

Priručnik Međunarodne organizacije rada



International
Labour
Organization

PROMOVISANJE MOGUĆNOSTI ZA DOSTOJANSTVENI RAD MLADIH ROMA U CENTRALNOJ I ISTOČNOJ EVROPI



Tim tehničke podrške dostojanstvenom radu
i Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu

Copyright © International Labour Organization 2016
Prvo izdanje 2016.

Publikacije Međunarodne kancelarije rada uživaju autorska prava u skladu sa Protokolom 2 Univerzalne konvencije o autorskim pravima. Ipak, kraći izvodi iz njih se mogu umnožavati bez ovlašćenja, pod uslovom da se navede izvor. Za sticanje prava na umnožavanje ili prevođenje, potrebno je podnijeti zahtjev Birou za publikacije MOR-a (prava i dozvole), Međunarodna kancelarija rada, CH-1211 Geneva 22, Švajcarska, ili putem elektronske pošte: rights@ilo.org ili pubdroit@ilo.org. Međunarodna kancelarija rada podržava ovakve zahtjeve.

Biblioteke, institucije i ostali korisnici registrovani kod odgovarajuće organizacije sa pravom na umnožavanje mogu sačiniti fotokopije u skladu sa dozvolama koje su im za tu svrhu izdate. Posjetite www.ifrro.org kako biste saznali koja organizacija u Vašoj zemlji ima pravo na umnožavanje.

Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad za mlade Rome u Centralnoj i Istočnoj Evropi: Vodič MOR-a / Međunarodna organizacija rada, Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu i Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu. - Ženeva: ILO, 2016

ISBN: 978-92-2-831143-3 , 978-92-2-831144-0 (web pdf)

International Labour Office. Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe.

zapošljavanje mladih / unapređenje zaposlenosti / dostojanstveni rad / politike tržišta rada / pravni aspekt / Romi / Istočna Evropa

13.01.3

ILO Cataloguing in Publication Data

Stavovi iznijeti u publikacijama MOR-a usklađeni s praksom Ujedinjenih nacija, kao i način na koji je materijal u publikaciji prikazan, ne odražavaju mišljenje Međunarodne organizacije rada u vezi sa pravnim statusom bilo koje zemlje, područja ili teritorije i njihovih organa, niti u vezi sa razgraničenjem njihovih granica.

Odgovornost za mišljenja iznijeta u potpisanim člancima, studijama i ostalim materijalima isključivo snose njihovi autori, a publikacija ne predstavlja odobrenje Međunarodne kancelarije rada u odnosu na mišljenja koja su u njima iznijeta.

Nazivi preduzeća i komercijalnih proizvoda i procesa koji se navode ne podrazumijeva da ih je Međunarodna kancelarija rada odobrila, a svako nepominjanje nekog preduzeća, komercijalnog proizvoda ili procesa ne predstavlja znak neodobravanja.

Publikacije MOR-a i digitalni proizvodi se mogu dobiti u većim knjižarama i platformama za digitalnu distribuciju, ili se mogu poručiti direktno na: ilo@turpin-distribution.com. Za više informacija, posjetite našu Internet stranicu: www.ilo.org/publns ili kontaktirajte ilopubs@ilo.org.

Fotografija na naslovnici: © International Labour Organization / Roland Bangó

Dizajn: Njemačka

Štampa: Crna Gora

Publikovanje omogućeno zahvaljujući podršci Vlade Izraela.

SADRŽAJ

Predgovor	4
Kako se može čitati i koristiti vodič	5
Zahvalnost	6
Lista skraćenica	8
 1. Uvod	 11
Rezime	12
Pregled ključnih izazova	14
Pristup MOR-a diskriminaciji i inkluziji	16
Pristupi i strategije Evropske unije koji se odnose na inkluziju Roma	19
Uticaj ključnih pitanja na kreiranje politika	22
 2. Pravni instrumenti i pristupi diskriminaciji	 27
Rezime	28
Šta je diskriminacija?	29
Ključni izazovi	31
Pristupi i primjeri dobre prakse	33
Preporuke	39
Instrumenti i resursi	40
 3. Socijalna sigurnost i dostojanstveni rad	 47
Rezime	48
Šta je socijalna sigurnost?	49
Ključni izazovi	50
Pristupi i primjeri dobre prakse	53
Preporuke	57
Instrumenti i resursi	59
 4. Razvoj vještina i tranzicija od škole do posla	 61
Rezime	62
Šta je tranzicija od škole do posla	63
Pregled ključnih izazova	64
Pristupi i primjeri dobre prakse	67
Preporuke	71
Instrumenti i resursi	73

5. Aktivne politike tržišta rada i servisizacija zapošljavanje	77
Rezime	78
Šta su aktivne politike tržišta rada?	79
Ključni izazovi	81
Pristupi i primjeri dobre prakse	83
Preporuke	89
Instrumenti i resursi	90
 6. Promocija preduzetništva i zelena ekonomija	 93
Rezime	94
Šta je preduzetničko učenje?	95
Ključni izazovi	96
Pristupi i primjeri dobre prakse	98
Preporuke	106
Instrumenti i resursi	107
 7. Socijalni partneri i socijalni dijalog o zapošljavanju mladih Roma	 111
Rezime	112
Šta je socijalni dijalog?	113
Ključni izazovi	114
Pristupi i primjeri dobre prakse	115
Preporuke	118
Instrumenti i resursi	119

PREDGOVOR

Diskriminacija Roma na tržištu rada šteti svima, ne samo Romima. Jednakost šansi i ravnopravan tretman pri zapošljavanju jedan je od osnovnih principa i prava na radu koji čini osnovu za postizanje socijalne pravde pa su stoga sastavni dio Programa dostojanstvenog rada Međunarodne organizacije rada (MOR).

Promocija dostojanstvenog rada za mlade pripadnike i romske i neromskih populacija, kao i za specifične grupe među mladim Romima kao što su žene i djevojčice ili mlade osobe sa invaliditetom nagovještava nadu u bolju budućnost, smanjenje siromaštva i sprječavanje rasipanja dragocjenog ljudskog kapitala. Podsticanje kreativnosti i energičnosti mladih i puno iskorišćavanje njihovih vještina i talenata može samo osnažiti budući ekonomski rast i prosperitet za sve.

Mnogobrojne inicijative u posljednjih nekoliko decenija usmjerene su na inkluziju i borbu protiv diskriminacije Roma. Opšti bilans ovih inicijativa naglašava potrebu za daljim sistematizovanjem pristupa sa ciljem eliminisanja osnovnih činilaca koji narušavaju integraciju mladih Roma na tržište rada i njihov pristup dostojanstvenim poslovima.

Ovim Vodičem, MOR želi da unaprijedi znanje i razumijevanje svih zainteresovanih strana o situaciji u kojoj se nalaze Romi na tržištu rada u smislu diskriminacije, marginalizacije i nemogućnosti pristupa resursima i uslugama sa kojima se suočavaju. Vodič objedinjuje relevantne međunarodne instrumente i iskustva koji mogu dati smjernice i pružiti podršku tripartitnim partnerima u Evropi i svim drugim zainteresovanim partnerima u njihovim nastojanjima da se izbore sa široko rasprostranjenom diskriminacijom od strane institucija i na tržištu rada, i smanje siromaštvo među pripadnicima romske populacije.

Vodič se može koristiti na nekoliko načina:

- kao izvor informacija o Romima i tržištima rada
- kao alat za zastupanje interesa i podizanje svijesti
- kao osnova za izgradnju kapaciteta kroz razvoj materijala za obuku.

Materijali se mogu prilagoditi specifičnim potrebama različitih zainteresovanih strana uključujući, između ostalih, organizacije Roma ili omladinske organizacije, sindikate, poslodavačke organizacije, kreatore politika, medije, nacionalne službe zapošljavanja, mikrofinansijske institucije, lokalne vlasti, i obrazovne institucije.

Nadam se da će bogatstvo informacija i iskustava u ovom Vodiču inspirisati vlade, poslodavačke i sindikalne organizacije kao i širu zajednicu posvećenu borbi za prava Roma, i upoznati ih sa strategijama i praktičnim mjerama koje će ih podstaći na dalji rad u pravcu eliminisanja štetnih razlika sa kojima se suočavaju Romi pri ostvarivanju svojih prava na radu.

Antonio Graziosi

Direktor

Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu

Kancelarija MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu, Budimpešta

KAKO SE MOŽE ČITATI I KORISTITI VODIČ

Ovaj Vodič predstavlja relevantne međunarodne instrumente, dobru praksu, izvore i naučene lekcije u oblasti inkluzije mladih ljudi, a pogotovo Roma, na tržište rada, a nastao je kao rezultat aktivnosti Međunarodne organizacije rada, njenih partnera na nacionalnom i međunarodnom nivou i drugih aktera.

Međunarodna organizacija rada se nada da će, uz pomoć ovog Vodiča, ostvariti sljedeće:

- unaprijediti znanje i razumijevanje svih zainteresovanih strana o situaciji u kojoj se nalaze Romi na tržištu rada u smislu diskriminacije, marginalizacije i nemogućnosti pristupa resursima i uslugama sa kojima se suočavaju
- podržati tripartitne partnere u razvoju politika, organizacije civilnog društva u rješavanju problema sa kojima se suočavaju Romi i lidere zajednica u zalaganju za promociju dostojanstvenog rada za mlade Rome
- doprinijeti prilagođavanju iskustava i dobre prakse u svrhu promocije inkluzije na tržište rada mladih iz romskih zajednica u Centralnoj i Istočnoj Evropi.

Svako poglavlje Vodiča se sastoji od pregleda glavnih problema i izazova u ključnoj oblasti za promociju dostojanstvenog rada mladih Roma, i prati ga prezentacija pristupa i dobrih praksi za rješavanje datih izazova. U Vodiču su takođe date preporuke Vladi za sprovođenje mjera. Svako poglavlje sadrži odjeljak o alatima i izvorima koji svim zainteresovanim stranama mogu pomoći u razvoju efikasnih politika i programa.

Postoji značajno preklapanje problema koji su predstavljeni u Vodiču, budući da se izazovi i politike prepliću i utiču jedni na druge. Mnoga pitanja naglašena u pojedinačnim poglavljima se ponavljaju, usljed činjenice da su diskriminacija u obrazovanju, socijalna isključenost, marginalizacija na tržištu rada, neadekvatna socijalna zaštita i ograničena kontrola nad ekonomskim resursima međusobno povezani, a da bi određeno političko rješenje bilo efikasno ono mora odgovoriti na više izazova u isto vrijeme. Takođe, nedostatak podataka i nepostojanje monitoringa i evaluacije politika i programa koji se odnose na Rome ograničava razvoj politika u različitim sektorima. Neki čitaoci će se možda fokusirati na određena poglavlja, dok će drugi dobiti inspiraciju čitanjem više ili svih poglavlja Vodiča poput poglavlja knjige.

Takođe je važno napomenuti da Romi – najveća nacionalna manjina u Evropi – nisu homogena grupa. Marginalizacija mladih Roma na tržištu rada oblikovana je brojnim socijalnim, kulturnim ili ekonomskim faktorima. Stoga i uticaj politika značajno varira u različitim kontekstima. Predstavljajući ključne probleme i ukazujući na primjere dobre prakse, alate i strategije, Vodič predstavlja polaznu tačku za razvoj politika i programa koje je, međutim, potrebno prilagoditi određenim kontekstima i potrebama određenih ciljnih grupa.

ZAHVALNOST

Ovaj Vodič rezultat je tisknog rada u okviru projekta „Promocija prilika za dostojanstveni rad mladih Roma u Centralnoj i Istočnoj Evropi” koji je realizovan od strane Međunarodne organizacije rada, odnosno Tima za tehničku podršku dostojanstvenom radu i kancelarije za Centralnu i Istočnu Evropu sa sjedištem u Budimpešti, a finansiran od strane Vlade Izraela.

Realizacijom projekta koordinirale su Silke Steinhilber, Verena Schmidt i Sofia Amaral de Oliveira, uz snažnu podršku Antonia Graziosia, direktora Kancelarije MOR u Budimpešti. Podršku projektu u ime Ministarstva ekonomije Izraela pružio je Avner Armani.

Gábor Daróczy (Fondacija Romaversitas) pružio je tehničku podršku projektu sa ciljem povećanja relevantnosti Vodiča za mlade Rome, kroz organizaciju konsultacija, izradu i validaciju Vodiča.

Laura Salomons pratila je sprovođenje projekta i izradu Vodiča u mnogim fazama, kroz nadgledanje i kooordinaciju, uz administrativnu podršku Linde Chikan.

Tehničku i administrativnu podršku projektu pružile su i druge kolege iz Kancelarije MOR u Budimpešti i to: Mauricio Dierckxsens, Kenichi Hirose, Dragan Radić, Grigor Gradev, Ildiko Rigó, i Monica Angelena Johnson.

Sadržaj Vodiča baziran je na dokumentu koji je pripremila Suzan Divald. Početni tekst pripremili su Sriani Ameratunge Kring i Joane Kostke (socijalna zaštita). Korekturu teksta uradile su Anita Grace i Elaine Fultz. Neki od primjera dobre prakse predstavljaju doprinos stručnjaka i praktičara iz relevantnih organizacija i to: Ágnes Kelemen (Fondacija Autonomia), Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano), Alexandra Dinu (Romano ButiQ), Melinda Kassai (udruženje Pro-Cserehát), Károly Káló (udruženje Bhim Rao), Gordana Bošković (Centar za stručno obrazovanje Crne Gore) i Ana Maraš (Unija poslodavaca Crne Gore).

Neprocjenjivu podršku Vodiču i stručni osvrt na sadržaj istog obezbijedile su mnoge kolege iz odjeljenja MOR-a u Ženevi i drugdje, i to: Niall O’Higgins (Program zapošljavanja mladih MOR-a), Martin Oelz i Mari Schlanbusch (sektor za rodna pitanja, jednakost i diverzitet Odjeljenja za uslove rada i jednakost), Katherine Landuyt, Natan Elkin i Franco Amato (Odjeljenje za međunarodne standarde rada), Laura Brewer i James Windell (sektor za vještine i zapošljivost Odjeljenja za politiku zapošljavanja), Simel Esim (sektor za kooperative Odjeljenja za preduzetništvo), Snezhi Bedalli (sektor za osnovne principe i prava na radu Odjeljenja za upravljanje i tripartizam) i Ana Rašović (Projektni koordinator MOR-a za Crnu Goru).



POGLAVLJE JEDAN ZAHVALNOST

© ILO / Csaba Csóka

Mnogi stručnjaci i praktičari iz ostalih međunarodnih i regionalnih organizacija i različitih romskih i pro-romskih organizacija posvetili su svoje vrijeme i pružili smjernice za izradu Vodiča i to: Andrey Ivanov (Agencija za osnovna prava EU), Vesna Dzuteska-Bisheva (UNDP, Regionalna kancelarija u Istanbulu), Hristina Petkova sa kolegama (Evropska komisija – Generalni direktorat za pravdu i zaštitu potrošača) i njihove kolege iz Generalnog direktorata za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju, Agota Scharle (Institut u Budimpešti), Matthias Verhelst i Gabriela Hrabanova (Evropska mreža romskih organizacija), Belén Sánchez-Rubio (Fundación Segretariado Gitano), Melinda Kassai (udruženje Pro-Cserehát), Ágnes Daróczy (Evropski forum Roma i Nomada), Denis Durmis i László Milutinovits (Savjet Evrope, Evropski centar za mlade u Budimpešti), Ágnes Kelemen (fondacija Autonomia) i Ákos Topolánszky (Evropski ekonomsko-socijalni komitet).

Brojne kolege, stručnjaci i praktičari iz međunarodnih organizacija i Mađarske, kao i regionalnih romskih i pro-romskih organizacija učestvovali su u diskusijama na ekspertskim sastancima održanim 7. jula 2015. i 22. marta 2016. kao i na Validacionoj radionici 10. i 11. maja 2016, dijeleći svoju ekspertizu i pružajući dodatne informacije.

Heiko von Schrenk je dizajnirao Vodič, a Csaba Csóka i Roland Bangó su svojim kamerama zabilježili scene iz realnosti radno angažovanih mladih Roma u Mađarskoj. Norma Nardi i njene kolege iz Visuality pomogli su u predstavljanju složenosti i međusobne povezanosti izazova u grafičkoj formi.

Nadamo se da će Vodič podstaći interesantne razmjene ideja, kontinuitet programa i razvoj politika usmjerenih na promociju dostojanstvenog rada mladih Roma u Centralnoj i istočnoj Evropi.

LISTA SKRAĆENICA

POGLAVLJE JEDAN LISTA SKRAĆENICA

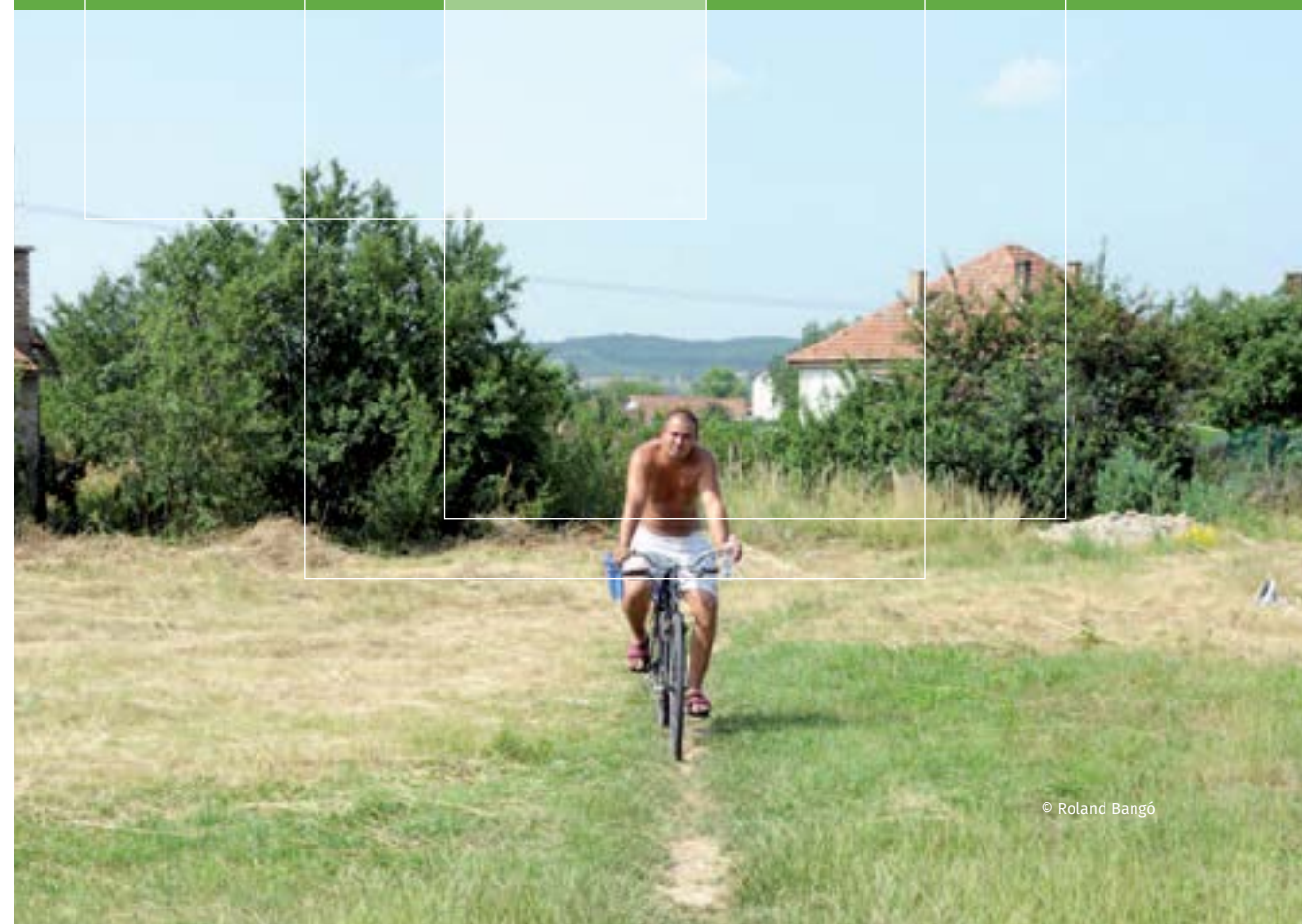
ALMP	Aktivne politike tržišta rada
BDS	Usluge za razvoj biznisa
CBP	Zajednički osnovni principi za inkluziju Roma
CCT	Uslovni gotovinski transferi
CEDAW	Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena
CEE	Centralno i Istočna Evropa
CERD	Komitet za eliminaciju rasne diskriminacije
CSR	Društvena odgovornost preduzeća
CSW	Centar za socijalni rad
EC	Evropska komisija
EIIP	Investicioni program MOR-a za intenzivno zapošljavanje
ERRC	Evropski centar za prava Roma
ESF	Evropski socijalni fond
EU	Evropska unija
FRA	Agencija za osnovna prava EU
FSG	Fundación Secretariado Gitano
FYR	Bivša jugoslovenska republika
GDP	Bruto domaći proizvod
ICCPR	Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima
ICERD	Međunarodna konvencija o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije
ICESCR	Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima
ILO	Međunarodna organizacija rada (MOR)
IOE	Međunarodna organizacija poslodavaca (MOP)
IPEC	Međunarodni program MOR-a o eliminaciji dječjeg rada
IT	Informacione tehnologije
JCP	Jobcentre Plus
KAB	Program MOR-a “Know About Business”
LED	Lokalni ekonomski razvoj
MBQ	Meštreshukar ButiQ
NEET	Bez posla i van sistema obrazovanja i obuke
NEP	Nacionalna politika zapošljavanja
NGO	Nevladina organizacija
OECD	Organizacija za ekonomski razvoj i saradnju
PES	Nacionalna služba zapošljavanja
RHM	Zdravstveni medijator za Rome
SIYB	Započni i poboljšaj svoj biznis
SME	Mala i srednja preduzeća

SWTS	Istraživanje o tranziciji od škole do posla
TEU	Ugovor o Evropskoj uniji
TFEU	Ugovor o funkcionisanju Evropske unije
TREE	Paket obuke MOR-a za ekonomsko osnaživanje ruralnih područja
TUC	Kongres sindikata Ujedinjenog kraljevstva
UK	Ujedinjeno Kraljevstvo
UN	Ujedinjene nacije
UNDP	Program za razvoj Ujedinjenih nacija
UNEP	Program Ujedinjenih nacija za životnu sredinu
UNICEF	Međunarodni fond za djecu Ujedinjenih nacija
USA	Sjedinjene američke države
VET	Stručno obrazovanje i obuka
WB	Svjetska banka
WED	Razvoj ženskog preduzetništva
YEI	Inicijativa Evropske unije o zapošljavanju mladih
YEP	Program zapošljavanja mladih Međunarodne organizacije rada



International
Labour
Organization

1 UVOD



POGLAVLJE JEDAN REZIME

Romi čine najveću grupu manjinskih naroda u Evropi, sa populacijom koja se procjenjuje na 10 do 12 miliona¹. Iako prisutni u skoro svakoj evropskoj zemlji, Romi su skoncentrisani u Centralnoj i Istočnoj Evropi – sa preko 3 miliona samo u Rumuniji, Bugarskoj i Mađarskoj – i na Zapadnom Balkanu, gdje njihov broj iznosi do 600.000 u Srbiji². Pored njihove brojnosti, još nekoliko drugih aspekata romske demografije čini njihovu situaciju specifičnom. Romi nijesu samo najveća grupa manjinskih naroda u Evropi; njihov broj nadmašuje broj stanovnika polovine evropskih zemalja. Za razliku od mnogih drugih grupa naroda, međutim, Romi nemaju svoju zemlju porijekla koja je dominantno naseljena njihovim sunarodnicima i koja bi kao takva predstavljala njihove kulturne, lingvističke i političke korijene. Visok nivo decentralizacije i geografske razućenosti Roma unutar evropskih zemalja čini svaki oblik saradnje teškim i skupim. Za razliku od drugih manjinskih naroda u Evropi ili drugdje u svijetu koji su bili u mogućnosti da se organizuju kako bi napredovali u svojoj borbi za priznanje i socijalnu pravdu, geografska razućenost romske populacije čini kolektivno djelovanje Roma, i za Rome, usmjereno na borbu protiv diskriminacije i marginalizacije, komplikovanim. Da nadoknade ovaj nedostatak imaće dužnost svi oni koji traže socijalnu pravdu u njihovo ime.

