböztetésről szóló Irányelv a Foglalkoztatás Területén (2006/54/EK Irányelv) (lásd Jogi eszközökről szóló fejezetek), valamint az Unió hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem iránti elkötelezettsége. Az Európai Unió hátrányos megkülönböztetésről szóló jogszabályai és gyakorlatai egész Európára hatással vannak, bár csak az EU tagállamokban bírnak jogilag kötelező érvennyel.

Nemzeti szinten az Egyenlő Bánásmód Testületek foglalkoznak a hátrányos megkülönböztetés esetei-

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* [Munkahelyi esélyegyenlőség: A kihívások kezelése – Az ILO Alapvető Elvekről és Munkahelyi Jogokról szóló Nyilatkozatának nyomán követése során készült globális jelentés], A Főigazgató jelentése, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 96. Ülészaka, Genf, 2007.

ivel, változó hatékonysági szinten. Egy 2001-es jelentésében a Svéd Esélyegyenlőségi Ombudsman elismerte, hogy országában a romákat széles körű hátrányos megkülönböztetés, illetve marginalizáció sújtja. Ugyanakkor, jelentésében azt is megemlítette, hogy a romák csak ritkán jelentik a hátrányos megkülönböztetés eseteit, mivel nem bíznak a hatóságokban.¹³

2014 januárjában az Európai Bizottság – az Európai Unió hátrányos megkülönböztetésekkel kapcsolatos irányelveinek alkalmazását értékelve – arra a következtetésre jutott, hogy a romákkal kapcsolatos problémák gyakran a jogszabályok regionális vagy helyi szintű végrehajtásából erednek. Ennek alapján a Bizottság fokozta erőfeszítéseit – a helyi szinteken is – a diszkrimináció-ellenes jogszabályok megfelelő alkalmazásának biztosítása érdekében. A Bizottság az elé kerülő ügyeket az Irányelv megsértése szempontjából értékeli. Ezen a területen számos, a romák oktatáshoz vagy lakhatáshoz való hozzáférést befolyásoló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos vizsgálat folyik.¹⁴

Figyelemfelkeltés és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés elősegítése

A jogi ismeretek és a jogtudatosság megléte olyan elemi alapfeltétel, amely a jogszabályoknak megfelelően lehetővé teszi a romák számára jogaik érvényesítését. A jogtudatosság és a jogi ismeretek növelésére tett kormányzati intézkedések több formát ölthetnek (lásd 2. Szövegdoz).

2. Szövegdoz: Kormányzati erőfeszítések a jogtudatosság és jogi ismeretek előmozdítására a romák körében

- Albánia Nemzeti Roma Integrációs Stratégiája olyan rendelkezést tartalmaz, amely előírja a roma közösség vezetőinek, az állami intézményeknek és nem-kormányzati szervezeteknek szóló információs és képzési programok végrehajtását, amelyek középpontjában a hátrányos megkülönböztetés tilalma és a munkaügyi jogszabályok keretén belül biztosított jogok állnak.¹⁵
- Portugáliában a „Rassizmus az interneten” elnevezésű online eszközt fejlesztették ki, amely lehetővé teszi a polgárok számára, hogy a faji diszkriminációval kapcsolatban panasszal élhessenek.¹⁶
- Magyarországon az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium más minisztériumokkal együtt felállította a Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózatot, amelynek célja ingyenes jogi segítség nyújtása a romák számára.¹⁷

¹³ Svéd Esélyegyenlőségi Ombudsman: *Roma rights: Discrimination, paths of redress and how the law can improve the situation of Roma* [Roma jogok: Diszkrimináció, a jogorvoslat útjai és hogyan tudják javítani a jogszabályok a romák helyzetét] (Ödeshög, Danagard-LITHO, 2011).

¹⁴ Európai Bizottság: *Report on the implementation of the EU framework for national Roma integration strategies* [A nemzeti roma integrációs stratégiák európai keretrendszerének megvalósításáról szóló keretjelentés] (Brüsszel, Európai Unió, 2014).

¹⁵ Európai Bizottság: *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* [A Bizottság közleménye az Európai Parlamenthez, a Tanácshoz, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához: A nemzeti roma integrációs stratégiák európai keretrendszerének megvalósításáról], Brüsszel, 2015. június 17, COM (2015) 299.

¹⁶ Európai Bizottság: *Communication from the Commission to the European Parliament* [A Bizottság közleménye az Európai Parlamenthez], ibid.

¹⁷ ILO: *Equality at Work: Tackling the challenges*, op. cit.



© ILO / Roland Bangó

A tudatosság növelésére és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés előmozdítására irányuló tevékenységeket többnyire civil szervezetek végzik. Tevékenységük tudatosító kampányokra és tájékoztató ülésekre, *pro bono* jogsegélyszolgálatokra, valamint stratégiai jelentőségű perekre és közösségi tudatosító és ismeretterjesztő tevékenységekre terjed ki. Jelenleg azonban még nem áll rendelkezésre kellő tapasztalat a foglalkoztatáshoz kapcsolódó, romák elleni hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos stratégiai perindítás területén.

Megkülönböztetés-ellenességgel és diverzitással kapcsolatos kapacitásbővítés közalkalmazottak számára

Az anti-diszkriminációs képzés az egyik legjobb eszköz, amelynek révén növelni lehet azok tudatosságát, ismereteit és készségeit, akik pozíciójuknál fogva befolyásolni tudják mások lehetőségeit. Az ilyen képzés növelheti a diszkriminatív gyakorlatokkal kapcsolatos ismereteket, és pozitív irányban befolyásolhatja a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést lehetővé tevő gondolkodásmódot. A roma kérdésekkel kapcsolatos kapacitásfejlesztés, illetve a diszkriminációmentességet, egyenlőséget, integrációt és diverzitást támogató gyakorlatok megismerése az összes állami intézmény számára hasznos lehet. Néhány európai kormány az ilyen jellegű képzést kötelezővé tette a kormányzati tisztviselők számára (lásd 3. Szövegdoz). Ugyanakkor, a legjelentősebb roma népességgel rendelkező országokban az ilyen típusú képzés ritkának mondható.

3. Szövegdoz: Megkülönböztetés-ellenességgel és diverzitással kapcsolatos kapacitásbővítés közalkalmazottak részére

- ➔ Az Egyesült Királyságban, Írországban, Hollandiában és Svédországban a megkülönböztetés-ellenességgel kapcsolatos képzés kötelező az összes kormánytisztviselő, és elsősorban azok számára, akik közvetlenül a szolgáltatásnyújtás, az emberi erőforrás gazdálkodás és a munkaerő-felvétel területén dolgoznak.

- ➔ Portugáliában a Migrációs Főbizottság 30 képzőből álló csoportot hozott létre, akik a tudatosító kampányokért felelnek. Portugáliában a média részére is képzést és ajánlásokat dolgoztak ki, az etnikumokkal, a migrációval és a vallásokkal kapcsolatos problémák kezelése érdekében.¹⁸
- ➔ Svédországban a cigányellenességgel foglalkozó bizottság iskolai oktatási anyagokat fejlesztett ki a rasszizmus és a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem elősegítése érdekében.¹⁹
- ➔ Olaszországban, Portugáliában, Spanyolországban és Romániában a transznacionális NET-KARD projekt a romaellenes hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére szolgáló gyakorlati útmutató sorozatot adott ki ügyvédek, rendőrök, roma szervezetek és média szakemberek részére.²⁰

A szolgáltatásokhoz való hozzáférés és az esélyegyenlőség proaktív megközelítési módjai

Ahogy azt már hangsúlyoztuk, a jogszabályokat a hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányuló, hatékony intézkedéseknek kell kísérniük. Ennek szükségességét felismerve, a 111. sz. ILO Egyezmény előírja a tagállamok számára, hogy olyan törvényeket hozzanak és olyan esélyegyenlőségi és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos nemzeti politikákat kövessenek, amelyeknek célja a hátrányos megkülönböztetés eltörlése. A tagállamoknak kötelezniük kell magukat arra, hogy az országukon belül olyan többszintű politikát állapítsanak meg és követnek, amelyek a diszkriminatív jogszabályok és gyakorlatok eltörlése mellett elősegítik a szociális partnerekkel, valamint más testületekkel való együttműködést, az aktív pozitív intézkedéseket, a tudatosítást és a megkülönböztetés-ellenes törekvések koordinációját a különböző állami szakpolitikák között. Néhány országban speciális kormányzati intézményeket és ügynökségeket hoztak létre a romák és más kisebbségek elleni hátrányos megkülönböztetés eltörlése érdekében. Ilyen intézmény a Cseh Köztársaságban a Társadalmi Integrációs Ügynökség és Romániában a Romaügyi Miniszteri Biztos Hivatala. Az Egyesült Királyságban az állami hatóságok pozitív kötelezettséget vállalnak a faji egyenlőség előmozdítása érdekében (lásd 4. Szövegdoz).

4. Szövegdoz: Az Egyesült Királyság rasszizmus-ellenes jogszabálya, 2000

Az Egyesült Királyságban a rasszizmus-ellenes jogszabály 2000-ben elfogadott kiegészítései írják elő egyes állami hatóságok pozitív kötelezettségét a faji egyenlőség előmozdítására. A jogszabály előírja, hogy a hatóságok kötelesek kellő módon figyelembe venni a következők szükségességét:

- ➔ a jogellenes hátrányos megkülönböztetés megszüntetése; és
- ➔ a különböző faji csoportokhoz tartozó személyek esélyegyenlőségének és jó kapcsolatainak előmozdítása.

A jogszabály emellett speciális kötelezettségeket ró az állami hatóságokra, és meghatározza azokat a kötelező gyakorlati lépéseket, amelyeket általános kötelezettségük teljesítése során kell végrehajtaniuk. Egyebek mellett ezek a lépések a következőkre terjednek ki: faji egyenlőségi stratégia kialakítása és életbe léptetése, amelynek keretén belül meghatározzák, hogy az adott hatóság milyen módon kíván eleget tenni általános kötelezettségének; az etnikai monitoring végrehajtási módszerei; valamint a munkáltatók diszkriminatív gyakorlatának megszüntetése.

¹⁸ Európai Bizottság: *Communication from the Commission to the European Parliament*, op. cit.

¹⁹ European Commission: *Communication from the Commission to the European Parliament*, ibid.

²⁰ Fundacion Secretariado Gitano: *NET-KARD Project* (nincs év).

A jogszabály által kirótt pozitív kötelezettségek értelmében az állami hatóságoknak figyelembe kell venniük a faji egyenlőtlenségeket a szakpolitikák kialakítása, a szolgáltatások biztosítása, a célkitűzések kijelölése és eredmények mérése során. A jogszabály azt is előírja, hogy az auditálási és ellenőrzési testületek legyenek figyelemmel a faji egyenlőtlenség kérdéseire a programok nyomon követése során. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a kijelölt állami hatóságoknak a faji egyenlőség szempontját napi munkájuk integráns részévé kell tenniük.²¹

Számos nem-kormányzati kezdeményezés a roma gyermekek iskolai részvételének és tanulmányi eredményének javítására irányul az oktatási rendszer minden szintjén. Az egyik követendő példa a Roma Oktatási Alap tevékenysége, amely 14 országban biztosított forrásokat a romák részvételének növelésére az oktatás minden szintjén. Az Alap emellett részt vesz az iskolai tanmenetek reformjában, az iskolák színvonalának javításában és az oktatási szegregáció megszüntetésére irányuló tevékenységek támogatásában.

A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos tudatosság növelése a munkáltatók körében

A vállalatoknak központi szerepet kell vállalniuk a fiatal roma nőkkel és férfakkal szembeni foglalkoztatási diszkrimináció eltörlése érdekében. A tisztességes munkaerő-felvételi politikák alkalmazásával és támogató intézkedések életbe léptetésével a munkáltatók nem csak konkrét személyek számára biztosítanak lehetőségeket, hanem segítenek a negatív sztereotípiák megszüntetésében is. Ugyanakkor, a többi szociális szereplőhöz hasonlóan a munkáltatók sem immunisak a társadalmakban eluralkodott, mindent átható diszkriminációval szemben. Így az első lépés megnyerni a munkáltatók diszkrimináció-ellenes küzdelem iránti támogatását és növelni ismereteiket a kérdéssel kapcsolatban. A kormányoknak, a munkáltatói szervezeteknek és a nem-kormányzati szervezeteknek egyaránt fontos szerepet kell betölteniük ezen a területen.

5. Szövegdoz: A munkáltatók támogatásának elnyerését célzó kezdeményezések a romák iránti méltányos bánásmód megvalósítása érdekében

A Cseh Köztársaságban a brnói székhelyű nem-kormányzati szervezet, az IQ Roma Service projektet hozott létre a romákkal és egyéb etnikai kisebbségekkel szembeni foglalkoztatási diszkrimináció megszüntetése érdekében. A 2007-2013 között futó projekt „Etnikumbarát Munkáltató” elismerésben részesítette azokat a munkáltatókat, akik magukévá tették az egyenlő bánásmód elvét, és akik nem alkalmaztak etnikai származás alapján hátrányos megkülönböztetést az állásra jelentkezőkkel és a foglalkoztatottakkal szemben.²² A projekt egyértelműen azt az üzenetet közvetítette a romák számára, hogy léteznek olyan munkáltatók, akik egyenlő esélyt biztosítanak számukra. A projekt célcsoportjába non-profit szervezetek és az állami és magánszektorban tevékenykedő munkáltatók tartoztak. A projekt a romák foglalkoztathatóságának javítására és az álláskeresés megkönnyítésére irányuló intézkedésekre is kiterjedt.

Finnországban igen sok munkáltató csatlakozott egy, a diszkrimináció ellenőrzésére szolgáló és a munkahelyeken tesztelt modellhez, a Diverzitás Kartához. A kezdeményezés részeként ismeretterjesztő dokumentumokat is rendelkezésre bocsátottak (így például az „Alkalmazza romát?” című kézikönyvet).²³

Példamutatás: az állami intézmények példaértékű szerepe

A kormányoknak is olyan felvételi politikát kellene követniük, amelyet a magáncégektől várnak el. Ezáltal a kormányok vezető szerepet tölthetnének be az egyenlő bánásmód területén, és az állami intézmények példát mutathatnának a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben. Adatok bizonyítják, hogy a sebezhető csoportok esetében alkalmazott foglalkoztatási célkitűzések és kvóták segítenek az egyes területeken régóta fennálló hátrányok megszüntetésében. Az állami testületek diverzitásvizsgálatai révén a rejtett előítéletek kimutathatóvá válnak, és amennyiben a vizsgálatok részvételt biztosító módon történnek, változások indulhatnak a szervezetben. A közép- és kelet-európai kormányok ez idáig nem tettek meg mindent annak érdekében, hogy példamutatással járjanak élen a romák társadalmi befogadásának területén.

A kormányok a közbeszerzések révén is előmozdíthatják az integrációt. Ha az állami megrendelésekre pályázó összes vállalat esetében megkövetelik és betartatják az esélyegyenlőségre vonatkozó rendelkezéseket, akkor a kormányok hatékonyan tudják ösztönözni az aktív, diszkriminációmentes szakpolitikák megvalósulását. Az Egyesült Államok és az Egyesült Királyság tapasztalatai azt mutatják, hogy az ilyen gyakorlatok hatékonyan biztosíthatják, hogy csak azok a vállalatok férhetnek hozzá az állami forrásokhoz, amelyek bizonyítani tudják, hogy eleget tesznek a tisztességes és egyenlő bánásmód elveinek.²⁴

Esélyegyenlőségi testületek

Az esélyegyenlőségi testületek segíthetnek a diszkrimináció kezelésében, amennyiben megfelelő költségvetési forrással, létszámmal és eszközökkel rendelkeznek, és így ösztönzőket és szankciókat is alkalmazhatnak (lásd 6. Szövegdoz).

6. Szövegdoz: Esélyegyenlőségi Bizottság, Észak-Írország

Észak-Írországban a Méltányos Foglalkoztatási Ügynökség (jelenlegi nevén Észak-ír Egyenlőségi Bizottság) széleskörű felhatalmazással rendelkezik a következő területeken: esetek felderítése, ösztönzők biztosítása, illetve szankciók kirovása a munkáltatókra hátrányos megkülönböztetés esetén. A pénzügyi ösztönzők és a morális meggyőzés eszközével élve az Ügynökség elnyerte a munkáltatók támogatását az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében, és hatékony eljárásokat léptetett életbe a jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzésére. Ezek az intézkedések segítettek a munkáltatói hozzáállás megváltoztatásában az állami és magánszektorban.²⁵

Számos esélyegyenlőségi testület adott ki gyakorlati kódexeket, amelyek a munkáltatók számára nyújtanak segítséget a foglalkoztatási esélyegyenlőségi intézkedések bevezetése területén, a munkahelyeken.²⁶ A kódexek olyan kérdésekre térnek ki, mint a munkaerő-felvételi eljárás és munkaerő-kiválasztás, képzés, előléptetés, fegyelmi eljárások, faji zaklatás, elbocsátás és létszámcökkentés és a kulturális és vallási igényeknek való megfelelés. A proaktív benchmarkok segítségével olyan környezetet lehet kialakítani, ahol a munkáltatók felismerik kötelezettségüket a munkahelyi esélyegyenlőségi biztosításában.

²¹ ERRC: *Equality principles: Examples of good practices outside Southeastern and Central Europe* [Egyenlőségi elvek: A jó gyakorlatok példái Dél-Kelet és Kelet-Európán kívül], 2007.

²² IQ Roma Servis: *Home Page* [Honlap] (nincs év).

²³ European Commission: *Communication from the Commission to the European Parliament*, op. cit.; Finnish Business Society (FIBS): *Diversity charter Finland* [Finn Üzleti Társaság (FIBS): Diverzitás Karta Finnország] (nincs év).

²⁴ ERRC: *Equality Principles* [Egyenlőségi elvek], op. cit.

²⁵ ERRC: *Equality Principles*, ibid.

²⁶ ILO: *Equality at Work: Tackling the challenges*, op. cit.

AJÁNLÁSOK

A kormányoknak:

- ➔ **Végre kell hajtaniuk** az ILO és Európa Tanács releváns, **diszkrimináció-ellenességgel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos nemzetközi normáinak előírásait**, az abban rájuk rótt kötelezettségeket át kell ültetniük a nemzeti jogszabályokba és nemzeti programot kell létrehozniuk a végrehajtás biztosítása érdekében, beleértve a számszerűsített célkitűzések és határidők meghatározását.
- ➔ **Ki kell jelölniük és meg kell bízniuk a jó kapcsolatokkal rendelkező helyi roma és pro-roma szervezeteket a roma lakosságnak nyújtandó jogi képzési és jogsegély-szolgáltatások ellátásával**, amelyek középpontjában az alkotmányos jogok, valamint az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés áll az egyéni és kollektív tevékenységek révén.
- ➔ **Fiatallal roma nőket és férfiakat kell felvenniük, képezniük és előléptetniük a romák kormányzati munkakörökben** meglévő **alulreprezentáltságának csökkentése érdekében** a kormányoknak kötelezniük kell az állami testületeket arra, hogy pozitív kötelezettségvállalás keretében, példamutató módon mozdítsák elő az egyenlőséget és a diszkrimináció-mentességet, azaz olyan politikát folytassanak, amelyet a kormány a magánvállalatok részéről vár el. A megközelítési módok a következőket foglalják magukban:
 - A múltbéli hátrányos megkülönböztetés hatásainak kezelése felvételi célkitűzések, kvóták, illetve a romáknak nyújtott kedvezőbb bánásmód révén, amellyel javítják a romák állami szektorban történő foglalkoztathatóságának esélyét;
 - A negatív sztereotípiák elleni fellépés azáltal, hogy a romáknak egyértelmű és jól látható szerepet biztosítanak az állami programok, például a közmunka programok, az egészségügyi és szociális szolgáltatások, és elsősorban a roma népesség szempontjából speciális relevanciával bíró programok keretén belül, mediátorként, esetfelelősként, tanári asszisztensként és tanárként.
- ➔ **A megkülönböztetés-mentesség kultúrájának kialakítása a kormányzatszervezetekben**
 - Olyan magatartáskódexek kialakítása, bevezetése és alkalmazása, amelyek megkövetelik a diszkrimináció-mentességet és egyenlő bánásmódot, beleértve az etnikai és nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát is;
 - Kötelező képzések nyújtása állami alkalmazottak részére annak érdekében, hogy a fenti értékek a gyakorlatban is megvalósulhassanak;
 - A szakpolitikák és állami ügynökségek esetében rendszeres diverzitásértékelések végrehajtása (az ILO Nemekre Vonatkozó Részvételi Ellenőrzési Módszere például az ilyen értékelések esetében modellként használható);
 - A kedvezményezettek állami programokkal kapcsolatos elégedettségének rendszeres mérése, különösen módon törekedve a roma közösségek elérésére; és
 - A diszkrimináció-mentesség és az egyenlő bánásmód alapvető kritériumként való kezelése a kormányzati alkalmazottak értékelése során.
- ➔ **A munkáltatók ösztönzése romák felvételére, képzésére és előléptetésére**
 - A felvétel és előléptetés során a diszkrimináció-mentességet a vállalati szociális felelősség keretében kell alkalmazni;
 - A munkáltatókat állami támogatásokkal, adókedvezményekkel, kvóták bevezetésével és közbeszerzési szabályok révén kell ösztönözni romák alkalmazására; valamint
 - Pozitív módon kell elismerni az egyenlő bánásmódot biztosító munkáltatókat, és nyilvánosságra kell hozni azoknak a nevét, akik bizonyítottan hátrányos megkülönböztetésen alapuló gyakorlatot folytatnak („megnevezés, hibáztatás, megszégyenítés”).
- ➔ **A hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére irányuló, sikeres jogi tevékenységek feltérképezése, elemzése és terjesztése.**



© ILO / Csaba Csóka

ESZKÖZÖK ÉS FORRÁSOK

Az ILO jogi eszközei

A nemzetközi munkaügyi normák az ILO részes felei (kormányok, munkáltatói és munkavállalói szervezetek) által létrehozott jogi eszközök. A normák az alapvető munkahelyi elveket és jogokat rögzítik. A normák lehetnek kötelező érvényű egyezmények, azaz nemzetközi egyezmények a tagállamok ratifikációját követően, vagy ajánlások, amelyek nem kötelező érvényű iránymutatásként részletes útmutatást adnak az egyezmények alkalmazásához. Az ajánlások nem feltétlenül kapcsolódnak egyezményekhez, önálló eszközként is fennállhatnak.

Az ILO Irányító Testülete nyolc alapvető egyezményt határozott meg; ezek az alapvető munkahelyi elvekre és jogokra vonatkoznak: az egyesülés szabadsága és a kollektív alku jogának elismerése; a kényszer- és kötelező munka összes formájának eltörlése; a gyermekmunka hatékony betiltása; és a foglalkoztatás és foglalkozás területén megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetés megszüntetése.²⁷ Sok jogi eszköz tesz konkrét említést a hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportokról, illetve tartalmaz rájuk vonatkozó rendelkezéseket, és ezek a munkaügyi normák a roma integrációs törekvések során hasznos eszközöknek bizonyulhatnak.

²⁷ Az ILO nyolc alapvető egyezménye: 1. Egyezmény az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről, 1948 (87. sz.); 2. Egyezmény a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról, 1949. (98. sz.); 3. Egyezmény a kényszmunkáról, 1930 (29. sz.); 4. Egyezmény a kényszmunka felszámolásáról, 1957 (105. sz.); 5. Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról, 1973 (138. sz.); 6. Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáiról, 1999 (182. sz.); 7. Egyezmény az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvről, 1951 (100. sz.); 8. Egyezmény a (foglalkoztatásból és foglalkozásból eredő) hátrányos megkülönböztetésről, 1958 (111. sz.)

1951. évi 100. sz. Egyezmény az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvéről

A 100. sz. Egyezmény értelmében a tagállamok kötelesek előmozdítani és biztosítani, hogy a férfi és női munkaerőt egyenlő értékű munka esetén megillető egyenlő díjazás elve minden munkavállalóra alkalmazást nyerjen. A bérmegállapító rendszereket a nemek szerinti megkülönböztetés nélkül kell kialakítani. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás elve megköveteli, hogy tárgyilagos kritériumok, így a készségek, munkakörülmények, felelősségi körök és elvégzett munka alapján mérjék és hasonlítsák össze a különböző foglalkozásokat.

1959. évi 111. sz. Egyezmény a (foglalkoztatásból és foglalkozásból eredő) hátrányos megkülönböztetésről

A 111. sz. Egyezmény célja, hogy minden embert védjen a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetés ellen, amely faj, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet és társadalmi származás alapján történik oly módon, hogy nyitva tartja a védelem kiterjesztésének lehetőségét más alapon történő hátrányos megkülönböztetés ellen. Az Egyezmény egy rendelkezése sem korlátozza az Egyezmény hatályát egyének vagy tevékenységi körök alapján.

Az Egyezmény hét különböző alapon megvalósuló hátrányos megkülönböztetést tilt, beleértve a faji megkülönböztetést (lásd 1. Szövegdozozs fent), és kiterjed a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetésre is. Az Egyezmény az összes munkavállalóra vonatkozik, függetlenül attól, hogy a munkavállalók az állami vagy a magánszférában, a formális vagy az informális gazdaságban dolgoznak-e. Az Egyezmény az önfoglalkoztatókra is kiterjed. Az Egyezmény a foglalkoztatás és foglalkozás összes aspektusára, így a foglalkoztatáshoz, szakképzéshez és speciális foglalkozásokhoz való hozzáférésre, és a foglalkoztatás szabályozására és feltételeire is kiterjed.

1964. évi 122. sz. Egyezmény a foglalkoztatáspolitikáról

Ez az Egyezmény a teljes, termelékeny és szabadon választott munkát aktív politikai főcélként határozza meg az ILO tagállamai számára. A foglalkoztatáspolitikának arra kell irányulnia, hogy minden munkára képes és álláskereső személy számára biztosítson munkaalkalmat (foglalkoztatási lehetőségek biztosítása révén), és tegye lehetővé, hogy a munkavállalók szabadon választhassák meg munkájukat, valamint minden munkavállaló rendelkezzen munkalehetőséggel, tekintet nélkül fajára, bőrszínére, nemére, vallási meggyőződésére, politikai véleményére, nemzeti eredetére vagy társadalmi származására.

1973. évi 138. sz. Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról

Az Egyezmény kimondja, hogy olyan foglalkoztatási jogviszonyban vagy munkavégzésben, amely valószínűleg veszélyeztetheti a fiatalkorúak egészségét, biztonságát vagy erkölcsét, a foglalkoztatott alsó korhatára nem lehet kevesebb, mint 18 év. Amennyiben a foglalkoztatási jogviszony és a munkavégzés során az érintett fiatalkorúak egészsége, biztonsága vagy erkölcsének megóvása biztosított és megfelelő oktatásban vagy szakképzésben részesülnek, a kormányok az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való konzultáció után engedélyezhetik a 16 éves korhatárt. Egyéb esetben az alsó korhatár nem lehet kevesebb, mint 15 év. Abban a speciális helyzetben, amikor az adott ország oktatási intézményei és gazdasága fejletlen, az alsó korhatár 14 évben is megállapítható.

1999. évi 182. sz. Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáiról

A 182. sz. Egyezmény 18 éven aluli gyermekekre vonatkozik, és rendelkezik az összes olyan munkaforma betiltásáról, amely magában foglalja a következőket: rabszolgaság, gyermekkereskedelem, prostitúció vagy pornográf tartalom készítése, kábítószer-kereskedelem, illetve olyan munka, amely veszélyezteti a gyermek egészségét, biztonságát vagy erkölcsét.

2015. évi 204. sz. Ajánlás az informális gazdaságból a formális gazdaságba történő átmenetről

A 204. sz. Ajánlás felismeri, hogy a legtöbb ember nem szabad akaratából lép az informális gazdaságba, hanem a formális gazdaságban meglévő lehetőségek hiánya miatt, illetve mivel máshogy nem tudja megélni életét biztosítani. E munkaügyi norma stratégiákat és gyakorlati útmutatást nyújt azokkal a politikai eszközökkel és intézkedésekkel kapcsolatban, amelyek elősegíthetik a formális gazdaságba való átmenetet, és felszólít a különböző politikai területek közötti integrált megközelítési módok alkalmazására.

Az Egyesült Nemzetek Szervezete eszközei**Az Egyesült Nemzetek Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICCPR), 1966**

Az ICCPR kötelezi a részes államokat, hogy tartsák tiszteletben az egyének polgári és politikai jogait. Az ellenőrzést az Egyesült Nemzetek Emberjogi Bizottsága végzi, ami az Egyesült Nemzetek Emberjogi Tanácsának külön szervezete. Az Egyezségokmányhoz való csatlakozás után egy évvel a részes államoknak jelentést kell benyújtaniuk, ezt követően jelentéstételre a Bizottság kérése alapján kerül sor (általában négyévente).

Az ICCPR 27. cikke különösképpen fontos a romák szempontjából: „Azokban az államokban, ahol etnikai, vallási vagy nyelvi kisebbségek élnek, az államok kötelesek biztosítani a kisebbségekhez tartozó személyek számára a jogot a saját kultúrához, a saját vallás gyakorlásához, illetve a saját nyelv használatához”.

Az Egyesült Nemzetek Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICESCR), 1966

Az ICESCR kötelezi a részes államokat, hogy fokozatosan biztosítsák a gazdasági, szociális és kulturális jogokat, beleértve a munkajogokat, az egészségügyhöz és oktatáshoz való jogot, valamint a megfelelő életszínvonalhoz való jogot. Az ellenőrzést az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága végzi.

Az Egyezségokmány 6. cikke elismeri a munkához való jogot, amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka révén való megélhetésre. A részes államoknak garantálniuk kell a foglalkoztatáshoz való egyenlő hozzáférést és védeniük kell a munkavállalókat a foglalkoztatástól való tisztességtelen megfosztástól. Meg kell akadályozniuk a munkahelyi hátrányos megkülönböztetést és a hátrányos helyzetűek számára hozzáférést kell biztosítaniuk.

A faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezmény (ICERD), 1969

Ez az Egyezmény kötelezi részes államait a faji megkülönböztetés minden formájának kiküszöbölésére és az összes faj közötti megértés előmozdítására. Az ellenőrzést a Faji Megkülönböztetés Kiküszöbölésével Foglalkozó Bizottság (CERD) végzi. Az Egyezmény 1. cikke a „faji megkülönböztetés” kifejezést a következőképpen határozza meg: „minden olyan különbségtétel, kizárás, megsemmisítés vagy előnyben részesítés, amelynek alapja a faj, a bőrszín, a származás, a nemzetiségi vagy etnikai hovatartozás, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbitása.”

Az Egyezmény 2. cikke elítéli a faji megkülönböztetést és kötelezi a részes államokat, hogy „vállalják, hogy a faji megkülönböztetés minden formája kiküszöbölésének és az összes fajok közötti megértés előmozdításának politikáját minden alkalmas eszközzel haladéktalanul folytatják.” Az Egyezmény a részes államokat az összes faj közötti megértés előmozdítására is kötelezi. E célkitűzés elérése érdekében az Egyezmény a következőkre kötelezi a részes államokat:

- ➔ nem gyakorolnak faji megkülönböztetést állami intézményekben
- ➔ nem „támogatnak, védelmeznek vagy segítenek” faji megkülönböztetést



© ILO / Roland Bangó

- felülvizsgálják meglévő politikájukat, és minden olyan jogszabályt módosítanak, visszavonnak vagy hatálytalanítanak, amelynek eredménye bármilyen téren a faji megkülönböztetés megteremtése vagy állandósítása
- megtiltják és megszüntetik „minden megfelelő eszközzel, szükség esetén törvényhozás útján is” bármely személy, csoport vagy szervezet által alkalmazott faji megkülönböztetést
- támogatják a szervezeteket, mozgalmakat és egyéb eszközöket, amelyeknek célja a fajok közötti korlátok kiküszöbölése, valamint ellenszegülnie mindannak, ami a faji megosztás erősítésére irányul.

A részes államok kötelesek, „ha a körülmények indokolják”, különleges és konkrét intézkedéseket hozni annak érdekében, hogy garantálják az egyes faji csoportok számára „az emberi jogok és alapvető szabadságjogok teljes és egyenlő élvezetét”. Ugyanakkor, ezek az intézkedések „semmiképpen sem eredményezhetik az egyenlőtlen vagy külön jogok fenntartását különböző faji csoportok számára azután, amikor azok elérték kitűzött céljaikat”.

A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény (CEDAW), 1979

Az egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a következőképpen határozza meg: „a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetés, kizárás vagy korlátozás, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól”.

A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés és bármely más alapon történő megkülönböztetés közötti átfedések tekintetében a CEDAW 45. ülésszakának következtetései kimondják: „Egyre szélesebb körű az a felismerés, hogy a hátrányos megkülönböztetés különböző formái nem mindig érintik ugyanolyan módon a nőket és a férfiakat. Sőt, a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést fokozhatják

és erősíthetik a hátrányos megkülönböztetés egyéb formái. Egyre inkább általános megegyezés van abban a tekintetben, hogy a hátrányos megkülönböztetés összes formájának – beleértve a hátrányos megkülönböztetés többszörös formáinak és különösképpen - e kontextusban - a faji megkülönböztetésnek, az idegenyülötletnek és az ahhoz kapcsolódó intoleranciának – nemi alapú elemzése nélkül a nők emberi jogainak megsértése feltáratlan maradhat, és a nők és leányok igényeit figyelmen kívül hagyhatják a rasszizmussal szembeni jogorvoslat esetében is. Fontos, hogy a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés kezelésére irányuló intézkedések során is olyan megközelítési módokat alkalmazzanak, amelyek a hátrányos megkülönböztetés összes formájának, így a faji megkülönböztetésnek megszüntetésére irányulnak”.

Az Európa Tanács eszközei és forrásai

Regionális és Kisebbségi Nyelvek Európai Kartája, 1992

A Karta célja Európa történelmi, regionális vagy kisebbségi nyelveinek védelme és támogatása, Európa kulturális hagyományainak és örökségének megóvása és fejlesztése, valamint a regionális vagy kisebbségi nyelvhasználat jogának biztosítása a magánéletben és közéletben.

Az Európa Tanács Nemzeti Kisebbségek Védelméről szóló Keretegyezménye, 1995

Az Egyezmény a kisebbségek védelméről szóló jogi iránymutatásokat ad a tagállamok számára. A 4. cikk biztosítja a nemzeti kisebbséghez tartozó személyek törvény előtti egyenlőségét és tiltja a hátrányos megkülönböztetés minden formáját. A cikk kötelezi a feleket arra, hogy megfelelő intézkedéseket hozzanak a teljes és hatékony egyenlőség előmozdítása érdekében a gazdasági, társadalmi, politikai és kulturális élet minden területén. A végrehajtás értékeléséért az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága felelős, amelynek munkáját a Tanácsadó Bizottság támogatja. Az országokban végzett gyakori értékelő látogatások során a Bizottság küldöttsége civil szervezetek, illetve politikai hatóságok képviselőivel találkozik.

Roma fiatalok részvétele: jó gyakorlatok helyi és európai szinten

Az Európa Tanács Ifjúsági Főosztályának Roma Ifjúsági Cselekvési Terv című kiadványa a roma fiatalok részvételére vonatkozó példákat ismerteti a roma részvétellel kapcsolatos aggályos és széles körben elterjedt előítéletek felszámolása érdekében.

A kiadvány alapján az ifjúságpolitikát alakító döntéshozók további lehetőségeket és támogatást adhatnak az olyan új kezdeményezéseknek, amelyek fejlesztik a roma fiatalok kreativitását, és amelyek arra ösztönzik őket, hogy fiatal roma állampolgárként aktív szerepvállalással erősítsék önazonosságukat. A kiadvány fiatal munkavállalókat, aktivistákat és vezetőket ösztönözhet arra, hogy kezdjék meg, vagy folytassák tevékenységüket a szociális integráció és a hátrányos megkülönböztetés felszámolása érdekében.

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

Az Európai Unió eszközei

Elsődleges uniós jog

Az elsődleges joganyag fő forrásai az Európai Unió alapító szerződesei, azaz az Európai Unióról szóló Szerződés (TEU) és az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (TFEU). Az elsődleges uniós jog a hátrányos megkülönböztetés számos tilalmát tartalmazza. Bizonyos körülmények között a tilalmak az egyenlőség általános elvének konkrét jellemzőire vonatkoznak. Erre példa az állampolgárság alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetés bármely formájának tilalma (TFEU 18. cikk) és a nem, faj, etnikum, származás, vallás

vagy vallási meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztető bánásmód tilalma (TFEU 10. cikk).

Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (eredetileg a Római Szerződés, 1958)

Az Európai Unió két elsődleges joganyaga az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (2007) és az Európai Unióról szóló Szerződés (TEU). Az Európai Unió jogalkotási hatáskörének és a jogi alapelveinek meghatározásával az európai uniós jog hatálya alá eső területeken, a TFEU – eredetileg Római Szerződés – képezi az uniós jog részletes jogalapját. A Szerződés 2. cikke az egyenlőséget az Európai Unió alapértékeként határozza meg. A 10. cikk tiltja a faji vagy etnikai hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést. A 19. cikk felhatalmazza a Tanácsot, hogy megfelelő intézkedéseket tegyen a nem, faj vagy etnikum, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján megvalósuló megkülönböztetés leküzdésére.

Lisszaboni Szerződés, 2009

A Lisszaboni Szerződés hangsúlyozza, hogy az Unió az emberi méltóság tiszteletben tartása, az egyenlőség, valamint az emberi jogok – ideértve a kisebbségekhez tartozó személyek jogait – tiszteletben tartásának értékein alapul, az emberi jogok védelméről szóló jogi eszközökkel összhangban. 2009-ben a Lisszaboni Szerződés hatályba lépésével módosult az Alapjogi Charta jogállása azáltal, hogy az jogilag kötelező érvényű dokumentummá vált. A Szerződés megerősíti az Európai Unió elkötelezettségét a társadalmi előrehaladás és a szociális jogok mellett. Az Európai Unió új szociális célkitűzései között szerepel az emberek jólétének előmozdítása, a teljes foglalkoztatottság és társadalmi haladás célkitűzése, a társadalmi kirekesztéssel és hátrányos megkülönböztetéssel szembeni küzdelem, az igazságosság előmozdítása, valamint a szegénység eltörlése.

Az Európai Unió Alapjogi Kartája, 2000

A Karta az Európai Unió polgárainak és lakosainak bizonyos politikai, szociális és gazdasági jogait rögzíti. A Karta a Római Szerződés hatályba lépését követően vált teljes mértékben hatályossá 2009-ben. A Karta a jogok és szabadságok hat kategóriáját rögzíti: méltóság, szabadságok, egyenlőség, szolidaritás, a polgárok jogai és igazságszolgáltatás. A 21 (1) cikk értelmében tilos a nem, faj, bőrszín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv vagy nemzeti kisebbséghez tartozás alapján történő hátrányos megkülönböztetés az 51. cikk értelmében „E Karta rendelkezéseinek címzettjei (...) az Unió intézményei, szervei és hivatalai, valamint a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre”. „Ez a Karta az uniós jog alkalmazási körét nem terjeszti ki az Unió hatáskörein túl, továbbá nem hoz létre új hatásköröket vagy feladatokat az Unió számára.”

EU Irányelvek

A személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló irányelv, 2000/43/EK

Az irányelv értelmében a tagállamoknak a faji és etnikai származás alapján megvalósuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést tiltó nemzeti jogszabályokat kell életbe léptetnie. A bizonyítás terhe az alpe-

resre hárul, és az irányelv kiterjed a foglalkoztatás, az oktatás, az egészségügyi ellátás, valamint az alapvető árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés területeire. A tagállamoknak megfigyelői, vizsgálati és konzultatív funkciókkal rendelkező, speciális testületeket is fel kell állítaniuk.

A foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelv, 2000/78/EK

Ez az irányelv minimumkövetelményeket határoz meg a vallás és meggyőződés, az életkor, a fogyatékoság vagy szexuális irányultság alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetés tilalma érdekében. Az irányelv a következő területeket fedi le: foglalkoztatás és foglalkozás, szakképzés és tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben.

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló irányelv, 2006/54/EK

Ez az irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének végrehajtását szabályozza a foglalkoztatás és a foglalkozás területén.

Egyéb eszközök

A Tanács ajánlása a romák integrációját célzó hatékony tagállami intézkedésekről, 2013

Ez az első, a romák társadalmi és gazdasági integrációjára és a romák és nem romák közötti különbségek megszüntetésére vonatkozó, nem kötelező jellegű európai uniós jogeszköz. A hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem az ajánlás értelmében kulcsfontosságú horizontális szakpolitikai intézkedés. Az ajánlás útmutatást nyújt a tagállamoknak hatékony intézkedések végrehajtására különböző területeken, így az oktatás, a foglalkoztatás, a lakhatás és az egészségügy terén. Az oktatás területén többek között olyan szakpolitikákat sorolnak fel, amelyeknek célja a szegregáció teljes megszüntetése, a korai iskolaelhagyás csökkentése, inkluzív és személyre szabott tanítási és oktatási módszerek alkalmazása, és a második esélyt nyújtó oktatás szélesebb körű hozzáférhetőségének biztosítása. A foglalkoztatás területén az ajánlott intézkedések a következőket tartalmazzák: első munkatapasztalat és szakképzés támogatása; egyenlő hozzáférés biztosítása az általános állami szolgáltatásokhoz, önfoglalkoztatás és a vállalkozói készség támogatása. Az ajánlásban említett egyéb területek: a romák szerepvállalásának erősítése, a szegénység csökkentése és a roma nők és gyermekek védelme.

■ [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))

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanács, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának

Jelentés a Nemzeti Roma Integrációs Stratégiák uniós keretének végrehajtásáról és a romák integrációját célzó hatékony tagállami intézkedésekről szóló Tanácsi Ajánlás — 2016. COM (2016) 424, 2016. június 27.

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

3 TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS ÉS MÉLTÁNYOS MUNKA



NEGYEDIK FEJEZET

ÁTTEKINTÉS

A társadalombiztosítás a társadalom tagjai részére védelmet nyújt az olyan előre nem látott események miatti gazdasági nehézségekkel szemben, mint az öregkor, a munkahelyi balesetek, a munkanélküliség és az anyaság. A társadalombiztosítás egyrészt általános bevételekből (szociális ellátórendszer), finanszírozott, a szegénység csökkentésére szolgáló rendszerekből áll és gyakran rászorultsági alapon működik, másrészt a szociális hozzájárulásokból finanszírozott rendszereket foglalja magába, és az elvesztett bérek pótlására (társadalombiztosítás) szolgál. A társadalombiztosítási rendszerek ezen kívül hozzáférést biztosítanak az alapvető egészségügyi ellátáshoz a rászorultság és/vagy biztosított státusz alapján. A társadalombiztosítás a munkavállalók és családjaik jólétének előmozdításával hozzájárul a társadalmi stabilitáshoz és a gazdasági termelékenységhez. A közép- és kelet-európai országokban a népesség gyors előregedése pénzügyi nyomást gyakorol a társadalombiztosítási rendszerekre. A fiatal roma népesség egyre nagyobb arányban jelenik meg az új munkaerő-piaci belépők és a társadalombiztosítás potenciális befizetőinek körében.

A gyakorlatban a munkanélküliség és az informális foglalkoztatás magas szintje miatt a legtöbb roma kizorul a kötelező társadalombiztosítási rendszerekből. Emellett, a nem kötelező jellegű szociális ellátórendszerhez való hozzáférésüket bonyolult adminisztratív eljárások is korlátozzák; a gyenge írni-olvasni tudás, az információk hiánya, a szolgáltatási szinten megjelenő hátrányos megkülönböztetés és az a tény, hogy sok roma család nem tud igazoló dokumentumokat bemutatni. A társadalombiztosítás nemzeti termelékenységre gyakorolt pozitív szerepére való tekintettel megállapíthatjuk, hogy a társadalombiztosításból való kizárás hátráltatja a gazdasági fejlődést.

Közép- és Kelet-Európában gyakori feltételezés, hogy a romák a szociális ellátórendszer elsődleges kedvezményezettjei. Ugyanakkor, bár a roma háztartások aránytalanul szegények, a legtöbb szegény háztartás nem roma. Magyarországon például a romák a szegények körülbelül egynegyedét teszik ki, míg Romániában és Bulgáriában ez az arány 40 százalék körüli.¹ Így, a társadalombiztosítás összes rászoruló háztartásra történő kiterjesztése olyan célkitűzés, amelynek érdekében a roma és pro-roma szervezetek hatékonyan köthetnének széleskörű koalíciós megállapodásokat.

¹ Z. Ferge, K. Tausz, és A. Darvas: *Combating Poverty and Social Exclusion: Volume 1* [Küzdelem a szegénység és a társadalmi kirekesztés ellen: 1. Kötet] (Budapest, International Labour Office, 2002); Rural Poverty Portal: *Rural poverty in Europe* [Vidéki szegénység Európában] (nincs év).

MI A

TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS?

A társadalombiztosítás az a védelem, amelyet társadalom nyújt tagjainak a szegénységgel (szociális ellátás) és a jövedelemvesztéssel szemben, illetve a munkanélküliség, betegség, anyaság, öregkor, rokkantság, munkahelyi baleset vagy a családfenntartó elvesztése esetén (társadalombiztosítás). Amint azt a Philadelphiai Nyilatkozat (1944) és a Jövedelem Biztonságáról szóló Ajánlás (1944. évi 67. sz.) tükrözi, az ILO tagállamai egyetértenek abban, hogy a társadalombiztosítás egyrészt szociális és gazdasági szükséglet, másrészt emberi jog. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948) és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya szintén ezt a nézetet tükrözi. 2011-ben a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia határozata és következtetései újból megerősítették ezt a meggyőződést kijelentve, hogy a társadalombiztosítási lefedettségben mutatkozó különbségek csökkentése elsődleges fontosságú a méltányos gazdasági növekedés, a szociális kohézió és a méltányos munka érdekében az összes nő és férfi esetében.² Ennek eredményeképpen egy évvel később a Konferencia új nemzetközi társadalombiztosítási normát fogadott el, a 2012. évi Szociális Védelmi Minimumról szóló Ajánlást (202. sz.), amely „útmutatást ad a tagállamoknak szociális védelmi minimumok kialakítására az átfogó társadalombiztosítási rendszerek keretén belül”, amelyek alapvédelmet biztosítanak minden egyes állampolgár számára.

1. Szövegdoboz: Szociális védelmi minimumok

A szociális védelmi minimumok olyan nemzeti szinten megállapított alapvető társadalombiztosítási garanciarendszerek, amelyeknek célja a szegénység, a veszélyeztetettség és a társadalmi kirekesztés megelőzése vagy csökkentése. A nemzeti szociális védelmi minimumokat az összes állampolgár és az összes gyermek számára biztosítani kell, ahogy azt a nemzeti jogszabályok és szabályok megállapítják, és legalább a következő négy társadalombiztosítási garanciát kell alkalmazniuk nemzeti szinten meghatározva:

- alapvető egészségügyi ellátáshoz, beleértve az anyasági ellátáshoz való hozzáférést;
- alapvető jövedelembiztonság a gyermekek esetében, ami hozzáférést biztosít a táplálkozáshoz, oktatáshoz, gondozáshoz és egyéb szükséges javakhoz és szolgáltatásokhoz;
- alapvető jövedelembiztonság az olyan aktív korú személyek esetében, akik nem képesek eleget tenni a jövedelemre szert tenni, elsősorban betegség, munkanélküliség, anyaság és fogyatékosság esetében; valamint
- alapvető jövedelembiztonság idősebb személyek esetében.

² Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO): *Resolution concerning the recurrent discussion on social protection (social security)* [A szociális védőrendszerrel kapcsolatos ismételt vitáról szóló határozat (társadalombiztosítás)], Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 100. Ülésszak, Genf, 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* [ILO: Napirend hatodik pontja: Ismételt vita a szociális védelem stratégiai céljáról (társadalombiztosítás) az ILO Tiszteletjes Globalizációhoz Szükséges Társadalmi Igazságosságról szóló 2008. évi Nyilatkozatának nyomán követése], Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Protection, Provisional Record [A Szociális Védelemről Szóló Ismételt Vita Bizottságának Jelentése, Ideiglenes Jegyzőkönyv] 24, Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 100. Ülésszak, Genf, 2011 és a jelen publikáció I. részében újraközlve. A határozat és következtetések elfogadására az ILO vitáját követően került sor: *Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, VI. Jelentés, Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 100. Ülésszak, Genf, 2011.

FŐBB KIHÍVÁSOK

A programtervezés és a jogosultsági feltételek területén megmutatkozó akadályok

A formális foglalkoztatottság alacsony szintjei miatt a romák eleve nem tartoznak azoknak a nemzeti nyugdíj- és egészségbiztosítási rendszereknek a hatálya alá, amelyekben a jogosultság előfeltétele a járulékfizetés. Az EU tagállamaiban maguk a romák számolnak be arról, hogy másoknál alacsonyabb arányban jogosultak járulékalapú öregségi nyugdíjra.³ A legnagyobb különbségek Bulgáriában (36 százalék az 58 százalékkal szemben), Romániában (27 százalék a 76 százalékkal szemben), Görögországban (29 százalék a 76 százalékkal szemben), Olaszországban (38 százalék a 76 százalékkal szemben) és Franciaországban (38 százalék a 91 százalékkal szemben) állnak fenn. Albániában, Romániában és Moldovában a romák kevesebb, mint 40 százaléka rendelkezik egészségügyi biztosítással.⁴

A nem kötelező képzénpátutalásokra vonatkozó szigorú jogosultsági feltételek sok rászoruló roma kérelmezőt és családot zár ki a rendszerből.⁵ Néhány nyugat-balkáni ország kizárja azokat a kérelmezőket, akik bármilyen ingó vagy ingatlan vagyonnal rendelkeznek, bármilyen kereső tevékenységet végeznek, vagy átutalásokban részesülnek. Az állandó lakcím és állampolgársági státusz kritériuma szintén akadályt jelent, mivel ez a feltétel gyakorlatilag kizárja a menekülteket és a lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyeket. Ezek a feltételek aránytalan mértékben sújtják azokat a romákat, akik szabályozás alá nem eső lakóhelyeken tartózkodnak, vagy a balkáni konfliktusokat követően lakóhelyüket elhagyni kényszerült diaszpóra tagjai közé tartoznak.⁶ A hozzáférés további akadályát jelenti, ha a romák olyan távoli, szegregált településeken élnek, ahol az alapvető szolgáltatások (állami hivatalok, közlekedés, kórházak) alig elérhetők.

Ha a szociális támogatást nem lehet kipótolni foglalkoztatásból származó jövedelemmel, akkor az érintettek könnyen dönthetnek úgy, hogy felhagynak a munkahelykereséssel a formális munkaerőpiacon, különösen, ha csak minimálbérért vagy részmunkaidőben dolgozhatnak.⁷ A regisztrációs kötelezettség azt eredményezheti, hogy a gyenge munkaerő-piaci pozícióval rendelkező egyének eltitkolják informális tevékenységüket.

³ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA): *Roma pilot survey* [Roma kísérleti felmérés], 2011. Szerbiában a lakóhelyüket elhagyni kényszerült romák 80 százaléka nem igényelt nyugdíjat, szemben a lakóhelyükön maradó romák 45 százalékal. Idzerda, I. et al: "Access to primary healthcare services for Roma population in Serbia: A secondary data analysis" [A szerbiai roma népesség hozzáférése az elsődleges egészségügyi ellátásokhoz: Másodlagos adatelemzés], in *BMC International Health Human Rights* (11. Köt., 2011).

⁴ UNDP, Világbank, Európai Bizottság: *Roma regional survey* [Roma regionális felmérés], 2011.

⁵ Világbank: *Social safety nets in the Western Balkans: Design, implementation, and performance* [Szociális védőháló a Nyugat-Balkánon: Tervezés, végrehajtás és teljesítmény], 2011, 54396-ECA Jelentés.

⁶ 2007-ben 22 457 lakóhelyét elhagyni kényszerült romát regisztráltak, de az ENSZ Fejlesztési Programjának becslései szerint számuk valószínűleg közelebb van az 50 000-hez. Közülük csak kevesen kerülnek a kormány által fenntartott vagy „nem hivatalos” közösségi központokba, a többség roma településeken talál lakóhelyet. A lakóhelyüket elhagyni kényszerült romák nagyon nehéz helyzetben vannak és sokkal rosszabb körülmények között élnek, mint a lakóhellyel rendelkező többségi népesség, sőt, helyzetük a Szerbiában lakóhellyel rendelkező romákénál is rosszabb. Lásd S. Cvejić *Assessment of the Needs of Internally Displaced Roma in Serbia* [A lakóhelyüket elhagyni kényszerült romák igényeinek felmérése Szerbiában] (ENSZ Menekültügyi Főbiztosa, 2015 május).

⁷ A legtöbb nyugat-balkáni országban a szociális támogatás előfeltétele (az állami foglalkoztatási szolgálatnál való regisztráció révén megszerzett) munkanélküli státusz. Montenegróban, Bosznia-Hercegovinában, a volt Jugoszláv Köztársaság Macedóniában, Szerbiában és Albániában a munkanélküli státusz annak igazolását jelenti, hogy a szociális támogatás potenciális kedvezményezettje nem részesül formális jövedelemben. A munkanélküli regisztráció azt is jelzi, hogy a szociális támogatás – nem fogyatékos – kedvezményezettjeit lehet vonni közmunka és aktív munkaerő-piaci programok körébe. C.R. Laderchi és S. Savastano: *Poverty and exclusion in the Western Balkans: New directions in measurement and policy* [Szegénység és kirekesztés a Nyugat-Balkánon: Új irányok a mérésben és a politikában] (New York, Springer, 2013).

Nem megfelelő szociális támogatások

Az elmúlt évtizedben sok roma család szorult nem járulékalapú szociális támogatásra a magas munkanélküliségi ráták miatt: a nem járulékalapú szociális ellátásra való rászorultság 16 százalékról (Románia és a Cseh Köztársaság) 44 százalékig (Szlovák Köztársaság) terjed.⁸ Ha az öregségi nyugdíjat a legalapvetőbb állami ellátások részének tekintjük, a rászorultsági ráta eléri a 24, illetve 55 százalékot. A 2002-es jelentés óta nem sok változás történt annak ellenére, hogy az adatok többsége azt támasztja alá, hogy a szociális segélyek révén nem lehet hatékonyan csökkenteni a roma közösségek szegénységét és marginalizációját. Sőt, több tanulmány igazolta, hogy az elmúlt évtizedekben a legtöbb szegény roma közösség pénzügyi helyzete gyakorlatilag változatlan maradt, vagy romló tendenciát mutatott.

Az egészségügyi ellátórendszer területén mutatkozó visszaélések

Számos emberi jogi visszaélést dokumentáltak az egészségügyi ellátórendszer területén, beleértve az orvosi ellátás nyílt megtagadását és az átlagon aluli egészségügyi ellátást.⁹ Gyakran nem tartják tiszteletben a roma betegek orvosi tájékoztatásra, adatvédelemre és beleegyező nyilatkozatra vonatkozó jogát, és a roma nők és férfiak rutinszerűen megalázó bánásmódban részesülnek az egészségügyi intézményekben. Jelentések szerint Macedóniában a romáknak fizetniük kell az ingyenes szolgáltatásokért, illetve őrizetbe veszik őket, ha kiderül, hogy erre nem képesek. Romániában a romák kórházi szegregációja egyre inkább általánosnak mondható.

A roma nők társadalombiztosítása és a nemek közötti egyenlőtlenség

Bár a nemek közötti esélyegyenlőséget elősegítő mechanizmusok Közép- és Kelet-Európában mindenhol rendelkezésre állnak, a politikai döntéshozók csak ritkán alkalmazzák a nemek közötti egyenlőség szempontját olyan megértést támogató segédeszközként, amelynek révén jobban figyelembe tudnák venni a szegények kockázatoknak való kitettségét és sebezhetőségét a szociális védelmi intézkedések kialakítása során.¹⁰ A rosszul megtervezett, vagy nem megfelelő módon alkalmazott társadalombiztosítási programok tovább növelhetik a nők társadalmi-gazdasági hátrányait és állandósíthatják a nemek közötti egyenlőtlenséget a háztartások és a társadalom szintjén.

A roma nők, mivel – a nem romákkal és a roma férfakkal való összehasonlításban is – a munkaerőpiac peremére szorultak, a kötelező társadalombiztosítási rendszereken belül is marginalizálódnak. A nemek közötti átlagos különbségek jóval súlyosabbak a roma nők esetében. Például, a nyugdíjjogosultság tekintetében a nemek közötti különbség közel 40 százalékos Európában. A roma férfiakénál jóval alacsonyabb jövedelemmel és gyengébb formális munkaerő-piaci részvétellel rendelkező roma nők nagy valószínűséggel nem lesznek jogosultak saját nyugdíjra. Emellett – a roma férfiak alacsony jogosultsági szintjei miatt – valószínűleg nem kapnak majd megfelelő házastársi vagy túlélő hozzátartozói nyugdíjellátást sem.

A roma aktivisták rendszeresen felhívják a figyelmet a reprodukív egészséghez való jog érvényesülésének útjában álló akadályokra, a roma nők reprodukciós jogainak megsértésére és a kulturálisan szenzitív egészségügyi programok alulfejlettségére a különböző európai országokban. Bulgáriában a 15 év feletti roma nők majdnem egyharmada nem részesül semmiféle szociális egészségvédelmi ellátásban, és ez egyebek mellett

⁸ UNDP: *Avoiding the dependency trap: The Roma human development report* [A rászorultsági csapda elkerülése: Roma humánfejlesztési jelentés] (Pozsony, 2002).

⁹ Open Society Public Health Programme: *Roma health rights in Macedonia, Romania, and Serbia: A baseline for legal advocacy* [Nyílt Társadalom Közegészségügyi Program: A romák egészségügyi jogai Macedóniában, Romániában és Szerbiában: Kiindulási alap a jogvédelemhez] (Open Society Foundations, 2013 június).

¹⁰ I. Petričević: *Women's rights in the Western Balkans in the context of European integration: Institutional mechanisms for gender equality* [Nők jogai a Nyugat-Balkánon az európai integráció kontextusában: A nemek közötti egyenlőség intézményi mechanizmusai] (2012).



© ILO / Csaba Csóka

otthoni, orvosi ellátás nélküli szülésekhez vezet.¹¹ Az európai Roma Jogi Központ 2004-ben számos példát dokumentált a szülészeti osztályokon előforduló szegregációról – az úgynevezett cigány szobákról (Magyarország).¹² Az ENSZ Fejlesztési Program/Világbank/Európai Bizottság 2011-es regionális roma felmérése kimutatta, hogy a romák egészségügyi igényei milyen mértékben maradnak kielégítetlenek. Emellett, a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság feltételei révén közvetetten is diszkriminálhatják a roma nőket. Például, Magyarországon az anyasági támogatásra (körülbelül 222 euró) az a nő jogosult, aki terhessége alatt legalább 4 alkalommal terhesgondozáson vett részt.¹³ Tény, hogy ez a kritérium sok roma nőt zár ki a jogosultak köréből, mivel a romák jóval nehezebben tudnak hozzájutni az egészségügyi ellátáshoz.

¹¹ T. Krumova és M. Ilieva: *The health status of Roma women in Bulgaria* [A roma nők egészségi állapota Bulgáriában] (Veliko Turnovo, Center for Interethnic Dialogue and Tolerance (AMALIPE), (2008).

¹² Magyarország esetében lásd: R. Izsák: "‘Gypsy rooms’ and other discriminatory treatment against Romani women in Hungarian hospitals" [„Cigány szobák” és a roma nők elleni megkülönböztető bánásmód egyéb példái a magyar kórházakban], in *Roma Rights Journal*, 2004. december 15.

¹³ Az etnikum szerint lebontott adatok hiánya miatt nehéz megállapítani a roma kedvezményezettek számát.

MEGKÖZELÍTÉSEK ÉS JÓ GYAKORLATOK

Integrált támogatás

Bár az integrált szociális támogatás területén a programok kapcsolása, az ügyfelek továbbirányítása és az egyablakos ügyintézés nem széles körben elterjedt gyakorlat Közép-Európában, egyes kormányok ebbe az irányba mozdultak el a közelmúltban. Néhány szolgáltatás kifejezetten a roma háztartásokat célzó integrált támogatást nyújt. A volt Jugoszláv Köztársaság Macedóniában a Roma Információs Központok (amelyek 2007 óta működnek) egyablakos ügyintéző helyként működve nyújtanak tájékoztatást és biztosítanak hozzáférést a romáknak a szociális támogatások, foglalkoztatás, egészségügy, lakhatás, oktatás és jogi eljárások területén. Szerbiában a 2011-2020 Foglalkoztatási Stratégia a szociális támogatás kedvezményezettjeit az integrált szolgáltatásokat igénylő, különösképpen veszélyeztetett csoportként határozza meg, és a készpénz-támogatásra való jogosultságokat az aktív munkaerő-piaci programokba való bevonásuk prioritásával köti össze. Az ilyen stratégiák konstruktív módon kezelhetik a tartós munkanélküliséget a romák és nem romák körében. A 3. Szövegdozoz a nyugat- és közép-európai országok integrált szolgáltatásainak néhány példáját ismerteti.

3. Szövegdozoz: A közfoglalkoztatási szolgáltatások és a szociális jóléti politika integrálása – Egyesült Királyság, Németország és a Cseh Köztársaság

Az Egyesült Királyságban a Jobcentre Plus (JCP) a munkahely-közvetítéshez és a szociális ellátások ügyintézéséhez kapcsolódó, korábban különálló szolgáltatásokat kínálja a foglalkoztatáshoz és a jövedelemtámogatáshoz kapcsolódó szolgáltatások egyablakos ügyintézése révén. Az inaktív és munkanélküli ügyfelekre kiemelt figyelmet fordítva, a JCP szolgáltatás a szociális munkához kapcsolódó funkciókat is magában foglalja, annak érdekében, hogy a marginalizált álláskeresőket össze-tett szociális igényeit is kezelni tudják. Az első értékelések azt jelzik, hogy a JCP keretén belül megvalósult szolgáltatási integráció a munkaerő-piaci belépésre pozitív, az ügyfélszolgálatra (gyorsaság, pontosság, proaktivitás) semleges és az ellátások feldolgozásának pontosságára negatív hatással volt.

Németországban szervezeti kapcsolatokat alakítottak ki a szövetségi munkaügyi hivatalok és a szociális támogatásokat kezelő önkormányzati jóléti osztályok között, amelynek révén a rendelkezésre álló szolgáltatásokkal hatékonyabban tudják elérni a munkaerőpiacról részben vagy teljes mértékben kiszorult egyéni ügyfeleket.

A Cseh Szociális Integrációs Ügynökség támogatja a foglalkoztatási és szociális szolgáltatások közötti együttműködést a helyi szintű foglalkoztatási, oktatási és szociális lakhatást elősegítő szociális szolgáltatások és programok területén.

A társadalombiztosítás kiterjesztése

Ahogy a fentiekben kifejtésre került, igen sok roma szorult ki a társadalombiztosításból az informális foglalkoztatottság miatt. Így a munkaerő-piaci integráció előmozdítása és az informális gazdasági tevékenységek formalizációja elengedhetetlen a társadalombiztosítási lefedettség kiterjesztése érdekében. Elengedhetetlen, hogy nagyobb figyelmet fordítsanak a fiatal romákra, mint új munkaerő-piaci belépőkre, mivel a jövőbeni járulékokra való jogosultság a korábban befizetett járulékok alapján szerzhető meg. Ugyanilyen fontos nagyobb figyelmet fordítani a fiatal nőkre annak érdekében, hogy a nők ne hozzátartozói (férjük után járó) ellátástól függjenek, hanem saját maguk után járó társadalombiztosítási jogosultságot szerezzenek.

Több közép-kelet-európai kormány törekszik a társadalombiztosítási ellátások kiterjesztésére azáltal, hogy a regisztrációt könnyebbé és vonzóbbá teszik a kis, informális vállalkozások számára, a járulékok csökkentésével, a társadalombiztosítás előnyeiről szóló kampányok indításával és speciális ösztönzők kialakításával, valamint a mezőgazdaságból élők regisztrációját segítő speciális ösztönzők kialakításával.¹⁴ Bár ezek az erőfeszítések nem kifejezetten a romákat célozzák (mivel ők a nem lefedett munkavállalók nagyobb csoportjához tartoznak), egyértelmű, hogy a romák is részesülnek majd a megnövelt társadalombiztosítási lefedettség előnyeiből.

Feltételekhez kötött készpénz-transzferek

A feltételekhez kötött készpénz-transzferek (CCT) olyan nem járulékalapú pénzellátások, amelyekben meghatározott magatartásbeli feltételeknek, így az egészségügyi vizsgálaton való megjelenésnek, rendszeres iskolalátogatásnak vagy iskolai előrehaladásnak eleget tevő kedvezményezettek részesülnek. Ezek a támogatások egyre népszerűbbek Latin-Amerika, Afrika és Ázsia alacsony vagy középjövedelmű országaiban. A magatartásbeli feltételek különböző típusaira kiterjedő programokat hajtottak végre különböző európai államokban is.

Európában az iskoláztatáshoz kapcsolódó feltételeket az új CCT programok általános követelményként határozzák meg. Bulgáriában, Szlovákiában, Romániában és Magyarországon egyes családi szociális ellátások folyósításának feltétele az iskolalátogatás. Amennyiben ennek a feltételnek a kedvezményezettek nem tesznek eleget, a juttatásokat megszüntetik vagy csökkentik. A CCT programok pozitív ösztönzőkre is kiterjedhetnek, például iskolaköteles kor feletti tanulmányok esetén. Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban, Lengyelországban és Szlovéniában a családi pénzbeli ellátásokra való jogosultság időszakát meghosszabbítják, ha az alapjogosultság felső korhatárát betöltő gyermekek nappali tagozatos oktatásban vesznek részt. Szlovákiában és Magyarországon is gyakorlat az alanyi jogon járó családi pótlék korhatárának kiterjesztése. Magyarország, Románia és Macedónia ösztöndíj programokat indított olyan hátrányos helyzetű családokból származó diákok számára, akik az iskolaköteles kor után továbbtanulnak.

Jelenleg nem áll rendelkezésre elegendő adat a CCT-k roma közösségekre gyakorolt hatásával kapcsolatban. A készpénz-transzferek – amennyiben megfelelő összegben kerülnek kifizetésre – elvben hatékonyak lehetnek a romák magas szegénységi rátáinak csökkentésében. A jól megtervezett CCT javíthatja az iskolai eredményeket, és előmozdíthatja a nők egyenjogúságát is, mivel lehetővé teszi, hogy a háztartási jövedelem felett közvetlenül a nők rendelkezzenek. Ugyanakkor, a transzfereket úgy kell kialakítani, hogy a legveszélyeztetettebb háztartásokat ne zárják ki, illetve ne szankcionálják. A roma gyermekek rendelkezésére álló iskolák jelentős fejlesztése nélkül az iskolalátogatás feltételéhez kötött készpénz-transzferek valószínűleg nem lesznek alkalmasak arra, hogy a gyerekeket kiemeljék a szegénységből. Épp ellenkezőleg, a szegénység és a kirekesztés tovább mélyül majd, ha a gyermekeiket iskolába nem járató családoktól megtagadják az alapvető pénzbeli szociális segélyeket (a rendelkezésre álló oktatás minőségétől függetlenül).