Prema opsežnom istraživanju sprovedenom 2011. godine u 11 država članica EU, samo jedan od tri Roma je imao plaćen posao, 9 od 10 Roma je živjelo ispod nacionalne linije siromaštva i približno 5 od 10 Roma je izjavilo da su iskusili diskriminaciju po osnovu etničke pripadnosti³. Takođe, nasuprot opštoj populaciji Evrope koja stara, romska populacija je mlada; radno sposobni Romi imaju u prosjeku 25 godina, u poređenju sa prosjekom na nivou EU koji iznosi 40, dok mladi Romi čine 10-20% novih učesnika na tržištu rada. Međutim, kako govore podaci iz 2011. godine, samo 15% mlade romske populacije ima završenu srednju školu i skoro 60% onih između 16 i 24 godine starosti nije zaposleno, nije u sistemu obrazovanja niti pohađa neku vrstu obuke⁴. Ovi nedostaci, zajedno sa nedostacima u pogledu dostojanstvenog rada sa kojima je suočena romska populacija u cjelini, čine izazov kakav je integracija mladih Roma na tržište rada značajnim i urgentnim.

POGLAVLJE JEDAN REZIME

Okvir 1: Ko su Romi?

Više od hiljadu godina, romski narod, uključujući Nomade, Cigane, Manuše, Aškalije, Sinte i druge grupe, čini dio evropske populacije. Termin „Romi“ je prvi put izabran na Inauguracijom svjetskom kongresu Roma koji je održan u Londonu 1971. godine i danas se široko upotrebljava kao generički i pragmatičan opis raznovrsnog opsega zajednica.

Period prelaska na tržišnu ekonomiju Romima u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi je donio različito iskustvo. Istorijsko sagledavanje romskog pitanja pomaže pri osvjetljavanju stanja niskog nivoa zaposlenosti, visokog siromaštva i široko rasprostranjene socijalne isključenosti koje romske zajednice doživljavaju danas⁵. Vijekovima su Romi bivali integrisani u lokalne ekonomije u blizini svojih mjesta prebivališta kroz pružanje usluga poput kovačkih ili „liječenja konja“. Industrijalizacija i post-industrijalizacija 19. i 20. vijeka i sve manja potražnja usluga koje su tipično pružali Romi, u kombinaciji sa jačanjem država-nacija, doveli su do toga da Romi prestanu sa seobama i nastane se na jednom mjestu.

U periodu socijalizma, Romi su često radili kao nekvalifikovani radnici u teškoj industriji. Životni standard Roma se na neko vrijeme poboljšao i mnogi Romi su imali adekvatne uslove stanovanja, pristup obrazovanju i zdravstvenoj zaštiti. Prelazak na tržišnu ekonomiju, međutim, donio je teška vremena za romsku populaciju. Nefunkcionisanje i zatvaranje velikih državnih preduzeća vodilo je padu formalne zaposlenosti niže kvalifikovanog kadra. Politike i reastauracija zemljišta kao i smanjena aktivnost zemljoradničkih zadruga, natjerali su mnoge Rome na migraciju iz ruralnih predjela u varošice i gradove. Na Zapadnom Balkanu, ove poteškoće u kombinaciji sa građanskim ratom dovele su do velikog raseljavanja romskih zajednica i do njihove migracije u zemlje Evropske unije⁶.

¹ Najčešće upotrebljavan u strateškim dokumentima i diskusijama na nivou EU, termin „Romi“ odnosi se na različite grupe koji sebe nazivaju ne samo Romima nego i Ciganima, Nomadima, Manušima, Aškalijama, Sintima i drugim imenima. U ovom dokumentu ćemo koristiti taj termin kao pogodan skraćeni oblik uzimajući u obzir bogatu raznovrsnost ljudi i kultura na koje se isti odnosi.

² Evropska komisija, Integracija Roma – 2014 Procjena Komisije: pitanja i odgovori, Memorandum pripremljen od strane Tima za podršku specijalnog predstavnika generalnog sekretara Savjeta Evrope za romska pitanja, Brisel, 4. april 2014.

³ Agencija za osnovna prava EU (AOP), Položaj Roma u 11 država članica EU – rezultati istraživanja ukratko, Luksemburg, 2012, str.9.

⁴ Svjetska banka, Informacija: Romi, 24. februar 2015; Evropska komisija, Okvir EU za nacionalne strategije za Rome: najčešće postavljana pitanja, Strazbur, 5. april 2011; AOP, Položaj Roma, op. cit, str.

⁵ AOP, Položaj Roma, isto, str. 13-17

⁶ S. Muller i Z. Jovanovic, Putevi napretka? Evropska unija i inkluzija Roma na Zapadnom Balkanu, Budimpešta, Institut za otvoreno društvo, 2010, str. 17.

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Romske zajednice u Evropi danas se suočavaju sa ogromnim izazovima u pogledu socijalne i ekonomske inkluzije: visokim stopama siromaštva; lošim uslovima stanovanja, često u udaljenim krajevima sa ograničenom infrastrukturom; nejednakim pristupom zdravstvenoj zaštiti; nedostatkom pristupa obrazovanju i lošim kvalitetom obrazovanja; nezaposlenošću ili lošim kvalitetom poslova; i diskriminacijom⁷. U poređenju sa neromskom populacijom koja živi blizu romskih zajednica, Romi su u značajno lošijoj situaciji u pogledu plaćenog rada i drugih socijalnih indikatora. Generalno gledano, isključenost Roma je mnogo izraženija na Zapadnom Balkanu u odnosu na centralnu i istočnu Evropu⁸.

Romske žene i djevojke imaju lošija postignuća u obrazovanju, zapošljavanju i zdravstvenoj zaštiti u odnosu na romske muškarce i dječake. Njihova ograničena obrazovna postignuća, u kombinaciji sa opštom stambenom segregacijom i diskriminacijom, nameću rodno-specifične barijere u zapošljavanju⁹. Tradicionalna podjela uloga u odnosu na pol i nedostatak infrastrukture pojačavaju ove barijere, rezultirajući nejednako raspoređenim teretom pri čemu brigu o domaćinstvu i neplaćene kućne poslove obavljaju Romkinje. U mnogim marginalizovanim romskim zajednicama, žene praktično nemaju pristup sistemu brige o djeci.

Dok na putu inkluzije Roma na tržište rada stoje mnogobrojne prepreke, mladi Romi se suočavaju sa posebnim preprekama, karakterističnim za mlade ljude. Mladi ljudi imaju najveće šanse da se nađu na privremenim, sezonskim ili poslovima sa skraćenim radnim vremenom, kao i da rade u neformalnoj ekonomiji bez pristupa socijalnoj zaštiti. Mladi su ranjiviji u poslovnom ciklusu i često na mjestu onih koji se „poslednji zapošljavaju, a prvi otpuštaju“. Posljedice ekonomske krize u Evropi teže su se odrazile na mlade, što potvrđuju i opšte brojke o zaposlenosti mladih – koja je, npr. u Španiji iznosila 53.2% u 2014. godini odnosno 39.3% u BJR Makedoniji¹⁰. Nadalje, veliki broj mladih je postao obeshrabren i stoga nijesu aktivni tražioci zaposlenja iako su, u principu, dostupni za posao i žele da rade¹¹.

Generalno gledano, učešće mladih Roma i Romkinja (od 15 do 24 godine starosti) u obrazovanju je značajno poraslo u poslednjih deset godina. Ipak, uprkos povećanom broju Roma u srednjim školama i na fakultetima, razlike u obrazovnom postignuću i dalje su velike, a obrazovni rezultati nijesu značajnije uticali na povećanje stope zaposlenosti niti visinu ličnih dohodaka¹².

2011. godine, Agencija za osnovna prava EU (FRA) je u saradnji sa Programom razvoja Ujedinjenih nacija (UNDP) i Svjetskom bankom sprovedla opsežnu i sveobuhvatnu studiju o Romima u 11 zemalja članica EU i zemljama susjedima EU. Istraživanja sprovedena u svakoj zemlji pojedinačno, uz zajedničke ključne komponente, dala su čvrste komparativne podatke o zapošljavanju i socijalnom položaju Roma. Ovi rezultati obezbjeđuju osnov za procjenu napretka u borbi protiv ukorijenjene diskriminacije. (→Vidi Okvir 2)

POGLAVLJE JEDAN PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Okvir 2: Osnovni ključni indikatori o Romima, 2011

Siromaštvo

- Oko 90% Roma ima primanja ispod nacionalne linije siromaštva.
- Oko 40% romske djece živi u domaćinstvima u kojima je neko od članova išao na spavanje gladan ili nije mogao da priušti kupovinu hrane tokom posljednjih mjesec dana.

Obrazovanje

- Samo 15% mladih Roma i Romkinja ima završenu srednju školu – gimnaziju ili stručnu. Obrazovno postignuće mladih Romkinja je niže u odnosu na mlade Rome.
- U prosjeku, samo jedno od dvoje romske djece pohađa predškolsko obrazovanje ili vrtić, pri čemu je u nekim mjestima ova stopa i niža.

Neformalnost

- Samo trećina ispitanika ima plaćen posao. Od njih, 23% ima posao na ad-hoc osnovi, 21% su samozaposleni i 9% radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom.
- U slučajevima kada rade za platu, Romkinje su u većoj mjeri izložene mogućnosti rada u sivoj zoni u odnosu na Rome.
- U prosjeku, 19% Roma na plaćenim poslovima tvrdi da nema zdravstveno osiguranje, i svaki treći Rom stariji od 45 godina nije dobio niti očekuje da dobije penziju (u većini zemalja, negativna očekivanja romske populacije po pitanju penzija su dvostruko veća u odnosu na očekivanja neromske populacije).

Bez posla i van sistema obrazovanja i obuke

- 58% mladih Roma je bez posla i van sistema obrazovanja i obuke (NEET kategorija) u poređenju sa 13% mladih na nivou EU.

Nezaposlenost

- Jedna trećina Roma iz istraživanja je nezaposlena, a 74% njih izjavilo je da traži plaćeni posao.
- Stopa nezaposlenosti među kategorijom mladih Roma od 16 do 24 godine je najniža među Romima i iznosi 24%.
- Samo 28% Roma starijih od 16 godina, u odnosu na 45% neromske populacije koja živi u njihovoj blizini, je izjavilo da je plaćeni posao njihova glavna djelatnost.

Socijalna zaštita

- Romi imaju manje šanse za zdravstveno osiguranje i penziju u odnosu na neromsku populaciju koja živi u njihovoj blizini.
- Romkinje su lošijeg zdravstvenog stanja i imaju ograničen pristup zdravstvenoj njezi u odnosu na žene neromskog porijekla, i češće su korisnici socijalne pomoći u odnosu na muškarce Rome.

Diskriminacija

- U Španiji, Rumuniji i Portugaliji, 38-40% Roma obuhvaćenih studijom izjavilo je da su iskusili diskriminaciju na tržištu rada u posljednjih 5 godina. U Italiji, Grčkoj i Češkoj, brojke se kreću od 66 do 74%. Mnogi su takođe izjavili da su bili meta diskriminacije na radu, i to 41% u Češkoj odnosno 33% u Grčkoj.

Rodne razlike

- 65% mladih Romkinja, u odnosu na 52% mladih Roma, pripadaju kategoriji koja se nalazi van zaposlenja, obrazovanja i obuke.
- Rodne razlike u pogledu obrazovnog postignuća i opšteprisutna nejednaka raspodjela neplaćenih poslova u domaćinstvu, u kombinaciji sa ograničenim pristupom uslugama brige o djeci, doprinose ranjivosti žena na tržištu rada.

- Izvor: AOP studija, 2011, dostupna na <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/situation-roma-11-eu-member-states-survey-results-glance>

7 AOP, Položaj Roma, op. cit, str.12.

8 AOP, Siromaštvo i nezaposlenost: Položaj Roma u 11 država članica EU – rezultati istraživanja ukratko, Luksemburg, 2012, str. 31

9 AOP, Položaj Roma, op. cit, str. 9, 17 istraživanja ukratko, Luksemburg, 2012, str.12.

10 Za Španiju: Eurostat, Stopa nezaposlenosti prema starosnim grupama, 15-24, Španija, 2015; za BJR Makedoniju: MOR, Istraživanje o tranziciji od škole do posla, Makedonija 2014, (očekuje se uskoro)

11 S. Elder i drugi, Tranzicija na tržište rada mladih žena i muškaraca u Istočnoj Evropi i Centralnoj Aziji, Ženeva, MOR, 2015, str. 20, Obeshrabreni mladi, paragraf 45-6

12 N. O'Higgins, Romski i neromski narodi na tržištu rada u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi, Radni dokumenti o inkluziji Roma, Bratislava, UNDP, 2012, str. 49

PRISTUP MOR-a DISKRIMINACIJI I INKLUZIJI



© ILO / Csaba Csóka

Različite nacionalne, evropske i međunarodne institucije aktivno rade na promociji inkluzije i nediskriminacije Roma tokom posljednjih nekoliko decenija. Iako se Međunarodna organizacija rada (MOR) do sada nije na sistematičan način bavila inkluzijom Roma, a još manje posebno fokusirala na mlade Rome, ona ipak ima dugogodišnje iskustvo u promociji dostojanstvenog rada, koji obuhvata borbu protiv socijalne i ekonomske isključenosti i diskriminacije sa kojima se suočavaju pojedinci i grupe koji su u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Princip jednakosti i nediskriminacije se ogleda u Ustavu MOR-a, Deklaraciji o osnovnim principima i pravima na radu iz 1998. godine i Deklaraciji o socijalnoj pravdi iz 2008. godine.

Princip je detaljno obrađen u konvencijama MOR-a o jednakosti i nediskriminaciji, tj. Konvencijama br. 100 i br. 111, a sadrže ga i ključni instrumenti poput Konvencije MOR-a br. 122. Nadzorna tijela MOR-a utvrđuju primjenu standarda MOR-a i, s tim u vezi, pružaju smjernice državama članicama. Prilikom razmatranja izvještaja o primjeni Konvencije o diskriminaciji u zaposlenju u zanimanju (Konvencija br. 111, 1958), Komitet eksperata o primjeni konvencija i preporuka je u nekoliko navrata iznio zapažanja i slao direktne zahtjeve u pogledu borbe protiv diskriminacije Roma u obrazovanju, zapošljavanju i profesiji kao i borbe protiv predrasuda i stereotipa u odnosu na Rome, posebno u Centralnoj i Istočnoj Evropi. Kao normativna organizacija, Međunarodna organizacija rada ne samo da razvija i prati primjenu međunarodnih standarda već i pomaže svojim konstituentima – vladama, poslodavačkim i sindikalnim organizacijama – da ove standarde prenesu u djelotvorno nacionalno zakonodavstvo koje će se dosljedno primjenjivati.

POGLAVLJE JEDAN PRISTUP MOR-a DISKRIMINACIJI I INKLUZIJI

Promocija dostojanstvenog rada je strateška ulazna tačka za inkluziju i postizanje jednakih šansi. Program dostojanstvenog rada razvijen od strane MOR-a i njenih konstituenata prepoznaje značaj unapređenja socijalne pravde kroz međusobno povezane strateške ciljeve, od kojih je svaki ključan za inkluziju Roma i Romkinja na tržište rada, i to: promocija prava na radu, promocija zapošljavanja, obuhvatnija socijalna zaštita i promocija socijalnog dijaloga. Promocija jednakih šansi i nediskriminacije se prožima kroz svaki navedeni strateški cilj.

Pristup Međunarodne organizacije rada dostojanstvenom radu obuhvata istraživanje i zastupanje, tehničku pomoć i savjetodavne usluge, razvoj projekata i diseminaciju dobre međunarodne prakse. Čitav spektar različitih alata i pristupa je razvijen i testiran kako bi se podstaklo kreiranje novih radnih mjesta i jednakih šansi. Isti obuhvataju javne politike za borbu protiv diskriminacije i promociju inkluzije, osnaživanje diskriminiranih grupa i zajednica i pilotiranje inovativnih pristupa. Globalni program zapošljavanja MOR-a takođe nudi niz alata za zapošljavanje sa ciljem da podstakne kreiranje radnih mjesta, uključujući makroekonomske strategije za inkluzivan i rast zasnovan na novim radnim mjestima, razvoj vještina, mikrofinansiranje i lokalni ekonomski razvoj.

Stvaranje uslova za pregovore i diskusije na tripartitnim i bipartitnim (između poslodavaca i zaposlenih) nivoima je ključno za dobro i demokratko upravljanje tržištem rada kao i za postizanje konsenzusa i izbjegavanje konflikata u privrednim odnosima. Unapređenje sistema socijalne zaštite je ključ za smanjenje rizika. Ironično je da su oni najsiromašniji, kojima je socijalna zaštita najpotrebnija, uglavnom najmanje zaštićeni. Proširiti obuhvat socijalne zaštite, na način da ona pokriva, između ostalog, i one koji u tom trenutku rade u neformalnoj ekonomiji, je stoga ključ za promociju socijalne inkluzije romskih zajednica.

Prepoznavši rodno-specifične rizike i izazove i imajući u vidu činjenicu da su žene često u većoj mjeri i na složeniji način u nepovoljnijem položaju na tržištu rada, MOR se zalaže za jednake šanse i ravnopravan tretman žena i muškaraca. MOR je takođe u prilici da iskoristi bogato iskustvo u rješavanju problema nezaposlenosti mladih. Naime, MOR je ključni partner u Međunarodnom programu zapošljavanja mladih kojim rukovodi zajedno sa Ujedinjenim nacijama i Svjetskom bankom, a ima i svoj program posvećen ovom problemu kroz koji posljednjih 10 godina veoma aktivno nastoji da odgovori na globalnu krizu u pogledu zapošljavanja mladih.

PRISTUP MOR-a DISKRIMINACIJI I INKLUZIJI



© ILO / Csaba Csóka

Preko 40% mladih u svijetu danas nema posao ili pak ima posao ali živi u siromaštvu. Preko 73 miliona mladih žena i muškaraca širom svijeta su u potrazi za poslom, a više od jedne trećine onih koji rade u zemljama u razvoju živi sa manje od 2 dolara dnevno. Na 101. Međunarodnoj konferenciji rada u junu 2012. godine, MOR je usvojio Rezoluciju kojom je pozvao na hitnu, ciljanu i ponovnu akciju u borbi protiv krize u zapošljavanju mladih. Poziv na akciju u pogledu zapošljavanja mladih upućen je vladama i socijalnim partnerima, i isti predlaže sljedeće:

- Podsticati rast zasnovan na zapošljavanju i kreirati dostojanstvena radna mjesta kroz makroekonomske politike, veću zapošljivost, politike tržišta rada, preduzetništvo mladih i prava na borbu protiv socijalnih posljedica krize, osiguravajući pritom finansijsku i fiskalnu stabilnost.
- Promovisati makroekonomske politike i fiskalne inicijative koje podstiču zapošljavanje i jaču agregatnu tražnju, poboljšavaju pristup finansijama i povećavaju efektivne investicije – uzimajući u obzir različite ekonomske situacije u različitim zemljama.
- Usvojiti fiskalno održive i ciljane mjere, kao što su konjunkturalne politike i intervencije na strani tražnje, programe javnih radova, garancije za zapošljavanje, radno-intenzivni infrastrukturni projekti, subvencije na zarade i programe obuke i druge intervencije posebno usmjerene na zapošljavanje mladih. Ovakvi programi treba da osiguraju jednak tretman zaposlenih mladih muškaraca i žena.

PRISTUPI I STRATEGIJE EVROPSKE UNIJE KOJI SE ODOSE NA INKLUZIJU ROMA

Iako je značajna politička pažnja na nivou Evrope u posljednjih 10-15 godina bila usmjerena na inkluziju Roma, danas je ta inkluzija uglavnom ostala nerealizovan cilj. Godine 2005. je od strane Fondacije za otvoreno društvo, a uz aktivan angažman Svjetske banke i podršku državnih institucija i organizacija civilnog društva, promovisana Dekada inkluzije Roma (2005-2015). Inicijativa je pokrenuta najprije u 8 zemalja da bi se kasnije proširila na 12. Posvećenost nekoliko vlada nastojanju da se sistematski smanji jaz između romske i neromske populacije u obrazovanju, zapošljavanju, zdravstvenoj zaštiti i stanovanju je označavala izvanredan pomak. Ipak, uprkos velikoj nadi i entuzijazmu na početku, Dekada se vremenom suočila sa mnogobrojnim preprekama. Procjene koje su urađene nakon njenog završetka pokazuju da je ostvareni napredak bio veoma ograničen¹³. Kako je primijetio jedan od istraživača:

Sve dok Romi ne postanu građani – a mislim na ... punopravne građane – naše demokratije neće moći sebe da nazivaju demokratijama. Ovo je lakmus test za demokratiju, ono što određuje mentalno i psihološko zdravlje jednog društva¹⁴.

Okvir EU za nacionalne strategije integracije Roma usvojen 2011. godine je predstavljao nadogradnju iskustva država članica EU, uključujući one zemlje koje su učestvovala u Dekadi. Pod Okvirom EU (koji je usvojen od strane Evropskog savjeta), sve zemlje članice EU se pozivaju da razviju nacionalne strategije integracije Roma sa ciljanim i integrisanim pristupom u četiri ključne oblasti: obrazovanju, zapošljavanju, zdravstvenoj zaštiti i stanovanju¹⁵. Evropska komisija je nakon toga proširila inicijativu na sve države članice i period političke posvećenosti do 2020. godine, i povezala je sa obuhvatnijom Strategijom Evropa 2020 i nacionalnim programima reforme. Ovi programi su posebno relevantni za države članice sa značajno velikom romskom populacijom. Cjelokupan proces je vodio kreiranju specifičnog investicionog prioriteta u okviru Evropskog strukturnog fonda posvećenog „ekonomsko-socijalnoj integraciji marginalizovanih zajednica poput Roma“.

Podrška efikasnijem razvoju politika

Jun 2009. godine, Savjet ministara za socijalna pitanja EU je pozvao države članice da uzmu u obzir zajedničke osnovne principe inkluzije Roma (Common Basic Principles for Roma Inclusion - CBP) prilikom formulisanja i primjene planova, politika i akcija usmjerenih na inkluziju Roma. CBP su dizajnirani na osnovu prethodnih i sadašnjih iskustava u sprovođenju politika usmjerenih na Rome i u konsultaciji sa ekspertima i organizacijama civilnog društva. CBP pružaju međusobno povezane i konzistentne smjernice o razvoju efikasne politike za integraciju Roma.

¹³ Sekretariat Dekade inkluzije Roma: Indeks inkluzije Roma, Budimpešta, 2015.

¹⁴ Feffer, John, Demokracija bez demokrata u Mađarskoj, The World Post, 12. jul 2014.

¹⁵ Evropska komisija, Okvir EU za Rome, 23. mart 2016.

Okvir 3: Zajednički osnovni principi inkluzije Roma u EU

Princip br. 1: Konstruktivne, pragmatične i nediskriminatorske politike

Politike koje za cilj imaju inkluziju romskog naroda treba da poštuju i primjenjuju osnovne vrijednosti EU koje obuhvataju: ljudska prava i dostojanstvo, nediskriminaciju, jednake mogućnosti i ekonomski razvoj. Politike inkluzije Roma treba da budu ugrađene u glavne politike, posebno u oblasti obrazovanja, zapošljavanja, socijalnih pitanja, stanovanja, zdravlja i sigurnosti.

Princip br. 2: Jasno ali ne isključivo ciljanje

Romi treba da budu ciljna grupa ali ne na način da to isključuje pripadnike drugih naroda koji se nalaze u sličnim ekonomsko-socijalnim prilikama. Pristup ne treba da izdvaja intervencije usmjerene na Rome od širih inicijativa, ali zato treba da razmotri uticaj širih politika na socijalnu inkluziju romskog naroda.

Princip br. 3: Međukulturalni pristup

Potrebno je povezivati Rome sa ljudima drugačijeg etničkog porijekla. Međukulturalne vještine i učenje o drugim kulturama treba promovisati u borbi protiv predrasuda i stereotipa.

Princip br. 4: Ciljati na mainstream

Cilj svih politika inkluzije treba da bude uključivanje Roma u glavne društvene tokove (uključujući obrazovne institucije, poslove i stanovanje). Onamo gdje još uvijek postoji djelimična ili potpuna segregacija u pogledu obrazovanja ili stanovanja, politike inkluzije Roma treba da teže prevazilaženju takvog nasljeđa. Razvoj vještačkih i odvojenih „romskih“ tržišta rada treba izbjegavati.

Princip br. 5: Svijest o rodnoj dimenziji

Inicijative koje se preuzimaju treba da uzmu u obzir potrebe i okolnosti u kojima se nalaze Romkinje. Politike moraju biti usmjerene na prevazilaženje svih oblika diskriminacije, barijera u pristupu zdravstvenoj i dječijoj zaštiti, nasilja u porodici i eksploatacije.

Princip br. 6: Transfer politika zasnovanih na dokazima

Ono što je ključno je da države članice uče iz sopstvenih inicijativa i dijele svoja iskustva sa drugim državama članicama. Razvoj, implementacija i monitoring politika inkluzije Roma zahtijevaju dobru bazu redovno sakupljenih podataka o ekonomsko-socijalnom položaju. Potrebno je uzeti u razmatranje i politike socijalne inkluzije usmjerene na druge ranjive grupe.

Princip br. 7: Upotreba instrumenata Zajednice

Od presudnog je značaja da države članice u potpunosti iskoriste instrumente zajednice u nastojanjima usmjerenim ka inkluziji Roma, uključujući pravne instrumente (Direktivu o rasnoj jednakosti, Okvir EU za nacionalne strategije integracije Roma, Odluku o borbi protiv rasizma i ksenofobije), finansijske instrumente (Evropski socijalni fond, Evropski fond za regionalni razvoj, Evropski fond za poljoprivredu i ruralni razvoj, Instrument za pretpristupnu pomoć (IPA)) i instrumente koordinacije (Otvoreni metodi koordinacije). Države članice treba da osiguraju upotrebu finansijskih instrumenata u skladu sa Zajedničkim osnovnim principima i da iskoriste ekspertizu Evropske komisije u pogledu evaluacije politika i projekata. Reviziju i razmjenu dobrih praksi vrši EURoma (Evropska mreža za socijalnu inkluziju Roma pod okriljem strukturnih fondova).

Princip br. 8: Uključivanje regionalnih i lokalnih vlasti

Države članice treba da dizajniraju, razviju, implementiraju i evaluiraju politike inkluzije Roma u bliskoj saradnji sa regionalnim i lokalnim vlastima, budući da ove vlasti imaju ključnu ulogu u oblikovanju praktičnih ishoda politika.

Princip br. 9: Uključivanje civilnog sektora

Države članice treba da dizajniraju, razviju, implementiraju i evaluiraju politike inkluzije Roma u bliskoj saradnji sa akterima civilnog društva kao što su nevladine organizacije, socijalni partneri, univerziteti i istraživači. Ovo je suštinski važno za mobilizaciju i širenje stručnog znanja neophodnog u javnoj debati i razvoju odgovornosti u procesu donošenja politika.

Princip br. 10: Aktivno učešće Roma

Uključivanje Roma u svaku fazu procesa povećava efikasnost politika. Rome je potrebno uključiti i na nacionalnom i na nivou EU kroz doprinos romskih stručnjaka i javnih službenika, kao i konsultovanjem sa nizom romskih aktera prilikom kreiranja, implementacije i evaluacije politika. Politike inkluzije treba da budu zasnovane na principima otvorenosti i transparentnosti i na pronalaženju odgovora na komplikovana i tabu pitanja na prikladan i efikasan način. Podrška punoj participaciji Roma u javnom životu, podsticanje njihovog aktivnog građanstva i razvoj njihovih ljudskih resursa su od presudnog značaja.

■ Izvor: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Documents/2011_10_Common_

■ Basic_Principles_Roma_Inclusion.pdf

U prošlosti često zanemarivan, princip 10 je od posebne važnosti za uspjeh svake politike usmjerene na Rome. Asocijacije i zajednice Roma imaju presudnu ulogu u podizanju svijesti i podsticanju veće participacije Roma. Njihovo uključivanje može pomoći u osiguranju relevantnosti intervencije, izgradnji osjećaja vlasništva nad intervencijom među Romima i održivosti same intervencije. Izgradnja kapaciteta romskih organizacija u smislu njihovog aktivnog angažmana u razvoju, implementaciji i monitoringu politika treba da bude sastavni dio svih intervencija, zajedno sa uspostavljanjem relevantnih platformi, mreža i načina za pristup resursima kako bi se intenzivirala razmjena znanja i iskustava.

UTICAJ KLJUČNIH PITANJA NA KREIRANJE POLITIKA

POGLAVLJE 1. UTICAJ KLJUČNIH PITANJA NA KREIRANJE POLITIKA

Politike i programi usmjereni na romske zajednice

Nezapamćena ekonomsko-socijalna marginalizacija pripadnika romskih zajednica pruža jako opravdanje za politike i programe usmjerene posebno na ovu grupu. Međutim, vrlo je očigledno da ne postoji jedan „najbolji“ način pristupa Romima imajući u vidu heterogenost romske populacije u smislu njihovog učešća na tržištu rada i nivoa socijalne inkluzije. Institucionalni i politički okviri kao i društveno okruženje, takođe značajno variraju od zemlje do zemlje pa čak i unutar pojedinačnih zemalja.

Važan izazov prilikom odabira romskih zajednica kao ciljnih grupa jeste izbor kriterijuma za njihovu identifikaciju. Jedna od opcija je samoidentifikacija, ali se njome rizikuje da neke od zajednica ne budu zastupljene budući da neki Romi odbijaju da navedu svoju etničku pripadnost, pogotovo pred državnim organima - zbog predrasuda, nedostatka samopouzdanja ili straha¹⁶. Nadalje, samoidentifikacija povećava mogućnost zloupotrebe od strane pripadnika neromskih populacija. Kada su politike jasno usmjerene na Rome, postoji rizik od povećanog neprijateljskog raspoloženja pripadnika neromskih naroda i od stigmatizacije Roma, posebno u kontekstima gdje su antiromsko raspoloženje i diskriminacija široko raspostranjeni. Ovo je naročito moguće tamo gdje je siromaštvo i socijalnoj isključenosti izložena neromska populacija.

S druge strane, pretpostavka o identitetu Roma može biti zasnovana na procjenama, na primjer, o prebivalištu u poznatom romskom naselju. Ipak, iskustvo pokazuje da ukoliko programi nisu jasno usmjereni na Rome, oni često bivaju zanemareni ili im bude dodijeljena samo marginalna uloga u razvoju i implementaciji programa, što samo produžava njihovu izloženost diskriminaciji i ostavlja ih u nepovoljnom položaju. Čvrsti naponi da se među Romima prošire informacije o programima koji nijesu namijenjeni isključivo pripadnicima određenog naroda, i podrška Romima da prevaziđu prepreke koje ih sprječavaju da učestvuju i istraju u programima podrške, uz pomoć, na primjer, mentora koji će pratiti njihovo učešće, su pokazali da se participacija Roma u programima povećala. Programi mentorstva za Rome su stoga veoma brojni u Centralnoj i Istočnoj Evropi ali je ipak samo nekoliko njih fokusirano prvenstveno na zapošljavanje.

Programi u oblasti zapošljavanja koji su jasno usmjereni na pripadnike određenog naroda su rijetki u zemljama Centralne i Istočne Evrope, a tamo gdje postoje funkcionišu na lokalnom nivou. Takvi programi su obično manjeg obima ali kompleksni, i realizuju se u pojedinačnim zajednicama u partnerstvu sa ili od strane lokalnih romskih ili pro-romskih organizacija civilnog društva. Takvi projekti obično sadrže više aspekata i posebnu pažnju poklanjaju pružanju pomoći Romima i inkluziji Roma. Međutim, održivost finansiranja ovih programa predstavlja opšti problem. Takođe, veoma je teško intenzivirati ove programe jer se oni obično vezuju za specifične karakteristike lokalne zajednice ili određene dinamične lidere¹⁷.

Nekoliko studija čiji su predmet analize bile metode definisanja ciljnih grupa kod aktivnih politika tržišta rada (Active Labour Market Policies - ALMP) je pokazalo da definisanje ciljnih grupa zasnovano na multidimenzijalnosti ima najviše šansi da dopre do najranjivijih grupa¹⁸. Takav metod definisanja ciljnih grupa prepoznaje da se najranjivije populacije nalaze u višestruko nepovoljnom položaju na tržištu rada. Međutim, ovakav multidimenzionalan pristup u definisanju ciljnih grupa se rijetko primjenjuje zbog kompleksnosti dizajna, implementacije i monitoringa.

Nedostatak podataka i procjena uticaja

Podaci su od presudnog značaja za razvoj i implementaciju politika i programa zasnovanih na dokazima, kao i za praćenje i procjenu njihovog uticaja. Efikasan razvoj politika usmjerenih na Rome, i posebno na mlade Rome, je otežan usljed nedostatka podataka razvrstanih u odnosu na etničku pripadnost. 2011. godine, sprovedene su dvije paralelne i komplementarne studije u nastojanju da se mapira položaj Roma u EU i susjednim zemljama; jedna, koju su realizovali UNDP i Svjetska banka, se bavila ekonomsko-socijalnim aspektima dok je druga, sprovedena od strane Agencije za osnovna prava EU (EU Agency for Fundamental Rights – FRA) bila usmjerena na ostvarivanje osnovnih ljudskih prava, kao i na obrazovanje, zapošljavanje i stanovanje. Ipak, i pored ova dva vrlo korisna izvora podataka, postojani podaci o stanju romskih zajednica ostaju ograničeni u svim zemljama u kojima žive Romi. Na osnovu podataka Eurostat-a, španska nevladina organizacija Fundación Secretariado Gitano je, uz podršku Strukturnog fonda EU, uspjela da razvije inovativnu metodologiju za poređenje položaja romske populacije u Španiji u pogledu zapošljavanja i socijalne inkluzije u 2005. i 2011. godini¹⁹.

Imajući u vidu važnost podataka o Romima, vlade zemalja Istočne i Centralne Evrope su pozivane da prikupljaju podatke u odnosu na etničku pripadnost, ali se to do danas nije desilo²⁰. Ovo djelimično proizilazi iz ustanovljene prakse koja zabranjuje kreiranje indikatora tržišta rada u odnosu na etničku pripadnost iz razloga zaštite ličnih podataka. Studije su, međutim, pokazale da nacionalni pravni okviri u potpunosti poštuju međunarodne standarde o zaštiti ličnih podataka koji dozvoljavaju prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti pod određenim uslovima²¹. U svom izvještaju iz 2007. godine o borbi protiv rasizma i netolerancije, Evropska komisija je istakla da prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti mora „da zadovolji tri osnovna principa: mora postojati jasan pristanak za prikupljanje ovih podataka, prikupljanje podataka mora biti u javnom interesu, ili pak pravna obaveza“. Komisija je dodala i sljedeće: „Čini se mogućim i neophodnim pomiriti efikasnu zaštitu privatnosti i javnih sloboda i prikupljanje podataka u svrhu borbe protiv rasne diskriminacije.“²². Ipak, 2004. godine Komisija je prepoznala da će prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti biti izvodljivo samo ukoliko postoje efikasne mjere za borbu protiv rasprostranjene diskriminacije Roma. Kako se navodi u Izvještaju o zdravlju Roma iz 2014. g., „da bi se uspješno prikupljali podaci u odnosu na etničku pripadnost, najprije se mora riješiti problem straha i diskriminacije koji očigledno vladaju u odnosu na romsku populaciju u oblasti zdravstva, stanovanja, obrazovanja i zapošljavanja od strane policije, medija i opšte javnosti.“²³

18 K. Subbarao i drugi, Javni radovi kao sigurnosna mreža: dizajn, podaci, i implementacija, Vašington D.C., Svjetska banka, 2013; V. Messing i G. Fleck, Transformacija politika zapošljavanja Roma; K. Fazekas, A. Lovász, Á. Telegdy (ur.), Mađarsko tržište rada, 2010; Revizija i analiza, Budimpešta, Institut za ekonomiju, NFZ – Nacionalna fondacija za zapošljavanje, 2010, str. 83-98

19 Za više informacija, pogledajte https://www.gitano.org/que-hacemos/areas/employment/en_cifras.html

20 UK je jedna od rijetkih zemalja u kojoj je prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti postalo ključni dio kreiranja javnih politika. Britanski pristup podrazumijeva da se prikupljanje podataka o rasnom ili etničkom porijeklu ne smatra diskriminatorskim (podaci se u svakom slučaju daju anonimno) i sprovedi se u svrhu implementacije i verifikacije politika jednakosti.

21 C. McDonald i K. Negrin, Bez podataka - nema ni napretka: zaključci po zemljama, Budimpešta, Fondacija za otvoreno društvo, Kancelarija za romsku inicijativu, 2010.

22 P. Simon, „Etnička“ statistika i zaštita podataka u zemljama Savjeta Evrope – studija, Strazbur, Savjet Evrope i Evropska komisija protiv rasizma i netolerancije, oktobar 2007.

23 Matrix i Evropska komisija, Izvještaj o zdravlju Roma: zdravstvena statistika romske populacije i prikupljanje podataka u zemljama članicama Evropske unije, avgust 2014, str. 112

16 Evropska komisija, „Za Rome, sa Romima“, Bilten br. 2, april 2016, str. 34, 2015

17 V. Messing, Aktivne politike tržišta rada sa mogućnošću uticaja na zapošljavanje Roma u 5 zemalja EU, Radni dokument NEUJOBS, br. 19.2, Budimpešta, Centralno-evropski univerzitet, 4. jun 2013.

Pored evidentnih statističkih nedostataka, istraživači ističu i oskudnost sprovedenih procjena uticaja programa usmjerenih na Rome koji su realizovani, npr. u okviru Dekade Roma²⁴. Čak i onda kada je uložan napor da se prikupe podaci i uradi monitoring, dešava se da podaci ne budu prilagođeni za mjerenje uticaja usljed nedostatka svijesti o važnosti protivčinjenične procjene uticaja ili stručne primjene metoda procjene²⁵. Identifikacija i razvoj uspješnih pristupa i primjena onih koji su se pokazali najefikasnijim se oslanja na detaljnu procjenu uticaja, koja se u praksi još uvijek rijetko sprovodi. Kako bi intenzivirali procjenu rezultata politika i programa zapošljavanja mladih, MOR je pristupila regionalnoj inicijativi pod nazivom Taqem (na arapskom: procjena) koja se sprovodi na Bliskom Istoku i u sjevernoj Africi²⁶.

Rodna pitanja i osnaživanje žena

Realnost romskih žena i djevojčica oblikuju višestruki i međusobno isprepleteni oblici diskriminacije. Romske žene ne samo da imaju lošije izgleda za zapošljavanje i niže plate u odnosu na žene neromskog porijekla, već su u većini zemalja Centralne i Istočne Evrope razlike u pogledu mogućnosti na tržištu rada između romskih žena i muškaraca veće u odnosu na one koje postoje između žena i muškaraca neromskog porijekla²⁷.

Romske žene bilježe lošije rezultate u odnosu na muške pripadnike ove populacije u oblastima obrazovanja, zapošljavanja i zdravstva. Studija FRA pokazala je da u svim zemljama članicama EU koje su učestvovala u istraživanju, 37% žena Romkinja u odnosu na 50% muškaraca Roma starosti 16-24 godine nastavlja obrazovanje nakon navršenih 16 godina²⁸. Učešće Romkinja na formalnom tržištu rada je nisko: u prosjeku, u državama članicama EU, 21% Romkinja ima plaćen posao, u odnosu na 35% muškaraca Roma²⁹. Muškarci Romi su češće samozaposleni (25%) ili rade na ad-hoc poslovima (28%) u odnosu na Romkinje (13% odnosno 15%)³⁰. Udio Romkinja na neformalnom tržištu rada je veći u odnosu na muškarce Rome, a najčešće obavljaju dnevne poslove u poljoprivredi ili su neformalno zaposlene u domaćinstvima³¹.