Közvetítői szolgálat

Az elmúlt tíz év során új hivatás – a roma közvetítő – vált elérhetővé a romák számára a helyi nem-kormányzati szervezetek kezdeményezései és az Európai Strukturális Alapok vagy más roma integrációs programok által gyakran biztosított támogatások révén. A roma közvetítők a roma közösségek és a különböző intézmények közötti kapcsolattartásért felelős szakemberek, akik elsősorban a társadalombiztosítási ellátások, az oktatás, az egészségügy és a munkaerő-piaci szolgáltatások területén tevékenykednek. A közvetítők, akiknek nagy része nő, hozzájárulnak a romák esélyegyenlőségének és közszolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek előmozdításához. Információt nyújtanak a roma közösségeknek, részt vesznek a szolgáltatók és ügyfelek közötti konfliktusok rendezésében és ösztönzik a párbeszédet a közösségek és a szolgáltatók között.

A roma egészségügyi mediatori (RHM) programokat gyakran a kirekesztett roma közösségek egészségügyi alapellátásokhoz (azaz társadalombiztosításhoz és védőoltásokhoz) való hozzáféréseinek javítására használják. A Nyugat-Balkánon az RHM programok segítséget nyújtanak a roma ügyfeleknek a szükséges dokumentumok beszerzésében, az orvosi úrlapok kitöltésében és az érintett hivatalokkal való kapcsolattartásban. Bár ezek a programok jellemzően magasabb iskolai végzettséget írnak elő, a roma egészségügyi közvetítők gyorsan megszerezték a jártasságot a dokumentumok és biztosítási jogosultság megszerzéséhez szükséges szabályozók és követelmények területén. Közülük néhányan proaktív módon keresik azokat az emberket a közösségben, akik nem rendelkeznek dokumentumokkal vagy biztosítással.

4. Szövegdoz: Az érintett közösségek megszólítása közvetítők segítségével

Moldovában a Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium keretszabályozót fogadott el a közösségi közvetítői tevékenységek szervezéséről, amit a 2013. július 17-i 557. sz. Kormányhatározat léptetett hatályba. A Minisztérium emellett Közösségi Közvetítői Szolgálatot is működtet. Macedóniában a Munkaügyi és Szociális Minisztérium a roma lakosságot célzó speciális tevékenységeket (például születésszabályozás) hajtott végre közvetítők segítségével és az Európa Tanács támogatásával. Dél-Szerbiában a Szociális Innovációs Alap által támogatott projekt új megközelítési módokat dolgozott ki a szegény roma családok megszólítása érdekében.¹⁵ Önkéntesek – akik közül a legtöbben az adott közösségekből származnak – tartottak képzéseket a roma közösségeken belül dolgozó aktivistáknak. A projekt célja az önkéntesek és a szociális munkások közötti együttműködés javítása, illetve a szociális munkások munkaterhének csökkentése volt a szociális központokban. Önkéntesek és szociális munkások működtek együtt annak érdekében, hogy az ügyfelek beszerezhessék a szolgáltatások igénybevételéhez szükséges személyi okmányaikat (személyi igazolványokat, egészségügyi kártyákat, stb.). Az önkéntesek néha elkísérték az ügyfeleket más szolgáltató ügynökségekhez, így az önkormányzati vagy egészségügyi ügynökségekhez. A szükséges okmányok költségeinek kifizetését egy kisebb összeggel biztosították. A projekt legfontosabb tanulsága az volt, hogy az adott közösség igényeihez szabott tájékoztató programok növelik a szociális szolgáltatások és ellátások biztosításának hatékonyságát.

¹⁵ A Roma Települések Fejlesztéséért Társaság a projektet a Szociális Központokkal partnerségben hajtotta végre Lebane, Vladicin Han és Bela Palanka településeken.

¹⁴ I.L.O. *Extending social security to the informal economy: The cases of Bosnia and Herzegovina and the Republic of Moldova* [A társadalombiztosítás kiterjesztése az informális gazdaságra: Bosznia-Hercegovina és Moldovai Köztársaság] (Budapest, előkészületben).

E sikerek ellenére a roma közvetítői programok végrehajtása során továbbra is komoly kihívások merülnek fel. A közvetítők gyakran rosszul fizetettek és szakmai fejlődési lehetőségeik is korlátozottak. Hiányzik a megfelelő felügyelet és támogatás is. Dokumentált esetek bizonyítják, hogy a közvetítőket néha politikai kapcsolataik alapján választották ki, ami rossz eredményekhez vezetett. Néhány közvetítői program esetén a fenntartható finanszírozás hiánya a közvetítők állásbizonytalanságához és a résztvevők alacsonyabb motivációjához vezetett. Így a sikeresség elérése szempontjából elengedhetetlen, hogy a közvetítői programokat intézményesítsék és a közvetítők számára karrierlehetőséget biztosítsanak (lásd 5. Szövegdoboz).

Fontos felismerni, hogy bár a romák megszólítására tett erőfeszítések elengedhetetlenek a szociális szolgáltatások és ellátások kiterjesztése szempontjából, a romákat célzó közvetítői szolgáltatás csak középtávú megoldást jelenthet. Hosszú távon az ország összes állampolgára számára biztosítani kell az egészségügyi és szociális szolgáltatásokhoz való egyenlő és egyenlő minőségű hozzáférést.

5. Szövegdoboz: A szakképesítések fejlesztése a roma és balkáni egyiptomi népesség integrációjának előmozdítása érdekében Montenegróban

2013-ban a Szakképzési és Képzési Központ (VET Központ) a Romák és Balkáni Egyiptomiak Társadalmi Integrációs Intézetével együttműködésben a következő szakképesítések megszerzésére irányuló szakképzést indított a roma és balkáni egyiptomi népesség támogatása céljából:

- ➔ *Romák és balkáni egyiptomiak társadalmi integrációját támogató asszisztens és*
- ➔ *Romák és balkáni egyiptomiak társadalmi integrációjának területén dolgozó szervező.*

A két szakmai képzési programot a Nemzeti Oktatási Tanács akkreditálta, így az okleveleket nemzetileg elismerik.

Két évvel később a HELP szervezet és az Egészségügyi Minisztérium együttműködést alakított ki az ország egészségügyi intézményeiben dolgozó roma közvetítők képzésének és foglalkoztatásának előmozdítása érdekében. A tapasztalatok azt mutatják, hogy az egészségügyi ellátórendszer, az oktatás, a foglalkoztatás és a szociális védelem területén dolgozó roma mediátorok esetében speciális készségekre és ismeretekre van szükség. Így a Montenegrói Szakképesítési Tanács úgy döntött, hogy a roma és balkáni egyiptomi szociális integrációs asszisztensi szakképesítést négy specializációra bontja: oktatás, egészségügy, társadalombiztosítás és foglalkoztatás.

A VET Központ jelenleg e négy szakképzés fejlesztésén dolgozik a HELP Központtal és a Roma Oktatási Alappal együttműködésben. Az első képzésekre 2016 és 2017 között kerül sor. A fenti kezdeményezések alapján jól látható, hogy Montenegróban állami támogatással ösztönzik a roma és balkáni egyiptomi népesség integrációját az elismert szakképesítések nemzeti rendszerébe. A kezdeményezések hozzájárulnak az érintettek felelősségvállalásának növeléséhez azáltal, hogy lehetőséget biztosítanak számukra a saját közösségeik támogatásához szükséges készségek elsajátítására.

Gordana Boskovic (Szakképzési és Képzési Központ) Fordítás: Ana Maraš (Montenegrói Munkáltatói Szövetség)

AJÁNLÁSOK

A kormányok:

Határozzák meg a minimáljövedelem és az egészségügyi ellátás minimális szintjét az összes állampolgár számára, beleértve a dokumentumokkal nem rendelkező, a lakóhelyüket elhagyni kényszerült és így bejegyzett lakóhellyel nem rendelkező vagy informális településeken élő személyeket.

- Határozzák meg a jelenlegi társadalombiztosítási lefedettségben jelentkező hiányokat nem, etnikum, életkor, lakóhely és jövedelem szerint bontott népességi statisztikák alkalmazásával vagy fejlesztésével;
- A 202. sz. ILO Ajánlásban (a Szociális Védelmi Minimumról) megfogalmazott hátrányos megkülönböztetéssel szembeni és nemek közötti egyenlőségre vonatkozó elvek figyelembevételével terjesszék ki az ellátásokat a jelenleg nem ellátottak körére is;
- A feltételekhez kötött készpénz-transzferek esetében olyan feltételeket határozzanak meg, amelyek nem akadályozzák a kedvezményezettek jövedelemszerző tevékenységét, javítják az oktatáshoz való hozzáférésüket és foglalkoztatási lehetőségeiket, valamint növelik a nők felelősségvállalását, beleértve a minőségi oktatáshoz való hozzáférés biztosítását a gyermekek iskoláztatásához kötött gyermekgondozási ellátások és juttatások esetén.

Javítsák a közösségi alapú szociális szolgáltatások körét és elérhetőségét.

- Végezzenek felméréseket a közösségek legégetőbb igényeinek és prioritásainak felmérése céljából;
- Közvetítők segítségével azonosítsák és érjék el a jogosult háztartásokat;
- Határozzák meg a jó gyakorlat modelljeit a hátrányos megkülönböztetés és a nemek közötti egyenlőség leküzdése érdekében a szociális szolgáltatások nyújtása terén;¹⁶
- Alakítsanak ki partnerségeket a civil szervezetekkel, beleértve a romákért tevékenykedő, a roma vagy pro-roma szervezeteket és ifjúsági szervezeteket a szolgáltatások biztosítása érdekében; valamint
- Integrálják a szociális és foglalkoztatási szolgáltatásokat a programok kapcsolása, az ügyfelek továbbirányítása és egyablakos ügyintézés segítségével. A roma közösségek speciális igényeire érzékeny és fiatalbarát szolgáltatásokra van szükség.

Tudatosítsák a társadalombiztosítás szerepét a munkavállalók és családjaik gazdasági biztonságának megteremtésében.

- Indítsanak a társadalombiztosítási hozzájárulások előnyeiről szóló kampányokat a romák által lakott területeken és egyéb területeken; és
- Egyszerűsítsék a regisztrációs és társadalombiztosítási járulékfizetési eljárásokat a kisvállalkozások és önfoglalkoztatók esetében.

Mozdítsák elő a társadalombiztosítási rendszerek demokratikus irányítását.

- Biztosítsák az érdekelt felek (beleértve a munkavállalókat, a munkáltatókat és a kedvezményezetti csoportok képviselőit) részvételét a társadalombiztosítás irányító testületeiben és a szakértői csoportokban; beleértve a romákat és fiatalok képviselőit, és biztosítsák a nemek közötti egyenlőséget az irányító és tanácsadó testületekben;

¹⁶ Például, E. Fultz és M. Tracy: *Good Practices in Social Service Delivery in South Eastern Europe* [A társadalombiztosítás jó gyakorlatai Délkelet-Európában] (Budapest, Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, 2004).

- Alakítsanak ki a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő normákat a minőségi szolgáltatásnyújtás területén, használják e normákat a rendszer teljesítményének rendszeres monitoringja során, és vonják be a kedvezményezetteket – és különösképpen roma népességet – a programok értékeléseibe;
- Alakítsanak ki formális mechanizmusokat a kedvezményezetti visszacsatolások megszerzése érdekében, a kérelmezők és kedvezményezettek számára tegyék lehetővé a panasztételt és biztosítsák a fellebbezések elbírálásának átláthatóságát; és
- Alakítsanak ki olyan életpálya modelleket az intézményeken belül, amelyek lehetővé teszik a roma közvetítő szakmai előmenetelét. Biztosítsák új karrierlehetőségek rendelkezésre állását fiatal roma nők és férfiak számára.

ESZKÖZÖK ÉS FORRÁSOK

ILO (2010) A társadalombiztosítás kiterjesztése mindenkire. Kihívások és lehetőségek: Útmutató

A könyv olyan alapfogalmakat határoz meg, mint a szociális védelmi minimum és a „társadalombiztosítási lépcső”, elemzi a különböző megközelítések elérhető árú rendelkezésre állását és vizsgálja a gyakorlati eredményeket a világ különböző, elsősorban alacsony és közepes jövedelmű országaiban.

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

ILO (2010) Globális Szociális Biztonságról szóló Jelentés 2010/11: Lefedettség biztosítása a válság időszakában és azon túl

A jelentés elemzi az egyes országok társadalombiztosítási befektetéseit és a társadalombiztosítási rendszerek hatásosságát és hatékonyságát a különböző nemzeti társadalombiztosítási célkitűzések elérése szempontjából. A jelentés a különböző társadalombiztosítási ágak szerint vizsgálja a lefedettség mértékét, szintjét és minőségét.

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

ILO (2014) Globális Szociális Biztonságról szóló Jelentés 2014-15: A gazdasági fellendülés, az inkluzív fejlődés és a társadalmi igazságosság megteremtése

A jelentés bemutatja a legújabb társadalombiztosítási trendeket és tájékoztatást ad több mint 190 ország társadalombiztosítási rendszereiről, lefedettségi szintjeiről, ellátásairól és támogatási kiadásairól. A jelentés életciklus-megközelítés alapján vizsgálja az ellátásokat; az elemzés a gyermekek szociális védőrendszerétől a munkaképes korú nők és férfiak rendszerein át az öregkori nyugdíjakig és támogatásokig terjed. A kötet értékeli az általános egészségügyi lefedettség terén elért eredményeket, és elemzi a jelenlegi trendeket és szakpolitikákat, így például a költségvetési megszorítások és kiigazító intézkedések negatív hatásait.

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

Laderchi és Savastano (2013) Szegénység és kirekesztés a Nyugat-Balkánon: Új irányok a mérési módszerekben és a szakpolitikákban

A könyv a 2015 decemberében Brüsszelben tartott, a nyugat-balkáni szegénységről és integrációról szóló első konferencia válogatott dokumentumait tartalmazza. A konferencián a Nyugat-Balkán politikai döntéshozói, vezető tudósai, kutatói és az európai tagállamok és nemzetközi szervezetek képviselői vettek részt. A könyv középpontjában a szegénység és a társadalmi kirekesztés áll. A kötet az EU tagállamok által a szegénység és kirekesztés mérésére és elemzésére alkalmazott módszerek megközelítési módjait vizsgálja, illetve azt, hogy ezek a módszerek hogyan lennének alkalmazhatók a nyugat-balkáni régióban. A könyv bemutatja a meglévő szociális védelmi hálók kialakítását, végrehajtását és eredményességét a nyugat-balkáni országokban, és emellett elemzi, hogy a társadalombiztosítási rendszereket hogyan lehet a leghatékonyabban hasznosítani az elszegényedett és marginalizált csoportok esetében.



© ILO / Csaba Csóka

TÁRKI Társadalomkutatási Intézet (2014) Tanulmány a feltételekhez kötött készpénz-transzferokról és azok hatásáról a gyermekekre

A tanulmány azt vizsgálja, hogy az EU hogyan tudná a leginkább előmozdítani a gyermekek érdekében történő befektetéseket, és hogy milyen szakpolitikai intézkedések lennének képesek megszakítani a szegénység generációk közötti átörökítését. A különböző tagállamok gyakorlatát vizsgálva a tanulmány első sorban azt kívánja feltárni, hogy a feltételekhez kötött szociális rendszerek milyen mértékben tudnak hozzájárulni az emberi erőforrás fejlesztés hatékonyságának növeléséhez az életciklus korai szakaszában.

Világbank (2011) Szociális védelmi hálók a Nyugat-Balkánon: Tervezés, végrehajtás és teljesítmény

A jelentés összehasonlító áttekintést nyújt a nem járulékalapú készpénz-transzfer programok kialakításáról, végrehajtásáról, finanszírozásáról és teljesítményéről a nyugat-balkáni régió hat országában, és a közép-kelet-európai országok hasonló programjaihoz viszonyítva értékeli azok teljesítményét. A jelentés középpontjában a hat nyugat-balkáni ország rászorultsági alapú, utolsó lehetőségként fennálló szociális támogató programjainak elemzése áll. A jelentésben azt vizsgálják, hogy a programok milyen mértékben képesek csökkenteni a tartós és átmeneti szegénységet jelentő kockázatokat, és hogy rendszer milyen módon kapcsolódik a szociális ellátási és foglalkoztatási szolgáltatásokhoz.

Világbank (2016) Gatti, Karácsony, Anan, Ferre és Paz Nieves: Tisztességesnek lenni, jobban haladni: A marginalizálódott romák esélyegyenlőségének előmozdítása

A könyv egységes keretrendszerben tárgyalja az esélyegyenlőség előmozdítására és a romák és nem romák közötti különbségek megszüntetésére irányuló szakpolitikákat. A kötet az oktatás, a foglalkoztatás és az életkörülmények három kulcsterületéhez kapcsolódó politikai irányvonalakat és azok kiegészítő intervenciókhoz (beleértve az egészségügyi és társadalombiztosítási hozzáféréshez) való kapcsolódását mutatja be.

Web Platform: Szociális védelem és emberi jogok

A honlap vezető szakértők számára kínál lehetőséget gondolataik kifejtésére az olyan komplex kihívásokkal kapcsolatban, mint a szociális védelem biztosítása emberjogi szempontból. Emellett gyakorlati útmutatóként szolgál szakpolitikusok és szakemberek számára. A platform fő célkitűzése, hogy eszközöket biztosítson a feltételezések átgondolására az emberi jogokkal és a szociális védelemmel kapcsolatos megközelítési módok területén. Emellett a honlap célja, hogy a szakpolitikusok és szakemberek számára bemutassa az igazságszolgáltatás, a legjobb gyakorlatok és az innovatív megoldások példáit.

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

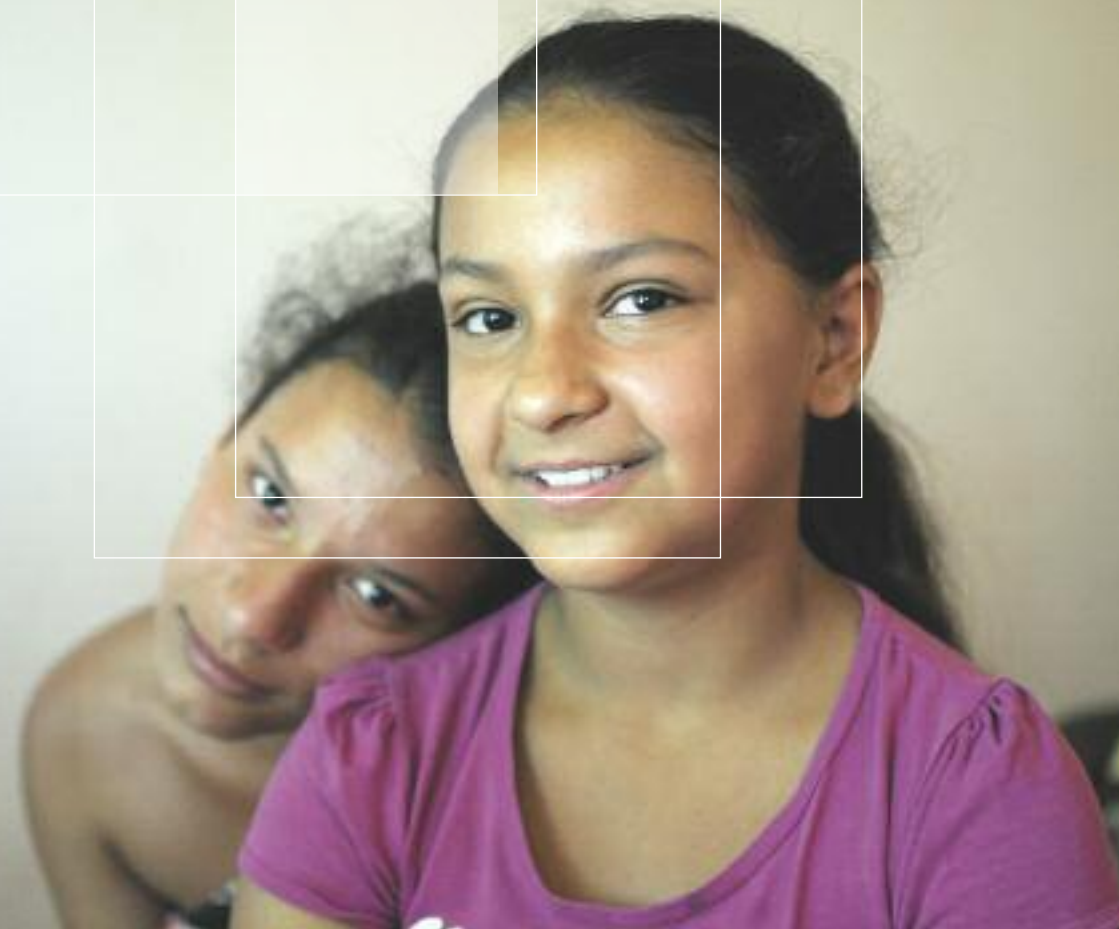
Web Platform: Szociális védelem: Szociális védelmi minimumok és átfogó társadalombiztosítási rendszerek kiépítése

A weboldal számos forrást és eszközt (beleértve az értékelést, a legjobb gyakorlatokat és az ajánlásokat) kínál szakpolitikusok és szakemberek számára a szociális védelmi minimumok és átfogó társadalombiztosítási rendszerek kialakítása során.

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

4

KÉPESSÉGFEJLESZTÉS ÉS AZ ISKOLÁBÓL A MUNKÁBA VALÓ ÁTMENET



NEGYEDIK FEJEZET ÁTTEKINTÉS

A roma fiatalok körében az iskolai végzettségek és készségek szintje jóval alacsonyabb, mint a fiatalok körében általában, annak ellenére, hogy a fiatal romák (15-24 év között) középfokú és felsőfokú oktatásban való részvétele jelentősen nőtt az elmúlt évtizedben. Ugyanakkor, az oktatási eredmények nem vezettek jelentős előrelépéshez a foglalkoztatás és a bérek területén.¹ A gyengébb minőségű oktatás, a korlátozottabb készségfejlesztés, az egyéb szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáférés, az előítéletek, a területi szegregáció és az intézményes és szakpolitikai törekvések kudarca a marginalizáció kezelésében olyan együttes hatással jár, ami még mindig akadályozza a roma fiatalok a munkaerő-piaci integrációját.² A folyamatosan fennálló, jelentős közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés tovább növeli ezeket az akadályokat.

Ugyanakkor, a poszt-szocialista közép- és kelet-európai országok munkaerő-piacain jellemzőek a strukturális problémák. A tipikus poszt-szocialista gazdaságok viszonylag nagy arányban alkalmaztak alacsony szakképzettséggel rendelkező munkavállalókat (jóval nagyobb arányban, mint ahogy ezt a munkaerő iskolai végzettségi összetétele indokolta volna), és a hagyományos oktatási rendszerek 1990 után is alacsony szakképzettségű munkavállalókat termeltek ki. Ennek megfelelően az alacsony szakképzettségű munkavállalók aránya továbbra is viszonylag magasnak mondható a legtöbb poszt-szocialista országban, és az állami oktatási rendszerek továbbra is alacsonyan képzett fiatal munkavállalókat termelnek ki, annak ellenére, hogy az 1990-es évek óta létrejött új munkahelyek magasabb szakképzettséget igényelnek, elsősorban a zöldmezős beruházások területén és azokban az iparágakban, ahol új technológiákat vezettek be. A fenti tényezők az összes fiatal készségfejlesztésére és munkaerő-piaci integrációjára vonatkoznak; a fiatal romák zöménél állandósult oktatási útvonal ugyanakkor régóta fennálló és strukturális problémákat jelez.³

Az iskolából a munkába való átmenet során jelentkező nehézségek pontos ismerete nagyon fontos a roma fiatalok munkaerő-piaci kirekesztése problémájának kezelése és a megfelelő képességfejlesztő lehetőségek kialakítása érdekében. A roma fiatalok számára a legtöbb haszonnal a kereslet alapú technikai és szakmai készségek és a foglalkoztathatóságot javító készségek fejlesztése valamint a felzárkóztató oktatás jelenti. Az intenzív szakképzés utáni támogatások és a munkakeresési támogatások rendkívül fontosak a gördülékeny és sikeres átmenetek biztosítása szempontjából. A nemek sajátosságait figyelembe vevő készségfejlesztés növelheti a fiatal roma nők foglalkoztatottságát és csökkentheti a nemek közötti szegregációt a foglalkoztatás körében.

¹ N. O'Higgins: *Roma and non-Roma in the labour market in Central and South Eastern Europe* [Romák és nem romák a munkaerő-piacon Közép- és Délkelet-Európában], Roma Inclusion Working Papers (Pozsony, ENSZ Fejlesztési Program, 2012) 49. old.

² N. O'Higgins: "Ethnicity and gender in the labour market in Central and South East Europe" [Etnikai származás és nemi hovatartozás a munkaerő-piacon Közép- és Délkelet-Európában], in *Cambridge Journal of Economics* (2015, 39. Köt.), 631–654. old.

³ A. Kocze et al: *Programming the structural funds for Roma inclusion 2012-20: Making the most of EU funds for Roma (MtM) program*, Toolkit [A strukturális alapok roma integrációs programjai 2012-20: Hogyan hozhatjuk ki a legtöbbet az EU alapokból a roma programok során], Toolkit (Budapest, Open Society Foundations, 2014), 48. old.

MIT JELENT AZ ISKOLÁBÓL A MUNKÁBA VALÓ ÁTMENET?

A fiatal embereknek egyre hosszabb és bonyolultabb utat kell megtenniük az iskolától a munka világáig. Ez az átmenet a halmozott, például az etnikai és nemi hovatartozáson vagy fogyatékonyságon alapuló hátrányokkal szembesülő fiatalok esetében a legbizonytalanabb és legelhúzódóbb. Néhány szegény, vidéki fiatal valószínűleg gyorsan elhelyezkedik, de általában olyan alacsony színvonalú munkahelyen, amely az élet-hosszig tartó informalitáshoz és szegénységhez vezet. Ugyanakkor a munkanélküliség nem a munkába való rossz minőségű átmenet egyetlen következménye. Az egyéb következmények kiterjednek az alulfoglalkoztatásra, az informális foglalkoztatásra és az elvándorlásra. Az utóbbit támasztja alá az a tény, hogy a roma fiatalok képezik a Nyugat-Balkánból az Európai Unióba vándorló munkaerő-piaci migránsok jelentős részét.

Az oktatásból a munka világába való átmenet megértése alapvetően fontos a politikai döntéshozók és egyéb érintettek számára, mivel ez segít azonosítani azokat az akadályokat, amelyekkel a fiatalok szembesülnek a munkahelykeresés során. A fiatalok körében tapasztalható munkanélküliségi válság súlyossága Európában különösen indokolja a fiatalokkal kapcsolatos szakpolitikai fejlesztések azonnali gyakorlatba ültetését.

Az ILO számára az iskolából a munkába való átmenet az olyan méltányos munkába való átmenetet jelenti, amely stabilitást, gazdasági biztonságot és elégedettséget eredményez. Az ILO speciális felmérési eszközt dolgozott ki, az Iskolából a Munkába Való Átmenet Felmérést (SWTS), amely lehetővé teszi a kockázati tényezők és a munkaerő-piaci hátrányok egyéb meghatározóinak elemzését a fiatalok esetében. Ez az eszköz hasznosnak bizonyult a fiatalok körében tapasztalható munkanélküliség kezelésére szolgáló hatékony szakpolitikai intézkedések kidolgozása szempontjából (lásd 1. Szövegdoboz).

1. Szövegdoboz: Az ILO Iskolából a Munkába Való Átmenet Felmérése (SWTS)

A többcélú felmérés segítségével lehetővé válik:

- a munkaerő-piaci hátrányokat meghatározó egyéni jellemzők beazonosítása. Mindez elengedhetetlen az olyan szakpolitikai intézkedések kidolgozása szempontjából, amelyeknek célja a kockázati tényezők kialakulásának megakadályozása és a méltányos munka útjában álló akadályok elhárítása;
- a fiatalok szempontjából releváns munkaerő-piaci igények felmérése, amelyek segítségével meg lehet határozni a politikai intervenciók szempontjából releváns keresleti és kínálati eltéréseket;
- azokban az országokban, ahol nem áll rendelkezésre megfelelő munkaerő-piaci információ, megbízható adatok gyűjtésére szolgáló eszközként való alkalmazása a politikai döntéshozók számára; és
- azokban az országokban, ahol viszonylag fejlett a munkaerő-piaci információs rendszer, feltérképezni azokat a területeket, amelyeket általában nem érintenek a háztartási felmérések, így például a fiatalok munkakörülményei, béréi és keresetei, informális foglalkoztatása, pénzügyi termékekhez való hozzáférése és vállalkozóként tapasztalt nehézségei.

További részletekért lásd ILO Iskolából a Munkába Való Átmenet Felmérés honlapja:

■ http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang-en/index.htm.

Gyenge iskolai teljesítmény

A készségfejlesztés leginkább azoknak a fiataloknak az esetében valósítható meg, akik alapvető jártassággal rendelkeznek az olvasás, a matematika és a számítógép-kezelés területén, és akik már tapasztalatokat szereztek az oktatási intézmények elvárásaival kapcsolatban. A roma gyermekek számára jóval nehezebb ezeknek a feltételeknek a teljesítése. Ahogy az jól ismert, az iskolai oktatás színvonala rosszabb a szegényebb és szegregált területeken, illetve a fogyatékkal élő személyek oktatási intézményeiben, ahová sok roma gyermeket helyeznek el indokolatlanul.

Ha megkérdezik őket, hogy a gyermekek miért nem járnak iskolába vagy miért maradtak ki az iskolából, a roma diákok és családjaik gyakran arra hivatkoznak, hogy a szülők nem tudták kifizetni az iskolaszereket, az egyéb szükséges felszereléseket és az iskolai ruházatot.⁴ Emellett, az iskolai környezetet több okból kifolyólag barátságtalannak, sőt fenyegetőnek tartják: a tanárok és a diáktársak előítéleteket táplálnak a roma gyermekekkel szemben; a roma gyermekek nem tanulhatnak anyanyelvükön és a roma kulturális témák nem szerepelnek az iskolai tanmenetben. Azok a roma gyermekek, akiknek családja nem rendelkezik állampolgársággal, lakóhellyel vagy születési anyakönyvi kivonattal, nehézségekkel nézhetnek szembe az iskolai beiratkozáskor.

Gyermekmunka

Azok a gyermekek, akik nem dolgoznak, jobb eséllyel rendelkeznek a szakmai készségek későbbi fejlesztéséhez szükséges alapképességek elsajátítására (olvasás, matematika, számítógépes ismeretek, iskolai környezetben való szocializáció). Nem meglepő módon, a gyermekmunkában foglalkoztatott fiatalok különösen súlyos hátrányokkal néznek szembe ezen a területen (lásd 2. Szövegdoboz). A meglévő, bár hiányos bizonyítékok arra utalnak, hogy a roma családokban gyakrabban fordul elő gyermekmunka, és hogy a roma gyermekek és fiatalok által végzett munka általában nagyobb veszélyekkel jár.⁵ A gyermekmunkából kivett roma fiatalok támogatása az iskolai hátrányok behozása céljából súlyos kihívást jelent, mivel ezeknek az erőfeszítéseknek ugyanazokat a tényezőket kell figyelembe vennie, mint amelyek a fiatalok iskolai kimaradásához vezettek: szegénység, szegény iskolák és barátságtalan iskolai környezet.

2. Szövegdoboz: Az ILO gyermekmunkáról szóló egyezményei 1972. évi 138. sz. ILO Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról

A 138. sz. Egyezmény 15 évben határozza meg a foglalkoztatás alsó korhatárát (könnyű munka esetén 13 év). Veszélyes munka esetén az Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáraként a 18 évet állapítja meg (bizonyos feltételek mellett 16 év). Az Egyezmény lehetővé teszi, hogy a fejlődő

⁴ Roma Ifúsági Szervezet "Walk with us – Phiren amenca" [Gyere velünk – Phiren amenca]. A Romani középiskolai diákok elfogadása és igényfelmérése (Podgorica, 2014).

⁵ Albániában a Gyermekmunka nemzeti felmérésének kimutatása szerint az utcagyerekek 73,4 százaléka roma vagy balkáni egyiptomi közösségből származott 2010-ben. Az EU FRA felmérés (2012) szerint Görögországban és Romániában a roma gyermekek több mint 10 százaléka, míg Franciaországban, Olaszországban és Bulgáriában 6 százaléka dolgozik. A leggyakoribb munkatípusok a koldulás és a gubérálás újbóli eladás vagy újrafeldolgozás céljából.

országok, ahol a gazdaság és az oktatási intézmények nem kellően fejlettek, ideiglenesen 14 évben határozzák meg a foglalkoztatás alsó korhatárát. **1999. évi 182. sz. ILO Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáiról**

A 182. sz. Egyezmény az összes 18 év alatti leányra és fiúra vonatkozik. Az Egyezmény felszólítja a tagállamokat, hogy „sürgősségi jelleggel tegyenek azonnali és hatékony intézkedéseket a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásának és azonnali felszámolásának biztosítása érdekében”. A gyermekmunka legrosszabb formái a következőket foglalják magukban:

- (a) rabszolgaság és kényszermunka, beleértve a gyermekkereskedelmet és a gyermekek kényszer-vagy kötelező sorozását fegyveres konfliktusokban való bevetésük érdekében;
- (b) gyermekprostitúció és pornográfia;
- (c) kábítószerrel előállítás és azokkal való kereskedés; és
- (d) olyan munka, amely valószínűleg veszélyezteti a gyermekek egészségét, biztonságát vagy erkölcsét.