Pored opšte stambene segregacije i lošeg ekonomsko-socijalnog položaja romskih domaćinstava, barijere sa kojima se mlade Romkinje suočavaju prilikom zapošljavanja uključuju i segregaciju po osnovu zanimanja i privredne grane, niži nivo obrazovanja i tradicionalno shvatanje rodni uloga prema kojem žene brinu o djeci i domaćinstvu³². Romska domaćinstva su veća od domaćinstava neromskih naroda i Romkinje imaju više djece u odnosu na opštu populaciju. Ako se tome doda ograničen pristup sistemu brige o djeci, onda je to velika prepreka za zapošljavanje Romkinja. Romi stupaju u brak ranije, a brak nameće određeni obrazac ponašanja, pogotovo u oblasti obrazovanja. Istraživanje u državama članicama EU je pokazalo da se samo 6% Romkinja starosti 16-17 godina, koje su u braku ili vanbračnoj zajednici, nalazi u sistemu obrazovanja u odnosu na 36% žena neromskog porijekla koje pripadaju istoj starosnoj grupi. Romkinje stare 16-17 godina koje su u braku ili vanbračnoj zajednici češće su domaćice u odnosu na neudate Romkinje iste starosne dobi (42% odnosno

16%)³³.

Mlade Romkinje – kao i mlade žene neromskog porijekla – suočavaju se sa dodatnom diskriminacijom prilikom zapošljavanja, kada im se, npr. uskraćuje zaposlenje zato što postoji mogućnost da u skorijem periodu ostanu trudne ili se pak od njih zahtijeva da se podvrgnu testovima trudnoće.

Situacija na tržištu rada i diskriminacija sa kojom se suočavaju romske žene imaju očigledan uticaj na sveukupni ekonomsko-socijalni položaj domaćinstava, ali su posljedice vidljive i na individualnom planu kao i u međusobnim odnosima u domaćinstvu. Iskustvo na globalnom nivou pokazuje da stanje nedovoljne osnaženosti žena ima višestruki uticaj na djecu i značajan je uzrok međugeneracijskog siromaštva. U mnogim romskim porodicama, ograničene mogućnosti žena da učestvuju u donošenju odluka na nivou domaćinstva lišava ih mogućnosti ličnog izbora i izbora majčinstva, odnosno mogućnosti da kontrolišu rađanje, da se slobodno kreću u zajednici, da ostvare svoja politička, ekonomska i socijalna prava.

Nepovjerenje prema državnoj administraciji i javnim ustanovama

Mnogi Romi trpe diskriminaciju u odnosima sa institucijama, kao što su škole, biroi rada i druge javne ustanove na centralnom i lokalnim nivoima. Ovakvo iskustvo doprinosi široko raspostranjenom utisku među Romima da se na njih ne primjenjuje princip jednakosti pred zakonom. Ako se tome doda i nizak nivo zastupljenosti Roma u političkim tijelima, onda to negativno utiče na njihovo povjerenje u državne organe i narušava njihovu vjeru u to da će oni imati stvarne koristi od državnih programa – što, u krajnjem, za posljedicu ima negativan rezultat programa i politika tržišta rada.

Na ostvarivanje prava utiče i nedostatak svijesti romske populacije o mogućnosti pravne zaštite protiv diskriminacije ili, pak, nedostatak pravne pomoći u postupku podnošenja zahtjeva i ulaganja žalbi. Ovo je ozbiljan problem, budući da je svijest o ljudskim pravima, o tome na koji način se moguće oduprijeti i boriti protiv diskriminatornih politika i o tome kako se prava mogu zahtijevati i garantovati, osnovni preduslov za efikasno ostvarivanje tih prava. Ne može se od Roma očekivati da prijave slučajeve diskriminacije ukoliko nijesu svjesni svojih prava u ovom pogledu i ukoliko nemaju povjerenja u organe nadležne za procesuiranje njihovih žalbi. Romi rijetko učestvuju u analizi problema koji utiču na njihove zajednice ili u donošenje mjera koje bi promijenile takvu situaciju. Ako i postoje organi kojima upravljaju Romi, njihova snaga da proizvedu pozitivne promjene za širu zajednicu je često nedovoljna, a njihov demokratski legitimitet doveden u pitanje, i unutar i izvan zajednice. Loš odnos lokalne administracije koja je radila na sprovođenju mjera tržišta rada prema Romima u prošlosti, pojačao je nepovjerenje Roma u državne organe i smanjio njihova očekivanja u tom pogledu.

Narušen odnos između Roma, s jedne, i državnih organa i pravnog sistema, s druge strane, je važan činilac u kojem leži razlog kontinuirane diskriminacije Roma, njihovog ograničenog pristupa zapošljavanju i produžene ekonomsko-socijalne marginalizacije. On takođe doprinosi ograničenom uticaju politika inkluzije u čijem kreiranju često ne učestvuju predstavnici zajednica na koje se te politike primjenjuju.

24 O'Higgins, Romski i neromski narodi, op. cit.19

25 Za više informacija i izvora o procjeni uticaja, pogledajte: <http://www.3ieimpact.org/en/evaluation/resources/impact-evaluation-resources/>

26 Za više informacija i izvora, pogledajte <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/projects/evaluation/about/lang-en/index.htm>

27 Evropski parlament, Komitet za inostrane poslove, Izvještaj o godišnjem izvještaju o ljudskim pravima u svijetu 2012. godine i politika Evropske unije u tom pogledu, 2. novembar 2013, A7, 0418/2013

28 AOP, Analiza rezultata studije o Romima AOP po polu, str. 7

29 AOP, Analiza rezultata studije o Romima AOP po polu; isto, str. 9

30 AOP, Analiza rezultata studije o Romima AOP po polu, isto, str. 1

31 AOP, Položaj Roma, op. cit, Messing, V, Ketrévágott munkapiac, szétforgácsolt társadalom [Tržište rada presječeno na pola, dezintegrirano društvo], I. Kovách i dr. (ur.), Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon [Socijalna integracija u savremenoj Mađarskoj], Budimpešta, Argumentum Publ. 2012.

32 AOP, Siromaštvo i nezaposlenost, op. cit, str. 9,17

33 AOP, Siromaštvo i nezaposlenost, isto, str. 16



© ILO / Roland Bangó



International
Labour
Organization

2 PRAVNI INSTRUMENTI I PRISTUPI DISKRIMINACIJI



© Csaba Csóka

POGLAVLJE DVA REZIME

Međunarodni pravni instrumenti, uključujući i Konvencije MOR-a, od zemalja zahtijevaju da na nacionalnom nivou usvoje legislativu koja se odnosi na jednakost i nediskriminaciju. Države članice Evropske unije su u obavezi da primjenjuju važno zakonodavstvo o jednakim mogućnostima i ravnopravnom tretmanu. Međutim, zaštita koju ova vrsta zakonodavstva obezbjeđuje je ograničena usljed izazova koji se vezuju za postojanje svijesti, tumačenje zakonodavstva, njegovu implementaciju odnosno primjenu u praksi. Pravni instrumenti koji regulišu zabranu diskriminacije nijesu sami po sebi dovoljni za prevazilažanje diskriminacije sa kojom se suočavaju pripadnici romske populacije. Predostrožnost od strane državnih organa u pogledu poštovanja principa jednakih mogućnosti, s jedne strane, i angažman onih koji traže pravdu za Rome na nivou pojedinačnih slučajeva ili zajednice, sa druge, su nezamjenljivi. Ključ za postizanje društvene promjene leži u aktuelizaciji problema sa kojima se suočavaju Romi, odnosno u kreiranju osnovnog sadržaja i oblikovanju postupaka političkih intervencija za primjenu principa nediskriminacije i socijalne inkluzije¹.

Nadalje, pozitivna akcija jasno usmjerena na stvaranje jednakih mogućnosti za pripadnike diskriminiranih odnosno grupa koje su u nepovoljnijem položaju u odnosu na druge katkad može biti neophodna kako bi se kreirao pogodan teren koji će ovim grupama omogućiti pristup javnim ustanovama, resursima i naknadama². Najjača forma ovakvih akcija je povlašćeni tretman ili afirmativna akcija, a mogu se primjenjivati i programi namijenjeni posebnim grupama sa ciljem da uklone barijere u pogledu jednakih mogućnosti za pristup i učešće. Iako se ovakve vrste intervencija smatraju privremenim mjerama, iste često iziskuju kontinuirano zalaganje tokom vremena, zbog prirode akumuliranih nedostataka.

ŠTA JE DISKRIMINACIJA

Diskriminacija na tržištu rada se definiše kao „svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva“ koje narušava ili anulira jednakost mogućnosti i ravnopravan tretman prilikom zapošljavanja i izbora zanimanja. Ovakav nejednak tretman se ne vezuje za kompetencije koje određena osoba posjeduje ili specifične zahtjeve radnog mjesta. Konvencija MOR-a o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju) iz 1958. (Konvencija br. 111) (→Vidi Okvir 2) zabranjuje diskriminaciju prilikom zapošljavanja ili obavljanja zanimanja po osnovu pola, rase, boje kože, religije, nacionalne pripadnosti, političkog mišljenja ili društvenog porijekla, kao i po drugim osnovima koje države članice definišu nakon konsultovanja organizacija poslodavaca i radnika i drugih odgovarajućih tijela, ukoliko takva postoje. Pojedine države su usvojile zakonodavstvo koje reguliše jednakost i nediskriminaciju navodeći i druge osnove po kojima zabranjuje diskriminaciju kao što su invaliditet, godine starosti ili status zaraženosti HIV-om. Zakon o jednakim mogućnostima i ravnopravnom tretmanu Evropske unije (EU) zabranjuje diskriminaciju po osnovu rasnog ili etničkog porijekla, religije ili vjerovanja, invaliditeta, godina starosti, seksualne orijentacije i pola³.

Diskriminacija može biti direktna i indirektna. Direktna diskriminacija se dešava kada se zakoni, pravilima ili u praksi eksplicitno navodi određeni osnov kao što su pol ili rasa za osporavanje jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana. Indirektna diskriminacija se dešava onda kada pravila djeluju neutralno ali u praksi dovode do izuzimanja ili narušavanja principa jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana (Konvencija MOR-a br. 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1958, član 1, st. 1, al. a). Iako je postignut značajan napredak u definisanju direktne diskriminacije u nacionalnom zakonodavstvu, definisanje indirektno diskriminacije ostaje izazov, pogotovo u slučajevima kada se diskriminacija po osnovu etničke pripadnosti ukršta sa diskriminacijom po osnovu pola, religije, društvenog porijekla ili zdravstvenog stanja (invaliditet).

Da bi se eliminisala diskriminacija potrebno je ukloniti prepreke za jednak pristup društvenim ulogama i resursima kao što su: usluge, obuka, kvalitetno obrazovanje, vlasništvo nad zemljom i korišćenje zemlje i kredita. Takođe, potrebno je stvoriti pogodno tlo za osnivanje i vođenje biznisa i eliminirati diskriminaciju: prilikom zapošljavanja, pri raspodjeli poslova, u pogledu uslova rada, određivanju plata i beneficija, pri unapređenju, kod otpuštanja i otkaza ugovora o radu⁴. Jednak tretman na radu znači da svakom pojedincu treba da budu obezbijeđene jednake mogućnosti da u potpunosti razvije svoje znanje, vještine i kompetencije koje su relevantne za karijeru koju želi izgraditi, uz poštovanje principa jednake zarade (pogledati Konvenciju MOR-a 100 o jednakim nadoknadama, 1951).

¹ A. Kocze i dr, Programiranje strukturnih fondova za inkluziju Roma 2012-20: Iskoristiti fondove EU za Rome „MtM program“, priručnik, Budimpešta, Fondacija za otvoreno društvo, 2014.

² A. Kocze i drugi, Programiranje strukturnih fondova za inkluziju Roma 2012-20, isto.

³ EU je donijela tri direktive koje se odnose na diskriminaciju: Direktivu o rasnoj jednakosti (Direktiva 2000/43/EZ), Direktivu o uspostavljanju opšteg okvira pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (Direktiva 2000/78/EZ), i Direktivu o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (Direktiva 2006/54/EZ). Pogledati: Evropska komisija, Borba protiv diskriminacije, 23. mart 2016.

⁴ MOR, Deklaracija o osnovnim principima i pravima na radu: Eliminacija diskriminacije prilikom zapošljavanja i obavljanja zanimanja



Okvir 1: Konvencija MOR-a 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1958

Konvencija definiše „diskriminaciju“ u članu 1, st.1 kao:

- a. Pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji kože, polu, religiji, političkom mišljenju, nacionalnoj pripadnosti ili društvenim porijeklom, koji za posljedicu imaju uništavanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja;
- b. Svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva koje za posljedicu ima uništavanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja, koje će moći pojedinačno odrediti zainteresovana država članica nakon konsultovanja reprezentativnih organizacija poslodavaca i radnika, ukoliko takve postoje, i drugih odgovarajućih organa.

U smislu ove Konvencije, zapošljavanje i zanimanje uključuju pristup stručnom obrazovanju i obuci, zapošljavanju i određenom zanimanju, kao i uslove zaposlenja (član 1, st. 3).

Konvencija poziva na usvajanje nacionalnih politika za eliminisanje diskriminacije u pogledu pristupa zapošljavanju, obuci i uslovima rada, po osnovu rase, boje kože, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalne pripadnosti i društvenog porijekla i, u skladu sa tim, na promociju jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana (član 2).

■ Cjelokupan tekst Konvencije možete pogledati na: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORM-LEXPUB:12000:0::NO::>

KLUČNI IZAZOVI

Diskriminacija u obrazovanju i zapošljavanju

Obrazovni putevi mnoge romske djece odraz su postojećih oblika diskriminacije i, u isto vrijeme, stvaraju osnov za nastavak diskriminacije i u toku rada. Mnoga romska djeca pohađaju geografski izdvojene škole lošeg kvaliteta. Neka djeca su smještena u škole za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama iako ne pripadaju toj kategoriji djece. Indeks inkulzije Roma pokazuje da je u periodu od 2005. do 2015. godine u Slovačkoj učešće romske djece u školama za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama poraslo sa 31 na 51%. Broj romske djece u školama za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama u Srbiji u 2015. je 36 puta veći od broja djece neromskog porijekla u odnosu na 2005. godinu⁵.

U redovnim školama, učenici romskog porijekla su na meti diskriminatornog ponašanja nastavnika i učenika neromskog porijekla. Nekoј djeci nije omogućen pristup obrazovanju zbog njihove nemogućnosti da zadovolje administrativne zahtjeve u smislu dostavljanja zvanične dokumentacije – izvoda iz knjige rođenih ili uvjerenja o prebivalištu.

Rezultat nevedenog je da mnogi mladi Romi po završetku srednje škole ne upisuju fakultet. Djevojke i mlade žene, kao i mladi Romi sa invaliditetom se suočavaju sa najvećim izazovima. Ograničen pristup obrazovanju Rome tjera na bavljenje poslovima koji zahtijevaju nekvalifikovanu radnu snagu u neformalnoj ekonomiji ili pak na ivici formalnog tržišta rada. Nacionalne službe za zapošljavanje (Public Employment Services - PES) pružaju ograničenu pomoć Romima koji traže zaposlenje osim kroz programe javnih radova koji obično ne pružaju mogućnost za obuku. Uprkos postojanju zakonodavstva protiv diskriminacije u zemljama u kojima živi značajan broj pripadnika romske populacije, diskriminacija Roma od strane poslodavaca je uobičajena⁶.

Dokazi o postojanju diskriminacije postoje u svakoj fazi zaposlenosti: u periodu selekcije i prilikom zapošljavanja; kod uslova rada, uključujući zarade; u procesu stručnog usavršavanja, kod napredovanja u karijeri i u procesu unapređenja. Izraz „stakleni plafon“ se često koristi za označavanje barijera sa kojima se srijeću žene prilikom napredovanja ka višim pozicijama – u slučaju Roma, „staklena kutija“ blokira pristup svim fazama zaposlenosti. Uprkos povećanju opšteg nivoa obrazovanja, svršeni romski studenti uglavnom nalaze posao samo u oblastima koje se vezuju za Rome, kao što su pružanje usluga drugim Romima ili sprovođenje politike za Rome. U Slovačkoj, koja ima značajno veći broj univerzitetski obrazovanih Roma u odnosu na druge zemlje, skoro svi rade na poslovima koji se tiču Roma, kao što su socijalni radnici za Rome, ili u Vladinoj kancelariji za romska pitanja⁷.

Ukorijenjeni strukturni i kulturni obrasci diskriminacije vode stanju u kome se krivica pripisuje žrtvi. Tako se, uprkos značajnim pokazateljima da Romi cijene plaćene poslove, njihova isključenost sa tržišta rada često smatra problemom koji su sami uzrokovali⁸.

⁵ Sekretarijat Dekade za inkluziju Roma, Indeks inkluzije Roma 2015, Budimpešta, 2015.

⁶ Evropski centar za prava Roma (ECPR), Staklena kutija: Isključenost Roma iz zapošljavanja, Budimpešta, Westimprim bt, 2007.

⁷ ECPR: Staklena kutija, op. cit.

⁸ N. O'Higgins i A. Ivanov, Prilike za obrazovanje i zapošljavanje Roma, Komparativne ekonomske studije, (2006, tom 48, br. 1), str. 6-19

Slaba primjena zakona

Kako to nameću međunarodni pravni instrumenti, uključujući konvencije MOR-a i pravo Evropske unije, vlade su u obavezi da usvoje nacionalne zakone o anti-diskriminaciji. Međutim, postojeći zakoni često se ne implementiraju u potpunosti, a nedostatak svijesti o diskriminaciji je uobičajen. U nekim zemljama, antidiskriminatorno zakonodavstvo je fokusirano na pojedinačne slučajeve, što znači da isto ne zalazi u postojanje široko rasprostranjene strukturne nejednakosti. U nekim slučajevima, izostaje posvećenost javnog sektora. Iako je javni sektor često jedan od najvećih poslodavaca, Rom zaposlen u javnom sektoru je rijetkost. Takođe, uprkos nedavnom političkom pritisku sa ciljem inkluzije Roma, obavezne obuke o prevenciji disriminacije za zaposlene u državnim institucijama su rijetke. Ne postoji konsenzus o primjeni privremenih specijalnih mjera za regulisanje zapošljavanja Roma u javnom sektoru.

Ograničena svijest o pravima

Prema studiji iz 2011. koju je sproveda Agencija za osnovna prava EU, skoro polovina ispitanih Roma je izjavila da je iskusiila diskriminaciju, i to u prosjeku 11 puta u prethodnih 12 mjeseci⁹. S druge strane, mali broj Roma je svjestan prava koja im garantuju zakoni. U državama članicama EU, samo 35% romskih žena i 45% romskih muškaraca su znali za postojanje zakona protiv diskriminacije koji se na njih primjenjuju prilikom traženja zaposlenja¹⁰.

Ograničen pristup pravdi

Ograničena svijest Roma o njihovim pravima zasigurno nije glavni izvor ranjivosti ove populacije. Evropski centar za prava Roma naglašava postojanje širokog spektra prepreka za pokretanje postupaka pred sudovima i za dobijanje brze i pravedne presude u istim. Barijere uključuju „faktička ograničenja kao što su nedostatak adekvatnih zakona kojim se definiše zločin ili dozvoljava civilno obeštećenje, manjak volje/odlučnosti/ istrajnosti kod tužilaca i inspektora, imunitet koji određene pojedince ili institucije štiti od tužbi, proceduralna ograničenja, kao i ograničenja praktične prirode kao što su nedostatak sredstava ili pristupa advokatu.”¹¹. Nadalje, kada sudovi prenatrpani predmetima i loše pripremljene sudije sprječavaju adekvatno dijeljenje pravde, pravosudni sistem snosi posljedice. Tamo gdje inspektori, tužioci i sudije imaju unaprijed usvojena zapažanja, kada su pristrasni ili imaju predrasude u odnosu na Rome, pravičnost postupaka je dovedena u pitanje.

Isprepleteni oblici diskriminacije

Osnovi na kojima se zasniva diskriminacija – etnička pripadnost i pol, ili etnička pripadnost i godine starosti, ili etnička pripadnost, pol i godine starosti, ili invaliditet, najčešće su međusobno usko povezani. Romske žene i djevojke će se vjerovatno suočiti sa isprepletanim oblicima diskriminacije po osnovu pola i etničke pripadnosti: na primjer, one su obično u većoj mjeri zadužene za obavljanje poslova (brigu o porodici i djeci i obavljanje kućnih poslova) u domaćinstvima, sa veoma ograničenim pristupom sistemu brige o djeci, u isto vrijeme nastojeći da zarade obavljajući poslove van domaćinstva. Borba protiv isprepletanosti oblika diskriminacije ostaje veliki izazov za politički i pravosudni sistem.

PRISTUPI I PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Imajući u vidu sveprisutnost diskriminacije, borba protiv nje može biti efikasna samo ukoliko se vodi na različitim nivoima i različitim sredstvima: zakonodavnim i sudskim akcijama, javnim politikama i programima kao što su podizanje svijesti, afirmativna akcija i obeštećenje pojedinaca i grupa koje su bile žrtve diskriminacije, kao i aktivan angažman socijalnih partnera i organizacija civilnog društva.

Štaviše, da bi akcija bila efikasna ona se ne smije fokusirati isključivo na teren diskriminacije; ona mora uzeti u obzir i društveni kontekst i realnost pojedinca. Kada su Romi u pitanju, teško je složiti se oko sveobuhvatne definicije društvene grupe koja je u najvećoj mjeri izložena diskriminaciji, s obzirom na raznovrsnost uslova života, kultura, jezika, ekonomskog položaja i drugih karakteristika romskih zajednica širom Evrope. Ipak, izloženost diskriminaciji je realna kao i potreba za akcijom.

Borba protiv diskriminacije na više frontova: pristup Međunarodne organizacije rada

Pravni osnov za aktivnosti MOR-a u oblasti diskriminacije čine međunarodne konvencije i preporuke (→vidjeti Okvir 1, i odjeljak o pravnim instrumentima MOR-a ispod), koje se odnose na jednakost i antidiskriminaciju na radu. MOR izdvaja 4 komponente borbe protiv diskriminacije:¹²

- Jačanje zakonodavstva i promociju njegove efikasne primjene;
- Promociju rodne ravnopravnosti kroz integrisanu u koordinisanu globalnu akciju;
- Ugrađivanje principa nediskriminacije i jednakosti u nacionalne politike i programe dostojanstvenog rada i
- Obuku radnika i poslodavaca za korišćenje alata za promociju jednakosti na radnom mjestu.

Prepoznavši diskriminaciju kao ozbiljnu barijeru za postizanje dostojanstvenog rada, MOR implementira širok spektar aktivnosti tehničke saradnje sa vladama i socijalnim partnerima i razvija različite alate sa ciljem promocije nediskriminacije u zapošljavanju i zanimanju.

Antidiskriminatorno zakonodavstvo i tijela EU

Države članice EU obavezne su poštovati tri direktive: Direktivu 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo, Direktivu 2000/78/EZ o uspostavljanju okvira za jednak tretman u pogledu zapošljavanja i zanimanja i Direktivu 2006/54/EZ o sprovođenju načela jednakosti i jednakih mogućnosti muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja, kao i posvećenost EU borbi protiv diskriminacije. Direktive su pravno obavezujuće samo za države članice EU, ali pravo i praksa EU imaju uticaj na politike širom Evrope.

Na nacionalnom nivou, organi nadležni za primjenu principa jednakosti se bave slučajevima diskriminacije, premda sa različitim stepenima efikasnosti. U svom izvještaju iz 2011. godine, na primjer, švedski ombudsman za jednakost priznao je da postoji raspostranjena diskriminacija i marginalizacija pripadnika romske populacije u toj zemlji. Međutim, u izvještaju se takođe navodi da Romi rijetko prijavljuju slučajeve diskriminacije jer nemaju povjerenja u institucije¹³.

⁹ Agencija za osnovna prava EU (FRA), Istraživanje EU o manjinama i diskriminaciji: sažeti izvještaj o Romima, Budimpešta, 2009.

¹⁰ AOP, Siromaštvo i nezaposlenost: Položaj Roma u 11 zemalja članica EU – sažeti izvještaj o Romima, Luksemburg, 2014.

¹¹ ERRC: Osujećen put: Romi i pristup pravdi, 10 april 2001.

¹² MOR, Jednakost na radu: odgovor na izazove – Globalni izvještaj u skladu sa Deklaracijom o osnovnim principima i pravima na radu, Izvještaj generalnog direktora, Međunarodna konferencija rada, 96. sjednica, Ženeva, 2007.11

¹³ Švedski ombudsman za jednakost, Prava Roma: diskriminacija, kako popraviti situaciju i na koji način zakon može poboljšati položaj Roma, Ödeshög, Danagard LITHO, 2011.

Januara 2014. godine, Evropska komisija je, nakon procjene primjene antidiskriminatornih direktiva EU, zaključila da problemi sa kojima se suočavaju Romi često proizilaze iz načina na koji je zakonodavstvo implementirano na regionalnom i lokalnom nivou. Komisija je, stoga, uložila dodatne napore, uključujući i one na lokalnom nivou, kako bi osigurala pravilnu primjenu antidiskriminatornog zakonodavstva. Komisija takođe utvrđuje slučajeve kršenja Direktive. U ovom kontekstu, trenutno se ispituje nekoliko slučajeva diskriminacije Roma u pogledu pristupa obrazovanju ili stanovanju¹⁴.

Podizanje svijesti i olakšavanje pristupa pravdi

Pravna pismenost i svijest o pravima koja imaju su osnovni preduslovi koje Romi moraju zadovoljiti da bi mogli da ostvare svoja prava pred zakonom. Mjere koje vlade preduzimaju sa ciljem promocije podizanja svijesti o pravima i unapređenja pravne pismenosti mogu biti različite (→vidjeti Okvir 2).

Ipak, najviše na polju podizanja svijesti Roma o pravima koje imaju i olakšavanja pristupa pravosudnom sistemu čine organizacije civilnog društva. Njihove aktivnosti obuhvataju kampanje podizanja svijesti i informativne sesije, pravne klinike koje nude besplatne pravne savjete, kao i strateške sporove praćene širenjem informacija i podizanjem svijesti javnosti. Međutim, strateški sporovi su do sada slabo primjenjivani u slučajevima diskriminacije Roma pri zapošljavanju.

Okvir 2: Napori uloženi od strane vlada u pravcu promocije prava i pravne pismenosti Roma

- Albanska nacionalna strategija za integraciju Roma sadrži odredbu kojom poziva na informisanje i organizovanje obuka za lidere romskih zajednica, javne ustanove i NVO sektor, o principima antidiskriminacije i pravima koje propisuje radno zakonodavstvo¹⁵.
- U Portugaliji je uspostavljen online mehanizam pod imenom „Rasizam na internetu“, koji građanima omogućava podnošenje žalbi po osnovu rasne diskriminacije¹⁶.
- U Mađarskoj je Ministarstvo pravde, u saradnji sa još nekoliko ministarstava, uspostavilo Antidiskriminatornu mrežu korisničkih servisa za Rome čiji je zadatak pružanje besplatne pravne pomoći Romima¹⁷.

¹⁴ Evropska komisija, Izvještaj o sprovođenju Okvira EU za nacionalne strategije za integraciju Roma, Brisel, Evropska unija, 2014.

¹⁵ Evropska komisija: Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, Evropskom Savjetu, Evropskom ekonomsko-socijalnom komitetu i Komitetu regiona: Izvještaj o sprovođenju Okvira EU za nacionalne strategije integracije Roma, Brisel, 17. jun 2015, COM (2015) 299

¹⁶ Evropska komisija: Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, isto.

¹⁷ MOR: Jednakost na radu: Odogovor na izazove, op. cit.



© ILO / Roland Bangó

Razvoj kapaciteta državnih službenika u pogledu antidiskriminacije i različitosti

Obuke o diskriminaciji su jedan od najznačajnijih vidova podizanja svijesti i znanja o ovom problemu i razvoja vještina osoba koji su na pozicijama da mogu da utiču na mogućnosti drugih. Cilj ovih obuka je da podignu svijest o diskriminatornim praksama i da preispitaju stavove onih koji su dozvolili da dođe do direktne ili indirektno diskriminacije. Sve javne ustanove mogu imati koristi od izgradnje kapaciteta svojih zaposlenih u pogledu problema sa kojima se suočavaju Romi kao i od praksi koje promovišu antidiskriminaciju, jednakost, inkluziju i različitost. U nekim državama ovakva obuka je obavezna za sve državne službenike (→vidjeti Okvir 3). Međutim, u zemljama sa značajnijim udjelom romske populacije, ovakve obuke su rijetke.

Okvir 3: Razvoj kapaciteta državnih službenika u pogledu antidiskriminacije i različitosti

- U Ujedinjenom kraljevstvu, Irskoj, Holandiji i Švedskoj, svi državni službenici moraju proći obuku o diskriminaciji, a posebno oni koji rade na pružanju direktnih usluga i oni koji su dio struktura odgovornih za upravljanje ljudskim resursima i zapošljavanje.
- Visoka komisija za migracije u Portugaliji je formirala tim od 30 trenera koji sprovode kampanje podizanja svijesti. Portugalija je takođe razvila program obuke i preporuke na teme etničke pripadnosti, migracija i religije namijenjene medijima¹⁸.

¹⁸ Evropska komisija: Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, op. cit.

- ➔ Komisija za borbu protiv diskriminacije Cigana u Švedskoj je razvila edukativne materijale za škole sa ciljem izgradnje svijesti mladih protiv rasizma i diskriminacije¹⁹.
- ➔ U okviru transnacionalnog projekta NET-KARD koji se sprovodi u Italiji, Portugaliji, Španiji i Rumuniji razvijen je set praktičnih vodiča o borbi protiv diskriminacije Roma za pravnike, policijske službenike, udruženja Roma i medije²⁰.

Pristup servisima i proaktivan pristup jednakosti

Kao što je već naglašeno, zakonodavstvo mora biti podržano drugim mjerama kako bi borba protiv diskriminacije bila efikasna. Prepoznavši ovu potrebu, Konvencija MOR-a br. 111 od država članica zahtijeva da usvoje i implementiraju nacionalne politike o jednakim mogućnostima i ravnopravnom tretmanu sa ciljem eliminacije diskriminacije. Te politike se moraju sprovoditi na više polja i uključivati ne samo eliminaciju diskriminatorskih zakona i praksi već i saradnju sa socijalnim partnerima i nadležnim organima, mjere pozitivne akcije, promotivne kampanje i koordinisane napore da se principi ugrade u različite javne politike. U nekim slučajevima, formirani su posebni organi i agencije sa ciljem rješavanja problema diskriminacije Roma i pripadnika drugih manjinskih grupa. Tako je u Češkoj formirana Agencija za socijalnu inkluziju, a u Rumuniji Ministarska komisija za romska pitanja. U Ujedinjenom Kraljevstvu se u državnim organima široko primjenjuje institut „pozitivne obaveze“ sa ciljem promocije rasne jednakosti (➔vidjeti Okvir 4).

Okvir 4: Zakon o rasnim odnosima iz 2010. g. (Ujedinjeno Kraljevstvo)

Izmjenama i dopunama Zakona o rasnim odnosima 2010. godine u Ujedinjenom Kraljevstvu je uvedena pozitivna obaveza za posebne državne organe sa ciljem promocije rasne jednakosti. Zakonom se od državnih organa zahtijeva da preduzmu mjere kako bi se:

- ➔ Eliminirala nezakonita diskriminacija i
- ➔ Promovisala jednakost mogućnosti i dobri odnosi među ljudima različitih rasa.

Zakon takođe nalaže posebne obaveze državnim organima, uključujući preduzimanje obaveznih praktičnih koraka ka ispunjavanju njihove opšte obaveze, kao na primjer: pripremu i objavljivanje Plana rasne jednakosti kojim se precizira na koji način taj državni organ planira da ispuni svoju obavezu, ili primjenu metoda monitoringa etničkih odnosa i suzbijanje diskriminatorske prakse od strane poslodavaca.

Namećući pozitivnu obavezu državnim organima, Zakon od njih traži da prilikom razvijanja politika, pružanja usluga, definisanja ciljnih grupa i mjerenja učinka uzmu u obzir rasne nejednakosti. Njime se takođe podrazumijeva da revizorski i inspekcijiski organi uzmu u obzir rasnu nejednakost prilikom vršenja monitoringa implementacije programa. U praksi, to znači da navedeni državni organi rasnu jednakost moraju smatrati sastavnim dijelom svog svakodnevnog posla²¹.

Brojne inicijative nevladinih organizacija usmjerene su na podršku učešća romske djece u školama, kao i na unapređenje njihovih postignuća na svim nivoima obrazovanja. Jedan od izvanrednih primjera dobre prakse u ovom pogledu je Romski obrazovni fond koji je do sada obezbijedio sredstva za povećano učešće Roma na sim nivoima obrazovanja u 14 zemalja. Fond takođe doprinosi procesima reforme obrazovnih programa, poboljšanju kvaliteta obrazovanja i pruža podršku ukidanju rasne segregacije u obrazovanju.

Podizanje svijesti poslodavaca o diskriminaciji

Preduzeća imaju centralnu ulogu u eliminisanju diskriminacije mladih Roma i Romkinja u zapošljavanju. Usvajajući i primjenjujući politike zapošljavanja na fer osnovi i mjere afirmativne akcije, poslodavci ne samo da pružaju mogućnosti pojedincima, već pomažu u borbi protiv stereotipa. Međutim, poslodavci, kao i drugi akteri u društvenom životu, nisu imuni na sveprisutnu diskriminaciju u društvima u kojima posluju. Stoga je prvi korak ka dobijanju podrške od poslodavaca po pitanju antidiskriminacije upravo podizanje njihove svijesti o ovom problemu. Vazne uloge u postizanju tog cilja imaju vlade, poslodavačke organizacije i nevladin sektor.

Okvir 5: Inicijative za angažman poslodavaca za obezbjeđivanje fer tretmana Roma

Nevladina organizacija IQ Roma Service iz Brna u Češkoj osmislila je projekat usmjeren na borbu protiv diskriminacije Roma i pripadnika drugih etničkih manjina prilikom zapošljavanja. Tako je, za vrijeme trajanja projekta, od 2007. do 2013. godine, ova organizacija dodjeljivala titulu „poslodavac koji poštuje etničke različitosti“ onim poslodavcima koji u svojim preduzećima primjenjuju princip jednakog tretmana i koji ne prave razliku među kandidatima za posao i zaposlenima po osnovu njihove etničke pripadnosti²². Projekat je tako dao jasan signal Romima da postoje poslodavci spremni da im pruže jednaku šansu za zaposlenje kao i ostalim kandidatima. Ciljna grupa projekta bio je privatni i neprofitni sektor kao i javni sektor, a isti je sadržao mjere za poboljšanje zapošljivosti romske populacije i podršku istoj u traženju posla.

Nekoliko poslodavaca u Finskoj je potpisalo Povelju o različitosti, svojevrsan model monitoringa diskriminacije koji je testiran na radnim mjestima. Dio ove inicijative obuhvatao je distribuciju promotivnog materijala (kao što je priručnik Da li bih zaposlio Roma?)²³

Vođeni primjerima dobre prakse: javne institucije kao uzori

Vlade bi trebalo da slijede primjer privatnih preduzeća koja podstiču na primjenu primjene fer politika zapošljavanja. Na taj način, one mogu preuzeti vođstvo u primjeni principa jednakog tretmana i učiniti da javne institucije postanu uzori u primjeni antidiskriminatorskih principa i politika. Jedan od načina koji se pokazao od pomoći u prevazilaženju ukorijenjene diskriminacije jeste definisanje ciljeva i kvota za zapošljavanje ranjivih grupa. Revizije različitosti unutar javnih ustanova mogu otkriti skrivene predrasude i, ukoliko se sprovode na participativan način, mogu pomoći u iniciranju promjena u datoj organizaciji. Vlade zemalja Centralne i Istočne Evrope do danas nisu u potpunosti preuzele svoju ulogu uzora u inkluziji Roma.

¹⁹ Evropska komisija: Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, isto.

²⁰ Fundacion Secretariado Gitano, NET-KARD projekat

²¹ ERRC: Principi jednakosti: primjeri dobre prakse izvan Jugoistočne i Centralne Evrope, 2007.

²² IQ Roma Service, Početna stranica

²³ Evropska komisija, Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, op. cit; Finsko poslovno društvo (FIBS): Finska povelja o različitosti

Jedan od načina na koji vlade mogu podsticati inkluziju je kroz proces javnih nabavki. Zahtijevati od svih kompanija koje se prijavljuju na javne tendere da u ugovore ugrade i poštuju odredbe jednakosti moćan je podsticaj za donošenje aktivnih mjera protiv diskriminacije. Iskustvo SAD i UK pokazuju da ovakva praksa predstavlja efikasan mehanizam koji osigurava da samo one kompanije koje dokažu da u svom poslovanju poštuju principe fer i jednakog tretmana mogu imati pristup javnim sredstvima²⁴.

Organi koji prate primjenu principa jednakosti

Organi odgovorni za praćenje primjene principa jednakosti mogu pomoći u borbi protiv diskriminacije ukoliko imaju odgovarajuće resurse, osoblje i alate kao što su podsticaji i sankcije.

(→vidjeti Okvir 6).

Okvir 6: Komisija za jednakost Sjeverne Irske

Komisija za jednakost Sjeverne Irske (ranije pod nazivom Agencija za fer zapošljavanje) ima široku nadležnost u borbi protiv diskriminacije koja obuhvata inspekcijski nadzor, dodjelu podsticaja i sankcionisanje onih poslodavaca koji su skloni diskriminatornim praksama. Kroz kombinaciju finansijskih podsticaja i moralnog ubjeđivanja, Komisija je uspjela da dobije podršku poslodavaca u osiguranju jednakog tretmana i da uspostavi dobro definisane procedure za praćenje poštovanja principa jednakosti. Ove mjere su doprinijele promjeni mišljenja poslodavaca iz javnog i privatnog sektora²⁵.

Neka tijela za jednakost su razvila Kodekse ponašanja kako bi pomogli poslodavcima da razviju politike jednakih mogućnosti na radu²⁶. Kodeksi ponašanja se bave pitanjima kao što su selekcija kandidata i zapošljavanje, obuka, napredovanje, disciplinski postupak i uznemiravanje po rasnoj osnovi, otpuštanje tehnoloških viškova i otkazi ugovora o radu kao i zadovoljavanje kulturoloških i religioznih potreba. Ovakvi proaktivni standardi pomažu u kreiranju ambijenta u kojem poslodavci prepoznaju obavezu implementiranja politika jednakih mogućnosti u zapošljavanju.

PREPORUKE

Vlade se pozivaju da:

- **Primjenjuju međunarodne standarde o nediskriminaciji i odredbe relevantnih standarda MOR-a i Savjeta Evrope o jednakom tretmanu**, na način što će ove zahtjeve ugraditi u nacionalno zakonodavstvo i koncipirati nacionalni program kojim će obezbijediti poštovanje istih uključujući i kvantitativne ciljeve i rokove.
- **Identifikuju dobro povezane romske i pro-romske organizacije na lokalnom nivou i ovlaste ih za pružanje pravnih obuka/usluga pripadnicima romske populacije**, fokusirajući se na ustavna prava i pristup pravdi kroz pojedinačne ili kolektivne akcije.
- **Zaposle, obuče i promovišu mlade Rome i Romkinje, i na taj način rješavaju problem slabe zastupljenosti Roma u organima državne uprave** – državni organi treba da ispunjavaju svoju pozitivnu obavezu u promociji jednakosti i nediskriminacije i svojim primjerom budu uzor drugima odnosno, treba da sprovedu iste one mjere na koje podstiču preduzeća iz privatnog sektora. A takav pristup podrazumijeva:
 - Da se posljedice postojanja diskriminacije u prošlosti rješavaju kroz ciljano zapošljavanje, sistem kvota ili davanje prednosti Romima prilikom zapošljavanja u državnoj upravi;
 - Borbu protiv negativnih stereotipa na način da se Romima dodijele vidljive uloge u implementaciji javnih programa kao što su javni radovi, pružanje usluga zdravstvene i socijalne zaštite, i naročito u sprovođenju programa koji su od posebnog značaja za romsku populaciju, kao što su uloge medijatora, socijalnih radnika, pomoćnika nastavnika i nastavnika.
- **Razviju kulturu nediskriminacije unutar državnih organa i tijela – na način da:**
 - Koncipiraju i objave kodekse ponašanja koji nalažu nediskriminatorski i jednak tretman po osnovu etničke pripadnosti i pola;
 - Obezbijede obaveznu obuku za zaposlene u državnim organima i tijelima o primjeni navedenih vrijednosti u praksi;
 - Eedovno sprovedu procjene primjene principa različitosti u politikama, organima i tijelima (Revizija učešća po osnovu pola koju sprovodi MOR nudi model sprovođenja takvih procjena)
 - Redovno mjere zadovoljstvo korisnika javnim programima, posebno onih koji se ondose na romsku populaciju i
 - Prilikom procjene rada zaposlenih u državnim organima i tijelima kao ključne kriterijume koriste princip nediskriminacije i jednakog tretmana.
- **Pozivaju poslodavce da zapošljavaju, obučavaju i promovišu Rome – na način da:**
 - Princip nediskriminacije u procesima zapošljavanja i unapređenja zaposlenih definišu kao vid društvene odgovornosti preduzeća (DOP);
 - Kreiraju podsticajne mjere za poslodavce sa ciljem zapošljavanja Roma, u vidu subvencija, poreskih olakšica, kvota i pravila za učešće u procesu javnih nabavki; i
 - Osiguraju da oni poslodavci koji primjenjuju princip jednakosti dobiju pozitivno priznanje i javno prozovu one poslodavce koji se kontinuirano na diskriminatorni način odnose prema Romima („ime, krivica, sramota“)
- **Identifikuju, analiziraju i razmjenjuju primjere uspješne pravne akcije u borbi protiv diskriminacije.**

²⁵ ERRC, Principi jednakosti, isto.

²⁶ MOR, Jednakost na radu: odgovor na izazove, op. cit.

INSTRUMENTI I RESURSI



© ILO / Csaba Csóka

Pravni instrumenti Međunarodne organizacije rada

Međunarodni radni standardi su pravni instrumenti kreirani od strane konstituenata Međunarodne organizacije rada (vlada, poslodavačkih i sindikalnih organizacija). Oni propisuju osnovne principe i prava na radu, a proizilaze iz konvencija, koje su pravno obavezujuće, međunarodnih sporazuma koji postaju obavezujući u državi članici nakon što ih ista ratifikuje i preporuka, koje imaju ulogu neobavezujućih smjernica koje pružaju detaljnije uputstvo za primjenu konvencija. Preporuke mogu biti i nezavisni instrumenti koji nijesu povezani ni sa jednom konvencijom.