A tagállamok kötelesek a gyermekmunka legrosszabb formáinak eltörlésére, mint elsőrendű célra irányuló cselekvési programokat kialakítani és végrehajtani, és megfelelő eljárásokat létrehozni vagy kijelölni a végrehajtás nyomán követésére. Intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy megakadályozzák a gyermekeket a gyermekmunka legrosszabb formáinak vállalásában; hogy biztosítsák a támogatást a gyermekeknek a gyermekmunka legrosszabb formáiból történő kivétele, valamint rehabilitációja érdekében; hogy biztosítsák az ingyenes alapfokú oktatáshoz történő hozzájutást a gyermekmunka legrosszabb formáiból kivett valamennyi gyermek részére; hogy azonosítsák a különösen veszélyeztetett helyzetben lévő gyermekeket; és hogy figyelembe vegyék a leányok különleges veszélyeztetettségét.

Részletekért lásd: Egyezmények és Ajánlások,

■ <http://www.ilo.org/global/standards/lang—en/index.htm>.

Nem megfelelő szakképzés

A szakképzési programok gyakran nem alkalmasak arra, hogy megfelelően felkészítsék a fiatalokat – így a roma fiatalokat is – a foglalkoztatásra. A képzések gyakran túl szűk szakterületre korlátozódnak, túl hosszúak és túl elméleti jellegűek. A létesítmények, a felszerelés és a tananyag gyenge minőségű. A szakképzésre vonatkozó aktív munkaerő-piaci szakpolitikák nem minden esetben tükrözik a munkáltatói igényeket. A műszaki és szakképzési intézmények és az iskolák képzési programjai ritkán terjednek ki olyan készségek fejlesztésére (kommunikációs és nyelvi készségek, informatikai készségek, csapatmunka és problémamegoldás, valamint nyitottság a tanulásra), amelyek növelhetik a foglalkoztathatóságot és a béreket. A roma közösségek területi szegregációja gyakran további akadályt jelent a szakképzéshez való hozzáférés tekintetében.

A műszaki képzés hozzájárulhat a munkaerő-piaci integrációhoz és a fiatal roma nők szerepvállalásának erősítéséhez azáltal, hogy olyan készségekhez biztosít számukra hozzáférést, amelyeket a társadalom gyakran „férfiakkal” asszociál. Ennek ellenére a nők számára elérhető szakképzés gyakran a nemi sztereotípiákhoz kötődik, és olyan szakmákra irányul, mint a szakácsnő és a varrónő. Annak ellenére, hogy a szakképzés egyéb, speciális igényű csoportok, így a fogyatékkal élő fiatal romák, munkahelyi integrációját is elősegíthetné, ilyen programok gyakorlatilag nem léteznek.⁶

A nemi dimenziókat figyelembe vevő kereslet alapú szakképzés a nem romák esetében is kihívást jelent, és az igények és kínálat közötti összhang hiánya, valamint a hátrányos megkülönböztetés tovább fokozza a roma fiatalok munkaerő-piaci kirekesztését, motiválatlanságot és az önbizalom további csökkenését eredményezve.

⁶ M. Szporluk: *Not even in the margins: Where are Roma with disabilities?* [Még a peremeken sem: Hol vannak a fogyatékkal élő romák?] ECMI Study No. 8 (Európai Kisebbségügyi Központ, 2016).

Az adatok hiánya

Ahogy azt már korábban említettük, a megbízható adatok hiánya akadályozza a roma fiatalokat célzó szakpolitikai fejlesztéseket, mivel speciális hátrányaikat nem lehet teljes mértékben feltárni. A hagyományos munkaerő-piaci mutatók gyakran nem alkalmasak arra, hogy azonosítsák a fiatalok előtt álló speciális akadályokat. Például, a hagyományos munkanélküliségi mutatók nem veszik figyelembe azokat a munkavállalókat, akik felhagytak az álláskereséssel vagy azokat, akik az iskolai tanulmányok közben keresnek munkát. Az SWTS módszer olyan új „átmenet közbeni” mutatót biztosít, amely magában foglalja a fenti kategóriákat, és azokat a foglalkoztatottakat is figyelembe veszi, akik nem rendelkeznek jó minőségű munkahellyel, illetve munkahelyet akarnak váltani. Mivel a jelentős fiatal roma népességgel rendelkező országokban jelenleg sem hagyományos mutatók, sem pedig mélyreható SWTS mutatók nem állnak rendelkezésre, nehéz felbecsülni a fiatal romák speciális átmeneti kihívásait, célzott programokat kialakítani vagy a célzott szakpolitikai intervenciók hatását mérni.

© ILO / Srdjan Srdjanov



JÓ GYAKORLATOK ÉS MEGKÖZELÍTÉSI MÓDOK

Az alap- és felsőfokú oktatás színvonalának emelésére irányuló kezdeményezések

Bár nem könnyű feladat, a roma gyermekek iskolai oktatása minőségének javítása a munkahelyi készségek és a méltányos foglalkoztatás megszerzésének alapvető előfeltétele. Az elmúlt években az EU tagállamai összehangoltabb erőfeszítéseket tettek az oktatási diszkrimináció és szegregáció leküzdése érdekében az EU Strukturális és Befektetési Alapjaiból finanszírozott Nemzeti Roma Integrációs Stratégiák keretében. Az erőfeszítések ellenére ezidáig csak korlátozott eredményeket értek el, és a romák iskolai szegregációja valószínűleg még tovább erősödött néhány országban.⁷

Ugyanakkor léteznek fontos helyi kezdeményezések is. Szlovákiában egy roma közösségben működő iskola olyan kulturális projekteket hozott létre, amelyek segítségével csökkenteni lehet a feszültségeket és az előítéleteket. A projektek egyik eredménye, hogy a roma fiatalok körében növekedett a középiskolai végzettség aránya (90 százalék).⁸ A lett kormány olyan roma tanárasszisztensek toborzását kezdeményezte, akik a roma közvetítőkkal együtt segítenek növelni a roma nyelvhasználatot és a roma kulturális témák megjelenítését az iskolai tanmenetekben.⁹ Albániában a Save the Children (Mentsük meg a gyermekeket) Program napközit tart fenn, amelynek segítségével azonosítják a veszélyeztetett gyermekeket és családjaikat és olyan szolgáltatásokat nyújtanak, mint a születési és anyakönyvi okmányok beszerzése, orvosi ellátás és iskolai beíratás.¹⁰ A tizenhat országban működő Roma Oktatási Alap Ösztöndíj Program ösztöndíjakkal segíti elő a romák iskolai részvételét, és olyan szakpolitikákat és programokat támogat, amelyek segítségével biztosítható a romák minőségi oktatása, beleértve az oktatási rendszerek szegregációjának megszüntetését.¹¹

Második esélyt kínál, nem formális és átmeneti oktatás

Míg a roma fiatalok hagyományos iskolákhoz való hozzáférése és oktatásban való megtartása elsődleges fontosságú, olyan lehetőségeket is kell teremteni, amelyek révén lehetővé válik a korai iskolaelhagyók reintegrációja. A szakmai tartalomtól eltekintve, a felzárkóztató oktatási programok növelik a foglalkoztathatóság lehetőségét azáltal, hogy fejlesztik az alapvető, munkához és élethez szükséges készségeket, és lehetővé teszik a résztvevők számára, hogy megfelelő információk alapján megalapozott döntéseket hozzanak az oktatással, egészségüggyel, konfliktuskezeléssel, családtervezéssel és kockázatos magatartásformákkal kapcsolatban. A nem formális oktatásra a hagyományos tantermeken kívül is sor kerülhet azok esetében, akik nem szívesen térnek vissza a formális intézményekbe.

⁷ Decade of Roma Inclusion Secretariat Foundation: *Roma Inclusion Index* [(Roma Integrációs Index) (Budapest, 2015).

⁸ Európa Tanács: *Good practice 24: The primary school in Spišský Hrhov: An example of inclusive education* [Jó gyakorlatok, 24: Általános iskola Spišský Hrhov-ban: A befogadó oktatás példája], Good Practices and Policies, 2012. november 19.

⁹ Európa Tanács: *Good practice 15: Latvia – Teaching assistants of Roma origin and other activities facilitating Roma education* [Jó gyakorlatok, 15: Lettország – Roma származású tanárasszisztensek és egyéb, a romák oktatását elősegítő tevékenységek], Good Practices and Policies, 2011. november 21.

¹⁰ Európa Tanács: *Good Practice 53: Albania – Protection and integration of street children in Tirana*, Good Practices and Policies [Jó gyakorlatok 53: Albánia – Az utcagyermekek védelme és integrációja Tiranában], 2013. december 9.

¹¹ Friedman, E. et al.: *Assessing conditional cash transfers as a tool for reducing the gap in educational outcomes between Roma and non-Roma* [A feltételekhez kötött készpénz-transzferek értékelése a romák és nem romák tanulmányi eredményei között jelentkező különbség csökkentése szempontjából], Roma Education Fund Working Paper (Roma Education Fund, 2011).

Sok országban a gyermekmunka csökkentésére irányuló programok – így például az ILO Nemzetközi Programja a Gyermekmunka Eltörléséről (IPEC) – az átmeneti oktatást ösztönzik speciális módszerek alkalmazásával. A „hídiskolák” a dolgozó gyermekeknek segítenek behozni a tanulás terén felhalmozódott lemaradásokat. A nem formális oktatási szolgáltatók és a helyi iskolarendszerek közötti kapcsolatok kialakításával gördülékenyebbé válik a gyermekek reintegrációja. A hagyományos oktatásba átlépő gyermekek számára speciális támogatást adnak tanulmányi előmenetelük érdekében, és olyan közösségi tanulóközpontokat alakítanak ki, amelyek nem formális oktatást kínálnak a magas kockázatú csoportok számára, így az utcagyerekek és a prostitúció, illetve a pornográfia áldozatai számára (Lásd 3. Szövegdoboz alább).

3. Szövegdoboz: Jó gyakorlatok a nem formális, átmeneti oktatásban

Indiában az ILO IPEC programja támogatást nyújt az MV Alapítványnak egy három fázisból álló modell végrehajtása során. Az első fázisban írástudó fiatalok felméréseket végeznek az iskolát nem látogató gyermekek beazonosítása céljából, és meggyőzik a szülőket, hogy írassák be gyermekeiket nem formális oktatási intézménybe. A második fázisban nyári táborokat szerveznek az iskolákban a gyermekek számára. Az utolsó fázisban kerül sor az iskolai táborokból a kollégiumokba és a nappali oktatásba történő átmenetre.¹²

Romániában, Jász megyében a Mentsd Meg a Gyermekeket Program célcsoportjába olyan utcagyerekek tartoztak, akik nem rendelkeztek hozzáféréssel az oktatáshoz. Mobil iskolák segítségével olyan interaktív tanulási tevékenységekben vehettek részt, amelyekben szerepjáték, szocializációs játékok, ötletbörze és viták is szerepeltek. A mobil tanmenetben hagyományosabb órák is helyet kaptak. E módszer segítségével a gyermekek megtanultak írni, olvasni, számolni, illetve jártasságot szereztek számos, az utcai élet veszélyeihez kapcsolódó területen. A gyermekek a gyermekjogokról is tájékoztatást kaptak.¹³

Szakmai gyakorlatok, munkahelyi/képzési lehetőségek és gyakorlati készségek

A szakmai gyakorlatok fontos szerepet játszanak a készségek és a munkatapasztalatok átadásában, ami megkönnyíti az iskolából a munkába való átmenetet. A szakmai gyakorlat formális, általában szerződéses és munkabérral járó munkalehetőséget kínál. Bizonyos esetekben a fiatal romáknak ajánlott képzést megelőző támogatást nyújtani a felzárkóztató oktatás és az alapvető szakmai készségek területén.

A szakmai gyakorlatok lehetőségeket kínálnak a fiatal nőknek arra, hogy nem hagyományos szakmákat sajátítsanak el, de az ilyen törekvések megvalósításához feltétlenül szükség van a roma közösség bevonására és meggyőzésére.

4. Szövegdoboz: A hátrányos helyzetű fiatalok felkészítése a munkaerő-piaci belépésre Magyarországon

A magyar Bhim Rao Egyesület többszörösen hátrányos helyzetű roma és nem roma fiatalokkal

dolgozik Edelény körzetében Észak-Magyarországon, ami az ország egyik legelmaradottabb vidéke. A program oktatást, szakképzést, mentorálást és konfliktuskezelést kínál a fiataloknak munkaerő-piaci belépésük elősegítése érdekében. Ezidáig 32 munkanélküli vett részt, akik a szakmai képzést két specifikációban végezték el: gombatermesztés és hegesztés. Az 1000-1200 órás képzési kurzusok akkreditáltak, és így országos szinten elismertek. A közelmúltban gombatermesztő üzem hoztak létre, ami további helyi foglalkoztatási lehetőségeket biztosít. Káló Károly (Bhim Rao Egyesület)

Az ILO Vidékfejlesztési Gazdasági és Felelősségteremtési Képzési Csomagja (TREE) hasznos eszköz lehet a vidéki és szegregált településeken élő romák számára. Az oktatási csomag az önkormányzatok és a nem-kormányzati szervezetek kapacitásbővítésére irányul közösségi alapú képzési és támogatási programok tervezése, szervezése és végrehajtása területén. A képzés kereslet alapú, így a közösségi igények és helyi gazdasági lehetőségek felmérésén és értékelésén alapul. A kedvezményezettek készségeket sajátítanak el és kisvállalkozói ismereteket szereznek, valamint a képzést követően támogatásban részesülnek, például hozzáférést kapnak a hitelrendszerekhez.¹⁴

A képzési programokat és szakmai gyakorlatokat úgy is meg lehet tervezni, hogy azok által felismerjék és továbbfejlesszék a résztvevők informálisan megszerzett és ez idáig még nem igazolt szakismereteit (lásd 5. Szövegdoboz alább).

5. Szövegdoboz: A roma fiatalok informálisan megszerzett szakismereteinek igazolása Franciaországban

A Megszerzett Szakismeretek Igazolása elnevezésű projekt lehetővé tette a roma felnőttek családon belül elsajátított tapasztalatainak és kompetenciáinak elismerését Franciaországban. A projekt roma építőipari munkásoknak nyújtott igényeikhez és szabadidejükhöz igazodó képzést. A képzés befejezését követően a végzett diákok diplomát kaptak. A projekt révén javult a foglalkoztatási ráta, a mobilitás az építőipari ágazaton belül és a szakmai felelősségbiztosításokhoz való hozzáférés.

Forrás: Európa Tanács: Good practice promising 28: Certification of competencies from experience [Biztató jó gyakorlatok 28: A tapasztalatok útján elsajátított kompetenciák igazolása] (Franciaország), Database of Policies and Good Practices, 2012. szeptember 19.

Munkahelyi tanulás

Sok ország törekszik az iskolai oktatás munkaerő-piaci relevanciájának növelésére a gyakorlati és szakképzési tartalom ötvözése által. Ez a módszer hatékonynak bizonyulhat a roma fiatalok iskolai lemorzsolódásának megelőzésében azokban az esetekben, amikor diákok nem tekintik relevánsnak a tananyagot. Számos OECD országban a munka alapú tanulás egyre nagyobb hangsúlyt kap az iskolai tanmeneten belül. Svédországban a strukturált munkahelyeken történő, nem fizetett gyakornoki munka a szakképzés része; ez a diákok tanulmányi idejének 15 százalékát teszi ki.¹⁵ Németországban a duális oktatási rendszer szorosabb kapcsolatot

¹⁴ További információkért lásd az ILO Training for Rural Economic Empowerment (TREE) program weboldalát a 4. fejezetben közölt referencialistában.

¹⁵ A. Adams: *The role of youth skills development in the transition to work: A global review* [A fiatalok készségfejlesztésének szerepe a



© ILO / Csaba Csóka

hozott létre az oktatás és a munka világa között, és a különösen hátrányos munkaerő-piaci helyzettel rendelkező fiatalok esetében integrációs mechanizmusokat biztosít. A duális rendszer szorosan kötődik a munkáltatói szervezetekhez és a részmunkaidős tanulást a munkával és a gyakornoki programokkal egyesíti.

Hatékonyabb adatgyűjtés az iskolából a munkába való átmenetről készített felmérések segítségével

A rendelkezésre álló adatokban mutatkozó hiányosságok megszüntetése elengedhetetlen a roma fiatalokat megszólító szakpolitikai fejlesztések szempontjából. Ennek ellenére, a fiatalokkal kapcsolatos munkaerő-piaci adatgyűjtés ez idáig csak korlátozott információt adott a roma fiatalok helyzetéről. Sok ország alkalmazta az ILO SWTS eszközt, amelynek segítségével fel tudták térképezni a fiatalok előtt álló kihívásokat a munkaerő-piaci belépés során, illetve hatékony szakpolitikai intézkedéseket tudtak kidolgozni a kihívások kezelése érdekében.

SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁSOK

A roma fiatalok iskolából munkába történő sikeres átmenetének támogatása érdekében a kormányoknak: **Javítaniuk kell a készségfejlesztéshez kapcsolódó szakpolitikai kezdeményezések inputjait** a fiatalok tapasztalatait feltérképező nemzeti munkaerő-piaci felmérések végrehajtása és az Iskolából a Munkába Való Átmenet Felmérés ILO által kifejlesztett módszerének alkalmazása révén. Szükség esetén az eszközöket, így a felméréseket is módosítani kell annak érdekében, hogy azok hatékonyabban és a nemi szempontokat figyelembe véve tudják feltárni a roma fiatalok speciális helyzetét.

Át kell alakítaniuk a szakképzési rendszert a fiatal roma nők és férfiak igényeinek kielégítése érdekében.

- A tanulási képességek elsajátításához szükséges általános készségek (kommunikáció, csapatmunka és problémamegoldás) oktatását az összes szakképzési és aktív munkaerő-piaci program szerves részévé kell tenni.
- Biztosítaniuk kell a munkavállalói és munkáltatói szervezetek részvételét a mentorálás, a szakmai gyakorlatok és a munkavállalási szaktanácsadás fejlesztése terén, annak érdekében, hogy a fiatal romák olyan tapasztalatokat szerezhessenek, amelyek révén foglalkoztatási esélyeik hosszú távon javulnak.
- Be kell vonniuk a roma szervezeteket, és különösen az ifjúsági szervezeteket a tájékoztatási és mentorálási programokba, és a középiskolákban és a munkahelyeken kívül támogatniuk kell a fiatal romákkal foglalkozó oktatási szakértők kapcsolatfelvételét a helyi állami foglalkoztatási hivatalokkal.
- Biztosítaniuk kell, hogy a leginkább érdekelt felek, beleértve a munkáltatók, munkavállalói szervezetek, a roma és pro-roma szervezetek, rendszeresen véleményezhessék a szakképzési intézmények tevékenységét, a következők által:
 - Az érintettek – így a roma férfiak és nők – széleskörű bevonásával alakítsanak ki vezető testületeket és tanácsadói csoportokat; és
 - Időszakosan mérjék fel, hogy a munkáltatóknak milyen szakmai készségekre van szükségük.
- Dokumentálniuk kell az eredményeket és meg kell határozniuk a sikeres gyakorlatokat.
 - Értékelniük kell az intézkedések relevanciáját tesztek, kérdőívek, fókuszcsoportok és a képzés végén tartott interjúk révén;
 - Nyomon kell követniük a hallgatókat, hogy megállapíthassák a képzés későbbi foglalkoztatásra gyakorolt hatásait; és
 - Az eredmények felhasználásával meg kell határozniuk azokat a gyakorlatokat, amelyek többé-kevésbé sikeresek a roma fiatalok esetében.

Módosítaniuk kell az iskolai programok irányait, a következő tevékenységek megvalósítása érdekében.

- Tesztelni szükséges az iskolák hajlandóságát a gyermekek anyanyelvén történő oktatására.
- Figyelmet kell fordítani az integrációra és a roma nyelvre és kultúrára is kiterjedő diverzitásra, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos képzéseket kell nyújtani az iskola dolgozóinak. Erősíteni kell az iskolai szegregáció megszüntetésére irányuló erőfeszítéseket.
- A leányokat proaktív módon ösztönözni kell arra, hogy fejezzék be tanulmányaikat. Az ösztönzés eszköze lehet feltételekhez kötött készpénz-transzfer, ösztöndíj, kvótarendszer vagy olyan természetbeni támogatás, mint az iskolai étkeztetés.
- Proaktívan kell foglalkozni a regisztráció vagy a személyi okmányok hiánya miatt létrejövő, iskolalátogatást gátló akadályokkal.

- Felzárkóztató képzést kell nyújtani azoknak a fiataloknak, akik kimaradtak az iskolából, vagy akiket kiemeltek a gyermekmunkából. Az ő esetükben gyakorlati megközelítésű tanmeneteket, rugalmas órarendet és személyre szabott oktatást kell alkalmazni, amelynek középpontjában a tanulási képességeket erősítő általános készségek állnak.
- Be kell vonni a dolgozó romákat és roma szervezeteket azokba a kezdeményezésekbe, amelyek az iskoláskorú roma fiataloknak és szüleiknek tájékoztatást adnak a releváns foglalkoztatási lehetőségekről, és amelyek továbbtanulásra és készségfejlesztésre ösztönzik őket.

Biztosítaniuk kell, hogy a gyermekmunka eltörlésére irányuló programok a roma fiatalokra is irányuljanak.

- A gyermekmunkával kapcsolatos társadalmi párbeszédbe be kell vonni a roma képviselőket.
- Biztosítani kell, hogy a munkaügyi felügyelőségek prioritásként kezeljék a gyermekmunkát, és a munkaügyi felügyelők számára kulturálisan érzékeny képzést kell nyújtani a gyermekmunka felismerése érdekében.
- Gyermekmunka Monitoring Bizottságokat kell létrehozni, amelyek munkájában a roma képviselők mellett a szakszervezetek, a munkáltatói szervezetek és az egyéb érintett felek is részt vesznek.

© ILO / Attila Erdélyi



ESZKÖZÖK ÉS FORRÁSOK

ILO (2016) Munkahelyi jogok a fiatalok számára: Méltányos munkahelyeket a fiataloknak

Az oktatási csomag célja támogatást nyújtani a szakszervezeteknek, foglalkoztatási hivataloknak, oktatási és képzési intézményeknek, valamint ifjúsági szervezeteknek a fiatalok munkahelyi jogokkal kapcsolatos tudatosságának növelésére irányuló kezdeményezésekben. Az oktatási csomagban a támogató szakértőknek szóló útmutató és a felvételi gyakorlatok és munkahelyi helyzetek gyakorlati példáit ismertető eszköztár található.

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

ILO (2013) Böngészés a munkaerő-piacon: Álláskereső készségek fiataloknak

Ezt az eszközt azoknak a tapasztalatoknak az alapján fejlesztették ki, amelyeket az ILO a különböző, ifjúsági foglalkoztatással kapcsolatos technikai segítségnyújtási programok során szerzett Közép- és Kelet-Európában, Észak- és Nyugat-Afrikában és Ázsiában. Számos, az átfogó ifjúsági foglalkoztatási programok részeként működő program keretében szakismereteket is oktattak.

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

ILO (2013) A fiatalok foglalkoztathatóságának növelése: Mit? Miért? Hogyan? Az alapvető szakismeretek útmutatója

Ez az útmutató azokat a módszereket mutatja be, amelyek révén a foglalkoztathatóságot elősegítő készségeket be lehet építeni az elméleti alapképzésbe és szakképzésbe. Az ILO az oktatási metodikák és képzési technikák felülvizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy a foglalkoztathatóságot elősegítő készségek megszerzése érdekében innovatív, és az alapkészségeket és a szakmai készségeket ötvöző képzési módszerekre van szükség.

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

ILO (2015) Készségfelmérések az informális gazdaságban: Útmutató a kisvállalkozásoknak és közösségi szervezeteknek

Az informális gazdaságban megvalósuló tanulás és munka még mindig több millió nő és férfi sorsa a világban. A képzés, a termékek és a szolgáltatások minőségének biztosítása és javítása jelentősen hozzájárulhat a magasabb termelékenységhez, a helyi piacok fejlesztéséhez, a munkakörülmények és karrierkilátások javulásához, a formális gazdaságba történő átmenethez, a fogyasztóvédelemhez és közösségek szociális kohéziójához. Ez a kötet kilenc, afrikai, ázsiai és latin-amerikai esettanulmány segítségével mutatja be azt, hogy az alulról felfelé építkező készségfelmérések olyan kivitelezhető módszerek, amelyek többszörös hasznot eredményeznek.

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

ILO (2008) A hátrányos helyzetű fiatalok készségeinek és termelékenységének fejlesztése

A tanulmány elsősorban a fiatalok készségfejlesztése és korai munkaerő-piaci sikeressége közötti kapcsolatot elemzi, és azt vizsgálja, hogy a fiatalok hogyan tudják hosszú távon realizálni produktív és jövedelemmel járó foglalkoztatási lehetőségeiket. A tanulmány egyik fő következtetése az, hogy a hatékony szakpolitikák és programok általában a hátrányos helyzet speciális okait célozzák. Bizonyos esetekben átfogó és nem szűk

célcsoportra irányuló programokra van szükség annak érdekében, hogy a hátrányos helyzet többszörös és összetett okait kezelni tudják.

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

ILO (2009) Mezőgazdasági készségfejlesztés – Általános útmutató vidékfejlesztési gazdasági és felelősségteremtési képzésről (TREE)

Ez a kézikönyv információkat és útmutatást nyújt a TREE metodikai folyamatokhoz kapcsolódó nemzeti programok kialakításához, tervezéséhez és végrehajtásához. Az ILO TREE Programja elsősorban az informális gazdaságban dolgozókat segíti a kiegészítő jövedelem megszerzéséhez szükséges készségek és képességek fejlesztésében. A TREE programok célja a közösségi szinten meglévő foglalkoztatási és jövedelemgeneráló lehetőségek szisztematikus meghatározása, megfelelő képzési programok kialakítása és végrehajtása helyi oktatási szolgáltatók bevonásával vagy mobil képzés segítségével, illetve a szükséges támogatás biztosítása a képzést követően, például a piacokhoz és hitelekhez való hozzáférés megkönnyítése révén. Azáltal, hogy a képzéseket közvetlenül a közösség által meghatározott gazdasági lehetőségekhez kapcsolják, a TREE programok biztosítják, hogy csak releváns készségek fejlesztésére kerüljön sor.

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

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

A. Adams (2007) A fiatalok készségfejlesztésének szerepe a munkába való átmenet során: Globális áttekintés

A jelentés a készségfejlesztés szerepét vizsgálja az iskolákban és a munkahelyeken, és felméri annak a fiatalok munkába való átmenetére gyakorolt hatását a fejlett és fejlődő országokban. A szakpolitikai döntéshozóknak és fejlesztési partnereknek tanácsot ad a készségekhez vezető különböző megoldásokhoz kapcsolódó eredmények elérése érdekében a foglalkoztatás és a jövedelemszerzés területén. A jelentés számos országra vonatkozóan ismerteti az iskolából a munkába való átmenet hatékony áthidalása érdekében végrehajtott programokat. Áttekinti továbbá a műszaki oktatás, a szakképzés és a szakmai gyakorlat új modelljeit, valamint azokat a programokat, amelyek második esélyt biztosítanak azoknak a fiataloknak, akik korábban nem rendelkeztek megfelelő lehetőségekkel az oktatás és képzés területén.

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

ILO (2013) Ütemterv végrehajtása a gyermekmunka legrosszabb formáinak 2016-ig történő megszüntetése érdekében: Képzési útmutató politikai döntéshozók számára

Az ILO ezt a képzési útmutatót a politikai döntéshozók, kormányzati szakértők, munkavállalói és munkáltatói szervezetek és nemzetközi, illetve nem-kormányzati szervezetek számára fejlesztette ki. Célja a gyermekmunka legrosszabb formáinak felszámolásával kapcsolatos jelenlegi nemzeti tevékenységek fejlesztése, kiigazítása és megújítása.

A képzési útmutatót önképzés vagy célzott nemzeti oktatási kurzusok keretén belül lehet használni a gyermekmunka legrosszabb formáinak leküzdésére irányuló koordinált nemzeti akciótervek kialakítása során. Az útmutató számos olyan gyakorlatot mutat be, amelyet a nemzeti akciótervek kialakítása vagy fejlesztése során be lehet építeni az intézkedések körébe.

■ http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_202336/lang—en/index.htm

ILO – IOC (2015) Gyermekmunka útmutató csomag

Az útmutatók célja a globális ellátó láncok irányításának, átvilágításának és a kármentesítési folyamatainak fejlesztése a gyermekmunka fokozatos megszüntetése érdekében. Az útmutatók az ILO munkáltatókkal való különböző ágazati és regionális együttműködési programjainak tapasztalataira épülnek.

■ http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang—en/index.htm



© ILO / Roland Bangó

OECD Készségekre vonatkozó 2015. évi elemzés, fiatalok, készségek és foglalkoztathatóság (OECD Kiadvány 2015)

Mivel a fiatal emberek a világ minden részén nehézségekkel találják magukat szemben a munkaerő-piaci belépés során, az OECD 2015. évi, készségekkel foglalkozó elemzése megállapítja, hogy a fiatalok foglalkoztathatóságának javítása érdekében átfogó megközelítési módra van szükség. A kiadvány által vizsgált témák körébe tartozik a fiatal emberek készségeinek és foglalkoztathatóságának elősegítése, az iskolából a munkába történő átmenet megkönnyítése, valamint a vállalkozók útjában álló akadályok elmozdítása.

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

Roma Oktatási Alap (2015) Szegregációellenes eszköztár

Ez az eszköztár a roma gyermekek iskolai szegregációjának okait és következményeit elemzi, és számos ajánlást fogalmaz meg a szegregáció problémájának kezelésére. A kötet jó gyakorlatokat is közöl a romák integrációs oktatásának területén.

■ http://www.romaeducationfund.hu/sites/default/files/publications/desegregation_toolkit_2015_web.pdf

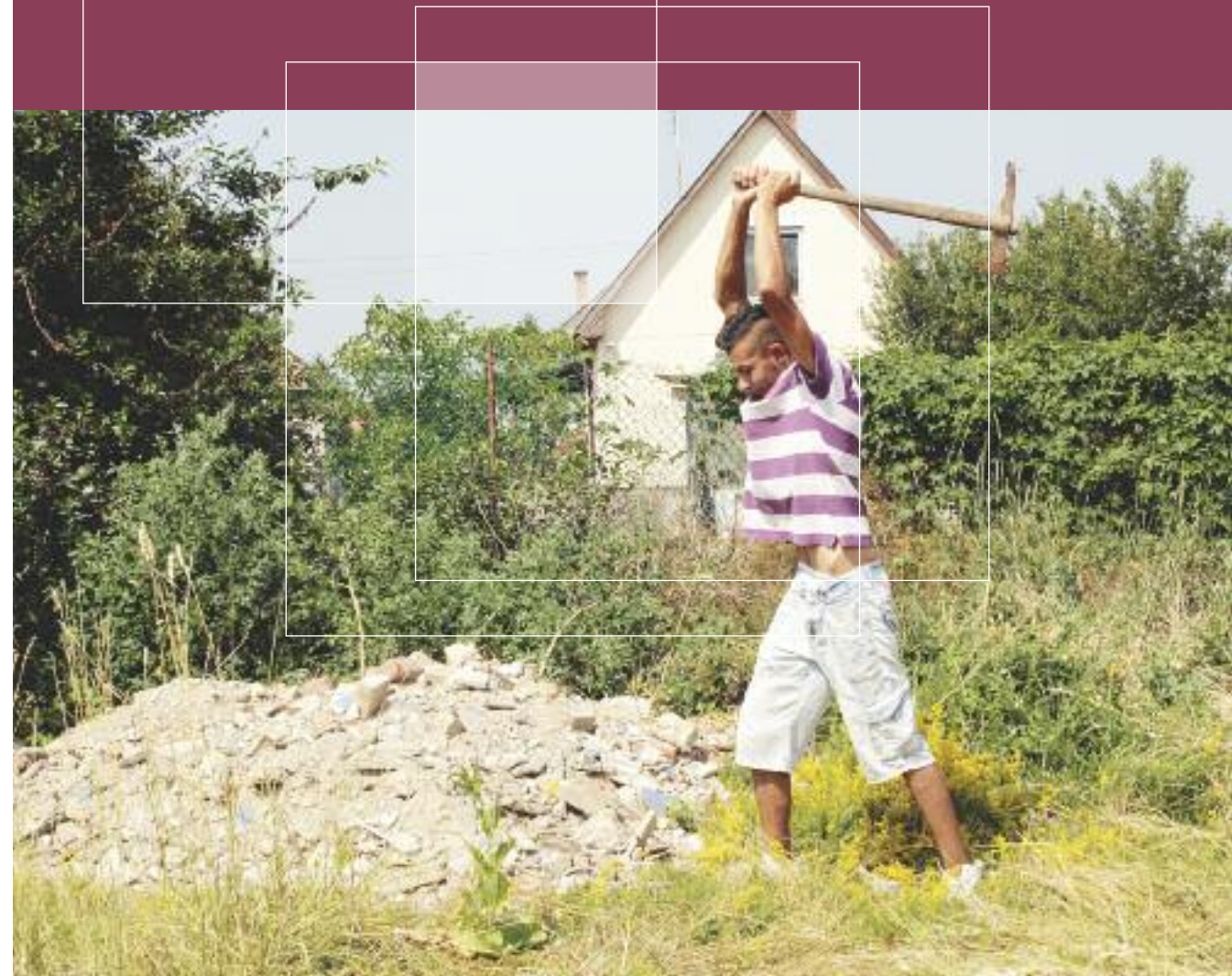
Roma családok bevonása. Útmutató a roma családokkal végzett közös munkához. Nemzetközileg alkalmazható módszertani javaslat szakemberek számára

Az útmutató angol, bolgár, magyar, román és spanyol nyelven áll rendelkezésre. A kötet célja, hogy a terepen dolgozó szakembereknek útmutatást adjon a roma családoknak a gyermekek iskolai ügyeibe való bevonásával kapcsolatban. Az útmutató olyan területekre terjed ki, mint a munkaszakaszok, stratégiák, fő üzenetek, figyelemztetések és jó gyakorlatok példái, valamint a szakemberek esetében szükséges kompetenciák és készségek.

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

5

AKTÍV MUNKAERŐ-PIACI
POLITIKÁK ÉS
FOGLALKOZTATÁSI
SZOLGÁLATOK



ÖTÖDIK FEJEZET ÁTTEKINTÉS



© ILO / Csaba Csóka

A kormányzati munkaerő-piaci beavatkozások általában két fő kategóriába sorolhatóak: passzív és aktív intézkedések. Az első típusba tartozó intézkedések olyan pénzügyi támogatást nyújtanak álláskeresőknél (pl. munkanélküli segély), amelynek nem feltétele a munkavégzés. A második kategóriába tartozó intézkedések – amelyeknek elnevezése aktív munkaerő-piaci politikák (AMP-k) – olyan területekre terjednek ki, mint a képzés, munkahely-közvetítés, tanácsadás, szakmai gyakorlatok és közmunka programok. Ezeket az intézkedéseket általában az adott ország állami foglalkoztatási szolgálata kezeli, amely a szolgáltatásokat közvetlenül, illetve a magánszektor munkáltatóival vagy nem-kormányzati szervezetekkel kötött szerződések alapján biztosítja. Ez a fejezet az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket olyan eszközként vizsgálja, amelyek révén lehetővé válik a roma fiatalok támogatása a foglalkoztatásra való felkészülés és annak biztosítása során.

A roma fiatalok elvben sokat profitálhatnának abból, ha az AMP-ket speciális helyzetük és igényeik figyelembevételével alakítanák ki. A gyakorlatban az állami foglalkoztatási szolgálatok gyakran forráshiánnyal és gyenge adminisztrációval küszködnek, beleértve a korlátozott földrajzi lefedettséget és a munkaerő-piaci igényekről szóló naprakész információk hiányát. Az elmúlt években olyan biztató gyakorlatok kezdtek megjelenni, amelyek révén a jelentős roma népességgel rendelkező országokban hatékonyabban tudják elérni a roma közösségeket, elsősorban az Európai Unió Ifjúsági Garanciaprogram keretén belül. Ezek a programok a roma fiatalok megszólítására szolgáló célzott intézkedéseket, az álláskereső profiljának meghatározását, a roma közvetítők bevonását, a mobil foglalkoztatási szolgálatokat és a romák többszörös foglalkoztatási hátrányainak kezelését célzó, integrált támogatási csomagokat foglalják magukba.

MI AZ AKTÍV MUNKAERŐ-PIACI POLITIKA (AMP)?

Az aktív munkaerő-piaci politikák célja a munkavállalók támogatása és a munkaerő-piaci teljesítmény növelése a következők által:

- az álláshelyek és az álláskeresők egymáshoz rendelése (pl. az állami foglalkoztatási szolgálatok és a munkaerő-piaci információk nyújtása révén);
- a készségek, képességek és foglalkoztathatóság fejlesztése (beleértve képzés meglévő munkáltatóknak, képzés munkahelyváltás esetén és első munkahely programok);
- munkahelyteremtés (azaz közmunkaprogramok, vállalkozásfejlesztés és önfoglalkoztatás); és
- a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának előmozdítása (pl. a célcsoportok számára nyújtott foglalkoztatási támogatások révén).¹

A kormányok az AMP-ket közvetlenül vagy a magán- és nonprofit szervezetekkel kötött szerződések értelmében biztosíthatják.

Az AMP-k területén számos ismert tervezési kockázat áll fenn, beleértve a holtteher-veszteségeket (ugyanaz az eredmény keletkezett volna a program nélkül is), a helyettesítő hatásokat (a támogatott résztvevők másoktól vehetnek el álláslehetőségeket), az elmozdulásokat (a támogatott tevékenységek eredménye kiszoríthatja a nem támogatott tevékenységek eredményeit) és a lefölözés (a legkönnyebben támogathatók káros szelekciója).² Az AMP-k hatékonysága a nemzeti kontextustól függően jelentősen változhat: az ILO szimulációi igazolják, hogy a GDP 0,5 százalékaival megnövelt ráfordítás – a nemzeti kontextustól függően – várhatóan 0,2-1,2 százalékkal növeli a foglalkoztatást, középtávon.³

¹ ILO, Committee on Employment and Social Policy (Foglalkoztatási és Szociálpolitikai Bizottság - ESP): *Active labour market policies*, [Aktív munkaerő-piaci politikák] Irányító Testület, 288. Ülésszak, Genf, 2003 nov., GB.288/ESP/2.

² ILO: *The youth employment crisis: A call for action* [Ifjúsági munkanélküliségi válság: Cselekvési javaslat], Nemzetközi Munkaügyi Konferencia, 101. Ülésszak, Genf, 2012.

³ ILO és International Institute for Labour Studies (Munkaügyi Tanulmányok Nemzetközi Intézete - ILLS): *World of work report: Making markets work for jobs* [Munka világa jelentés: Állítsuk a piacokat a munkahelyek szolgálatába] (Genf, ILLS, 2011).

MI AZ EURÓPAI UNIÓ IFJÚSÁGI GARANCIAPROGRAMJA?

A fiatal embereket sújtó válság súlyosságát felismerve az Európai Bizottság 2013 áprilisában beterjesztette a nemzeti ifjúsági garanciaprogramokra vonatkozó javaslatát, amelyet az összes tagállam támogatott (lásd 1. Szövegdoboz). Az Európai Bizottság támogatja a tagállamokat a nemzeti végrehajtási tervek kidolgozásában és végrehajtásában. A támogatást számos esetben az Európai Unió Ifjúsági Foglalkoztatási Kezdeményezése biztosította, amely közvetlenül támogatja a 25 százalék feletti ifjúsági munkanélküliségi rátával rendelkező régiókat.

1. Szövegdoboz: Az Európai Unió Ifjúsági Garanciaprogramja

A program célja biztosítani, hogy az összes 25 év alatti fiatal – a foglalkoztatási szolgálatoknál való regisztráció meglététől függetlenül – konkrét, jó minőségű állásajánlatot kapjon a formális oktatás elhagyását vagy a munkanélküliség kezdetét követő négy hónapon belül. Az ajánlatnak, ami vonatkozhat szakmai gyakorlatra, gyakornoki munkára, vagy továbbképzésre, minden esetben az egyéni igényekhez és helyzetekhez kell igazodnia.

A támogatást nemzeti források, az Ifjúsági Foglalkoztatási Kezdeményezés és az Európai Szociális Alap biztosítja. 2013 decemberéig az összes EU tagállam benyújtotta a nemzeti végrehajtási tervek vonatkozó javaslatát, és számos jó gyakorlat is kezdett kialakulni (ld. *Megközelítések és jó gyakorlatok* alább).

A program célkitűzése nem csak az, hogy képzési lehetőségeket kínáljon a dolgozó fiataloknak, hanem hogy elősegítse a képzési, álláskeresési és oktatási rendszerek strukturális reformját is. Jelenleg az állami foglalkoztatási szolgálatok megerősítése és a képző intézmények átalakítása zajlik annak érdekében, hogy azok a piaci igényeknek megfelelő készségeket tudjanak biztosítani. Fontos megemlíteni, hogy a komolyabb munkaerő-piaci akadályokkal szembesülő csoportok, így a roma fiatalok esetében a tagállamokat az inaktív fiatalok (NEET kategória) azonosítására és támogatására kötelezik, attól függetlenül, hogy megtörtént-e a fiatalok álláskeresőként való regisztrációja. Mindez új eszközök és stratégiák igényét veti fel, például a foglalkoztatási szolgálatok szociális szolgáltatásokkal és alapoktatással történő összekapcsolását, valamint a roma szervezetekkel való partnerség kialakítását a támogatásra szoruló csoportok elérése érdekében.

Forrás: Európai Unió Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás: Ifjúsági Garancia honlap

■ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

Az EU tagállamaiban a Nemzeti Ifjúsági Garanciaprogramok fontos lehetőségeket biztosítanak a roma fiatalok számára a készségfejlesztés és az elhelyezkedés terén. Ugyanakkor, ezek a lehetőségek elveszhetnek, ha a nemzeti végrehajtási tervek nem szólítják meg határozottan és elkötelezett módon a roma közösségeket (ld. Főbb kihívások alább).

FŐBB KIHÍVÁSOK

Az aktív munkaerő-piaci politikák területén a roma fiatalok jelenleg kettős hátránnyal szembesülnek, egyrészt a program igazgatásának általános gyengeségével, ami az ügyfelek hozzáférését gátolja, másrészt speciális mulasztásokkal és hiányosságokkal, amelyek különösképpen hátrányosak a fiatal romák esetében. Emellett, a szolgáltatók és a roma ügyfelek közötti kapcsolatot a rögzült sztereotípiák és előítéletek is befolyásolhatják.

Az AMP igazgatás általános gyengeségei

Nincs kapcsolat az AMP-k és a jelenlegi munkaerő-piaci igények között

Az AMP-ket igazgató állami foglalkoztatási szolgálatoknak tudniuk kell, hogy milyen szakmai készségekre van kereslet annak érdekében, hogy a fiatalokat méltányos és hosszú távú perspektívával rendelkező állásokhoz tudják hozzásegíteni. Mindazonáltal, ahogy azt már korábban kifejtettük (4. Fejezet), sok intézmény nem rendelkezik kellő emberi és pénzügyi erőforrással, amelynek segítségével nyomon követhetnék a legújabb piaci fejleményeket vagy rendszeresen konzultálhatnak a munkáltatókkal az aktuális és várható igényeikről. Ennek eredményeképpen, a támogatás nem felel meg az általa szolgálandó munkaerő-piacoknak.

Nemek közötti különbségek az aktív munkaerő-piaci politikákban

A fiatal nők munkaerő-piaci befogadásának előmozdítása érdekében az AMP-knek figyelembe kell venniük azt a tényt, hogy a fiatal nőknek csak korlátozott hozzáférésük van az oktatáshoz, és hogy már korai életkorban háztartási munkát kell ellátniuk, elsősorban abban az esetben, ha hátrányos helyzetű csoportokhoz tartoznak. Ugyanakkor, az AMP-ket úgy kell megtervezni, hogy azok megfeleljenek a nők érdeklődésének vagy preferenciáinak, és ne épüljenek a nemekhez kötődő sztereotípiákra. Európában a nők munkaerő-piaci integrációjára irányuló speciális programok száma nem elegendő. Továbbá, az AMP-k esetében gyakran hiányoznak az olyan eszközök, mint az utazási kedvezmények vagy gyermekgondozási lehetőségek, amelyek általában hatékonyak bizonyulnak a fiatal nők foglalkoztatási programokban való részvételének előmozdításában.

Az AMP igazgatás gyengeségei, különös tekintettel a roma fiatalokra

Az etnikailag bontott adatok hiánya

A jelentős roma népességgel rendelkező országokban a programadatok nem és életkor szerint bontottak, de gyakran nem állnak rendelkezésre etnikai szempontból elkülöníthető adatok. Az etnikai hovatartozásra vonatkozó megbízható adatok hiánya nehezíti az AMP-k politikai hatásainak ellenőrzését és értékelését a romák esetében. Egy öt országban (Bulgária, Magyarország, Spanyolország, Szlovákia és Románia) a közelmúltban végzett AMP tanulmány nem tudta kimutatni, hogy a részvétel milyen előnyökkel járt a romák számára, mivel egyik ország sem gyűjtött adatokat a kedvezményezettek etnikai hátteréről, illetve nem kért tőlük önazonosítást sem.⁴ Még a jelenleg futó, kisszámú romafoglalkoztatási program sem rendelkezik a résztvevők etnikai megoszlásáról szóló naprakész adatokkal; a résztvevőket egyszerűen azért tekintik romának, mert a program fő célcsoportját a romák alkotják, vagy mivel a végrehajtó ügynökség roma közösségekkel dolgozó szervezet.⁵ Ha figyelembe vesszük azt, hogy sok roma vonakodik megvallani identitását, akkor valószínű, hogy az etnikai adatok – még ha rendelkezésre állnak is – nem fognak megbízható képet adni a romák részvételéről.⁶

⁴V. Messing: *Patterns of Roma employment in Europe* [A roma foglalkoztatás mintái Európában], Neujobs Policy Brief No.19.4, Mar. (Budapest, Central European University, 2014).

⁵ Világbank: *Being fair, faring better: Promoting equality of opportunity for marginalized Roma* [Tisztességesnek lenni, jobban haladni: A marginalizálódott romák esélyegyenlőségének előmozdítása] (Washington, DC, 2016), 127. old.

A roma fiatalok megszőlításának hiánya

Jelenleg kevés európai AMP irányul konkrétan roma fiatalokra, és különösképpen a munkanélküli vagy munkatapasztalattal nem rendelkező roma fiatalokra, vagy fiatal roma nőkre. Az implicit vagy explicit módon célzott programok hiánya esetén fennáll annak a valós kockázata, hogy az AMP-k és a jelenleg az EU tagállamaiban működő nemzeti ifjúsági garanciaprogramok nem járnak majd előnyökkel a roma fiatalok számára. Az is problémát jelent, hogy néhány nagyobb léptékű aktív munkaerő-piaci program esetében a kedvezményezetteknek egy adott végzettségi szinttel kell rendelkezniük, ami automatikusan kizárja azokat a fiatal romákat, akik nem jártak iskolába vagy korán lemorzsolódtak (lásd 2. Szövegdoboz).

2. Szövegdoboz: A romák korlátozott elérése a Nemzeti Ifjúsági Garanciarendszerek által

Bár a Nemzeti Ifjúsági Garanciarendszerek célkitűzése, hogy a fiatalok, így a roma fiatalok számára is képzési lehetőségeket és munkahely-közvetítést biztosítsanak, csak kevés nemzeti végrehajtási terv tesz említést a fiatal romákról. Ha figyelembe vesszük azoknak a problémáknak a sokaságát, amelyekkel a romák szembesülnek, a roma célcsoport hiánya felveti annak a kockázatát, hogy a romák kiszorulnak a programokból, vagy csak rossz minőségű szolgáltatásokban részesülnek. Például, a horvát terv a roma fiatalok támogatására szolgáló intervenciók belépési pontot a fogyatékos diákok támogatására vonatkozó fejezetben tárgyalja. Mindez aggodalomra ad okot, mivel a régió sok országában elterjedt gyakorlat, hogy a nem fogyatékos roma gyermekeket a szellemi fogyatékosoknak fenntartott iskolákba szegregálják.⁷ A görög terv integrált és specializált intézkedéseket javasol a roma fiatalok esetében, de a végrehajtási folyamatot nem tárgyalja. A magyar terv részletesebb, mivel előírja a romák felügyelő bizottságokba, valamint az ösztöndíj- és mentorprogramokba történő bevonását, de a monitoring itt sem biztosított.

A közmunka programok korlátozott hatékonysága a roma fiatalok esetében

A közép-kelet-európai országokban bevett gyakorlat a közmunka programok formájában megvalósuló közvetlen munkahelyteremtés a romák számára.⁸ Ugyanakkor, ezek a jelentős forrásokat felemésztő programok nem nyújtanak a munkaerő-piaci belépéshez szükséges készségeket vagy támogatásokat a résztvevők számára, és így fennáll annak a kockázata, hogy a kedvezményezettek a szegénység csapdájában ragadnak. A kutatások azt jelzik, hogy a legtöbb közmunka program nem, vagy csak kismértékben kapcsolódik a hagyományos, teljes munkaidőben végzett foglalkoztatáshoz, és a program befejezése után sincs egyértelmű átmenet a formális munkaerőpiacra.⁹ A közmunka programok általában stigmatizáltak, és így tovább erősítik a romákkal szembeni, széles körben elterjedt előítéleteket. Emellett, a közmunka programok nagy arányban történő alkalmazása jelentős költségekkel jár a kormányok számára, és amennyiben túl széles körben működtetik őket, a helyi munkaerő-piacokat is torzíthatják.

⁶ Például, az 1992-es bulgáriai népszámlálás szerint 313 326 roma élt az országban, szemben a Bulgáriai Belügyminisztérium 1989-es becslésével, ami számukat 577 000-re tette. Hasonlóan, az 1991-es szlovák népszámlálás szerint Szlovákiában 80 627 roma, míg az 1989-es szlovák önkormányzati felmérés szerint 254 000, és az 1980-as szlovák népszámlálás szerint 199 853 roma lakos élt. Lásd D. Ringold: *Roma and the Transition in Central and Eastern Europe: Trends and Challenges* [Romák és átmenet Közép-Kelet-Európában: Trendek és kihívások] (Washington, D.C., Világbank, 2000).

⁷ Horvát Köztársaság Munkaügyi és Nyugdíjügyi Minisztérium: *Youth guarantee implementation plan* [Ifjúsági garancia végrehajtási terv], Apr. (Zagreb, 2014), Area 16.

⁸ V. Messing: *Patterns of Roma employment in Europe*, op. cit.

⁹ European Roma Rights Centre (ERRC): *The glass box: The exclusion of Roma from employment* [Az üvegdoboz: A romák kirekesztése a foglalkoztatásból] (Budapest, Westimprim bt., 2007).

MEGKÖZELÍTÉSEK ÉS JÓ GYAKORLATOK

A romák megszőlítása

Néhány közép-kelet-európai államban az aktív munkaerő-piaci politikák a roma közösségekre irányulnak. Horvátországban a munkanélküli romák abban az esetben jogosultak támogatott foglalkoztatásra vagy képzésre, ha a foglalkoztatási szolgálatoknál regisztrálnak. 2014 és 2016 között a horvát kormány olyan kísérleti stratégiákat vezetett be, amelyek révén lehetővé válik a fiatal romák mentorálása és munkáltatóknál való elhelyezése. Ugyanakkor a stratégia a romák mentorálását a fogyatékos tanulók támogatási körébe utalja.¹⁰ Magyarországon a Foglalkoztatási Szolgálat rendszeres nyitvatartási idővel működő mobil foglalkoztatási hivatalt üzemeltet a roma településeken.¹¹ Emellett, számos, EU-s forrásokból finanszírozott AMP kifejezetten a munkaerő-piac peremére szorult csoportokat célozza meg. Egy értékelés szerint az ilyen programok alkalmasak a roma foglalkoztatás támogatására feltéve, hogy szigorúan legalább alapfokú képzettséggel rendelkező személyekre irányulnak.¹² Ugyanakkor, az aktív munkaerő-piaci intézkedések hatálya alá tartozó romák túlnyomó többsége (84%) közmunka programokban, és nem képzésben vagy bérkiegészítő programokban vett részt Magyarországon.¹³

Számos európai ország alkalmaz roma közvetítőket az AMP-k hozzáféréseinek megkönnyítése érdekében. Ahogy azt korábban kifejtettük (3. Fejezet), a közvetítők segítenek a kommunikációban, ismereteket és információkat osztanak meg, ami hozzájárul a bizalom erősítéséhez. A mediátorok elősegíthetik a hozzáférést azokon a területeken, ahol a roma fiatalok hátrányos megkülönböztetésben vagy méltánytalan bánásmódban részesültek az állami foglalkoztatási szolgálatok részéről, vagy ahol az adminisztrációs eljárások nehézségeket okoznak számukra. Szlovákiában a roma közvetítők személyre szabott tanácsadást nyújtanak a roma álláskeresőkre, amelynek eredményeképpen nőtt a foglalkoztatási szolgálatokhoz forduló romák száma. Magyarországon, Bulgáriában és Spanyolországban jól működtek a foglalkoztatási szolgálatok romák megszőlítására irányuló kezdeményezései, amennyiben a közvetítők a helyi közösséghez tartoztak és megfelelő szakmai háttérrel rendelkeztek.¹⁴

Az utóbbi megállapítás igen lényeges. A hatékony közvetítőknek nem kötelező roma háttérrel rendelkezniük, de alapfeltétel, hogy kompetens és elkötelezett emberek legyenek.¹⁵ Sőt, nem szabad, hogy kizárólag roma ügyfelek támogatását várják el tőlük, mivel ez „gettósíthatja” szerepüket és ügyfeleiket.¹⁶ A köz-

¹⁰ Horvát Köztársaság, Munka- és Nyugdíjügyi Minisztérium: *Youth guarantee implementation plan*, op. cit.

¹¹ V. Messing: *Active labour market policies with an impact potential on Roma employment in five countries of the EU* [Aktív munkaerő-piaci politikák potenciális hatása a roma foglalkoztatásra az EU 5 országában], 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 [Roma integráció és két EU által finanszírozott, aktív munkaerő piaci főbb program hatás-vizsgálata], (Budapest, Budapest Institute, 2013)

¹³ J. Csoba és Z. Nagy: “The evaluation of training, wage subsidy and public work programs in Hungary [A képzési, bértámogatási és közmunka programok értékelése Magyarországon]”, in K. Fazekas és G. Kézdí (eds): *The Hungarian Labour Market 2011* (Budapest, MTA KTK, OFA, 2012).

¹⁴ V. Messing: *Patterns of Roma employment in Europe*, op. cit.

¹⁵ A tapasztalatok vegyesek. Magyarországon a közvetítő jól dolgozott és bizalmat szerzett. Bulgáriában a közvetítő, aki egy képzettség és motiváció nélküli politikai kinevezett volt, semmilyen hatást nem ért el. Spanyolországban a közvetítő megszerezte a közösség bizalmát, de nem megfelelően végezte azoknak a jelölteknek a kiválasztását, akiknek nagyobb esélye lett volna a programban maradásra. V. Messing: *From benefits to brooms: Case studies of the implementation of active labour market policies at the local level* [A segélyektől a seprűkig: Az aktív munkaerő-piaci politikák helyi szintű végrehajtásának esettanulmányai], Neujobs Policy Brief No.19.3, December (Budapest, Central European University, 2013) 7. old.

vetítők alkalmazása hasznos eszköz a romák bevonása szempontjából, de nem jelent hosszú távú megoldást. A foglalkoztatási szolgálat által nyújtott szolgáltatások minősége továbbra is alapvetően fontos, és a közvetítőknek a szolgálat többi munkatársával együtt egységes csapatban kell tevékenykedniük.

A kifejezetten roma fiatalokra irányuló nem-kormányzati képzési és foglalkoztatási programok alkalmasak az innovatív megközelítési módok bevezetésére, és így modellként szolgálhatnak a kormányzati intézkedések számára. A magyar Integrom program a nem-kormányzati partnerség modellértékű, háromlépcsős, innovatív példája (lásd 3. Szövegdoboz).

© ILO / Srdjan Srdjanov



3. Szövegdoboz: Integrom program Magyarországon: A képzett romák foglalkoztathatóságának előmozdítása

A magyar Integrom program legalább középfokú végzettséggel rendelkező fiatal romákra irányul annak érdekében, hogy lehetővé tegye számukra a minőségi foglalkoztatáshoz és a hosszú távú karrierlehetőségekhez való hozzáférést.

A Boston Consulting Group budapesti irodája és az Autonómia Alapítvány közösen kezdeményezte a kísérleti program bevezetését 2013-ban. A program a középfokú vagy középfokúnál magasabb szakképzettségű fiatal romák minőségi értelmiségi állásokhoz való hozzáférést teszi lehetővé olyan piacvezető vállalatoknál, amelyek általában nem elérhetőek a romák számára. Míg a többi roma foglalkoztatási program általában a kevésbé iskolázott, tartós munkanélküliekre irányul, az Integrom a roma középosztály erősítését és egy olyan befogadó társadalom kialakítását tette célkitűzésévé, amelyben csökkennek a romákkal szembeni előítéletek, és amelyben az igényeknek megfelelően alakítják ki a foglalkoztatási gyakorlatokat. A program növeli az oktatás hozzáadott értékeivel kapcsolatos tudatosságot a roma közösségekben azáltal, hogy a magasabb végzettség alapján sikeres karriert magukénak tudó fiatal romák példáit terjeszti körükben.

A program számos innovatív elemet tartalmaz:

- A roma közösség egy viszonylag kis, de fontos alcsoportját célozza, azokat, akik legalább középfokú végzettséggel rendelkeznek; egy olyan csoportot, amelyet korábban nagymértékben figyelmen kívül hagytak az általános foglalkoztatáspolitikai keretén belül. A program arra jelenségre reagál, hogy egyre több fiatal roma szerez középfokú vagy annál magasabb iskolai képzettséget annak ellenére, hogy a képzettségi szint általában alacsony a romák körében. Ez a csoport nem képezi a főbb állami foglalkoztatási kezdeményezések célcsoportját, mivel az általános megítélés szerint az ide tartozó egyének viszonylag sikeresek és kevésbé hátrányos helyzetűek, annak ellenére, hogy a valóságban ők is súlyos problémákkal szembesülnek a munkaerő-piaci belépés során.
- Az Integrom program meglévő, minőségi foglalkoztatási lehetőségekre irányul az elsődleges munkaerő-piacon, szemben a többi programmal, amelyek alig fenntartható és a gazdaság főáramába csak igen nehezen integrálható új álláslehetőségeket teremt.
- A program a komplex problémák kezelésére komplex eszközöket használ. Az integrációt két összekapcsolódó szereplőre – a munkát kereső romákra és a munkaerő diverzifikálására törekvő vállalatokra – kiterjedő folyamatként kezeli. A program egyrészt a fiatal romákat, másrészt a lehetséges munkáltatókat célozza. Emellett, a romák nem megfelelő munkaerő-piaci hozzáférést a gyenge hálózatok és a limitált társadalmi tőke problémájaként kezeli, és ezt a munkaerő-piacon meglévő előítéletek és hátrányos megkülönböztetési gyakorlatok következményének tekinti.
 - A program a fiatal romákat az álláslehetőségekről szóló információkkal, a jelentkezési folyamat során nyújtott támogatással, pályaválasztási tanácsadással és a szabad álláshe-lyekkel rendelkező munkáltatókkal való közvetlen kapcsolat megteremtésével segíti. A résztvevők számos képzési lehetőséghez jutnak, beleértve a kommunikációs és információs technológiai készségeket, valamint a mentorálási támogatást a foglalkoztatás során.
 - A vállalati partnerek esetében az Integrom támogatást nyújt a diverzitás növelésére irányuló intézkedéseik végrehajtása során. A legtöbb partner már bevezetett gyakorlattal rendelkezik ezen a téren, de általában jobb kapcsolatokat alakítottak ki más veszélyeztetett csoportokkal – például a fogyatékkal élővel vagy a kisgyermekes anyákkal –

mint a roma fiatalokkal. Az együttműködő vállalatok azért választották az Integromot, mert tovább szerették volna bővíteni munkaerejük sokszínűségét, és tanácsadásra és támogatásra volt szükségük ahhoz, hogy kapcsolatba kerüljenek a roma közösségekkel, hogy megismerjék igényeiket, hogy megfelelő pozitív intézkedéseket hozzanak, és hogy befogadó munkakörnyezetet alakítsanak ki.

A fentiek alapján elmondható, hogy az Integrom széleskörű együttműködést alakított ki számos érintett féllel – roma és pro-roma civil szervezetekkel, nagy multinacionális cégekkel, valamint képző és tanácsadó vállalatokkal.

Kelemen Ágnes (Autonómia Alapítvány) ■ <http://autonomia.hu/en/programs/integrom-program>

Profilalkotás

A profilalkotás segítségével különbséget lehet tenni az intenzív támogatásra vagy csak mérsékelt segítségre szoruló álláskereső, valamint azok között, akik internet alapú vagy önkiszolgáló rendszerek segítségével saját maguk is támogatást tudnak szerezni. Az álláskereső profiljának kialakítása általában listák segítségével történik, amelyek összeállításakor olyan tényezőket vesznek figyelembe, mint az életkor, a munkanélküliség időtartama, az iskolázottság, a nyelvtudás, az etnikai hovatartozás, a fogyatékoság, az írás-olvasási és számolási készségek és a családi állapot. Az álláskereső első interjúját követően a különböző támogatási szolgáltatások különböző csoportokra irányulnak annak érdekében, hogy javítsák a foglalkoztatási lehetőségeknek való megfelelésüket. Így, a profilalkotás növeli a szűkös források felhasználásának hatékonyságát, és lehetővé teszi a nehezen foglalkoztatható csoportok, így a fiatal romák esetében, hogy az ügyintézők több időt és nagyobb figyelmet fordítsanak rájuk.

A profilalkotás előmozdítja a foglalkoztatásra irányuló, egyénre szabott aktiváló tervek kialakítását – ezek olyan tervek, amelyek kiterjednek a képzésre, az alapvető készségekre, az önbizalom növelésére és a munkatapasztalatra. Ezeket a terveket az egyéni igényeknek és prioritásoknak megfelelően kell kialakítani, és rendszeresen felül kell vizsgálni őket az adott résztvevők és a foglalkoztatási szolgálat munkatársainak bevonásával. Az ilyen egyéni aktivációs tervek segíthetnek a fiatal romák munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatos speciális kihívások kezelésében, feltéve, hogy a foglalkoztatási szolgálat és az álláskereső is elkötelezettek a végrehajtás iránt, és hogy a terveket nem használják, vagy nem tekintik ellenőrzési eszköznek.

A jó gyakorlatok átvétele fiatal romák esetében

Az EU tagállamaiban a nemzeti Ifjúsági Garanciaprogramok számos olyan jó gyakorlatot hoztak létre, amelyek elvben a roma fiatalokra is alkalmazhatóak. Ennek ellenére, ez idáig viszonylag kevés erőfeszítést tettek annak érdekében, hogy a programokat a roma fiatalok esetében is alkalmazzák. A roma fiatalokat sújtó súlyos munkaerő-piaci marginalizáció kezelése érdekében a pozitív gyakorlatok átvételére és valószínűleg a jelenleginél intenzívebb erőfeszítésekre van szükség. A 4. Szövegdoboz a jó gyakorlatok néhány példáját ismerteti.

4. Szövegdoboz: Az ifjúsági garanciaprogramok sikeres példái EurópábanSzemélyre szabott tervek

A Nemzeti Ifjúsági Garanciaprogram egyik előzménye egy Finnországban bevezetett átfogó program volt. A finn program nagy hangsúlyt fektetett a személyre szabott tervekre a fiatalok esetében. A program eredményeképpen az álláskereső 83,5 százaléka kapott állásajánlatot a munka-

nélküli regisztrációt követő három hónapon belül. A program hozzájárult az ifjúsági munkanélküliségi ráta csökkentéséhez Finnországban.

A nem foglalkoztatottakat, oktatásban és képzésben nem részesülőket célzó ifjúsági központok

Románia kormánya több mint 25 ifjúsági központot létesített a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET) fiatalok azonosítására. A központok integrált szolgáltatáscsomagokat kínálnak számukra.

Belgium kormánya szintén külön szolgálatot hozott létre (ACTIRIS), amely a fiatalokat segíti az ösztöndíj- és munkahelykeresésben.

Célzott munkaerő-felvétel és munkáltatók részére nyújtott ösztöndíjak

A lengyel kormány mentesíti a munkáltatókat a társadalombiztosítási hozzájárulások alól 30 évnél fiatalabb munkavállalók foglalkoztatása esetén.

A holland kormány adó-visszatérítést ad azoknak a munkáltatóknak, akik olyan fiatalokat alkalmaznak, akik nem részesülnek munkanélküli segélyben vagy szociális támogatásban.

A spanyol kormány nem bérjellegű munkaerő-felvételi támogatásokkal és képzési szerződésekkel segíti az ifjúsági garanciaprogramban regisztráltakat.

A szakképzés és képzés reformja a kereslethez való jobb igazodás érdekében

A román kormány állami támogatást nyújt a friss diplomások foglalkoztatásának első hónapjaiban.

A svéd kormány kiterjesztette szakmai gyakorlati programját. Portugáliában szakképzési hálózatot hoztak létre, és új szakképzési kurzusokat vezettek be az alap- és középfokú oktatásban.

Franciaország növeli az alacsony végzettséggel rendelkezők szakmai gyakorlatainak nyújtott támogatások mértékét.

Forrás: Ifjúsági Garancia honlap, Európai Unió Foglalkoztatási, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás

■ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

A nemek közötti egyenlőség szempontjainak erősítése az aktív munkaerő-piaci politikák keretében

Nemzetközi tapasztalatok igazolják, hogy még azokban az országokban is lehetséges bevonni a fiatal nőket a foglalkoztatás-intenzív infrastrukturális fejlesztésekbe, közmunkába, képzésbe és a magánszektor keretén belüli foglalkoztatásba, ahol a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó normák korlátozó jellegűek. A hátrányos helyzetű és speciális problémákkal szembesülő fiatal nőket célzó intézkedések jelentősen megváltoztathatják az AMP-k nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kimeneteleit. Indiában a Nemzeti Mezőgazdasági Foglalkoztatási Garancia Törvény (NREGA) értelmében például a helyek egyharmadát nők számára tartják fenn. Amennyiben a nők számára lehetővé tették az odautazást és biztosították a helyszíni gyermek gondozást, a résztvevők száma jelentősen emelkedett.¹⁷

A Foglalkoztatás-Intenzív Befektetési Programokról (EIIP) készült, 30 országot érintő ILO értékelés meghatározta a női részvételre pozitív hatást gyakorló intézkedéseket.¹⁸ Ezek a következőkre terjednek ki: a

¹⁷ Az NREGA törvény előírja, hogy alapszintű gyermekfelügyeletet kell biztosítani a munkahelyen tartózkodó gyermekek számára, de nem rendelkezik az utazási költségekről. Ha női munkavállalók együttesen öt vagy annál több, 6 éven aluli gyermeket hoznak be a munkahelyre, az egyik nőt – a munkabére kifizetése mellett – a gyermekek felügyeletének ellátására kell kijelölni. A gyakorlatban csak ritkán tartják be ezt az előírást. E. Fultz és J. Francis: *Cash transfer programmes, poverty reduction, and empowerment of women: A comparative analysis, Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico, and South Africa* [Késpénz-transzfer programok, szegénységcsökkentés és a nők felelősségének növelése: Összehasonlító elemzés, tapasztalatok Brazíliából, Chiléből, Indiából, Mexikóból és Dél-Afrikából], Gender Equality and Diversity Branch Working Paper 4, (Genf, ILO, 2013), 11. old.