Upravni odbor MOR-a identifikovao je osam osnovnih konvencija, budući da iste propisuju osnovne principe i prava na radu: slobodu udruživanja i efektivno prepoznavanje prava na kolektivno pregovaranje; ukidanje svih oblika prinudnog ili obaveznog rada; ukidanje dječijeg rada; eliminaciju svih oblika diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja²⁷. Mnogo je radnih standarda koji se mogu koristiti kao podrška integraciji Roma, budući da se odredbe brojnih pravnih instrumenata posebno odnose na ranjive grupe na tržištu rada.

Konvencija MOR-a br. 100 o jednakim nadoknadama, 1951

Konvencija o jednakosti naknada za rad obavezuje države članice da promovišu i osiguraju primjenu principa jednakih nadoknada za muškarce i žene za rad jednake vrijednosti. Visina zarade određuje se bez pravljenja razlike u odnosu na pol. Koncept jednake zarade za rad jednake vrijednosti zahtijeva da mjerenje i poređenje zahtjevnosti različitih poslova budu zasnovani na objektivnim kriterijumima, kao što su vještine, uslovi rada, odgovornost i zalaganje.

POGLAVLJE DVA INSTRUMENTI I RESURSI

Konvencija MOR-a br. 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1958

Svrha Konvencije br. 111 je da zaštiti sve osobe od diskriminacije u zapošljavanju i zanimanju po osnovu rase, boje kože, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalne pripadnosti i društvenog porijekla, sa mogućnošću da obuhvati i druge osnove. Nijedna odredba ove Konvencije ne ograničava njen opseg na pojedinca ili vrstu djelatnosti.

Ova Konvencija zabranjuje diskriminaciju po sedam osnova uključujući rasu (**vidjeti Okvir 1 iznad**) i obuhvata direktnu i indirektnu diskriminaciju. Konvencija se odnosi na sve radnike, bilo da rade u javnom ili privatnom sektoru, u formalnoj ili neformalnoj ekonomiji. Ona se odnosi i na samozaposlene, a pokriva svaki aspekt zapošljavanja i zanimanja, uključujući pristup zapošljavanju, stručnom obrazovanju i određenom zanimanju kao i uslove zaposlenja.

Konvencija MOR-a br. 122 o politici zapošljavanja, 1964

Ovaj instrument upostavlja puno, produktivno i slobodno izabrano zaposlenje kao aktivnu politiku i jedan od glavnih ciljeva kojem teže države članice MOR-a. Politika zapošljavanja treba da stremi zapošljavanju onih koji su dostupni za posao i koji su aktivni tražioci zaposlenja (kroz kreiranje prilika za zapošljavanje), da omogući radnicima da slobodno izaberu posao bez pravljenja razlike u odnosu na rasu, boju kože, pol, religiju, političko mišljenje, nacionalnu pripadnost i društveno porijeklo.

Konvencija MOR-a br. 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje, 1973

Ovom Konvencijom se propisuje da minimalne godine starosti za prijem u radni odnos, odnosno rad koji po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja može da ugrozi zdravlje, sigurnost ili moral mladih, ne treba da budu ispod 18 godina. Ukoliko su na radnom mjestu odnosno na radu, zdravlje, sigurnost i moral mladih zaštićeni, i ukoliko takvo radno mjesto obezbjeđuje adekvatno stručno osposobljavanje, nadležni organ uz konsultovanje sa poslodavačkim i sindikalnim organizacijama, može odrediti 16 godina starosti kao minimalnu granicu za zapošljavanje. U drugim slučajevima, minimalna granica za zapošljavanje ne može biti niža od 15 godina starosti, odnosno 14 godina starosti u slučajevima onih zemalja čiji su obrazovni sistem i nacionalna ekonomija nedovoljno razvijeni.

Konvencija MOR-a br. 182 o najgorim oblicima dječijeg rada, 1999

Ova Konvencija se primjenjuje na djecu mlađu od 18 godina i zabranjuje oblike rada koji uključuju ropstvo, trafikingu, prostituciju ili proizvodnju pornografskog sadržaja, prodaju droge ili neku drugu vrstu rada koji ugrožava zdravlje, sigurnost i moral djeteta.

Preporuka MOR-a br. 204 o prelasku iz neformalne u formalnu ekonomiju, 2015

Ovom Preporukom se prepoznaje da većina ljudi koja prihvati posao u neformalnoj ekonomiji to ne čini po sopstvenom izboru, već usljed manjka mogućnosti za zaposlenje u formalnom sektoru i nedostatka drugih sredstava za život. Radni standardi nude praktične smjernice o tome kako kreirati politike i sprovesti mjere koje će olakšati prelazak u formalnu ekonomiju i pozivaju na primjenu integrisanog pristupa u različitim oblastima politika.

27 U 8 osnovnih konvencija MOR-a spadaju: 1. Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, 1948; 2. Konvencija br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949; 3. Konvencija br. 29 o prinudnom radu, 1930; 4. Konvencija br. 105 o ukidanju prinudnog rada, 1957; 5. Konvencija br. 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje, 1973; 6. Konvencija br. 182 o najgorim oblicima dječijeg rada, 1999; 7. Konvencija br. 100 o jednakim nadoknadama, 1951; 8. Konvencija br. 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1958.

Instrumenti Ujedinjenih nacija

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (UN Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR), 1966

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima obavezuje države da poštuju građanska i politička prava svih ljudi. Nadzor nad sprovođenjem Pakta vrši Komitet za ljudska prava UN-a, koje je posebno tijelo Savjeta za ljudska prava UN-a. Godinu dana nakon pristupanja Paktu države podnose inicijalni izvještaj o poštovanju građanskih i političkih prava, a nakon toga kada Komitet to zatraži (obično jednom u 4 godine).

Član 27 je posebno važan za Rome: „U državama gdje postoje etničke, vjerske ili jezičke manjine, pripadnicima tih manjina se ne smije uskratiti pravo da, zajedno sa članovima svoje zajednice, njeguju svoju kulturu, propovijedaju i upražnjavaju svoju vjeru ili koriste svoj jezik.”

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (United Nations Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR), 1966

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima obavezuje države da kontinuirano rade na osiguranju ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava uključujući radna prava, pravo na zdravlje i obrazovanje, kao i pravo na adekvatne uslove života. Za praćenje primjene Pakta nadležan je Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava UN-a.

Član 6 Pakta priznaje pravo na rad, koje se definiše kao mogućnost osobe da zaradi za život kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad. Države se obavezuju na garantovanje jednakog pristupa zapošljavanju i zaštitu radnika od mogućnosti da na nepravedan način izgube posao. One moraju spriječiti diskriminaciju na radnom mjestu i osigurati pristup zapošljavanju za osobe koje su u nepovoljnijem položaju.

Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination - ICERD), 1969

Ova Konvencija obavezuje svoje potpisnike na ukidanje rasne diskriminacije i promociju međusobnog razumijevanja pripadnika različitih rasa. Nadzor nad njenim sprovođenjem vrši Komitet za ukidanje rasne diskriminacije. Član 1 Konvencije definiše „rasnu diskriminaciju“ kao „svako pravljenje razlike, isključenje, ograničenje ili davanje prvenstva koje je zasnovano na rasi, boji kože, nacionalnom i etničkom porijeklu, a koje za cilj ili posljedicu ima ukidanje ili narušavanje priznavanja, uživanja ili upražnjavanja, na jednakoj osnovi, ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj, kulturnoj ili bilo kojoj drugoj sferi javnog života.“

Član 2 Konvencije zabranjuje rasnu diskriminaciju i obavezuje države da „svim odgovarajućim sredstvima i bez odlaganja sprovede politiku koja teži da ukine svaki oblik rasne diskriminacije.” On takođe obavezuje države na promociju razumijevanja među pripadnicima različitih rasa. Da bi se ovo postiglo, Konvencija zahtijeva od država potpisnica:

- da javne ustanove ne vrše rasnu diskriminaciju,
- da ne „podstiču, brane ili podržavaju“ rasnu diskriminaciju,
- da revidiraju postojeće politike i izmijene ili opozovu one koje uzrokuju ili prolongiraju rasnu diskriminaciju,
- da zabrane „svim odgovarajućim sredstvima, uključujući i zakonske mjere“ rasnu diskriminaciju koju sprovode pojedinci i organizacije u okviru svojih nadležnosti,
- da pomažu one grupacije, pokrete i sredstva koji eliminišu barijere između različitih rasa i obehtrabuju svaku vrstu rasne podjele.



© ILO / Roland Bangó

Strane se obavezuju da „kada okolnosti to zahtijevaju“ preduzmu mjere afirmativne akcije za specifične rasne grupe kako bi garantovale „puno i jednako uživanje ljudskih prava i osnovnih sloboda“. Međutim, ove mjere moraju biti konačne i „nikako ne smiju za posljedicu imati održavanje nejednakih ili zasebnih prava za različite rasne grupe nakon dostizanja ciljeva zbog kojih su ove mjere bile preduzete”.

Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women – CEDAW), 1979

Konvencija definiše diskriminaciju žena kao „svako pravljenje razlike, isključenje ili ograničavanje zasnovano na polu koje za cilj ili svrhu ima ukidanje ili narušavanje priznanja, uživanja ili ostvarivanja od strane žena, bez obzira na njihov bračni status, a na osnovu jednakosti žena i muškaraca, ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj, kulturnoj, građanskoj ili bilo kojoj drugoj sferi.”

Budući da se diskriminacija po osnovu pola često ukršta sa diskriminacijom po drugom osnovu, Komitet za ukidanje diskriminacije žena UN-a je na svojoj 45. sjednici iznio sljedeće zapažanje: „Sve je više evidentno da različiti oblici diskriminacije ne pogađaju uvijek na isti način muškarce i žene. Štaviše, diskriminacija po osnovu pola može biti pojačana ili olakšana drugim oblicima diskriminacije. Sve više se prepoznaje da bez analize rodnog aspekta svih oblika diskriminacije, uključujući višetrake oblike diskriminacije, a posebno, u ovom kontekstu, rasnu diskriminaciju, ksenofobiju i sa njom povezanu netoleranciju, kršenja ljudskih prava žena mogu ostati neopažena, a sredstva za borbu protiv rasizma mogu omašiti u odgovoru na potrebe žena i djevojaka. Takođe je važno da napor koji se ulaže u borbu protiv diskriminacije po osnovu pola obuhvate i pristupe koji su usmjereni na ukidanje svih oblika diskriminacije, uključujući i rasnu diskriminaciju.”

Instrumenti i resursi Savjeta Evrope

Evropska povelja o regionalnim i manjinskim jezicima, 1992

Cilj ove povelje je da zaštiti i promovise istorijske, regionalne i manjinske jezike u Evropi, da sačuva i razvija evropsku kulturnu tradiciju i nasljeđe i da osigura poštovanje prava na upotrebu regionalnih i manjinskih jezika u privatnom i javnom životu.

Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina, 1995

Ova konvencija pruža pravne smjernice državama za zaštitu nacionalnih manjina. Član 4 potvrđuje pravo nacionalnih manjina na jednakost pred zakonom i zabranjuje svaki oblik diskriminacije. Njime se takođe propisuje da puna i efikasna jednakost treba da bude promovisana u svim sferama ekonomskog, društvenog, političkog, javnog i kulturnog života. Procjena implementacije Konvencije je u nadležnosti Komiteta ministara Savjeta Evrope, kojem podršku pruža Savjetodavni odbor. Zasad vršenja procjene, Komitet često posjećuje zemlje i pritom se susrijeće sa predstavnicima vlasti i organizacija civilnog društva.

Učešće mladih Roma: dobre prakse, od lokalnog do evropskog nivoa

Objavljivanje Akcionog plana za mlade Rome od strane Odjeljenja za mlade Savjeta Evrope ima za cilj da predstavi primjere participacije mladih Roma sa namjerom da preispita postojeće i široko rasprostranjene predrasude u vezi sa participacijom Roma.

Publikacija se može koristiti kao alat od strane kreatora politika za mlade u njihovim daljim nastojanjima da stvore prostor i pruže podršku novim inicijativama koje za cilj imaju razvoj kreativnih mladih Roma spremnih da aktivno promovišu svoj identitet mladih ljudi, Roma i građana. Publikacija može služiti i kao inspiracija omladinskim radnicima, aktivistima i liderima za započinjanje ili nastavak rada na socijalnoj inkluziji i borbi protiv diskriminacije.

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

Instrumenti Evropske unije

Primarno zakonodavstvo EU

Primarni izvori ili primarno zakonodavstvo EU uglavnom proističe iz osnivačkih ugovora EU, naime Ugovora o EU i Ugovora o funkcionisanju EU. Primarno zakonodavstvo EU sadrži mnogobrojne zabrane diskriminacije koje se, u posebnim okolnostima, odnose na posebne aspekte opšteg principa jednakosti. Primjeri za to su zabrana svakog oblika diskriminacije po osnovu nacionalne pripadnosti (član 18 Ugovora o funkcionisanju EU) i zabrana različitog tretmana po osnovu pola, rasa, etničkog porijekla, religije ili vjerovanja, invaliditeta, godina starosti ili seksualne orijentacije (član 10 Ugovora o funkcionisanju EU).

Ugovor o funkcionisanju Evropske unije (originalno Rimski ugovor, 1958)

Ugovor o funkcionisanju Evropske unije (2007) je jedan od dva primarna ugovora EU, uz Ugovor o EU (Treaty on European Union – TEU). Prvobitno Ugovor iz Rima, Ugovor o funkcionisanju EU postavlja detaljnu osnovu prava EU, upostavljajući obim nadležnosti EU u smislu donošenja zakona i principe na kojima počivaju zakoni u onim oblastima u kojima se primjenjuje zakonodavstvo EU.

Članom 2 ovog Ugovora jednakost se smatra osnivačkom vrijednošću Evropske unije. Članom 10 zabranjena je diskriminacija po osnovu rasnog i etničkog porijekla. Član 19 dozvoljava Savjetu da preduzme odgovarajuće radnje za borbu protiv diskriminacije po osnovu pola, rasnog ili etničkog porijekla, religije ili vjerovanja, invaliditeta, godina starosti ili seksualne orijentacije.

Lisabonski ugovor (Treaty of Lisbon), 2009

Lisabonski ugovor naglašava osnivačke vrijednosti EU: poštovanje ljudskog dostojanstva, jednakost, poštovanje ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjinskih naroda, u skladu sa instrumentima zaštite ljudskih prava. Kada je 2009. godine Ugovor iz Lisabona stupio na snagu, promijenio je status Povelje o osnovnim pravima i učinio je pravno obavezujućim dokumentom. Ugovor je pojačao posvećenost EU društvenom napretku i ljudskim pravima. Za nove socijalne ciljeve EU postavljeni su blagostanje svih građana, puna zaposlenost i društveni napredak, borba protiv socijalne isključenosti i diskriminacije, promocija pravde i istrebljenje siromaštva.

Povelja o osnovnim pravima EU, 2000

Ova povelja uokviruje određena politička, socijalna i ekonomska prava građana i stanovnika EU. Svoju punu pravnu snagu dobila je nakon stupanja na snagu Ugovora iz Rima 2009. godine. U Povelji se navodi šest kategorija prava i sloboda: dostojanstvo, sloboda, jednakost, solidarnost, građanska prava i pravda. Članom 21, st.1 zabranjuje se diskriminacija po osnovu pola, rase, boje kože, etničkog i društvenog porijekla, genetskih osobina, jezika, ili pripadnosti nacionalnoj manjini. Prema članu 51 „odredbe ove povelje upućene su institucijama, organima i tijelima Unije (...) i državama članicama EU isključivo za provođenje prava EU.“ „Povelja ne proširuje područje primjene prava Unije izvan nadležnosti Unije, ne stvara nove nadležnosti niti postavlja nove zadatke za Uniju.”

Direktive Evropske unije

Direktiva Savjeta 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo

Ova direktiva zahtijeva od država članica da u nacionalno zakonodavstvo ugrade odredbe kojima zabranjuju direktnu ili indirektnu diskriminaciju po osnovu rasnog i etničkog porijekla. Teret dokazivanja je na optuženoj strani, a opseg djelovanja zakona obuhvata zapošljavanje, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu i pristup proizvodima i uslugama neophodnim za život. Direktiva takođe poziva države članice da osnuju specijalne agencije/tijela koja će imati posmatračku, inspekcijsku i konsultativnu ulogu.

Direktiva 2000/78/EZ o uspostavljanju okvira za jednak tretman u pogledu zapošljavanja i zanimanja

Ova direktiva postavlja minimalne zahtjeve za zabranu diskriminacije po osnovu religije i vjere, godina starosti, invaliditeta i seksualne orijentacije. Ona pokriva oblasti zapošljavanja i zanimanja, stručnog osposobljavanja i članstva u poslodavačkoj odnosno sindikalnoj organizaciji.

Direktiva 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja

Ova direktiva reguliše implementaciju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja.

Drugi instrumenti

Preporuka Savjeta o efektivnim mjerama integracije Roma u državama članicama, 2013

Ovo je prvi instrument „mekog zakonodavstva“ koji se odnosi na Rome i pitanja njihove društvene i ekonomske integracije sa ciljem prevazilaženja razlika koje postoje između pripadnika romske i neromske populacije. Borba protiv diskriminacije je ključna horizontalna mjera u okviru ove preporuke koja pruža smjernice za usvajanje efikasnih mjera u nekoliko oblasti kao što su: obrazovanje, zapošljavanje, stanovanje i zdravstvena zaštita. U oblasti obrazovanja se, između ostalih, navode politike koje ukidaju segregaciju, smanjuju rano napuštanje škole, obezbjeđuju inkluzivne i prilagođene nastavne metode, i povećavaju mogućnost za dobijanje druge šanse. U oblasti zapošljavanja, predložene mjere uključuju podršku za sticanje prvog radnog iskustva i stručno osposobljavanje, jednak pristup javnim servisima, samozapošljavanje i preduzetništvo, i ukidanje diskriminacije. U Preporuci se navode još i oblasti osnaživanja, smanjenja siromaštva i zaštite romskih žena i djece.

■ [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))

Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, Evropskom savjetu i Evropskom ekonomsko-socijalnom komitetu i Komitetu regiona.

Procjena implementacije Okvira EU za nacionalne strategije integracije Roma i Preporuka Savjeta o efektivnim mjerama integracije Roma u državama članicama — 2016. COM (2016) 424, 27. jun 2016.

Ovo saopštenje izvještava o generalnim zaključcima o napretku u implementaciji Okvira EU za nacionalne strategije integracije Roma. Takođe, daje pregled mjera za integraciju Roma donešenih u okviru Preporuke Savjeta o efektivnim mjerama integracije Roma u državama članicama.

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



International
Labour
Organization

3 SOCIJALNA SIGURNOST I DOSTOJANSTVENI RAD



© Roland Bangó

POGLAVLJE TRI REZIME

Socijalna sigurnost pripadnicima jednog društva pruža zaštitu od ekonomskog rizika koji nastaje kao posljedica starosti, povrede na radu, nezaposlenosti ili materinstva. Socijalna sigurnost obuhvata programe za ublažavanje siromaštva koji se finansiraju iz ukupnih prihoda (socijalna pomoć) koji su često uslovljeni provjerom imovinskog stanja, i programe koji se finansiraju iz doprinosa i dizajnirani su na način da nadoknade gubitak prihoda (socijalno osiguranje). Sistemi socijalne sigurnosti takođe obezbjeđuju pristup osnovnoj zdravstvenoj zaštiti, na osnovu potrebe i/ili stanja osiguranika. S obzirom da pomaže u osiguranju blagostanja radnika i njihovih porodica, socijalna sigurnost promovise društvenu stabilnost i ekonomsku produktivnost. U zemljama Centralne i Istočne Evrope, ubrzano starenje populacije socijalnu sigurnost stavlja pred finansijski izazov. Pripadnici mlađe romske populacije čine sve veći udio novih učesnika na tržištu rada sa mogućnošću da doprinesu sistemu socijalne sigurnosti.

U praksi, visok stepen nezaposlenosti i neformalne zaposlenosti isključuje većinu pripadnika romske populacije iz sistema doprinosa za socijalno osiguranje. U isto vrijeme, njihov pristup socijalnoj pomoći koja se ne zasniva na doprinosima je ograničen usljed komplikovanih administrativnih procedura, niskog nivoa pismenosti, nedostatka informacija, nemogućnosti da obezbijede traženu dokumentaciju što je karakteristika mnogih romskih porodica, i diskriminacije sa kojom se suočavaju kao korisnici usluga. Budući da socijalna sigurnost ima pozitivnu ulogu u jačanju ekonomske produktivnosti, isključenje iz sistema socijalne sigurnosti ima štetan uticaj na ekonomski razvoj.

U zemljama Centralne i Istočne Evrope, Romi se često smatraju glavnim korisnicima socijalne pomoći. Ipak, iako su romska domaćinstva siromašnija u odnosu na druga, ona ne čine većinu siromašnih domaćinstava. U Mađarskoj, na primjer, Romi čine samo jednu četvrtinu siromašnih, dok je u Rumuniji i Bugarskoj njihov udio oko 40%¹. Stoga je povećanje obuhvata socijalne zaštite na sva domaćinstva kojima je potrebna pitanje kojem bi Romi i njihovi zastupnici trebalo da se pozabave zajedno sa drugim organizacijama.

ŠTA JE SOCIJALNA SIGURNOST?