¹⁸ N. Tanzarn és M.T. Gutierrez: *Public works programmes: A strategy for poverty alleviation* [Közmunka programok: A szegénység csökkentésének stratégiája], ILO Employment Policy Working Paper No.194 (Genf, ILO, 2015).

női részvételre vonatkozó kvóták meghatározása, utazási támogatás és gyermekgondozási szolgáltatások biztosítása, olyan nemekre érzékeny közösségi eszközök kialakítása, amelyek csökkentik a nő háztartási terheit (például közegészségügy és utak). A programok végrehajtása előtt alapvetően fontos, hogy biztosítsák a nők részvételét a közösségi eszközök fejlesztéséről szóló megbeszélésekben, hogy a korlátozó nemek közötti kapcsolatokkal rendelkező közösségek esetében tudatosító kampányokat végezzenek, és hogy elősegítsék a nők részvételét. Az ilyen párbeszéd segíthet megváltoztatni a nemek közötti kapcsolatokat a közösségben, és növelheti a nők nem tradicionális tevékenységekben való részvételét. Egyértelmű, hogy a programok végrehajtása során egyenlő értékű munkáért egyenlő bért kell fizetni, és hogy a teljesítmény mérésénél a társadalmi nemre érzékeny mutatókat kell alkalmazni.

A közmunka programok aktivizáló intézkedésekké való átalakítása

A fiatal romák foglalkoztathatóságának elősegítése érdekében át kell alakítani az állami közmunka programokat, hogy a résztvevők hatékonyabban tudjanak állást keresni az elsődleges munkaerő-piacokon. Ennek érdekében személyre szabott képzéseket, egyéni mentorálást és álláskeresői támogatást kell nyújtani. Az állami foglalkoztatási szolgálatok munkatársainak úgy kell kialakítaniuk a projekteket, hogy azok olyan közösségi eszközöket és szolgáltatásokat hozzanak létre, amelyekre kereslet van.¹⁹

A halmozott hátrányok kezelése

Ahogy a korábbiakban már kifejtettük, átfogó intézkedéscsomagokra van szükség az álláskereső roma fiatalok halmozott hátrányainak kezelése érdekében. Az intézkedéseknek a következő területekre kell kiterjedniük: szakképzés és műszaki képzés, a vállalkozásfejlesztés, az alapkészségek gyakorlati alkalmazásának lehetővé tétele, szakmai gyakorlatok, munkahely-közvetítés, mentorálás és tanácsadás. A magánszektor részvétele alapvetően fontos a párbeszéd előmozdítása és a lehetőségek megteremtése szempontjából. Ideális esetben a roma és ifjúsági szervezeteket, például a Nemzeti Ifjúsági Tanácsokat (ahol azok léteznek) lenne szükséges bevonni a programok előkészítésébe és végrehajtásába, és ezeknek a szervezeteknek szerepet kell biztosítani a program monitoringja során is. A tervezési fázisban fontos, hogy olyan mérhető mutatókat válasszanak, amelyek révén számszerűsíthetővé válik a roma részvétel, beleértve a fiatal roma nők részvételét. A nem összesített adatok hiánya miatt e fenti feladatok teljesítése érdekében a foglalkoztatási szolgálatok szakembereinek innovatív megközelítési módokat kell alkalmaznia. A roma álláskeresőök egyik legsikeresebb programja, a spanyolországi ACCEDER jól példázza az integrált megközelítési mód gyakorlati működését.

5. Szövegdozoz: A romák munkaerő-piaci integrációjának előmozdítása Spanyolországban: az Acceder program

Az Acceder program olyan nemzeti program Spanyolországban, amelynek célja a romák munkaerő-piaci integrációjának előmozdítása a népesség többi tagjával azonos feltételek mellett. A programot a Fundación Secretariado Gitano (FSG) irányítja, és 2000 óta az Európai Szociális Alap finanszírozza. A program modellként szolgál egész Európában.

2000-ben az FSG úgy döntött, hogy a fizetett foglalkoztatást a roma közösség társadalmi befogadását elősegítő lehetőségként fogja támogatni. Ez a program a hagyományos szakmákat középpontba helyező romaintegrációs stratégiákhoz képest olyan új, integrált megközelítésen alapul, amely új alternatívákat kínál főleg fiatal romák számára. A foglalkoztatási intézkedéseken kívül a program a következő területeken működik: hátrányos megkülönböztetés megszüntetése, társa-

dalmi befogadás előmozdítása, tudatosság növelése, valamint hatékonyabb szakpolitikák előmozdítása különböző ágazatok, így az oktatás, egészségügy és lakhatás területén. Az Európai Strukturális Alapok finanszírozásával lehetővé vált a program hosszú távú perspektívát kínáló, nagyarányú végrehajtása nemzeti szinten.

A program fő jellemzői az alábbiak:

- ➔ *Egyéni utak:* A program személyre szabott és egyedi támogatást, képzést, tanácsadást és útmutatást ad az igényeknek megfelelően a résztvevők kompetenciáinak és általános foglalkoztathatóságának fejlesztése érdekében. A program során biztosítják a teljes folyamat intenzív nyomon követését, a munkahelyi szinteken is.
- ➔ A sokrétű képzési kezdeményezések teljes mértékben *valós álláslehetőségeket céloznak*. A kezdeményezések kialakítása és fejlesztése minden esetben a vállalatokkal való szoros együttműködésben történik.
- ➔ Míg az egyéni komponens metodikai szempontból alapvető fontosságú, a *közösségi alapú megközelítés (családok bevonása)* szintén a sikeres foglalkoztatási folyamatokat biztosító alapelem.
- ➔ *Interkulturális és multidimenzionális megközelítés:* Bár a program elsősorban a romákat helyezi a középpontba, nem romákkal is dolgoznak, mivel ez a legjobb módja a kölcsönös ismeretszerzésnek és a kohézió alapuló társadalom előmozdításának. A csoportok tagjai roma és nem roma munkavállalók, valamint a roma résztvevőkkel közvetlenül dolgozó szakemberek (közvetítők, tanácsadók) és közvetlenül a vállalatokkal dolgozó szakemberek (vállalati közvetítők). A különböző szakmai profilok csoporton belüli kombinációja lehetővé teszi, hogy az *egyéni foglalkoztathatósági folyamatokat teljes mértékben a munkaerő-piaci követelményekhez igazítsák*.
- ➔ A program *az állam és a magánszektor közötti szoros partnerségre* épül. A programban résztvevő és a keretfinanszírozást biztosító, különböző szintű közigazgatási szervek, valamint az üzleti és nonprofit szektor között stratégiai szövetség jött létre.
- ➔ A program *közvetlen kapcsolódása a vállalatokhoz és a bizalmi viszonyok* megléte elengedhetetlen a diszkriminatív hozzáállások megszüntetése szempontjából.
- ➔ A *célzott tevékenységek* kombinálása *főárammal*. Elismerve a célzott intézkedések fontosságát a roma hozzáférés biztosítása érdekében, a program egyértelműen a szegregáció elleni küzdelem mellett kötelezte el magát: célja a roma részvétel növelése az összes állampolgár számára nyitva álló képzési és foglalkoztatási források és szolgáltatások igénybevételében.

Az Acceder program igazolta, hogy a roma közösség integrációjába történő befektetés anyagilag és szociálisan is kedvező hatással jár. Ez idáig közel 90 000-en vettek részt a programban; közel 24 000-en helyezkedtek el (24 százalék esetében első munkahelyi tapasztalat); több mint 62 000 munkaszerződés keletkezett; és több mint 27 000 ember képzésére került sor 3 340 kurzuson. Mindez 20 924 vállalat együttműködése révén valósult meg. Az összes résztvevő közül (2000 óta) 25 százalék volt nem roma, és összes részvevő közel 40 százaléka volt 30 év alatti fiatal, akiknek 52 százaléka nő volt. Ennek megfelelően a program célcsoportját egyértelműen a roma fiatalok alkotják. A program a roma fiatalokba való befektetést elengedhetetlennek tartja a társadalmi változás és a generációkon átnyúló szegénység és kirekesztés megszüntetése érdekében. Összességében a program közvetlenül befolyásolta az egész roma közösség életkörülményeit, beleértve, hogy változott a munkával kapcsolatos hozzáállás és mentalitás, elsősorban a nők és a fiatal emberek körében. A vállalatok és a közigazgatási testületek roma programokkal kapcsolatos felfogásai és elvárásai is változáson mentek keresztül.

Belén Sánchez-Rubio (Fundación Secretariado Gitano) <https://www.gitanos.org>

¹⁹ V. Messing: *Patterns of Roma employment in Europe*, op. cit.

A romák és egyéb hátrányos helyzetű fiatalok számára releváns és hozzáférhető aktív munkaerő-piaci politikák kialakítása érdekében a kormányok:

- Vizsgálják felül az AMP-k teljes körét, beleértve a Nemzeti Ifjúsági Garanciaprogramot (adott esetben) a romák és más veszélyeztetett fiatalokra irányuló programok eredményeivel kapcsolatos információk és mutatók területén mutatkozó hiányosságok feltárása érdekében.
- A roma civil társadalommal, ifjúsági és nőcsoportokkal történő párbeszéd során alakítsanak ki intézkedéseket az AMP területén a fiatal roma nők részvételének biztosítása érdekében.
- Indítsanak kísérleti programokat, biztosítsák a nyomon követést, és a sikeres programokat vezessék be szélesebb körben. Növeljék a romák hozzáférését az AMP-khez és alkalmazzanak szakképzettséjük és közösségi kapcsolataik alapján kiválasztott roma közvetítőket. Biztosítsák a hatékony közvetítői programok fenntarthatóságát.
- Hozzák létre és fejlesszék az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció-mentesség kultúráját az állami foglalkoztatási szolgálatoknál az adott esettől függően a következők biztosításával: munkahelyi képzés, akciótervek, magatartáskódexek és az alkalmazottak értékelése. E tevékenységek jelzik a felső vezetés egyenlő bánásmód melletti elkötelezettségét és költségessé teszik a hátrányos megkülönböztetés gyakorlatát.
- A közmunka programokban résztvevők számára jelöljék ki a hosszú távú foglalkoztatáshoz vezető utakat azáltal, hogy a képzést a projekt szerves részévé teszik; ismerjék el a sikeres résztvevők készségeit és eredményeit; és szólítsák fel a munkáltatókat roma munkavállalók alkalmazására, valamint gyakornoki és szakmai képzési lehetőségek biztosítására.
- Állítsanak fel a foglalkoztatási szolgálat ügyfeleinek profilozására szolgáló rendszert, amelynek keretén belül a profilalkotás a formális foglalkoztatás területén jelentkező akadályok alapján történik (korcsoport, szociális és földrajzi helyzet, iskolai végzettség, készségek).
- A fiatal romák foglalkoztatását gátló, többszörös és egymással kölcsönös kapcsolatban álló munkaerő-piaci akadályok kezelése érdekében alakítsanak ki kapcsolatokat a foglalkoztatási szolgálatok és az egyéb szolgáltatók között (jövedelemtámogatás, gyermekgondozás, rehabilitáció) az ügyfelek továbbirányítása, egyablakos ügyintézés és egyéni ügykezelés révén.
- Erősítsék az állami foglalkoztatási hivatalok és a magánszektor munkáltatói közötti kapcsolatokat az AMP-k munkáltatói igényeknek való megfeleltetése érdekében.

© ILO / Csaba Csóka



ESZKÖZÖK ÉS FORRÁSOK

ILO (2012) *Útmutató a Nemzeti Foglalkoztatáspolitikai kialakításához*

Ez az útmutató kapacitásbővítő eszközként került kidolgozásra az ILO tripartit részes felei, szakértői, valamint a nemzeti foglalkoztatáspolitikai (NEP) kialakításában és végrehajtásában érintett különböző nemzeti kockázattávallók számára. A kiadvány gyakorlati útmutatást és egyértelmű, értékalapú keretet biztosít a nemzeti foglalkoztatáspolitikai helyi viszonyoknak és feltételeknek megfelelő kialakítására. Az útmutató azokra a gyakorlati tapasztalatokra épít, amelyeket az ILO a mintegy 60 országban végzett tanácsadói tevékenysége során szerzett 2006-2011-ben. Az útmutató a legújabb, foglalkoztatási és munkaerő-piaci szakpolitikai kutatásokat és elemzéseket is figyelembe veszi. A kötet a koherens és integráns NEP – szakpolitikai párbeszéd útján történő – kialakításának ütemtervét és keretét is ismerteti.

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

ILO (2015) *Méltányos munkát a fiataloknak: Képzési csomag*

Ez a képzési útmutató a részes felek kapacitásának bővítésére és a politikai tanácsadás támogatására szolgáló eszköz. Megalkotásával az ILO egy, az ifjúsági foglalkoztatáspolitikai kialakítására és végrehajtására szolgáló keretet kívánt biztosítani. Az ifjúsági foglalkoztatáspolitikai fejlesztési folyamatának megfelelően az útmutató számos szakpolitikai területet ölel fel (így gazdaságpolitika, oktatás, képzés és készségfejlesztés, munkaerő-politika és intézmények, vállalkozások és önfoglalkoztatás, valamint a fiatalok munkahelyi jogai), és egyéb kérdéseket is tárgyal, például a politikai opciók generálását, a végrehajtási mechanizmusokat, a monitoringot és az ifjúsági fejlesztési programok értékelését, beleértve a nemek közötti egyenlőség kérdésének főáramban való kezelését.

Európai Bizottság, Foglalkoztatási és Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás (2015), *Elektronikus eszköztár a nem regisztrált fiatal munkanélküliek elérésére*

Ez az elektronikus eszköztár olyan koncepciókat, termékeket és szemléltető eszközöket ismertet az Ifjúsági Garanciaprogramokhoz kapcsolódó információs és tudatosító kísérleti projektek keretén belül, amelyeket Finnországban, Lettországon, Portugáliában és Romániában fejlesztettek ki. A kísérleti programok célkitűzése az volt, hogy növeljék a helyi Ifjúsági Garancia szolgáltatóknál regisztráló fiatalok számát. Az eszköztár eszközeit és forrásait az EU tagállamainak országos, regionális és helyi állami hatóságai vehetik igénybe az Ifjúsági Garanciaprogramok végrehajtásának támogatása érdekében.

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

ILO (2006) *Karrier-tanácsadás: Kézikönyv az alacsony és közepes jövedelmű országok számára*

A kötet alapvető útmutatóként szolgál a hatékony karrier-tanácsadói és információs rendszerek kialakításához, a szolgáltatások és a munkaerő-fejlesztés megszervezéséhez, valamint az irányítás és a koordináció javításához. Emellett, a kötet részletes felhasználói tájékoztatást is tartalmaz karrierépítési útmutatással kapcsolatos honlapokhoz. Ezek a források rendkívül hasznosak a felvételi interjúkat, a szakképzések értékelésére

szolgáló eszközöket, tanácsadói megfelelési standardokat és egyéb forrásokat kereső szakpolitikai döntéshozók és szakemberek számára.

ILO (2007) *Rövid útmutató fiatal álláskeresőknél*

Ez a kifejezetten fiatal álláskeresőknél szóló önszorgató könyv az álláskeresői folyamattal kapcsolatos információkhoz való, felhasználóbarát hozzáférés biztosításával segíti a fiatalokat a szakmai előmenetellel és álláslehetőségekkel kapcsolatos megalapozott döntések meghozatalában.

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

EU és ILO (2015) *A foglalkoztatási szolgálatok szerepe: A szakképzettség és a várható munkaerő-igény jobb előrejelzése és összehangolása, útmutató*

A kötet a szakképzettség és a várható munkaerő-igény jobb előrejelzésével foglalkozó útmutató gyűjtemény része. A kötet azokat a kihívásokat vizsgálja, amelyekkel a foglalkoztatási szolgáltatók szembesülnek tevékenységeik során, és számos olyan szakpolitikai innovációt és esettanulmányt ismertet a világ minden részéről, ahol a foglalkoztatási szolgálatok forrásait hatékonyan használták fel a kereslet és a kínálat összehangolása érdekében.

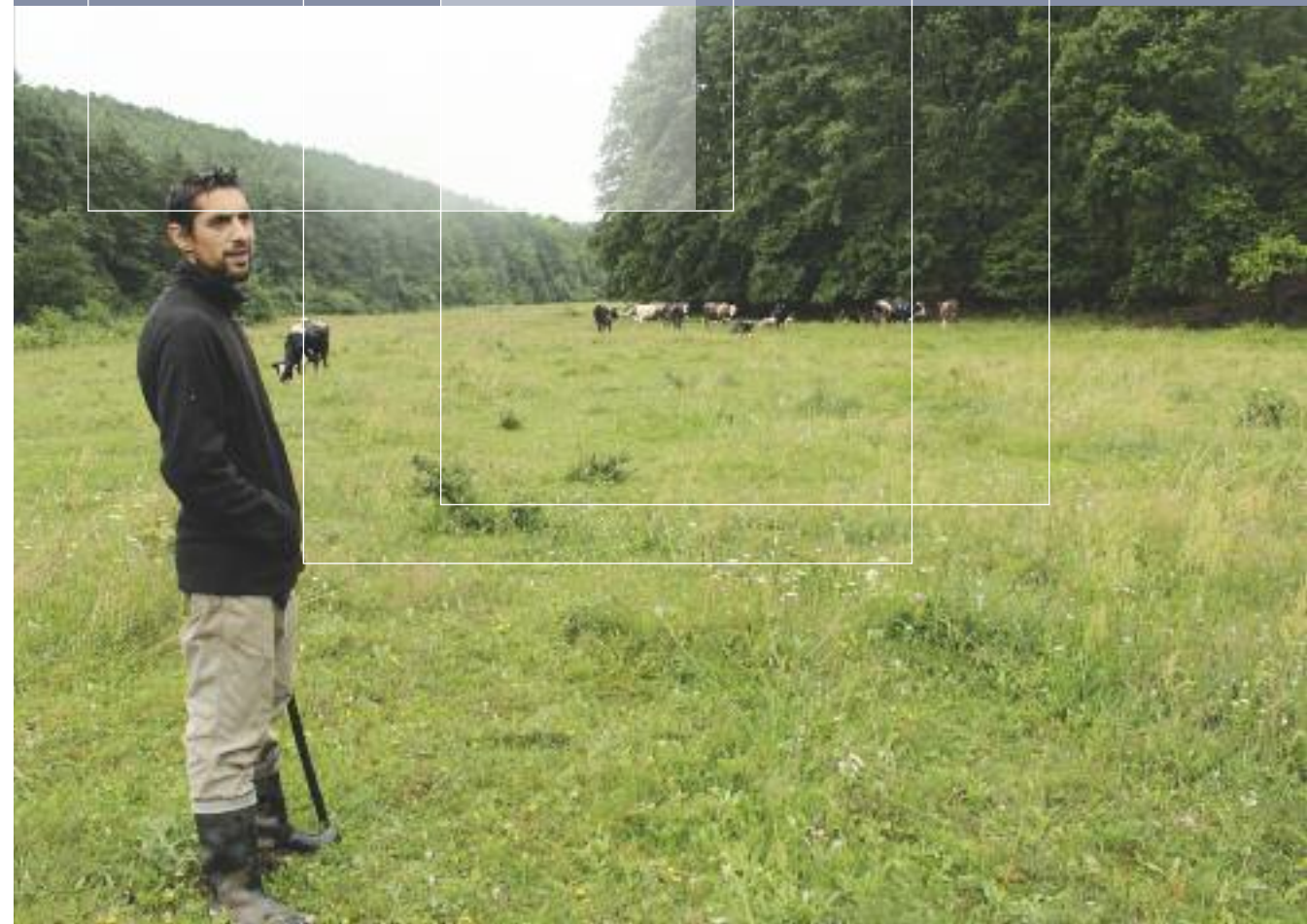
■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_policy/—cepol/documents/webpage/wcms_445932.pdf

Az Európai Bizottság Eszköztára az állami foglalkoztatási szolgálatok (PES) részére – az alacsony szakképzettségű felnőttekkel és fiatalokkal kapcsolatos PES megközelítések: Először munka vagy

© ILO / Csaba Csóka



6 VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉS ÉS ZÖLD GAZDASÁG



HATODIK FEJEZET ÁTTEKINTÉS

© ILO / Mina Delić

MIT JELENT A VÁLLALKOZÁSI ISMERETEK OKTATÁSA?

© ILO / Tomislav Georgijev

A vállalkozói készségek és hozzáállás fejlesztése egyre inkább elfogadott stratégiának számít a fiatalok munkaerő-piaci részvételének előmozdítása és a roma fiatalokat hátrányos helyzetbe hozó szegregáció megszüntetése érdekében. A szemlélet erősödéséhez az is hozzájárult, hogy a formális gazdaságban egyre kevesebb új munkahely jön létre. Ennek eredményeképpen sok új munkahely a kisvállalkozásoknál és az önfoglalkoztatásban keletkezik. A globalizáció és a növekedés lassulása miatt ez a trend várhatóan folytatódni fog.

A vállalkozói készségek és hozzáállás fejlesztésének fontos kezdőpontja a vállalkozói kultúra korai megismertetése. Emellett, ha az oktatási intézményekben – így a többségében romák által lakott területeken lévő iskolákban is – bevezetik a vállalkozási ismeretek oktatását, lehetségessé válik a diákok olyan készségeinek fejlesztése, mint a találmányosság, az önbizalom és az állóképesség. A vállalkozói készségfejlesztés révén a fiatalok olyan értékekhez jutnak, amelyek akkor is hasznukra lesznek, ha végül nem kezdenek saját vállalkozásba.

A zöld gazdaság kiemelkedő jelentőségű a munkahelyek számának növelése, a munkahelyek minőségének javítása és az olyan hátrányos helyzetű közösségek társadalmi befogadása szempontjából, mint a romák, mivel középpontjában a gazdasági, környezetvédelmi és szociális jólét együttes előmozdítása áll. Amennyiben a zöld iparágakat középpontba helyező aktív munkaerő-piaci politikák a roma fiatalokat célozzák, és biztosítják számukra a zöld készségek oktatását és a produktív forrásokhoz való kedvezményes hozzáférést, a globális zöld átalakításban való részvétel lehetővé válik e társadalmi csoport számára is. Ezáltal lehetségessé válik az őket sújtó marginalizáció kedvezőtlen hatásainak megszüntetése, vagy legalábbis csökkentése.

A vállalkozási ismeretek oktatása során a résztvevők gyakorlati ismereteket szereznek a vállalkozói lehetőségek felismerésével, a kihívásokra való reagálással és a vállalkozás indításához szükséges készségekkel és információkkal kapcsolatban. A fiatal nők és férfiak az oktatás keretében megértik, hogy milyen szerepet tölthetnek be a zöld gazdaság szociálisan és környezetileg felelős szereplőiként.

A fiatal romák komoly lehetőségekhez juthatnak a vállalkozási ismeretek elsajátításával. Az egyéni adottságokra és kreativitásra épülő oktatás fejleszti a résztvevők készségeit, növeli az önbizalmat, hozzájárul a munkaerő-piaci diszkriminációval szembeni ellenálló képesség fejlesztéséhez, és képessé teszi a roma fiatalokat arra, hogy támogassák családjaikat és közösségeiket marginalizált helyzetük leküzdésében. Mivel a vállalkozási ismeretek oktatásának középpontjában a sikeres jövedelemszerzést elősegítő gyakorlati tanácsadás áll, a képzés – amennyiben korai életszakaszban kerül bevezetésre – a roma fiatalok továbbtanulási kedvét is növelheti.

FŐBB KIHÍVÁSOK

Gyenge vállalkozói kultúra

A tervutasításos rendszerből a piacgazdaságba áttért országok esetében a vállalkozások viszonylag későn jelentek meg, és a vállalkozói kultúra sem fejlődött ki teljes mértékben. Ennek következtében sok fiatal bizalmatlan az új vállalkozások indításával kapcsolatban. A vállalkozási ismeretek oktatása általában nem képezi iskolai tanmenet részét az alap- vagy középfokú oktatásban, a felsőfokú oktatási intézményekben pedig csak kevés roma diák tanul a jelentős iskolai lemorzsolódás miatt.

A finanszírozáshoz való korlátozott hozzáférés

A hitelfelvétel fő akadálya az, hogy a fiatal vállalkozók és női vállalkozók általában nem rendelkeznek fedezettel. A közép- és kelet-európai országokban a mikro-finanszírozást biztosítók (amennyiben léteznek ilyenek) gyakran nem hajlandók roma közösségeket kiszolgálni.¹ A roma háztartások által igénybevett kölcsönök átlagösszege jóval alacsonyabb, mint a mikrofinanszírozás esetében meghatározott határérték (25 000 euró).² Egy közelmúltban végzett világbanki tanulmány szerint sok roma szeretne vállalkozóvá válni, de ezt jelentős pénzügyi nehézségek akadályozzák.³ Általában a számukra elérhető hitel egyetlen forrását a kisléptékű, gyakran kísérleti jellegű programok kínálják.⁴

Az üzleti ügyvitellel kapcsolatos ismeretek korlátozottsága

A korai iskolaelhagyók számára jelentős nehézséget okoz az a tény, hogy az új vállalkozások bejegyzéséhez és elindításához kapcsolódó jogi és adminisztratív folyamatok gyakran bonyolultak. A UNDP által Albánia egyes régióiban végzett igényfelmérés azt mutatta ki, hogy a legtöbb munkaképes korú roma – bár érdeklődést mutatott saját vállalkozás indításával kapcsolatban – nem volt tisztában az előtte álló bonyolult adminisztratív és pénzügyi teendőikkel.⁵

A szövetkezeti forma az egyéni vállalkozások alternatíváját jelenthetné. A közép-kelet-európai országokban a szövetkezeteket gyakran és hibásan az államszocializmus idejétmúlt maradványának tekintik. Alig ismerik a szövetkezeti működés elveit, vagy nincsenek tisztában azzal, hogy a szövetkezetek jelentős szerepet tölthetnek be a társadalmi kirekesztés és gazdasági marginalizáció megszüntetésében (lásd 1. Szövegdoboz). Ennek megfelelően a közép- és kelet-európai országokban élő fiatal romák gyakran nem rendelkeznek kellő ismeretekkel ahhoz, hogy megfontolják ennek az üzleti szervezeti formának az alkalmazását, vagy, hogy felvállalják a szükséges vezetői és menedzsment szerepeket.

1. Szövegdoboz: A szövetkezeti identitás hét elve

- Önkéntes és nyílt tagság
- A tagok általi demokratikus ellenőrzés
- A tagok gazdasági részvétele
- Autonómia és függetlenség
- Oktatás, képzés és információ-megosztás
- Együttműködés a szövetkezetek között
- A közösség problémái iránti érzékenység

Forrás: Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége honlapja: www.ica.coop

Az informális gazdaság túlsúlya

A fiatal roma vállalkozók általában az informális gazdaságban tevékenykednek rossz munkakörülmények, alacsony termelékenység, alacsony díjazás és rossz fejlődési és növekedési kilátások mellett. Továbbá, csak korlátozott hozzáféréssel rendelkeznek a képzéshez, a piaci információkhoz, a technológiához vagy a szociális hálózatokhoz. Közösségeik földrajzi szegregációja eredményeképpen az infrastruktúra gyakran gyenge, és nem, vagy csak alacsony színvonalon férnek hozzá a szolgáltatásokhoz. Mindez jelentősen gátolja a vállalkozói tevékenységet.

¹ A mikro-finanszírozási ágazatok egyenlőtlenül fejlődtek a jelentős roma népességgel rendelkező országokban. Bulgáriában, Magyarországon és Romániában a mikrohitelrendszerek viszonylag gyorsan fejlődtek, de így is elmaradnak a Szlovák Köztársaság és a Cseh Köztársaság gyakorlatától. Világbank: *Reducing vulnerability and promoting the self-employment of Roma in Eastern Europe through financial inclusion* [A romák sebezhetőségének csökkentése és önfoglalkoztatásának előmozdítása Kelet-Európában a pénzügyi integráció révén] (Washington, D.C., 2012), 40. old.

² A roma háztartások átlagban 1 672 euró (Románia) és 7 500 euró (Magyarország) közötti összegben vettek fel kölcsönöket. Világbank: *Reducing vulnerability*, op. cit., 41. old.

³ Világbank: *Being fair, faring better: Promoting equality of opportunity for marginalized Roma* [Tisztességesnek lenni, jobban haladni: A marginalizálódott romák esélyegyenlőségének előmozdítása] (Washington D.C., 2016.).

⁴ Világbank: *Reducing vulnerability*, op. cit., 56. old.

⁵ K. Hakaj: *Needs assessment of Roma and Egyptian individuals on employment and entrepreneurship in the regions of Korca, Berat, and Vlora* [A romák és balkáni egyiptomi egyének foglalkoztatási és vállalkozói igényeinek felmérése Korca, Berat és Vlora régiókban] (UNDP, nincs év).

MEGKÖZELÍTÉSEK ÉS JÓ GYAKORLATOK

A vállalkozói támogatás növelése

Elsősorban Délkelet-Európa országaiban a vállalkozásfejlesztés egyre inkább a politikai figyelem középpontjába kerül, mint a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának növelésére szolgáló lehetséges stratégia. A Roma Integrációs Évtized keretében kialakított nemzeti akciótervek ösztönzik az olyan támogató szolgáltatások biztosítását a roma vállalkozók és a jövedelemteremtő programok résztvevői számára, mint a vállalkozások vezetésével kapcsolatos képzés, üzleti terv kidolgozása, könyvelés, jogi eljárások és marketing. Szerbiában a romák helyzetének javítására irányuló kormánystratégia és Bulgáriában a nemzeti romastratégia a kis- és középvállalkozások fejlesztését tűzte ki célul a vállalkozói képzés, a mikrohitelhez való hozzáférés könnyítése, a családi vállalkozások támogatása és a formális gazdaságba való átmenet előmozdítása révén. A szerb terv emellett olyan célkitűzéseket is megfogalmaz, mint a romák, és elsősorban a hulladék-hasznosítás területén dolgozó romák, munkaügyi jogainak előmozdítása és egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférésének javítása.⁶

⁶ Szerbia kormánya: *Strategy for the improvement of the status of Roma in the Republic of Serbia* [Stratégia a romák helyzetének javítására a Szerb Köztársaságban] (Belgrád, 2010). Bulgária kormánya: *National Roma integration strategy of the Republic of Bulgaria* [A Bolgár Köztársaság nemzeti roma integrációs stratégiája] (2010-2020) (Tervezet).

© ILO / Austin Fast



Bár a fentiek fontos előrelépést jelentenek, a gyakorlatban nem megfelelő mértékű a haladás. Az Európai Bizottság 2014-ben a Nemzeti Roma Integrációs Stratégiák tagállamok általi megvalósításáról előterjesztett értékelő jelentésében a következőket állapította meg: „alig került kihasználásra az a lehetőség, amelynek révén munkahelyeket lehetne teremteni a romák számára az önfoglalkoztatás, a szociális vállalkozás és innovatív pénzügyi eszközök segítségével.”⁷

A roma fiatalok igényeinek figyelembevétele a vállalkozási ismeretek oktatása során

A vállalkozói ismeretek oktatását a roma közösségek számára bevezetni szándékozó kormányoknak felül kell vizsgálniuk a meglévő tananyagokat és eszközöket annak érdekében, hogy meghatározzák azokat, amelyeket a marginalizált közösségek igényeinek és körülményeinek megfelelően adaptálni lehet. Közép-Kelet-Európában különösképpen relevánsak a szövetkezetek felépítésével, működési elveivel és szociális vállalkozások szempontjából való megfelelőségükkel kapcsolatos ismertető anyagok. Az ILO Ismerd meg az üzleti világot elnevezésű programja (Know About Business Programme – KAB) hasznos forrás lehet (lásd 2. Szövegdoboz). A roma közösségek képzése érdekében a kormányoknak azonosítania kell a lehetséges partnereket a magán-szektorban és a civil társadalomban.

2. Szövegdoboz: ILO vállalkozási ismeretek oktatása és üzletfejlesztési képzés

Ismerd Meg az Üzleti Programot (KAB)

Az ILO program célja a vállalkozói kultúra megteremtése fiatal nők és férfiak körében az olyan készségek fejlesztésének ösztönzésével, mint a kezdeményezőkészség, kreativitás és kockázatvállalás. A program felismeri, hogy a vállalkozói készségek iskolai fejlesztése révén a fiatalok képessé válhatnak arra, hogy sikeresen pályázzanak az álláslehetőségekre, amennyiben a rendelkezésre álló munkahelyek száma kevés. A vállalkozásokba való korai bevezetés segíthet abban, hogy a fiatalok ne váljanak kényszervállalkozókká, hanem saját elhatározásból kezdjenek új vállalkozásokba. A KAB program célja a fiatalok ismereteinek bővítése a vállalkozási és önfoglalkoztatási lehetőségeket és kihívásokat illetően. A program segítségével a fiatalok megértik, hogy a vállalkozói készség milyen szerepet játszhat jövőjük alakulásában.

A KAB csomag az állami és magánszektorban működő, középfokú oktatási intézmények, szakképzési és műszaki képzési intézmények és felsőfokú intézmények tanárait és diákjait szólítja meg. A diákok átlag életkora 15-18 év. A tanári útmutatóból, hallgatói munkafüzetből és kilenc modulból álló csomag egy 120 órás képzési kurzus tananyagát tartalmazza. A részvételi megközelítésen alapuló oktatási módszerek kockázatvállalási szerepjátékokat, csapatmunkát és üzleti játékokat is magukban foglalnak. A diákok számára lehetőség nyílik a vállalkozói ismeretek elsajátítására az iskolai oktatás vagy egy szociális vállalat keretein belül.

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

Indítsd El és Fejleszd Saját Vállalkozásodat (Start and Improve Your Business – SIYB)

Az ILO SIYB programja a legnagyobb, mikro- és kisvállalkozásokat segítő globális vezetőképzési rendszer. Becslések szerint a program hatmillió gyakornokra terjed ki, és a 17 ezer képzőből, 200 vezetőképzőből és 2 500 partnerszervezetből álló hálózat folyamatosan növekszik. A programot több mint 100 országban vezették be. A program túlmutat a vállalkozói ismeretek oktatásán,

⁷ Európai Bizottság: Report on the implementation of the EU framework for national Roma integration strategies [A nemzeti roma integrációs stratégiák uniós keretrendszerének végrehajtásáról szóló jelentés] (Brüsszel, 2014), 5. old.

mivel lépésről lépésre oktatja a vállalkozásindítás gyakorlati ismereteit. A program céljai a következők:

A helyi üzleti fejlesztési szolgáltatók számára lehetővé tenni a vállalkozásindításra és fejlesztésre vonatkozó képzés hatékony és független végrehajtását.

A szolgáltatási szervezetekben folyó képzés segítségével lehetővé tenni a potenciális és meglévő kis-vállalkozók számára fenntartható vállalkozások indítását, növelni a meglévő vállalkozások hosszú távú fenntarthatóságát, és minőségi munkahelyeket teremteni mások számára a folyamat során.

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

Hitelek rendelkezésre állása

Közép-Európában a romák számára kisebb programok biztosítanak pénzügyi alapismereti képzéseket, illetve nyújtanak segítséget a bankszámlanyitáshoz és hitelfelvételhez. A 3. Szövegdoz egy, a hitelfelvételre és képzésre egyaránt irányuló program példáját ismerteti. Bár ezek a programok komoly ismereteket és tapasztalatokat halmoztak fel, még mindig nagyon korlátozott a kiterjedésük, illetve nem rendelkeznek kellő forrásokkal. Az ilyen típusú programok kiterjesztésével a kormányok szélesebb körben tehetnének hozzáférhetővé a hitellehetőségeket a romák és egyéb hátrányos helyzetű közösségek számára. Az egyik biztató lehetőség a nem-kormányzati szervezetek és a pénzügyi intézmények közötti együttműködés előmozdítása. Mivel az utóbbiak esetében általában nincs meg a kellő motiváció arra, hogy a roma közösségekre kiterjedő programokat vezessenek be, megoldást jelenthet, ha jó közösségi kapcsolatokkal rendelkező nem-kormányzati szervezeteket kérnek fel a bankok és közösségek közötti közvetítésre, amelynek révén a romák támogatást kaphatnak a bankszámlanyitás és a hitelkérelmek terén. Mindazonáltal, nem valószínű, hogy megfelelő ösztönzés nélkül a bankok és a nem-kormányzati szervezetek együttműködéseket alakítanak ki. A kormányok részvételi platformok kialakításával biztosíthatják a szükséges ösztönző erőt. A „Bank on San Francisco” kezdeményezés jó példája az ilyen együttműködésnek (ld. 4. Szövegdoz).

3. Szövegdoz: Hitelek biztosítása romák és más hátrányos helyzetű csoportok részére

Magyarországon a Polgár Alapítvány az Esélyekért a Raiffeisen Bankkal együttműködésben egy kétéves, kísérleti mikrohitel projektet indított Kiút Program néven (2010-2012). A program arra irányult, hogy a szegény, és elsősorban roma háztartások számára lehetővé tegye az önfoglalkoztatást mikrohitel segítségével. A cél 300 hitel felvétele volt 2012-ig. A program 2012-ben történt indításakor, a helyi programirodák kisebb, 3500 euró összeghatárig terjedő, fedezet nélküli kölcsönöket kínáltak a szegény közösségek potenciális vállalkozóinak 6 és 18 hónapos futamidővel. A hitelekhez 3-6 fős csoportok jutottak hozzá. A projekt a vállalkozások regisztrációjában is segített a vállalkozóknak. A projekt félidejében számos vállalkozás szembesült nehézségekkel, ami azt eredményezte, hogy a törlesztő részleteket nem, vagy csak késedelmesen tudták fizetni. A projektmenedzserek ekkor úgy döntöttek, hogy az ügyfelek kiválasztása során nagyobb körülményekkel foglalkozni, még akkor is, ha ennek eredményeképpen kevesebb projekt résztvevő kiválasztására kerül majd sor. Úgy döntöttek, hogy a hitel mellett tanácsadást és képzést is nyújtanak számukra formális kereteken belül. A változtatásokat követően a Kiút program több mint 100 hitellehetőséget realizált, és magasabb törlesztési rátákat eredményezett.

Forrás: R. Petra és V. Balázs: *Evaluation of Hungarian microfinance program: Kiút program executive summary* [A magyar mikrohitelzési program értékelése: Kiút program vezetői összefoglalás], Dec. (Budapest, Budapest Institute for Policy Analysis, 2011).

4. Szövegdoz: A pénzügyi integráció fejlesztése: „Bank on San Francisco”

A „Bank on San Francisco” projekt célja az volt, hogy a körülbelül 50 000 lakosú város 10 000 bankszámla nélküli polgára számára elérhetővé tegye az általános pénzügyi szolgáltatásokat. A projekt különböző kormányzati ügynökségek, a polgármesteri hivatal, San Francisco városának és megyéjének kincstára, a San Francisco-i Szövetségi Jegybank és az EARN (Earned Assets Resource Network) elnevezésű helyi nem-kormányzati szervezet együttműködésére épült.

- ➔ Az együttműködés során egy olyan alapvető, kezdő bankszámla konstrukciót alakítottak ki, amelyet a projektben résztvevő összes pénzügyi intézmény köteles volt bevezetni;
- ➔ A célcsoportban tudatosították a bankszámlával való rendelkezés előnyeit, és arra ösztönözték őket, hogy nyissanak számlát; valamint
- ➔ Az alapszintű pénzügyi oktatást elérhetőbbé tették az alacsony jövedelmű városi lakosok számára.

Forrás: Open Society Foundations. 2012. *Financial Inclusion for the Roma: Banking as a Key to Social Progress* [A romák pénzügyi integrációja: A bankolás, mint a társadalmi előrehaladás kulcsa]. Open Society Roma Initiatives Policy Brief. Elérhető: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/roma-financial-inclusion-20120321.pdf>

Integrált támogatási csomagok kialakítása

A roma közösségeket sújtó kirekesztés mértéke szükségessé teszi a foglalkoztatás előmozdításának átfogó és integrált megközelítési módját, egy olyan megközelítési módot, amely nem csak a hitelekhez való hozzáférést, de a vállalkozói ismeretek oktatását, a mentorálást, a piaci értékelésben való támogatást és még a második esélyként nyújtott oktatást is lehetővé teszi azok számára, akik korán elhagyták az iskolapadot. A közép-kelet-európai országokban egyre inkább felismerik az ilyen integrált támogatásra való igényt. Az 5. Szövegdoz az integrált támogatás egyik példáját ismerteti, ami Romániában, egy szövetkezeti hálózat keretén belül valósult meg.

5. Szövegdoz: Integrált vállalkozói támogatás a szövetkezetek és kisiparosok hálózata révén: Meștешukar ButiQ (MBQ), Románia

A Meștешukar ButiQ (MBQ) projekt egy, a hagyományos roma mesterségek támogatására irányuló romániai kezdeményezés, amelynek során a hagyományos termékeket és tárgyakat a kortárs design segítségével élesztik újra. A kezdeményezés a Romano Chir elnevezésű projekt részeként indult, amely számos roma kézműves szövetkezetet alapított a hagyományos roma mesterségek újraélesztése érdekében. Az első lépést követően, az MBQ új márkákat hozott létre, új termékfejlesztési eljárásokat dolgozott ki, és segítséget nyújtott az értékesítés, a reklámtevékenységek és a terjesztés területén.

A roma kézművesek, formatervezők, aktivisták és üzleti szakértők együttműködésére épülő kezde-

ményezés védi a romák kulturális örökségét, új munkahelyeket hoz létre a roma közösségekben és támogatja az új, minőségi kézműves termékek piacra jutását. Jelenleg több mint 20 férfi és nő kézműves vesz részt a több mint 10 szövetkezet/műhely hálózatában. Emellett, az MBQ négy boltot (egy online, egy bukaresti és két mobil üzletet), egy formatervező műhelyt, két varrodai és szabászati műhelyt és egy roma éttermet is üzemeltet.

A termelési gyakorlatok megosztása, és a nemzeti és nemzetközi formatervezők között, az új termékek fejlesztése során megvalósuló együttműködés biztosítja azt, hogy az MBQ termékek magas hozzáadott értékkel rendelkezzenek, kiváló minőségűek, vonzóak és versenyképesek legyenek, és mindezek révén a termelők magasabb profitot érhetnek el. A kézművesek hagyományos technikákat alkalmaznak, és a roma kulturális hagyományokra támaszkodnak, amelynek eredményeképpen minden egyes termék eredeti és egyedülálló lesz. Az összes termék az MBQ 100 elnevezésű, limitált portfólió részét képezi. A kínálatot rendszeresen frissítik az eladási adatok és a vásárlói visszajelzések alapján.

A program keretén belül prioritásnak számít az állásbiztonság és a méltányos bérezés biztosítása, illetve az MBQ jövedelemtermelő képességeit is folyamatosan fejlesztik. A hálózat fejlesztése érdekében aktívan keresik a finanszírozási lehetőségeket a termékek innovatív promóciója, kapacitásfejlesztés, szakmai támogatás, és eszközökbe, felszerelésekbe és egyéb szükséges forrásokba való befektetések révén.

A hátrányos helyzetű csoportok és a társadalom közötti közvetlen kommunikáció és együttműködés ösztönzésével a vállalkozók, a vásárlók vagy a roma hagyományokat bemutató média segítségével az MBQ gyarapítja a kulturális sokszínűséget és hozzájárul az előítéletek és hátrányos megkülönböztetések nélküli társadalom megteremtéséhez.

A projektet romák kezdeményezték és különböző korcsoportokhoz tartozó roma nők és férfiak tartoznak a célcsoportba. A fiatal romákat arra ösztönzik, hogy ragaszkodjanak szüleik hagyományos mesterségeihez, illetve egyéb üzleti területekre is bevonják, például bolti eladóként vagy termelési koordinátorokként foglalkoztatják őket.

Alexandra Dinu (Romano ButiQ), mbq.ro

Mentorálás

A mentorálás révén a fiatal vállalkozók üzleti tanácsokat, személyes segítséget és bátorítást kapnak. A mentorálás segít a fiatalok motiválásában, támogatja őket a felmerülő kihívások kezelésében és erősíti közösségi kapcsolataikat. A fiatal vállalkozásokat támogató mentorálási programok száma világszerte folyamatosan emelkedik. A kanadai Futurpreneur elnevezésű program például az önkéntes mentorokat kapcsolja össze a fiatal üzletemberekkel.⁸ Egy másik példa, a MicroMentor olyan ingyenes szociális hálózat, amely lehetővé teszi a fiatal vállalkozók és az önkéntes üzleti mentorok számára a kapcsolatfelvételt.⁹ Az ilyen gyakorlatok és hálózatok felbecsülhetetlen értékű segítséget jelentenek a fiatal roma nők és férfiak számára.

A női vállalkozások támogatása

A hátrányos közösségekből származó nők csoportjának nagy szüksége van képzésre a szakmai és műszaki területeken. Előnyükre szolgálhat, ha támogatást kapnak az olyan üzleti elképzeléseik megvalósításában, amelyek nem a hagyományos női foglalkozásokhoz, mint például a főzéshez, varráshoz vagy fodrászathoz

⁸ Junior Achievement: *Junior Achievement programok* (nincs év).

⁹ MicroMentor. *Honlap* (nincs év).

kapcsolódnak, mivel ezeken a területeken gyakran telített a piac és csak kevés lehetőség van a megfelelő jövedelem elérésére.¹⁰

Számos európai ország vezetett be roma női vállalkozásokat támogató intézkedéseket. Például a közel-múlt egyik kezdeményezése, a „Romona” projekt, üzleti inkubátorok létesítésével támogatja a szövetkezeteknél vagy vállalkozóként dolgozó helybéli nőket Kuršaneben, Horvátországban.¹¹

A Női Vállalkozások Támogatása elnevezésű programja révén az ILO támogatja a női vállalkozókat és növeli a hátrányos helyzetű nők kapacitását vállalkozásaik bővítése és fenntartása érdekében. Az ilyen tapasztalatokra a roma nők esetében is építeni lehet.

A vállalkozói környezet megteremtése

A romák és egyéb hátrányos helyzetű csoportok vállalkozásösztönzését célul kitűző kormányoknak makroszinten is erőfeszítéseket kell tenniük a támogató környezet megteremtése érdekében. Három területen van szükség intézkedésekre: az informális vállalatok formálissá tételének támogatása, helyi gazdaságfejlesztési projektek kezdeményezése hátrányos helyzetű közösségekben és innovatív, környezetvédelmi szempontból megfelelő (zöld) termékek és szolgáltatások fejlesztése terén.

A formalizáció támogatása

A roma vállalkozások többsége az informális gazdaságban működik, ami korlátozza lehetőségeiket a növekedésre, a jövedelmek növelésére, a munkakörülmények javítására és a kockázatok csökkentésére. Az informalitás megfosztja a helyi és nemzeti gazdaságot az adóbevételektől, amelyeket a szociális védelmi rendszer és a közjavak biztosításával újra lehetne osztani. Latin-Amerikában néhány kormány az informalitást jelentős mértékben csökkenteni tudta olyan intézkedések révén, mint a vállalkozások progresszív adóztatása, a társadalombiztosítási hozzájárulások csökkentése, a megfelelő minimálbérek meghatározása és a szabályozás reformja az egyes csoportok munkajogi lefedettségében mutatkozó különbségek megszüntetése érdekében, valamint a szociális védelem kiterjesztése a legszegényebb családokra. Délkelet-Európában, a volt Jugoszláv Köztársaság Macedóniában a 2014-2020 Roma Stratégia a közelmúltban elismerte a formalizáció támogatásának fontosságát. Ez a dokumentum számos olyan kezdeményezést tartalmaz, amellyel ösztönözni lehet az informalitásból való átmenetet, beleértve a vállalatok minimális vagy progresszív adóztatását, az ösztönző támogatásokat, a kötelezettségek ütemezett ellentételezését és a regisztráció fokozatos bevezetését. A korábbi években felhalmozott jelentős tapasztalatok átadása érdekében az ILO 2015-ben új nemzetközi eszközt fogadott el az informalitásból való átmenettel kapcsolatban (lásd 6. Szövegdoz).

6. Szövegdoz: Az ILO 2015. évi, 204. sz. Ajánlása az informális gazdaságból a formális gazdaságba való átmenetről

Jelenleg az informális gazdaság foglalkoztatja a világ munkaerőjének több mint felét, és az ide tartozó vállalkozások több mint 90 százaléka kis- vagy középvállalat. A rengeteg mikrovállalkozás ugyanakkor nem jelenik meg ebben az adatban. Több millió ember nem rendelkezik munkahelyi jogokkal, megfelelő szociális védelemmel, rossz munkakörülmények között dolgozik, csak szerény jövedelemre tesz szert, és alacsony termelékenységű, rossz minőségű munkát végez.

¹⁰ ILO, Women's Entrepreneurship Development (WED): *The effectiveness of entrepreneurship development interventions for women entrepreneurs* [A vállalkozásfejlesztési intézkedések hatékonysága női vállalkozók esetében] (Genf, 2014).

¹¹ UNDP: "Roma communities find employment through cooperatives" [A roma közösségek szövetkezetekben találnak foglalkoztatást] 2014. február 14.

E kihívásra reagálva az ILO részes felei a 2015. évi Nemzetközi Munkaügyi Konferencián megvittattak és elfogadtak egy, a méltányos munkába való átmenettel kapcsolatban útmutatást adó új munkaügyi normát. Az ajánlás hangsúlyozza, hogy szükség van az informális gazdaságból formális gazdaságba való átmenet lehetőségének megteremtésére, a formális gazdaságban működő vállalkozások és méltányos munkahelyek előmozdítására és a formális munkahelyek informálissá válásának elkerülésére.

Számos szakpolitikai területen átfogó megközelítésre van szükség. E szakpolitikai területek a következők:

- jogi és politikai keretek;
- foglalkoztatáspolitikák;
- jogok és szociális védelem;
- ösztönzők, a munkaügyi normák tiszteletben tartása és végrehajtása;
- az egyesülés szabadsága, társadalmi párbeszéd és a munkavállalói és munkáltatói szervezetek szerepe; valamint
- adatgyűjtés és monitoring.

Az ajánlás részleteivel kapcsolatban lásd:

■ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

A helyi gazdaságfejlesztés (LED) támogatása a marginalizált közösségekben

A kormányok a helyi gazdaságfejlesztési projektek alkalmazásával kivitelezhetőbbé tehetik a vállalkozások indítását a marginalizált közösségekben. Az új infrastruktúrák és szolgáltatások kialakításával a LED segít a marginalizált közösségeket összekötni a regionális és nemzeti gazdasággal. A LED ösztönzi az egy adott terület magán és állami szereplői között létrejövő partnerségeket, amelyek révén lehetővé válik a fejlesztési stratégiák közös tervezése és végrehajtása. A LED segítségével – amennyiben azt egy befogadó növekedési környezetben hajtják végre – a marginalizált közösségek a fejlesztési folyamat aktív részeseivé tudnak válni. Az ifjúsági szervezetek részvételének biztosítása a fiatalok társadalmi befogadásának és demokratikus fejlesztésének eszköze lehet.

Ugyanakkor, a LED folyamatok kihívásokkal is szembesülnek. A helyi hatóságok gyakran nem tudják pontosan, hogy hogyan vonhatnak be a roma közösségeket, és összekeverhetik az asszimilációt az integrációval. A roma és nem roma vezetők egyaránt korlátozott kapacitásokkal rendelkeznek egy koherens stratégia kialakítására és végrehajtására. Az olyan közösségekben, ahol az előítéletek és a szegregáció mélyen gyökeres, az együttműködés és termelékenység előmozdítása komoly kihívást jelent. Ezeknek az akadályoknak a leküzdésében a civil társadalmi szervezetek segíthetnek (lásd 7. Szövegdoboz).

7. Szövegdoboz: LED az organikus mezőgazdaság révén Magyarországon:

Pro Lecsó program

A Pro Lecsó program egy közösségi, organikus mezőgazdasági program roma és nem roma emberek számára a hátrányos helyzetű mezőgazdasági területeken. A programot a Pillangó Komplex Térségi Fejlesztések Egyesület kezdeményezte és indította el. A programot 2012 óta ugyanaz a nem-kormányzati szervezet valósítja meg. Ez az alulról jövő kezdeményezés a mezőgaz-

dasági szegénység megszüntetésére irányul Magyarország hátrányos helyzetű régióiban, ahol jellemző az alacsony iskolázottsági szint, a magas munkanélküliség, az infrastrukturális és a fejlesztési kapacitások hiánya és a roma népesség gyakori szegregációja. A kezdeményezés problémamegoldó megközelítési módra és olyan átfogó metodikára épül, amely a különböző fejlesztési igényeket kívánja kielégíteni, beleértve a szegénység csökkentését, a gazdasági tevékenységet, a fenntartható vidékfejlesztést, az emberi erőforrás-fejlesztést és a roma és nem roma emberek integrációját.

A program közösségi és egyéni kertek kialakítását ösztönzi, amelyek nem csak termelési helyként, de felelősségvállalást erősítő helyszíneként is szolgálnak. A projekt beindítása után a résztvevők és a közösségek megélhetéshez jutnak, és ez növeli a résztvevők motivációját és tanulási képességeit. A programban nagy hangsúlyt fektetnek a közösségi tudat erősítésére, a felelősségvállalás növelésére, a tapasztalaton alapuló tanulásra és a kortársoktatásra.

A végrehajtás első éveiben során bebizonyosodott, hogy az elképzelés működik, és a program jó benyomást tett az érdekelt felekre a régióban. A résztvevő támogató megközelítési mód nem csak a falusi lakosság, de a helyi döntéshozók (pl. polgármesterek) körében is jól működött, és lehetővé tette a partnerségek kialakítását, valamint az együttműködés erősítését a Pro Lecsó faluhálózaton belül. Jelenleg (2016-ban) a program Észak-Magyarország 8 falujában működik.

Közép- és hosszú távon a Pillangó Fejlesztések célja, hogy a programtevékenységek kiterjesztése érdekében bevezessék a Pro Lecsó zöldségek organikus származását igazoló Pro Lecsó márkát és, hogy kis, üzleti jellegű szociális projekteket hozzanak létre. A program célja, hogy résztvevői és politikai szinten növelje az ismereteket a fenntartható fejlődés, a szegénység csökkentése és a roma integráció közötti kapcsolódásokról.

Kassai Melinda, Pillangó Fejlesztés (Pro-Cserehát Egyesület)¹²

A zöld vállalkozások támogatása

Közép-Kelet-Európában a zöld technológiába történő befektetések mértéke még mindig túl alacsony ahhoz, hogy jelentős hatást tudjon gyakorolni a munkanélküliségre és az alulfoglalkoztatottságra. Sőt, a zöld munkahelyeket bővítő intézkedések általában nem irányulnak romákra, fiatalokra vagy nőkre. Így olyan jól tervezett intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a romák, és elsősorban a fiatal roma munkaerő-piaci belépők is részesüljenek az új „zöld galléros” képzési és készségfejlesztési programok előnyeiből. Az alacsony szakképzettséggel rendelkező foglalkoztatottak és azok a munkavállalók, akik már szembesültek a munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetéssel, rosszul teljesítenek az új munkahelyekért folyó versenyben. A zöld készségek oktatása, a produktív forrásokhoz való kedvezményezett hozzáférés biztosítása, valamint az aktív munkaerő-piaci politikák és a zöld vállalkozási lehetőségek kiterjesztése révén a fiatal romák jelentősebb szerepet tölthetnek be a zöld átalakítás folyamatában.

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

8. Szövegdoboz: A zöld vállalkozások fejlesztésére irányuló kezdeményezések Brazíliában

Hulladékkezelési szövetkezetek

A világ legnagyobb nemzeti hulladékgyűjtő mozgalma Brazíliában van. Az elmúlt évtized során a brazil kormány számos szakpolitikai intézkedést léptetett életbe, beleértve a hulladékgyűjtők jogi elismerését, a vállalkozásfejlesztést, önkormányzati szerződéseket és létesítményeket (hulladékválogató telepek), modern újrahasznosítási módszereket, készségfejlesztést, munkaegészségügyi és biztonsági intézkedéseket, valamint a gyermekmunka megelőzését szolgáló stratégiákat. Ezek az intézkedések, valamint a hulladékgyűjtők önszerveződése jelentős javulást eredményeztek az újrafeldolgozás hatékonyságában, a munkakörülményekben és a jövedelmekben. A mozgalom 60 000 tagjának jövedelme 3-5-szöröse a nem szervezett hulladékgyűjtőkének.

Források: Brazília: S.M. Dias: Overview of the legal framework for inclusion of informal recyclers in solid waste management in Brazil [A szilárd hulladékgazdálkodásban dolgozó informális újrahasznosítók társadalmi bevonására vonatkozó jogi keretek áttekintése Brazíliában], 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 [A szilárd hulladékgazdálkodásban működő informális újrahasznosító ágazat integrációja Brazíliában], GTZ, 2008.

Közép- és Kelet-Európában a zöld növekedési befektetések szempontjából különösen fontos ágazatnak számít a mezőgazdaság, az építőipar, az energiaipar és a hulladékgazdálkodás. A világ legnagyobb foglalkoztatója, a mezőgazdaság egyben az egyik legnagyobb szennyező és üvegházhatású gáz kibocsátó ágazat is. Ugyanakkor, ha figyelembe vesszük a társadalmi-gazdasági marginalizáció jelenlegi szintjeit, akkor valószínűsíthetjük azt, hogy a fenti ágazatokban a roma közösségek vállalkozási tevékenységének támogatása érdekében a fiatal romáknak valószínűleg kedvezményezett hozzáférést kell biztosítani az olyan termelőeszközökhöz, mint a hitel, technológia, piacra jutási támogatás, valamint képzési lehetőségek speciális technikai zöldkézségek és üzleti készségek területén. Ahogy azt a fentiekben kifejtettük, a kedvező környezet megteremtése a szövetkezetek esetében is fontos, mert a szociális gazdaság fontos szerepet tölthet be a társadalmi befogadás és a formális foglalkoztatásba vezető igazságos zöld átmenet biztosításában.

© ILO / Csaba Csóka



AJÁNLÁSOK

A fiatal roma nők és férfiak vállalkozása útjában álló számos akadály miatt a kormányoknak olyan integrált támogatási csomagokat kell kialakítaniuk, amelyek a következőket ötvözik:

Vállalkozásfejlesztés, képzés és támogatás

- A magánszektorban és a civil szervezetek körében meg kell határozni azokat a partnereket, amelyek megfelelő módon tudják megszólítani a roma közösségeket, és partnerségeket tudnak kialakítani velük a vállalkozások fejlesztése érdekében információterjesztés, képzés és a fiatal romák mentorálása révén.
- A meglévő vállalkozásfejlesztési programok keretén belül biztosítsanak helyet a romáknak – így a fiatal roma nőknek –, illetve hozzanak létre egy roma alkomponenst. Ugyanakkor, a vállalkozásfejlesztést a roma-specifikus kezdeményezések kulcskomponenseként kell kezelni.
- A vállalkozásokkal kapcsolatos képzési anyagokat kell kidolgozni, illetve a jelenleg rendelkezésre álló dokumentumokat adaptálni kell az olyan ILO források referenciapontként való felhasználásával, mint az *Indítsd el és Fejleszd Saját Vállalkozásodat*. A folyamat végrehajtása érdekében szükség van a roma vállalkozók hozzájárulására, illetve arra, hogy a képzési anyagokat először a roma résztvevőkön teszteljék.
- Hangsúlyt kell helyezni a zöld technológiai fejlesztésekre, így a hulladékgazdálkodás modernizálására is.
- A szövetkezeteket a következő tevékenységek révén kell támogatni: a szövetkezeti célokkal, struktúrákkal és tevékenységekkel kapcsolatos ismertetek terjesztése, sikeres és jó példák gyűjtése és ismertetése, és a szövetkezeti tagok megbízása az érdeklődő roma fiatalok és csoportok mentorálására.

Hitelhez jutás

- A vállalkozói képzés alapvető elemévé kell tenni a pénzügyi alapismeretek oktatását, amelynek keretén belül világossá kell tenni a visszatérítendő pénzügyi támogatás és a vissza nem térítendő támogatás közötti különbséget.
- A romák és más, pénzügyi szempontból marginalizált csoportok számára biztosítani kell a hitelekhez való hozzáférést sikeres mikrohitel programok és kísérleti projektek kiterjesztése révén. A stratégiák a következőket foglalják magukba:
 - Pénzügyi intézmények közötti partnerségek előmozdítása a roma közösségek megszólítása érdekében;
 - Ösztönzők (támogatások, adójóváírás, pozitív társadalmi elismertség) és a hitelek rendelkezésre állását biztosító szabályozási követelmények, amelyek arra ösztönzik a szolgáltatókat, hogy pénzügyi termékekkel a roma közösségekben is megjelenjenek.
- A legveszélyeztetettebb csoportok esetében fontolóra kell venni az olyan fokozatos megközelítési módot, amely a pénzügyi alapismeretekkel és megtakarításokkal kapcsolatos kezdeti képzést követően hozzáférést biztosít a hitelfelvételhez.

A vállalkozási ismeretek oktatásával és fejlesztésével kapcsolatos források, beleértve a szövetkezeteket

ILO (2014) Indítsd el és Fejleszd Saját Vállalkozásodat (SIYB) Végrehajtási útmutató

Ez a gyakorlati eszköz a SIYB tevékenységek nemzeti szintű végrehajtását támogatja. Lépésről lépésre útmutatást ad az olyan területeken, mint a piacok értékelése a SIYB szempontjából, a partnerszervezetek kiválasztása, trénerek és vezető trénerek felkészítése, anyagok hozzáférhetővé tétele és adaptálása, monitoring, értékelés és fenntarthatóság.

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

ILO (2007) Biz-up: Önfoglalkoztatási készségek fiataloknak – Felhasználói útmutató

Ez az útmutató a foglalkoztatási tanácsadókat és szakembereket támogatja azokra a szemináriumokra való felkészülésük során, amelyeknek célja a vállalkozás indításával kapcsolatos alapfogalmak jobb megértetése a fiatal emberekkel. E rövid felkészítő képzés segítségével a fiatalok képessé válnak arra, hogy megalapozott döntéseket hozzanak jövőbeni foglalkoztatásukkal kapcsolatban, és hogy eldöntsék, hogy az önfoglalkoztatás elérhető karrierlehetőség-e számukra. Ebben az esetben javasolt, hogy egy átfogó, vállalkozói ismeretekről szóló képzésben is részt vegyenek.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_119346.pdf

ILO Üzleti ismeretek

A vállalkozási ismeretekről szóló képzési csomagot 56 országra terjesztették ki. A csomag 10 modulból áll, amelyek körébe tartozik a készségek oktatása, vállalkozói ismeretek, társadalmi nemek, környezet iránti felelősség, szövetkezetek, fogyatékoság és szociális vállalkozások. A csomag középiskolai tanároknak, szakképzési és műszaki iskolák képzőinek és egyetemi oktatóknak szól.

www.knowaboutbusiness.org, www.ilo.org/seed

ILO Előrelépés: Nemek közötti egyenlőség és vállalkozás együtt

Ez a képzési eszköz az alacsony jövedelmű nők vállalkozóvá válását segíti. Gyakorlati információkat ad a jövedelmet biztosító tevékenységekről és fejleszti a nők üzleti és vezetői készségeit.

ILO (2012) My.Coop

A My.Coop a mezőgazdasági szövetkezetek vezetésével kapcsolatos képzési program és csomag. A képzési csomag négy modulból, tanári kézikönyvből és egy mobil tanulási eszköztárból áll. További online tanulási felület is rendelkezésre áll (www.agriculture-my.coop), amelynek segítségével a felhasználók, az oktatók és a My.COOP partnerek hálózatokat építhetnek és forrásokat oszthatnak meg.

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

A zöld gazdasággal kapcsolatos források

ILO (2011) Zöld munkahelyekhez szükséges készségek: Globális áttekintés

Ez a kötet 21 iparilag fejlett, átmeneti és fejlődő ország tapasztalatait mutatja be a zöldebb gazdaság új igényeinek teljesítése érdekében végrehajtott képzési reformok területén. A jelentés azt ajánlja az országoknak, hogy a társadalmi párbeszédre, a minisztériumok közötti koordinációra és a munkáltatók és a képzési szolgáltatók között együttműködésre alapuló stratégiákat hozzanak létre.

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

ILO (2012) BEL (Built Environment and Labour – Épített környezet és munka): Projektek és tanulmányok kidolgozása az épített környezet ágazatainak zöldebbé tétele során felmerülő munkaügyi kérdésekkel kapcsolatban

Ez a kézikönyv a zöld építőiparban és épített környezetben dolgozó munkavállalók számára ad iránymutatásokat elsősorban a munkakörülményekkel, foglalkozás-egészségügyi és biztonsági kérdésekkel és készségekkel kapcsolatban. A kötet releváns háttéradatokat szolgáltat a tanulmányok és projektek előkészítéséhez, és emellett egy lépésenkénti útmutatóval segíti az ilyen kezdeményezések kialakítását.

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

ILO (2015) Méltányos munka, klímaváltozás és fenntartható gazdaság

Ez a jelentés a fenntartható és alacsony szénkibocsátású gazdaság létrehozásával kapcsolatos kihívásokat és lehetőségeket tárgyalja. A jelentés azzal érvel, hogy a zöld munkahelyek a gazdaság hajtóerejévé válhatnak, és hangsúlyozza a kormányok, a munkavállalók és a munkáltatók szerepét a változás előmozdításában. A könyvben megtalálhatóak a munka világára vonatkozó, a klímaváltozás kezelésére és a környezeti fenntarthatóság elérése érdekében megfogalmazott megoldási javaslatok a politikai döntéshozók és gyakorlati szakemberek számára.

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

ILO (2015) Nemek közötti egyenlőség és zöld munkahelyek

Ez a szakpolitikai jelentés azt tárgyalja, hogy a nemek közötti egyenlőség miként válhat a zöld gazdasági stratégiák integráns részévé, és hogy hogyan lehet biztosítani a nők és férfiak számára az egyenlő hozzáférést a méltányos zöld munkahelyekhez. A jelentés politikai döntéshozóknak, szociális partnereknek, illetve a zöld munkahelyek kialakításával foglalkozó gyakorlati szakembereknek szól.

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

ILO (2015) A fenntartható fejlődéssel, méltányos munkával és zöld munkahelyekkel kapcsolatban tartott háromoldalú szakértői találkozó eredményei (Genf) GB.325/POL/3

Ez a dokumentum azokat az elfogadott iránymutatásokat tartalmazza, amelyek a környezetileg fenntartható gazdaságokba és társadalmakba történő, mindenki számára igazságos átmenetet kívánják előmozdítani. A kötet a szakértők nyomon követési javaslatait is ismerteti.

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

ILO és UNEP (2012) A fenntartható fejlődés irányába mutató törekvések: A méltányos munka és a társadalmi befogadás lehetőségei a zöld gazdaságban

Ez a közös ILO/UNEP tanulmány bemutatja, hogy a zöld gazdaság – a megfelelő szakpolitikai intézkedésekkel párosulva – több és jobb munkahelyet teremthet, az embereket kiemelheti a szegénységből és előmozdíthatja a társadalmi befogadást. A tanulmány arra is rámutat, hogy a foglalkoztatást és a társadalmi befogadást minden egyes fenntartható fejlődési stratégia integráns részévé kell tenni.

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

OECD, Szakpolitikai opciók eszköztára a befogadó zöld növekedés támogatása érdekében

Ez a forrás áttekintést ad néhány olyan alapvető eszközről (például szakpolitikai eszközök, metodikák és megközelítések), amelyek a zöld és befogadó növekedéssel kapcsolatban felmerülő kihívások kezelésével foglalkoznak. A kötet az ajánlott eszközök rövid technikai leírását és a további forráslehetőségeket tartalmazza.