Socijalna sigurnost je zaštita koju društvo pruža svojim pripadnicima od siromaštva (socijalna pomoć) i gubitka prihoda, usljed nezaposlenosti, bolesti, materinstva, starosti, invaliditeta, povrede na radu ili gubitka hranitelja porodice (socijalno osiguranje). Kao što se navodi u Deklaraciji iz Filadelfije (1944) i Preporuci MOR-a br. 67 o sigurnosti prihoda (1944), države članice MOR-a složile su se u ocjeni da socijalna sigurnost predstavlja kako socijalnu i ekonomsku potrebu, tako i ljudsko pravo. Ovakvo stanovište je dodatno potvrđeno u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima (1948) i Međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966). U skorije vrijeme, ovakav stav je reafirmisan i konsolidovan Rezolucijom i Zaključcima Međunarodne konferencije rada 2011. godine u kojima je otklanjanje nedostataka u pokrivenosti socijalnom zaštitom prepoznato kao prioritet za postizanje pravednog ekonomskog razvoja, socijalne kohezije i dostojanstvenog rada za sve muškarce i žene². Navedeno je za posljedicu imalo da se, godinu dana kasnije, na Konferenciji usvoji novi međunarodni standard socijalne sigurnosti – Preporuka MOR-a br. 202 o osnovama socijalne zaštite koja daje „smjernice državama članicama o tome kako da postave osnove socijalne zaštite u okviru sveobuhvatnih sistema socijalne sigurnosti” koji pružaju osnovnu zaštitu svim građanima.

Okvir 1: Osnovi socijalne zaštite

Osnovi socijalne zaštite su na nacionalnom nivou definisani setovi osnovnih garancija u oblasti socijalne sigurnosti čija je svrha da spriječe ili ublaže posljedice siromaštva, ranjivosti i socijalne isključenosti. Nacionalne osnove socijalne zaštite je potrebno obezbijediti za sve građane i djecu, u skladu sa nacionalnom regulativom, a isti treba da obuhvataju najmanje jednu od četiri navedene garancije u oblasti socijalne sigurnosti na nacionalnom nivou:

- Pristup osnovnoj zdravstvenoj zaštiti uključujući i zaštitu materinstva;
- Osnovnu sigurnost prihoda za djecu koja omogućava pristup ishrani, obrazovanju, njezi i drugim neophodnim robama i uslugama;
- Osnovnu sigurnost prihoda za osobe u aktivnom dobu koji nijesu u mogućnosti da zarade dovoljno, posebno u slučaju bolesti, nezaposlenosti, materinstva ili invaliditeta; i
- Osnovnu sigurnost prihoda za starije osobe.

¹ Z. Ferge, K. Tausz, i A. Darvas, Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti: Knjiga 1, Budimpešta, Međunarodna organizacija rada, 2002; Portal o siromaštvu u ruralnim područjima, Siromaštvo u ruralnim područjima u Evropi (nepoznata godina)

² Međunarodna organizacija rada (MOR), Rezolucija koja se odnosi na kontinuiranu diskusiju o socijalnoj zaštiti (socijalnom osiguranju), Međunarodna konferencija rada, 100. Sjednica, Ženeva, 2011; MOR: 6. tačka dnevnog reda: Rezolucija koja se odnosi na kontinuiranu diskusiju o socijalnoj zaštiti (socijalnom osiguranju) u skladu sa Deklaracijom MOR-a o socijalnoj pravdi i fer globalizaciji iz 2008. godine, Izvještaj komiteta za kontinuiranu diskusiju o socijalnoj zaštiti, Privremeni zapisnik br. 24, Međunarodna konferencija rada, 100. Sjednica, Ženeva, 2011. a reprodukovano u 1. dijelu ove publikacije. Rezolucija i zaključci su usvojeni nakon diskusije MOR-a: Kontinuirana diskusija o socijalnoj zaštiti (socijalnoj sigurnosti) u skladu sa Deklaracijom MOR-a o socijalnoj pravdi i fer globalizaciji, Izvještaj IV, Međunarodna konferencija rada, 100. Sjednica, Ženeva, 2011.

Barijere u dizajniranju programa i kriterijumi za učešće

Nizak nivo formalne zaposlenosti Roma onemogućavaju njihovo učešće u programima penzionog i zdravstvenog osiguranja budući da su isti zasnovani na plaćanju doprinosa. U državama članicama EU, broj Roma koji uživaju pravo na starosnu penziju je mnogo manji u odnosu na pripadnike drugih naroda³. Najveće razlike u ovom pogledu zabilježene su u Bugarskoj (36% u odnosu na 58%), Rumuniji (27% u odnosu na 76%), Grčkoj (29% u odnosu na 76%), Italiji (38% u odnosu na 76%) i Francuskoj (38% u odnosu na 91%). Kada je u pitanju zdravstveno osiguranje, manje od 40% Roma su korisnici ovog osiguranja u Albaniji, Rumuniji i Moldaviji⁴.

Restriktivni kriterijumi za gotovinske transfere koji nijesu zasnovani na doprinosima isključuju mnoge Rome i njihove porodice kojima je socijalna zaštita potrebna⁵. Neke zemlje Zapadnog Balkana iz sistema socijalne sigurnosti isključuju kandidate koji posjeduju bilo kakvu pokretnu ili nepokretnu imovinu, imaju plaćene poslove ili su primaoci doznaka iz inostranstva. Uslovi poput stalnog nastanjenja ili državljanstva su takođe prepoznati kao barijere koji iz sistema socijalne zaštite isključuju izbjeglice i interno raseljena lica.

Ovakvi kriterijumi imaju različite negativne uticaje na Rome koji su nastanjeni u neregulisanim stambenim jedinicama ili su pripadnici raseljenih lica kao posljedica balkanskih konflikata⁶. Nastanjenost Roma u udaljenim, odvojenim naseljima sa lošim pristupom osnovnim uslugama (javnim službama, saobraćaju i bolnicama) još više ograničava njihov pristup sistemu socijalne zaštite.

Nemogućnost kombinovanja socijalne pomoći sa prihodima po osnovu zaposlenosti može dovesti do obeshrabrenosti pojedinaca da traže formalan posao, pogotovo ako rade na minimalno plaćenim ili poslovima sa skraćenim radnim vremenom⁷. Za one sa lošijom pozicijom kada je u pitanju tržište rada, potreba da se registruju može ih navesti na prikrivanje neformalnih aktivnosti kojima se bave.

Neadekvatna socijalna pomoć

S obzirom na visoke stope nezaposlenosti, mnoge romske porodice su se posljednjih deset godina oslanjale na socijalnu pomoć koja nije zasnovana na plaćanju doprinosa: od 16% u Rumuniji i Češkoj do 44% u Slovačkoj⁸. Ukoliko se u minimum državne pomoći računaju i starosne penzije, onda se stopa zavisnosti od socijalne pomoći povećava na 24% odnosno 55%. Nije se puno toga promijenilo od izvještaja iz 2002. godine, a sa druge strane, malo je vidljiva učinkovitost socijalne pomoći u pogledu smanjenja siromaštva i marginalizacije romskih zajednica. Naprotiv, nekoliko studija u posljednjih nekoliko decenija je pokazalo da je finansijska situacija većine siromašnih romskih zajednica ostala u osnovi nepromijenjena ili se pak pogoršala.

Zloupotreba u sistemu zdravstvene zaštite

Postoji dokumentovan čitav niz zloupotreba ljudskih prava u sistemu zdravstvene zaštite, uključujući potpuno uskraćivanje prava na zdravstvene usluge i pružanje drugorazredne zdravstvene zaštite⁹. Romima se često uskraćuju prava koja imaju kao pacijenti – pravo na pristup medicinskim informacijama, pravo na privatnost i informisani pristanak, a romske žene i muškarci svakodnevno su žrtve ponižavajućeg tretmana u zdravstvenim ustanovama. Prema navodima Roma, od njih se u Makedoniji tražilo da plate za usluge koje su inače besplatne, a u slučaju da nijesu bili u stanju da učine navedeno, onemogućeno im je da iste i koriste. Segregacija Roma u bolnicama u Rumuniji postaje sve učestalija pojava.

Socijalna sigurnost za romske žene i rodna neravnopravnost

Iako su širom Centralne i Istočne Evrope uspostavljeni mehanizmi rodne ravnopravnosti, kreatori politika rijetko koriste rodni aspekt za sagledavanje izloženosti siromašnih ljudi riziku i ranjivosti i za kreiranje mjera socijalne zaštite¹⁰. Loše kreirani i neravnopravno primijenjeni programi socijalne sigurnosti mogu da pogoršaju već nepovoljan ekonomsko-socijalni položaj žena te prolongiraju rodnu neravnopravnost na nivou domaćinstava i društva.

Zbog svoje pozicije na marginama tržišta rada, i u odnosu na neromsko stanovništvo i romske muškarce, romske žene se nalaze i na marginama programa socijalne sigurnosti zasnovanih na plaćanju doprinosa. Rodne razlike u ovom slučaju su još izraženije i nepovoljnije za žene. Na primjer, broj romskih žena koje su korisnici penzija je skoro za 40% manji u odnosu na broj romskih muškaraca koji koriste ovo pravo.

Romkinje, čiji su prihodi i uopšte učešće na tržištu rada niži u odnosu na romske muškarce, imaju manje šanse da steknu pravo na penziju. One takođe imaju manje šanse da dobiju adekvatne penzije po osnovu supružničkog prava ili u slučaju smrti supruga imajući u vidu mali broj romskih muškaraca-korisnika penzija.

Romski aktivisti širom Evrope ukazuju na barijere u ostvarivanju prava na reproduktivno zdravlje, kršenje reproduktivnih prava romskih žena i slab razvoj kulturno senzitivnih zdravstvenih programa. Skoro jedna trećina romskih žena starijih od 15 godina u Bugarskoj ne koristi socijalnu zdravstvenu zaštitu, što rezultira, na primjer, porođajima van bolnica bez medicinske pomoći¹¹.

Evropski centar za romska prava je 2004. godine dokumentovao brojne primjere odvojenih odjeljenja za majke romskog porijekla – tkz. ciganske sobe (u Mađarskoj)¹².

³ Agencija za osnovna prava EU (FRA): Pilot studija o Romima, 2011. Štaviše, skoro 80% interno raseljenih Roma u Srbiji se nije prijavilo za penziju, u poređenju sa 45% Roma koji nijesu interno raseljeni. Idzerda, I. i drugi, Pristup uslugama primarne zdravstvene zaštite romske populacije u Srbiji: analiza sekundarnih podataka, objavljeno u BMC International Health Human Rights, Izdanje br. 11, 2011.

⁴ UNDP, Svjetska banka, Evropska komisija, Regionalno istraživanje o Romima, 2011.

⁵ Svjetska banka, Mreže socijalne sigurnosti na zapadnom Balkanu: dizajn, implementacija i učinak, 2011, Izvještaj br. 54396-ECA.

⁶ U 2007. registrovano je 22.457 Roma kao interno raseljenih lica. Međutim, UNDP procjenjuje da je stvaran broj interno raseljenih Roma vjerovatno blizu 50.000. Samo mali broj interno raseljenih lica završi u zvaničnim ili „nezvaničnim“ kolektivnim centrima, dok većina interno raseljenih Roma smješta nalazi u romskim naseljima. Interno raseljeni Romi su u veoma teškom položaju i žive u mnogo gorim uslovima u odnosu na većinu domicilnog stanovništva, gore čak i u odnosu na domicilne Rome u Srbiji. Pogledati: S. Cvejić, Procjena potreba interno raseljenih Roma u Srbiji (Visoki komesar Ujedinjenih nacija za izbjeglice, maj 2015.).

⁷ U većini zemalja Zapadnog Balkana, status nezaposlenog lica (koji se dobija registracijom u Zavodu za zapošljavanje) je neophodan uslov za pristup socijalnoj pomoći. U Crnoj Gori, Bosni i Hercegovini, BJR Makedoniji, Srbiji i Albaniji, status nezaposlenog lica se uzima kao potvrda da potencijalni korisnik socijalne pomoći nema formalnih primanja. Biti na evidenciji nezaposlenih lica takođe znači da fizički sposobnim primaocima socijalne pomoći može biti ponuđen posao u okviru javnih radova ili aktivnih mjera zapošljavanja. C.R. Laderchi i S. Savastano, Siromaštvo i isključenost na Zapadnom Balkanu: novi pravci u mjerenjima i politici, Njujork, Springer, 2013.

⁸ UNDP, Izbjeći zamku zavisnosti: Izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka za Rome, Bratislava, 2002.

⁹ Program za javno zdravlje otvorenog društva, Zdravstvena prava Roma u Makedoniji, Rumuniji i Srbiji: osnov za pravno zastupanje, Fondacija za otvoreno društvo, jun 2013.

¹⁰ I. Petričević, Prava žena na Zapadnom Balkanu u kontekstu evropskih integracija: institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost, 2012.

¹¹ T. Krumova i M. Ilieva, Zdravstveno stanje Romkinja u Bugarskoj, Veliko Turnovo, Centar za međuetnički dijalog i toleranciju (AMALIPE), 2008

¹² Za Mađarsku, pogledati: R. Izsak: „Ciganske sobe“ i drugi oblici diskriminatorskog tretmana Romkinja u mađarskim bolnicama, objavljeno u Roma Rights Journal, 15. decembar 2004..



© ILO / Csaba Csóka

Regionalna studija o Romima koju su 2011. godine sproveli Program Ujedinjenih nacija, Svjetska banka i Evropska komisija dokumentovala je u kojem obimu nije odgovoreno na zdravstvene potrebe romske populacije. Takođe, kriterijumi koji regulišu pravo na socijalnu pomoć mogu na indirektan način diskriminisati romske žene. Na primjer, da bi se dobio dodatak za rođenje djeteta (u vrijednosti od oko 222 eura) u Mađarskoj, majka mora imati najmanje četiri zdravstvene kontrole prije porođaja¹³. Međutim, kako je romskim ženama otežan pristup zdravstvenim uslugama, ovaj uslov de facto lišava mnoge romske žene mogućnosti da dobiju pomenuti dodatak.

PRISTUPI I PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Integrirani programi pomoći

Povezivanje različitih programa socijalne zaštite i primjena jednošalterskog sistema u cilju integrisanog pristupa socijalnoj pomoći nijesu uobičajeni u Centralnoj Evropi, ali se mnoge zemlje danas kreću u ovom pravcu. Neke od usluga podrazumijevaju integrisanu pomoć usmjerenu posebno na romska domaćinstva. U BJR Makedoniji, Informativni centri za Rome (koji rade od 2007. godine) služe kao šalteri koji Romima pružaju informacije i obezbjeđuju pristup socijalnoj zaštiti, zapošljavanju, zdravstvenoj zaštiti, stanovanju, obrazovanju i dokumentaciji. Nacionalna strategija zapošljavanja u Srbiji za period 2011-2020 korisnike socijalne pomoći prepoznaje kao posebno ranjivu grupu kojoj je potreban integrisan set usluga, pa im kao korisnicima novčane naknade daje prioritet kada je u pitanju učešće u programima aktivne politike tržišta rada. Ovakve strategije su primjer konstruktivnog djelovanja usmjerenog na dugoročno nezaposlene, romskog i neromskog porijekla. Okvir 2 navodi nekoliko primjera integrisanog seta usluga u zemljama zapadne Evrope.

Okvir 2: Integrisanje javnih službi zapošljavanja i socijalne zaštite - Ujedinjeno Kraljevstvo, Njemačka i Češka

U Ujedinjenom Kraljevstvu, Jobcentre Plus (JCP) kombinuje usluge posredovanja u zapošljavanju i administriranja socijalne pomoći, ranije izdvojene u jednošalterski sistem koji obuhvata usluge zapošljavanja i isplatu novčanih naknada. Fokusirajući se na neaktivne i nezaposlene klijente, usluge ovog centra pokrivaju djelatnosti iz oblasti socijalnog rada kako bi se odgovorilo na višestruke socijalne potrebe marginalizovanih tražioca zaposlenja. Prve evaluacije pokazale su da je integracija usluga u okviru JCP-a imala pozitivan uticaj na zapošljavanje, neutralan efekat na kvalitet usluge (brzinu, tačnost, aktivnost), ali negativan uticaj na preciznost u procesu isplate socijalnih davanja.

Njemačka je organizaciono povezala federalne biroje rada i opštinske kancelarije za socijalno staranje koje upravljaju socijalnom pomoći, čineći na taj način da usluge budu na direktniji način dostupne pojedincima koji su izvan ili na marginama tržišta rada.

Češka agencija za socijalnu inkluziju podstiče saradnju između pružaoca usluga zapošljavanja i socijalne pomoći na lokalnom nivou, u oblasti socijalnih usluga i programa podrške zapošljavanju, obrazovanju i razvoju socijalnog stanovanja.

¹³ Zbog nedostatka podataka prema etničkoj pripadnosti, teško je izračunati broj korisnika romske populacije.

Inkluzija u sistem socijalnog osiguranja

U skladu sa već navedenim, veliki broj Roma je isključen iz sistema socijalnog osiguranja usljed činjenice da rade na neformalnim poslovima. Promocija njihove integracije na tržište rada i podrška formalizaciji neformalnih ekonomskih aktivnosti su stoga ključ za povećanje obuhvata socijalnog osiguranja. Od suštinske je važnosti staviti akcenat na mlade Rome odnosno na učesnike tržišta rada, jer je plaćanje doprinosa neophodno za korišćenje socijalne zaštite u kasnijim godinama. U ovakvim nastojanjima takođe je važno usmjeriti ih na mlade žene kako bi stekle sopstveno pravo na socijalnu zaštitu umjesto da koriste stečeno pravo (od svojih supružnika).

Nekoliko zemalja Centralne i Istočne Evrope trenutno su u fazi povećanja obuhvata socijalnog osiguranja na način da registraciju preduzeća učine jednostavnijom i atraktivnijom za male i neformalne biznise, odnosno kroz smanjenje stopa doprinosa. Ovakva nastojanja praćena su promotivnim kampanjama o prednostima socijalnog osiguranja i kreiranjem specijalnih podsticaja za registraciju poljoprivrednih proizvođača¹⁴. Iako navedena nastojanja nijesu usmjerena posebno na Rome, i oni će, zbog činjenice da pripadaju većoj grupi zaposlenih isključenih iz sistema socijalne zaštite, osjetiti posljedice povećanog obuhvata socijalnog osiguranja.

Uslovni gotovinski transferi

Uslovni gotovinski transferi (Conditional Cash Transfers - CCT) predstavljaju novčane naknade koje nijesu zasnovane na plaćanju doprinosa, za korisnike koji zadovoljavaju određene uslove ponašanja kao što su redovni zdravstveni pregledi, redovno pohađanje škole ili napredovanje u školi. Ova davanja su postala veoma popularna u zemljama sa nižim i srednjim primanjima u Latinskoj Americi, Africi i Aziji. Programi koji podrazumijevaju zadovoljavanje različitih uslova ponašanja implementiraju se i u različitim evropskim zemljama.

Kriterijumi koji se odnose na školovanje su najčešći uslovi u novim programima uslovnih gotovinskih transfera u Evropi. Bugarska, Slovačka, Rumunija i Mađarska su neke socijalne naknade za porodice uslovila time da djeca pohađaju školu, i mogu ih ukinuti ili smanjiti u slučaju nepoštovanja ovog uslova. Programi uslovnih gotovinskih transfera mogu takođe ustanoviti i neke pozitivne podsticaje, na primjer za školovanje nakon završenog osnovnog obrazovanja. U Bugarskoj, Češkoj, Poljskoj i Sloveniji, pravo na porodične novčane naknade imaju i djeca koja su prešla standardnu starosnu granicu, a još uvijek pohađaju redovnu nastavu. U Slovačkoj i Mađarskoj je takođe pomjerena starosna granica za novčana davanja djeci. Na sličan način, Mađarska, Rumunija i BJR Makedonija dodjeljuju stipendije učenicima koji pohađaju srednje škole i fakultete, a koji dolaze iz socijalno ugroženih porodica.

Do danas ne postoje jaki dokazi o uticaju uslovnih gotovinskih transfera na romske zajednice. U principu, novčana davanja, ukoliko se isplaćaju u adekvatnim iznosima, mogu biti od velike važnosti za smanjenje stope siromaštva Roma. Ukoliko su osmišljena na dobar način, uslovni transferi mogu da poboljšaju obrazovno postignuće i doprinesu osnaživanju žena, na način što će žene biti primaoci davanja i na taj način obezbijediti prihod za domaćinstvo. Međutim, davanja moraju biti kreirana na način da ne isključuju i ne kažnjavaju najranjivija domaćinstva. Ipak, ne može se očekivati da novčana davanja uslovljena pohađanjem nastave rezultiraju smanjenjem siromaštva među romskom djecom, ukoliko se ne poveća sama dostupnost škola za romsku djecu. S druge strane, ukidanje osnovne novčane naknade nekim porodicama ukoliko djeca ne pohađaju škole (bez obzira na kvalitet obrazovanja koje dobijaju) samo će pogoršati stanje siromaštva i isključenosti u kome se nalaze.

Medijacija

Na inicijativu lokalnih nevladinih organizacija i često uz podršku Evropskog strukturng fonda ili drugih programa za integraciju Roma, u poslednjih deset godina pojavilo se novo profesionalno zvanje za potrebe romskog stanovništva – medijator. U pitanju je profesionalac koji ima ulogu posrednika između romskih zajednica i različitih institucija, posebno u oblastima socijalnog staranja, obrazovanja, zdravstvene zaštite i tržišta rada. Medijatori, koje u velikom broju čine žene, promovišu jednakost šansi i olakšavaju pristup Roma javnim servisima. Oni informišu pripadnike romskih zajednica, intervenišu u slučaju konflikata između pružaoca i korisnika usluga i podstiču komunikaciju između zajednica i pružaoca usluga.