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

A társadalmilag felelős finanszírozással és a helyi gazdasági fejlődéssel kapcsolatos források**Tegyünk Működőképessé a Mikrofinanszírozást (Making Microfinance Work – MMW)**

Ez a kiemelt képzési program, amelyet az ILO Társadalmilag Felelős Finanszírozási Programja és a Nemzetközi Képzési Központ közösen hozott létre, bankok, mikrofinanszírozással foglalkozó intézmények és hitel-szövetkezetek közép- és felsővezetőinek szól. A program célja elősegíteni, hogy a vezetők több kisvállalkozásnak nyújthassanak pénzügyi és bizonyos esetekben nem pénzügyi jellegű szolgáltatásokat. A program 2005-ben történt bevezetése óta 500-nál több pénzügyi szolgáltató több mint 2000 képviselője vett részt az MMV képzésben. A visszacsatolások alapján a résztvevők nagyon elégedettek voltak a képzés tartalmával és a tanulási metodikák hatékonyságával. A nyolc nyelven elérhető program végrehajtására több mint 100 képesített képző áll rendelkezésre.

ILO 2015, Képzési kézikönyvek a pénzügyi oktatásról

Ez a kézikönyv sorozat a munkavállalók, családok, fiatalok és sérülékeny háztartások pénzügyi oktatásáról és a szakszervezeti kapacitásról szól. A kézikönyvek lehetővé teszik a kapacitásfejlesztést a pénzügyek, a kölcsönök kezelése és a háztartási és vállalati finanszírozás területén, amelyek kivétel nélkül a pénzügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés előfeltételei.

■ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_396578.pdf

ILO Képzési program: A munkavállalók pénzügyi integrációja

Ez a képzési eszköztár a tagjaik pénzügyi integrációjának fejlesztésében érdekelt munkavállalói szervezeteknek szól. A program célja biztosítani, hogy a pénzügyi intézmények tartsák tiszteletben és mozdítsák elő a méltányos munkát. Az eszköztár hosszú távú célkitűzése a munkavállalók pénzügyi integrációjának elősegítése, amely várhatóan nagyobb jövedelmekhez, jobb kockázatkezeléshez és esetlegesen az informális munkavállalók formalizációjához vezet majd. Az eszköztár további célja, hogy felkészítse a szakszervezeteket arra, hogy további, pénzügyi előnyökhöz vezető szolgáltatásokat nyújtsanak a jelenlegi és potenciális szakszervezeti tagok részére. A finanszírozási lehetőségekhez való hozzáférés elősegítése történhet közvetlenül a szakszervezeteken keresztül, vagy a pénzügyi intézményekkel való együttműködésben.

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

ILO (2006) Helyi fejlesztés és méltányos munka eszköztár

Ez az eszköztár a helyi fejlesztéseken dolgozó tervezőknek és gyakorlati szakembereknek kíván eszközöket biztosítani annak érdekében, hogy a méltányos munka megközelítési mód integrált alkalmazásával elő tudják mozdítani a LED programokat. A kötet olyan gyakorlati és könnyen használható eszközöket ismertet, amelyek segítségével a helyi tervezők, döntéshozók és gyakorlati szakemberek hatékonyabban tudják végrehajtani a LED-del kapcsolatos tevékenységeiket. A források a Fülöp-szigetek és más országok helyi fejlesztési ismeretein és gyakorlatain alapulnak. Az eszköztár hozzáadott értéket kíván nyújtani a jelenlegi tervezési keretekhez, elsősorban a helyi szinteken azáltal, hogy olyan kulcsproblémákkal foglalkozik, amelyekkel a helyi döntéshozók, önkormányzatok, közösségek és szervezeteik gyakran szembesülnek.

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

Európai párbeszéd együttműködésben a Kelet-Angliai Cigány Tanáccsal (2005) A roma integráció elősegítése helyi szinten: Gyakorlati útmutató nem-kormányzati szervezeteknek és állami hatóságoknak

Ez a kézikönyv gyakorlati útmutatást ad az állami hatóságoknak és nem-kormányzati szervezeteknek a romák helyi szintű integrációjára irányuló módszerekkel kapcsolatban Európában, és elsősorban Közép- és Kelet-Európában. A kézikönyv a Romák Jogai és Igazságszolgáltatáshoz Való Hozzáférése Európában Program tapasztalatai alapján négy főbb területet ölel át: a kisebbségek felelős helyzetbe hozása, partnerségek kialakítása, integrált helyi stratégiák fejlesztése és végrehajtása és az intézményes változás főáramban való kezelése.

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

Világbank (2014) Kézikönyv a romák életkörülményeinek javítására

A kézikönyv célja a hátrányos helyzetű romák életkörülményeit javító hatékony, helyi szintű intézkedések előkészítésének és végrehajtásának támogatása európai, nemzeti vagy helyi források felhasználásával.

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

7 SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS TÁRSADALMI PÁRBESZÉD A ROMA FIATALOK FOGLALKOZTATÁSÁRÓL





© ILO / Peter Winzheim

HETEDIK FEJEZET ÁTTEKINTÉS

A szakszervezetek és munkáltatói szervezetek tisztségviselőinek helyzete lehetővé teszi számukra a társadalmi igazságosság előmozdítását a roma népesség érdekében. Ezt a célkitűzést akkor érhetik el, ha szoros kapcsolatban állnak tagjaikkal, egymással, a kormányokkal, a civil társadalmi szervezetekkel és az emberekkel általában. A nemzetközi tapasztalatok alapján elmondható, hogy léteznek olyan munkáltatói szervezetek, amelyek pozitív diszkriminációt alkalmazva romákat vesznek fel munkavállalóik körébe, és képzést, gyakornoki és mentori programokat kínálnak számukra. Vannak olyan szakszervezetek, amelyek munkahelyeket világítottak át a rejtett diszkrimináció feltárása érdekében, és nyilvános kampányokat hajtottak végre a pejoratív, romákat sújtó sztereotípiák megszüntetése érdekében. Ha megvan a politikai akarat, a szociális partnerek befolyással tudnak lenni az egyenlő esélyekre vonatkozó jogszabályok és támogató intézkedések végrehajtása érdekében. Mivel a romák elleni előítélet mélyen gyökerezik Európában, a szociális partnereknek először saját hozzáállásukon kell változtatni ahhoz, hogy a társadalmi igazságosság elleni küzdelem élharcosaivá válhassanak. Hasznos kiindulópont lehet, ha a roma képviselők számára lehetővé teszik a munkaügyi és szociális kérdésekről szóló társadalmi párbeszédben való részvételt.

MI A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

A társadalmi párbeszéd fogalmát az ILO a következőképpen határozza meg: a tárgyalás, konzultáció vagy információcsere minden formája a kormányok, munkáltatók és munkavállalók képviselői között a gazdaság- és szociálpolitikával összefüggő, közös érdekeket érintő kérdésekkel kapcsolatban. A társadalmi párbeszéd fő célja az érdekelt felek egyetértésének és demokratikus részvételének előmozdítása a munka világában. A társadalmi párbeszéd folyamatai lehetnek informálisak vagy intézményesítettek, vagy – ahogy az a leggyakoribb – a kettő kombinációi. A társadalmi párbeszéd történhet nemzeti, regionális vagy vállalati szinten, és vonatkozhat adott foglalkozásra, ágazatra vagy a kettő kombinációjára. A társadalmi párbeszéd segít a fontos gazdasági és szociális kérdések megoldásában, ösztönzi a jó irányítást, előmozdítja a társadalmi és üzemi békét és stabilitást, valamint serkenti a gazdasági növekedést. A nemzetközi normák iránymutatást adnak a szociális partnerek közötti társadalmi párbeszéd megfelelő működtetésével kapcsolatban.

1. Szövegdoboz: A társadalmi párbeszéd alapvető normái

Bár az ILO egyezményei és ajánlásai általában is fontos szerepet biztosítanak a szociális partnereknek, két egyezmény különösképpen relevánsnak mondható.

Az 1948. évi, 87. sz. ILO Egyezmény az Egyesülési Szabadság és a Szervezkedési Jog Védelméről kimondja, hogy a munkavállalók és a munkáltatók jogosultak szervezetek létrehozására és szabad csatlakozásra a maguk választotta szervezethez. Ugyanígy, a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek jogában áll szervezkedni külső beavatkozás nélkül. A munkavállalók és munkáltatók szervezetei jogosultak különböző szintű szövetségeket létesíteni és azokhoz csatlakozni külső beavatkozás nélkül. Az ilyen szervezeteknek és szövetségeknek joga van nemzetközi munkavállalói és munkáltatói szervezetekhez csatlakozni.

Az 1949. évi, 98. sz. ILO Egyezmény a Szervezkedési Jog és a Kollektív Tárgyalási Jog Elveinek Alkalmazásáról előírja, hogy a munkavállalók részesüljenek megfelelő védelemben a szakszervezet-ellenes hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Az ilyen hátrányos megkülönböztetés körébe tartozik, ha a munkavállalóktól azt követelik, hogy ne csatlakozzanak szakszervezethez vagy elbocsátják őket a szakszervezeti tagság miatt. A munkavállalók és munkaadók szervezeteinek védelemben kell részesülniük az egymás ellenében tett minden beavatkozással szemben. Ilyen beavatkozásnak tekintendő minden olyan intézkedés, amelynek célja a munkaadók vagy munkaadói szervezetek ellenőrzése alatt álló munkavállalói szervezetek létesítésének elősegítése, vagy a munkavállalói szervezetek pénzügyi, illetve egyéb eszközökkel történő támogatása a munkaadók vagy munkaadói szervezetek által. Az Egyezmény kimondja, hogy megfelelő intézkedéseket kell fogantatni a munkaadók és munkavállalók szervezetei közötti tárgyalási eljárások előmozdítása és a foglalkoztatási és munkafeltételek kollektív szerződés által történő szabályozása céljából.

További információért lásd: ■ <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang—en/index.htm>

A szociális partnerek helyzetüknél fogva törekedhetnek az egyenlőség előmozdítására a munkaerő-piacokon. Megfelelő erőfeszítések és politikai akarat mellett befolyásos szövetségeket köthetnek a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése, illetve a romák és egyéb hátrányos helyzetű fiatalok munkaerő-piaci integrációjának érdekében.



© ILO / Csaba Csóka

A romák alacsony részvétele a munkaerő-piaci szervezetekben

A romák szervezethez tartozásának szintjét nehéz megbecsülni, mivel az európai szakszervezetek és munkáltatói szervezetek általában nem tartják nyilván tagjaik etnikai hovatartozását. Mindazonáltal, a romák rossz foglalkoztatási helyzete prima facie bizonyíték arra, hogy az érdekképviseleti szervezetekben való részvételük viszonylag alacsony szintű. Ennek fő okai a következők:

- ➔ Előítéletek és hátrányok: csak kevés roma dolgozik a formális gazdaságban, ahol az érdekvédelmi szervezetek leginkább tevékenykednek.
- ➔ A munkáltatói szervezetek nem fogadják tagjaik körébe a roma vállalkozásokat túlzottan kis méretük és rossz anyagi helyzetük miatt.
- ➔ Mivel a romák elleni előítéletek széles körben elterjedtek az európai társadalmakban, a munkavállalói és munkáltatói szervezetek sem vonhatják ki magukat ennek hatása alól.
- ➔ A romák gyakran nem akarnak csatlakozni a munkavállalói és munkáltatói szervezetekhez, mivel bizalmatlanok, vagy nincsenek tudatában a tagság várható előnyeinek.

A nők és fiatalok útjában álló akadályok

A fiatal romák esetében – a többi fiatalhoz hasonlóan – az idősebb generációhoz képest kevésbé jellemző az érdekképviseleti szervezetben való tagság. Ennek okai a következők: nagyfokú mobilitás, az informális foglalkoztatás magas aránya, inaktivitás és munkanélküliség, valamint a fiatal emberek meggyőződése, hogy ezek a szervezetek nem tudják kielégíteni igényeiket.

A fiatal roma nők esetében még kevésbé valószínű, hogy szakszervezetekhez vagy munkáltatói szervezetekhez csatlakoznának. Ennek oka alacsonyabb foglalkoztatási rátájuk – ami már önmagában is a hátrányos megkülönböztetés eredménye –, valamint azok a közösségeikre jellemző hagyományos nemi szerepfelfogások, amelyek következtében már korai életkorban háztartási munka végzésére kényszerítik őket.

MEGKÖZELÍTÉS ÉS JÓ GYAKORLATOK

Társadalmi párbeszéd és kollektív alku

Néhány európai országban a szociális partnereknek befolyásuknál fogva sikerült elérni, hogy a munkaerő-piaci szabályozás területén a diverzitásra és az esélyegyenlőségre vonatkozó rendelkezéseket fogadjanak el. A szakszervezetek aktív módon növelték kapacitásukat az esélyegyenlőség támogatása és a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Például, 2001-ben az Egyesült Királyságban a Trade Union Congress (TUC) szabálmódosítást hajtott végre, amelynek eredményeképpen a TUC és társult tagszervezetei rendszeresen ellenőrzik az esélyegyenlőség megvalósulását a szakszervezeti struktúrákban. Az első TUC Esélyegyenlőségi Ellenőrzés külső értékelése a következőket állapította meg: „összességében a szakszervezeti struktúrák és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységek auditálási folyamata a legtöbb szakszervezet esetében értékesnek bizonyult. Sokan nyilatkoztak úgy, hogy az ellenőrzés eredményeképpen sikerült egységesíteni a szakszervezet esélyegyenlőségi és tárgyalási stratégiáit, és a többség úgy érezte, hogy az auditok segítségével megismerték a szakszervezet esélyegyenlőségi politikájának és tevékenységeinek területén felmerülő hiányságokat, amelyeket a jövőben korrigálni kívánnak.”¹

Magatartási kódexek és vállalati szociális felelősség

A magatartási kódexek és a vállalati szociális felelősségre vonatkozó kezdeményezések olyan hasznos eszközök, amelyek segítségével a munkáltatói szervezetek előmozdíthatják a roma munkaerő-felvételt és tudatosíthatják tagjaik körében a hátrányos megkülönböztetés problémáit. Például, a magyar Integrom projekt a vállalati szektor aktív részvételére épült (lásd 5. Fejezet, 3. Szövegdoboz). A munkáltatói szervezetek fiatal vállalkozókat is támogattak üzleti tanácsadás, piaci támogatás és kezdő vállalkozóknak nyújtott útmutatás segítségével. Néhány szervezet mentorprogramokat hozott létre, amelyek keretében a tapasztalt üzletemberek támogatást és útmutatást adnak a fiatal vállalkozóknak.

Kampányok, a tudatosság növelése és oktatás

Európa-szerte általánosnak és mélyen gyökerezőnek mondható a romákkal szembeni előítélet. Széles körben elterjedt az a téves feltételezés, hogy a romák a többségi társadalom rovására hasznot húznak a szociális juttatásokból, illetve, hogy a romák nem akarnak dolgozni.² A rendelkezésre álló statisztikák ugyanakkor cáfolják ezeket a nézeteket. Például 2011-ben Bulgáriában a romák csak 16 százaléka részesült szociális segélyben, és az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége által végzett felmérés kimutatja, hogy a munkanélküli romák 74 százaléka jelezte, hogy aktívan munkát keres.³ A szakszervezeteknek és a munkáltatói szervezete-

¹ Európai Bizottság, a Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság, G.4 Egysége: *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* [A szakszervezetek hátrányos megkülönböztetés elleni és diverzitással kapcsolatos gyakorlatai: A megkülönböztetéssel és diverzitással kapcsolatos európai szakszervezeti tanulmány: innovatív és kiemelkedő gyakorlatok a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben és a diverzitás előmozdításában] (Luxembourg, 2010).

² A. Ivanov és J. Kagin: *Roma poverty from a human development perspective* [Roma szegénység a humánfejlesztés perspektívájából], Roma Inclusion Working Papers (Isztambul, Egyesült Nemzetek Fejlesztési Programja (UNDP), 2014).

³ Egyesült Nemzetek Fejlesztési Programja (UNDP), Világbank, Európai Bizottság: *Roma Regional Household Survey* [Roma Regionális Háztartási Felmérés] (2011).

Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA): *Roma Survey – Data in Focus: Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU Member States* [Roma felmérés – Adatok a középpontban: A roma nők elleni hátrányos megkülönböztetés és a roma nők életkörülményei 11 EU tagállamban] (Luxembourg, 2014).

teknek fontos szerepe van abban, hogy tagjaikkal és a közvéleménnyel megismertessék a romák valós élet-körülményeit, az egyenlő esélyek és egyenlő munkahelyi bánásmód fontosságát.

2. Szövegdoboz: A munkavállalói szervezetek hátrányos megkülönböztetés elleni kampányai, példák

A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) nemzetközi kampányt indított a rasszizmus és idegengyűlölet ellen a szakszervezeti tagok, a közvélemény és a munkaerő-piaci szereplők körében. Az ITUC célja a képzés, a tudatosság növelése, az információ-átadás és párbeszéd a munkahelyi diverzitásról és egyenlőségről a globális szakszervezeti szinten, a nemzeti tagszervezeti szinten és a helyi szakszervezeti szinten.

Egy 2008-ban tartott csúcstalálkozón az Európai Szakszervezeti Szövetség aktívan fellépett a romákkal szembeni munkahelyi megkülönböztetés ellen, és kiállt a romák alapvető szociális és foglalkoztatási jogai mellett.

A Független Bolgár Szakszervezetek Szövetsége nemzeti kampányt indított az alapvető emberi jogok védelme érdekében a munkahelyeken, amelynek része a vállalatok közvetlen és közvetett diszkriminációjának felszámolása. A kampány utolsó öt évében az emberi jogok megsértésével és a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos panaszokat követően számos vállalatot kerestek fel és ellenőriztek. Az ellenőrzés során találkoztak munkavállalókkal, munkáltatókkal és szakszervezeti tagokkal is. A kampány során feltárták, hogy a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés gyakorlata és az alapvető jogok megsértése igen gyakori.⁴

Olaszországban Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Olasz Általános Munkásszövetség) számos kampánya, így az „Azonos vér, azonos jogok” elnevezésű kampánya is, arra az elvre épült, hogy minden ember egyenlő, etnikai származásától függetlenül. A szakszervezet számos rendezvényt szervezett nem-kormányzati szervezetekkel együttműködésben, és hálózatokat épített ki az etnikai kisebbséghez tartozó munkavállalók elleni támadások megszüntetése érdekében. A kampányokat követően a szakszervezet jelezte, hogy a fiatal migránsok és fiatal munkavállalók száma emelkedett a tagság körében.⁵

Franciaországban civil szervezetek és szakszervezetek, elsősorban a Confédération Générale du Travail, az ország második legnagyobb szakszervezeti szövetsége közös demonstrációkat szervezett 2010-ben, tiltakozva a romák ezreinek Romániába és Bulgáriába történő kiutasítása ellen.⁶

Néhány szakszervezet felnőttoktatásban részesíti azokat, akik egyébként nem tudnának részt venni továbbképzésben vagy készségfejlesztésben. Az Egyesült Királyságban a Trade Union Congress Unionlearn néven hálózatot hozott létre a munkahelyi tanulás és készségfejlesztés támogatása érdekében.⁷ A hálózat különösen sikeresnek bizonyult a felnőttoktatásban hagyományosan alulreprezentált csoportokhoz tartozók megszólításában. A Unionlearn tanfolyamainak majdnem 90 százalékát olyan munkavállalók számára indítja, akik

⁴ N. Daskalova, A. Zhelyazkova, és V. Angelova: *Challenging Racism at Work (CRAW): Bulgarian national situation report* [A munkahelyi rasszizmus kihívása: Bolgár Nemzeti helyzetjelentés] (Európai Bizottság és Kisebbségi Tanulmányok és Interkulturális Kapcsolatok Nemzetközi Központja (IMIR). 2013).

⁵ Európai Bizottság, a Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság, G.4 Egysége: *Trade union practices on anti-discrimination and diversity*, op. cit.

⁶ BBC Hírek: “Protests held in France against Roma Expulsions” [Demonstrációk Franciaországban a romák kiutasítása miatt], 2010. szeptember 4.

⁷ Union Learn. *Honlap* (nincs év).

nem szakszervezeti tagok, és öt projektből több mint kettő specifikus etnikai kisebbséget vagy migráns munkavállalói csoportot céloz.⁸ A hálózat képviselői tájékoztatást és tanácsokat adnak, és arra ösztönzik a munkáltatókat, hogy csatlakozzanak az úgynevezett „skills pledge” mozgalomhoz, azaz vállaljanak kötelezettséget arra, hogy munkavállalóiknak egy adott szakképzettségi szint eléréséig képzést biztosítsanak.

Bizonyos esetekben a szakszervezetek közvetlenül marginalizált közösségekkel dolgoznak együtt a felnőttoktatás, a foglalkoztathatóság és a készségfejlesztés támogatása érdekében. Az ilyen tevékenységre példa az Egyesült Királyságban a Communication Workers Union szakszervezet, amely a wolverhampton-i szikh templommal együttműködésben évek óta felnőttoktatást biztosít munkavállalóknak, családjaiknak és a közösségnek. Egy oktatási központot hoztak létre a templomon belül, amely olyan területeken nyújt oktatást, mint az angol nyelv, a matematika, az információ-technológia, az egészségügy és a biztonság.⁹

A munkáltatói szervezetek lehetőségeket biztosítanak fiatal romák számára munkahelyi tapasztalatok szerzésére gyakornoki programok, szakképzés és képzés segítségével. A munkáltatói szervezetek azt is biztosíthatják, hogy a készségfejlesztés a keresletnek megfelelően és a roma közösségek számára releváns módon történjen. A munkáltatói szervezetek ösztönözhetik tagjaikat az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítására, és hangsúlyozhatják annak szükségességét, hogy a vállalati szociális felelősség ezekre a kötelezettségvállalásokra is kiterjedjen. Szintén fontos, hogy a munkáltatói szervezetek biztosíthatják a romák képviselőit az intézményes struktúrákban.

3. Szövegdoboz: A munkáltatói szervezetek támogatják a sebezhető csoportok keresletvezérelt képzését

A „Bridge with Business Programme” Bulgáriában jól mutatja, hogy milyen fontos szerepet tölthetnek be a munkáltatói szövetségek a roma fiatalok foglalkoztatásának előmozdításában. A Nyílt Társadalom Alapítvány Szófia támogatásával intenzív egyéni tanulást, üzleti mediációt, üzleti tanácsadást és mentorálást követően fiatal romáknak biztosítottak gyakornoki helyeket vállalatoknál. A képzés az önbizalom növelésére irányult, és fejlesztette a „puha” készségeket, a kommunikációt az időbeosztás, a projektmenedzsment és az állásinterjúkhoz szükséges készségek területén.

Hasonlóan fontos szerepet tölthettek be a munkáltatók a Gloucester Works elnevezésű programban az Egyesült Királyságban, amelynek célcsoportjába tartós munkanélküliek és hátrányos helyzetű közösségekből származó, alacsony képzettségű emberek tartoztak. A Gloucester Works program keretén belül munkáltatókkal dolgoztak együtt, és szerteágazó területeken nyújtottak intenzív munkaerő-felvétel előtti támogatást, kezdve az alapvető olvasási és számolási készségektől egészen a vezetői képzettségekig. A felvételt követően a munkavállaló továbbra is folyamatos támogatásban és mentorálásban részesült. Azoknak a résztvevőknek, akiket nem vettek fel elsőre, munkahely-keresési tanácsadást és további készségfejlesztési támogatást nyújtottak. Egy speciális csoport tartotta a kapcsolatot a munkáltatókkal, vizsgálta a munkáltatói igényeket és képezte a potenciális munkavállalókat.

Forrás: OECD: Tackling Long-term unemployment amongst vulnerable groups, [A tartós munkanélküliség kezelése a hátrányos helyzetű csoportokban] LEED program, 2013.

■ http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long_Term%20unemployment_%20WP_covers.pdf.

⁸ Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) és Helyi Gazdasági és Foglalkoztatási Fejlesztés (LEED): *Tackling long term unemployment amongst vulnerable groups* [A sebezhető csoportok tartós munkanélküliségének kezelése], június (OECD, 2013).

⁹ OECD és LEED: *Tackling long-term unemployment*, ibid.

AJÁNLÁSOK

Példamutatás – A szakszervezeteknek és a munkáltatói szervezeteknek a következőket kell megvalósítaniuk belső humánerőforrás politikájuk területén:

- Hivatalos nyilatkozatot kell elfogadni arról, hogy hátrányos megkülönböztetéstől mentes felvételi, képzési és előléptetési politikát folytatnak, valamint a politikát ismertetni és rendszeresen ellenőrizni kell, annak rendelkezéseit végre kell hajtani. Az egyenlő bánásmódot a személyzeti képzések és teljesítményértékelések részévé kell tenni.
- Roma szervezetekkel és közösségekkel való együttműködések révén szakképzett romákat kell alkalmazni.
- Képzést kell nyújtani a fiatal romáknak mentorálás, gyakornoki programok és szakmai gyakorlatok segítségével, a nemek közötti egyensúly biztosításával a felvétel és a részvétel területén.

Az érdekképviselői szervezetek tagjainak esetében megkülönböztetés-mentes és esélyegyenlőségen alapuló gyakorlatot kell előírni

- *A munkáltatói szervezeteknek:*
 - A hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az egyenlő bánásmódot a vállalati szociális felelősség alapvető részeként kell meghatározniuk, és a tagjaiknak nyújtott szolgáltatások körében képzést kell nyújtaniuk ezekkel a kérdésekkel kapcsolatban.
 - Ösztönözniük kell a tagjaik sorába tartozó vállalatokat roma fiatalok felvételére, és nyilvánosan el kell ismerniük azokat a tagszervezeteket, akik jó munkáltatókként ezt a gyakorlatot folytatják.
 - A tagjaik körébe tartozó pénzügyi intézményeket arra kell ösztönözniük, hogy hitelnyújtási gyakorlatukat terjesszék ki a roma és egyéb hátrányos helyzetű kisebbségekre is.
- *A szakszervezetek:*
 - Növeljék a tudatosságot tagjaik körében a hátrányos megkülönböztetéssel és a jogorvoslat szükségességével kapcsolatban olyan képzés segítségével, amely kiterjed más szakszervezetek jó gyakorlatainak ismertetésére Kelet-Európában és azon kívül.
 - Ösztönözzék tagjaikat arra, hogy emeljék fel hangjukat a hátrányos megkülönböztetéssel szemben.
 - Ellenőrizték a munkahelyeket a rejtett, etnikum és nem alapján történő hátrányos megkülönböztetés felderítése érdekében, végezzenek auditokat, hozzák nyilvánosságra az eredményeket, valamint fogalmazzanak meg ajánlásokat.
 - Annak érdekében, hogy az informális szektorban működő vállalkozások regisztrálják tevékenységüket, hajtsanak végre nyilvános kampányokat, amelyek során felhívják a figyelmet a társadalombiztosítás által nyújtott gazdasági biztonság előnyeire.

Szólítsák fel a kormányokat arra, hogy biztosítsanak nagyobb társadalmi igazságosságot a romák számára.

- Vonják be a roma képviselőket a kormányokkal folytatott, munkavállalói kérdésekről (munkahelyteremtés, képzés, vállalkozásfejlesztés és állami foglalkoztatás) szóló társadalmi párbeszédbe.
- A munkaerő-piaci intézmények (állami foglalkoztatási szolgálatok, társadalombiztosítási rendszerek) irányító testületeiben való tagságuk révén követeljék a hátrányos megkülönböztetéstől mentes és támogató intézkedések végrehajtását a romák és más sebezhető csoportok esetében.

Vezetői pozíciójuk felhasználásával nyilvánosan szólaljanak fel a hátrányos megkülönböztetés ellen

- Fogalmazzanak meg egyszerű üzeneteket a televízió, nyomtatott sajtó és az internet felületein.
- Hívják fel a figyelmet a romák által végzett munka társadalmi értékeire, és arra, hogy a romák még hasznosabb szerepet tölthetnének be, ha egyenlő társadalmi körülményeket biztosítanak számukra.
- Hangsúlyozzák, hogy a társadalom előregedése miatt bekövetkezett és jövőben várható munkaerőhiány kezelése érdekében hasznos és szükséges lenne a fiatal roma nők és férfiak integrációja.

ESZKÖZÖK ÉS FORRÁSOK

ILO (2008) A kis- és középvállalatok megszólítása, elektronikus eszköztár munkáltatói szervezeteknek

Bár a kis- és középvállalatok (kkv-k) alkotják a vállalkozói szektor 90 százalékát a világ legtöbb országában, a munkáltatói szervezetek mégsem képviselik őket teljes mértékben. Ez az eszköztár olyan eszközöket kínál, amelyek összhangban állnak a kkv-k speciális igényeivel és érdeklődésével, valamint útmutatót nyújt azzal kapcsolatban, hogy a munkáltatói szervezetek hogyan tudnák hatékonyabban támogatni a kkv-kat. Az eszköztár esettanulmányokat is bemutat a munkáltatói szervezetek kkv-kkal kapcsolatos kezdeményezéseiről, és részletes útmutatást ad a következő területeken: szolgáltatások nyújtása, testületi jóváhagyás megszerzése, a képviselő és érdekképviselő erősítése.

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

ILO (2011) A megvalósítás útja: Elektronikus eszköztár munkáltatói szervezeteknek

Ennek a 2008 óta rendelkezésre álló eszköztárnak az a célja, hogy erősítse a munkáltatói szervezetek kapacitását az ifjúsági foglalkoztatásban való részvételre, különösen a fejlődő és átmeneti országokban. Az egyes fejezetek a következő területekre vonatkoznak: ifjúsági foglalkoztatás és az ILO, gyakorlatok a politikai döntéshozatal és az érdekképviselő területén, készségfejlesztés és képzés, valamint önfoglalkoztatás és vállalkozói szféra.

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

ILO (2011) A hatékony munkáltatói szervezet

Ez az eszköz a munkáltatói szervezetek stratégiai és hatékony kialakításáról, illetve vezetéséről szóló gyakorlati modulokból áll. A modulok a következőket foglalják magukban: irányítás, ügyvezetés, kommunikáció, stratégia, a bevétel növelése és érdekképviselő.

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

ILO (2013) A bizonytalan munka kihívásának kezelése: Munkavállalói menetrend

A kötet áttekintést ad arról, hogy a bizonytalan munka jelensége hogyan vált egyre gyakoribbá a világban, és hogy a szakszervezetek milyen módon reagáltak erre a kihívásra. A kötet útmutatást ad a szakszervezeteknek a kérdés kezelését illetően.

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

ILO (2014) A fenntartható vállalkozásokat támogató környezet kialakítása

Ennek az eszköztárnak a segítségével a munkáltatói szervezetek és az üzleti életben tevékenykedő egyéb szervezetek fel tudják becsülni azt a környezetet, amelyben elindítják és fejlesztik vállalkozásaikat. A kötet célja, hogy olyan útmutatást és támogatást adjon a szervezeteknek, amelynek segítségével jobban meg tudják ismerni környezetüket és jobban hozzá tudnak járulni a kormányzati reformtörekvésekhez az érdekképviselő és a párbeszéd révén. A kiadvány a fenntartható vállalati környezet 17 pillérét ismerteti, amelyek a következők: béke és politikai stabilitás, jó kormányzás, társadalmi párbeszéd, az emberi jogok és a munkaügyi normák tiszteletben tartása, vállalkozói kultúra, makroökonómiai politika, kereskedelem, jogi környezet, jogállamiság és tulajdonjogok, tisztességes verseny, pénzügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés, fizikai inf-

rastruktúra, információs és kommunikációs technológia, oktatás és képzés, társadalmi igazságosság és társadalmi befogadás, szociális védelem és a környezet felelős kezelése.

■ <http://eese-toolkit.itcilo.org/>

ILO (2015) Oktatás a szakszervezetek erejének növelése érdekében

Ez a kézikönyv az oktatók képzésének jelentőségét hangsúlyozza. Középpontjában a szakszervezeti oktatók képzése, és olyan tevékenységek végrehajtása áll, amelyek figyelembe veszik a tanulói igényeket, és a szolidaritás és a közösségi tudat elveire épülnek. A könyv hangsúlyozza, hogy az oktatásnak a szakszervezeti stratégiák és akciótervek középpontjában kell állnia, mivel az oktatás ösztönzi a részvételt, erősíti a munkavállalók hitét abban, hogy valós szerepet tölthetnek be a szakszervezetben, és növeli a tárgyalások, a képviselő és a kampányok hatékonyságát.

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

ILO (2015) Nemzeti foglalkoztatáspolitikák: Útmutató munkavállalói szervezeteknek

Ez az útmutató a nemzeti foglalkoztatáspolitikák kialakításának folyamatán vezeti végig a munkavállalókat, bemutatva a párbeszéd mechanizmusait, a szakpolitikai ciklust, munkaerő-piaci adatok elemzését, a makroökonómiai politikákat, az informális gazdaságot, a munkaerő-piaci intézményeket és a szociális védelmet. Olyan alapvető mű, amely lehetővé teszi a szakszervezetek számára a nemzeti foglalkoztatáspolitikák alakításába történő hatékony bekapcsolódást.

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

ITC-ACTRAV Képzési programok munkavállalói szervezetek részére

Ez a világ legnagyobb nemzetközi munkaügyi oktatási programja, amely képzési lehetőségeket kínál a szakszervezetek vezetőinek, vezető tisztségviselőinek és technikai személyzetének. Számos kurzus áll rendelkezésre, többek között a következő területeken: nemzetközi munkaügyi normák, fejlesztés és szegénység csökkentés, nemek közötti egyenlőség, kollektív alku, munkaegészségügy és biztonság és társadalmi párbeszéd. Néhány ösztöndíj is rendelkezésre áll a tanfolyamok résztvevői számára.

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