Programi zdravstvenih medijatora za Rome (Roma Health Mediator – RHM) se najčešće koriste kako bi se poboljšao pristup osnovnim zdravstvenim uslugama (npr. zdravstvenom osiguranju i vakcinaciji) marginalizovanih romskih zajednica. Na Zapadnom Balkanu, programi zdravstvenih medijatora za Rome pomažu romskim korisnicima u pribavljanju dokumentacije, popunjavanju zdravstvenih obrazaca i u komunikaciji sa relevantnim službama. Iako je za posao zdravstvenih medijatora potrebno proći dodatnu obuku, oni veoma brzo steknu znanja o regulativi i zahtjevima neophodnim za pribavljanje dokumentacije i prijave na osiguranje. Neki od njih su veoma aktivni da u romskoj zajednici pronađu one kojima nedostaju dokumenta ili one koji nijesu osigurani.

Okvir 3: Pružanje pomoći posredstvom medijatora

U Moldaviji, Ministarstvo rada, socijalne zaštite i porodice razvilo je Okvirnu regulativu o organizaciji medijatorskih aktivnosti u zajednici, koja je odobrena Odlukom Vlade br. 557 17. jula 2013. godine. Ministarstvo je takođe uspostavilo Servis medijatora u zajednici.

Ministarstvo rada i socijalne politike u BJR Makedoniji je, uz pomoć medijatora, implementiralo specifične aktivnosti usmjerene na romsku populaciju (npr. registraciju rođenja), a uz podršku Savjeta Evrope.

Uz podršku Fonda za socijalne inovacije u južnoj Srbiji su pilotirani programi za pružanje pomoći siromašnim romskim domaćinstvima¹⁵. Volonteri, većina njih iz samih zajednica, obučavani su za rad u romskim naseljima. Cilj projekta bio je da olakša saradnju između volontera i socijalnih radnika u centrima za socijalni rad i da olakša težak posao socijalnih radnika. Saradnja volontera i socijalnih radnika išla je je u pravcu osiguranja da korisnici pribave lična dokumenta (lične karte, zdravstvene knjižice itd.) koja su im bila neophodna za pristup uslugama. Ponekad su volonteri pratili korisnike i do drugih službi – opštinskih kancelarija ili zdravstvenih ustanova. Za plaćanje taksi prilikom pribavljanja dokumentacije na raspolaganje je stavljen simboličan fond. Najvažnija naučena lekcija iz projekta bila je da programi pružanja pomoći mogu biti kreirani u skladu sa potrebama specifičnih zajednica i da mogu olakšati pružanje usluga socijalne zaštite.

¹⁴ MOR, Širenje socijalne sigurnosti na neformalnu ekonomiju: slučajevi Bosne i Hercegovine i Moldavije (Budimpešta, u izradi).

¹⁵ Društvo za unapređenje romskih naselja sprovelo je projekat u saradnji sa centrima za socijalni rad u opštinama Lebane, Vladičin Han i Beloj Palanci.

Uprkos uspjesima koje postižu, programi medijatora za Rome se suočavaju sa izazovima. Medijatori obično imaju male plate i vrlo ograničene mogućnosti za profesionalni razvoj. Njima takođe fali adekvatan nadzor i podrška. Postoje dokumentovani slučajevi medijatora koji su birani po osnovu političkih veza, čiji su rezultati rada bili loši. U nekim programima medijacije, odsustvo održivog finansiranja rezultiralo je nesigurnošću njihovog radnog angažmana i smanjenom motivacijom učesnika programa. Stoga je, da bi se osigurao uspjeh, nužno institucionalizovati medijatorske programe i medijatorima stvoriti mogućnosti za nepredovanje u karijeri. (→ Pogledati Okvir 4.)

Dok su, s jedne strane, specifični napor da se pruži pomoć Romima neophodni za njihovu inkluziju u sistem socijalne zaštite, u isto vrijeme je potrebno shvatiti da medijacija za Rome može biti samo srednjoročno rješenje. Dugoročno posmatrano, zdravstvene i usluge socijalne zaštite bi trebale biti jednako dostupne i biti istog kvaliteta za sve građane jedne zemlje.

Okvir 4: Razvoj stručnih kvalifikacija za podršku integraciji Roma i Egipćana u Crnoj Gori

Centar za stručno obrazovanje Crne Gore je u saradnji sa Institutom socijalne inkluzije Roma i Egipćana, 2013. godine započeo aktivnosti na razvoju dvije stručne kvalifikacije namijenjene ovoj populaciji:

- Saradnik u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana i
- Organizator socijalne inkluzije Roma i Egipćana

Programi obrazovanja, koji predstavljaju završni dokument u procesu razvoja stručnih kvalifikacija, usvojeni su na Nacionalnom savjetu za obrazovanje, čime su programi dobili nacionalnu važnost. Dvije godine nakon usvajanja programa, međunarodna organizacija HELP je potpisala Memorandum o saradnji sa Ministarstvom zdravlja, kojim su bile predviđene obuke i zapošljavanje romskih medijatorki u zdravstvenim ustanovama širom zemlje. Iskustvo je ukazalo na potrebu sticanja specifičnih znanja i vještina, na osnovu potreba zdravstvenog, a nakon toga i obrazovnog sistema kao i sistema zapošljavanja i socijalne zaštite Crne Gore. Savjet za kvalifikacije Crne Gore je, stoga, nakon razmatranja opravdanosti inicijative donio odluku da se postojeći standard zanimanja Saradnik u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana razdvoji na četiri oblasti rada: obrazovanje, zdravstvo, socijalna zaštita i zapošljavanje.

U saradnji sa međunarodnim organizacijama HELP i REF (Romski edukativni fond), Centar za stručno obrazovanje razvija sve četiri navedene stručne kvalifikacije, po kojima će se tokom 2016. i 2017. godine realizovati prve obuke za rad sa pripadnicima romske i egipćanske populacije u navedene četiri oblasti rada.

Inicijative ilustruju nacionalnu podršku integraciji romske i egipćanske populacije u nacionalni sistem priznatih stručnih kvalifikacija i svojevrsan su doprinos osnaživanju Roma i Egipćana jer im pružaju priliku da steknu neophodne vještine kojim će podržati razvoj svojih zajednica.

- Gordana Bošković (Centar za stručno obrazovanje)
- Prevod: Ana Maraš (Unija poslodavaca Crne Gore)

PREPORUKE

Vlade treba da:

- **Uspostave minimalni nivo zaštite prihoda i zdravlja za sve stanovnike, uključujući i osobe bez ličnih dokumenata, interno raseljena lica bez prijavljenog prebivališta ili ona koja stanuju u neformalnim naseljima, kroz:**
 - Identifikaciju nedostataka u sistemu socijalne sigurnosti na način da pribave ili razvijaju statistiku stanovništva na osnovu podataka razvrstanih u odnosu na pol, godine starosti, mjesto prebivališta i visinu prihoda;
 - Poštovanje principa nediskriminacije i rodne ravnopravnosti sadržanih u Preporuci MOR-a br. 202 (osnovi socijalne zaštite) kako bi proširile obuhvat sistema socijalnih davanja;
 - U slučaju uslovnih gotovinskih transfera, definisanje kriterijuma koji neće podrazumijevati provjeru prihoda korisnika, a koji će olakšati pristup obuci i prilikama za zaposlenje; koji će osnaživati žene i učiniti im dostupnim usluge dječje zaštite i socijalna davanja koja će pokriti troškove pohađanja škole dječaka i djevojčica i obezbijediti kvalitetno obrazovanje.
- **Prošire opseg i dostupnost socijalnih usluga u zajednici kroz:**
 - Sprovođenje istraživanja sa ciljem utvrđivanja ključnih potreba i prioriteta u zajednici;
 - Identifikaciju i pružanje pomoći domaćinstvima uz pomoć medijatora;
 - Identifikaciju modela dobre prakse za borbu protiv diskriminacije i rodne neravnopravnosti pri pružanju usluga socijalne zaštite¹⁶;
 - Pružanje usluga socijalne zaštite u saradnji sa organizacijama civilnog društva, uključujući one organizacije koje su pružaoci usluga za Rome, romske ili pro-romske organizacije, kao i omladinske organizacije;
 - Integrisanje usluga socijalne zaštite i usluga zapošljavanja kroz povezivanje programa, preporuke i koncept „jednog šaltera“. Usluge treba da budu prilagođene specifičnim potrebama romskih zajednica i mladih.
- **Podižu svijest o ulozi socijalnog osiguranja u obezbjeđivanju ekonomske sigurnosti za radnike i njihove porodice, kroz :**
 - Sprovođenje kampanja, u romskim i drugim naseljima, koje će ukazati na prednosti uplaćivanja doprinosa za socijalno osiguranje; i
 - Pojednostavljenje postupaka za registraciju biznisa i uplatu doprinosa od strane malih preduzeća i samozaposlenih.
- **Promovišu demokratsko upravljanje sistemom socijalne sigurnosti kroz:**
 - Uključivanje svih zainteresovanih strana – radnika, poslodavaca i predstavnika korisnika u upravne odbore i savjetodavna tijela sistema socijalne sigurnosti; potrebno je osigurati da predstavnici Roma i mladih budu zastupljeni u upravnim odborima i savjetodavnim tijelima uz poštovanje principa rodne ravnopravnosti.
 - Razvoj rodno-osjetljivih standarda kvaliteta u pružanju usluga, i iste koristiti za praćenje učinkovitosti sistema socijalne sigurnosti, uz obavezno uključivanje korisnika u procjenu efikasnosti programa, a posebno pripadnika romske populacije;

- Uspostavljanje formalnih mehanizama za dobijanje povratnih informacija od strane korisnika, koji će onima koji se prijavljuju u sistem i postojećim korisnicima omogućiti da podnose žalbe, a proces rješavanja pritužbi održavati transparentnim; i
- Stvaranje uslova za profesionalni razvoj medijatora za Rome u svim institucijama koje se u radu oslanjaju na njih. Protom je potrebno osigurati da mlade žene i muškarci imaju jednake prilike za napredovanje u karijeri.

© ILO / Csaba Csóka



INSTRUMENTI I RESURSI

MOR (2010), Socijalna sigurnost za sve. Vodič kroz izazove i prilike

Ovaj priručnik daje pregled osnovnih koncepata kao što su osnovi socijalne zaštite i okvir socijalne sigurnosti, analizira dostupnost različitih pristupa i ispituje rezultate primijenjenih rješenja u praksi širom svijeta, a pogotovo u zemljama sa nižim i srednjim primanjima.

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

MOR (2010), Globalni izvještaj o socijalnoj sigurnosti 2010/11: zaštita u vrijeme i nakon krize

Ovaj izvještaj pruža uvid u to koliko zemlje ulažu u socijalnu sigurnost, i koliko su učinkoviti i efikasni sistemi socijalne sigurnosti u postizanju različitih strateških ciljeva na nacionalnom nivou. Izvještaj analizira opseg, nivo i kvalitet različitih djelova sistema socijalne sigurnosti.

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

MOR (2014), Globalni izvještaj o socijalnoj sigurnosti 2014-15: Ekonomski oporavak, inkluzivni razvoj i socijalna pravda

Ovaj izvještaj predstavlja najnovije trendove u sistemima socijalne sigurnosti i daje informacije o sistemima socijalne zaštite, njihovom obuhvatu, socijalnim davanjima i ukupnim izdvajanjima za socijalnu zaštitu u više od 190 zemalja. Sistem socijalne zaštite predstavljen je hronološki - u odnosu na starosnu grupu korisnika: najprije je dat pregled dječje socijalne zaštite, nakon toga predstavljeni su programi za žene i muškarce u radnoj dobi, dok je na kraju dat pregled penzionog sistema i socijalne zaštite starih lica. Izvještaj utvrđuje koliki je napredak ostvaren u pravcu obezbjeđivanja univerzalne zdravstvene zaštite. On takođe analizira trendove i najnovije politike, kao što su negativni uticaji mjera prilagođavanja i fiskalne konsolidacije.

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

Laderchi i Savastano (2013), Siromaštvo i isključenost na Zapadnom Balkanu: novi pravci mjera i politika

Ova knjiga predstavlja selekciju radova sa prve Konferencije o siromaštvu i inkluziji na Zapadnom Balkanu koja je održana u Briselu decembra 2010. god., a okupila je kreatore politika, vodeće profesore i istraživače sa prostora Zapadnog Balkana, iz država članica EU i međunarodnih organizacija. Tema knjige je siromaštvo i socijalna isključenost. Ona ispituje pristupe za mjerenje i analizu siromaštva i isključenosti donijetih od strane EU i mogućnost da isti posluže kao model za zemlje Zapadnog Ba-

lkana. Knjiga takođe proučava način kreiranja, implementaciju i efikasnost postojećih mreža socijalne sigurnosti u zemljama Zapadnog Balkana, a jedna od tema kojom se bavi je i na koji način pripadnici

siromašnih i marginalizovanih grupa mogu najbolje iskoristiti programe socijalne sigurnosti.

TARKI Institut za socijalno istraživanje (2014), Studija o uslovnim gotovinskim transferima i njihov uticaj na djecu

Ova studija istražuje kako EU može na najbolji način promovisati ulaganje u djecu i koji politički instrumenti mogu pomoći u borbi protiv međugeneracijske transmisije siromaštva. Poseban cilj studije je da istraži u kojoj mjeri princip uslovljavanja u sistemima socijalne zaštite može povećati ulaganje u ljudski kapital u ranoj fazi životnog ciklusa, a na osnovu iskustava različitih zemalja članica EU.

Svjetska banka (2011), Mreže socijalne sigurnosti na Zapadnom Balkanu: dizajn, implementacija i učinak

Izveštaj pruža komparativni pogled na dizajn, implementaciju, finansiranje i učinak programa novčanih tranfera koji nijesu zasnovani na plaćanju doprinosa u 6 zemalja Zapadnog Balkana poredi sa sličnim programima u drugim zemljama Centralne i Istočne Evrope. Primarni fokus analize su socijalna davanja uslovljena provjerom prihoda i imovine i socijalna pomoć u svih 6 zemalja Zapadnog Balkana. Izveštaj ih analizira u kontekstu njihove sposobnosti da smanje rizik od hroničnog i prolaznog siromaštva, ali i u kontekstu njihove povezanosti sa uslugama socijalne njege i zapošljavanja.

Svjetska banka (2016), Fer postupanjem do boljih rezultata: promocija jednakih šansi za marginalizovane Rome

Ova knjiga predstavlja jedinstven okvir usmjeren na koncept promocije jednakih šansi i set politika koji mogu pomoći u postizanju ravnopravnosti između pripadnika romskog i neromskih naroda. Fokusira se na pravce politike u tri ključne oblasti – obrazovanju, zapošljavanju i uslovima života i njihovu povezanost sa pratećim mjerama (uključujući dostupnost zdravstvenih usluga i socijalnu sigurnost).

Web platforma: socijalna zaštita i ljudska prava

Ovaj sajt pruža prostor vodećim ekspertima da iznesu svoje stavove o kompleksnim izazovima za implementaciju socijalne zaštite u pogledu prava na korišćenje iste, ali i obezbijedi praktične smjernice za kreatore politika i praktičare. Glavni cilj platforme je da suoči različita mišljenja o ljudskim pravima i socijalnoj zaštiti, ali i da kreatorima politika i praktičarima obezbijedi primjere pravnih rješenja, najboljih praksi i inovativnih pristupa.

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

Web platforma: Socijalna zaštita: Postavljanje osnova socijalne zaštite i sveobuhvatni sistemi socijalne zaštite

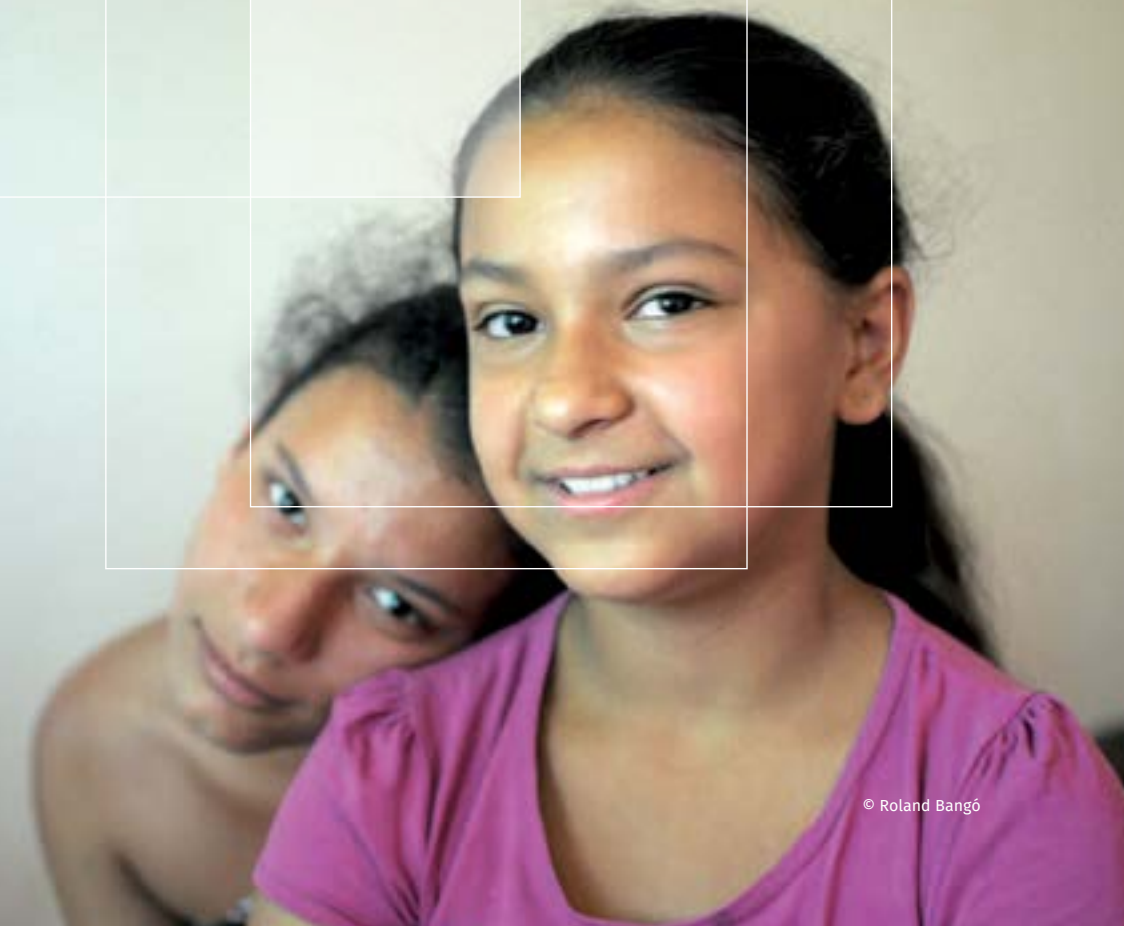
Na ovom sajtu se mogu pronaći različiti izvori i alati (uključujući procjenu, evaluaciju, najbolje prakse i preporuke) koji su namijenjeni kreatorima politika i praktičarima za kreiranje osnova socijalne zaštite i sveobuhvatnih sistema socijalne sigurnosti.

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



International
Labour
Organization

4 RAZVOJ VJEŠTINA I TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA



© Roland Bangó

POGLAVLJE ČETIRI REZIME

Mladi Romi imaju niži nivo obrazovanja u odnosu na mlade ljude uopšte, uprkos tome što je učešće mladih Roma (15-24 godina) koji pohađaju srednje i visoko obrazovanje značajno poraslo tokom posljednje decenije. Međutim, napredak u obrazovanju nije rezultirao napretkom u zapošljavanju i zaradama¹. Kombinovani efekti obrazovne inferiornosti, ograničenja u obuci, kao i restriktivniji pristup drugim servisima još uvijek blokiraju integraciju na tržište rada, u kombinaciji sa predrasudama i prostornom segregacijom; kao i institucionalnom ili nemogućnošću politika da riješe pitanje marginalizacije². Nastavak direktne i indirektno diskriminacije samo osnažuje ove barijere.

U isto vrijeme, strukturni problemi karakterišu tržišta rada u postsocijalističkoj Centralnoj i Istočnoj Evropi: tipične post-socijalističke privrede zapošljavaju relativno veliki udio niskokvalifikovane radne snage (u mnogo većoj mjeri u odnosu na strukturu radne snage prema obrazovnom nivou), a tradicionalni obrazovni sistemi i dalje proizvode niskokvalifikovanu radnu snagu nakon 1990. godine. Na taj način, udio niskokvalifikovane radne snage i dalje je relativno velik u većini post-socijalističkih zemalja, a iz javnih obrazovnih sistema izlaze nedovoljno obrazovani mladi ljudi, dok nova radna mjesta kreirana nakon 1990-ih zahtijevaju razvijene vještine, posebno u grinfild investicijama i prilikom uvođenja novih tehnologija. Kako se navedeni faktori primjenjuju na razvoj vještina i integraciju na tržište rada svih mladih ljudi, obrazovne putanje većine mladih Roma i dalje se karakterišu dugotrajnim strukturnim problemima³.

Jasno razumijevanje poteškoća tokom tranzicije od škole do posla za mlade Rome je ključno za rješavanje njihove isključenosti sa tržišta rada i razvoj adekvatnih prilika za razvoj vještina. Mladi Romi mogu imati koristi od obuke za razvoj tehničkih i stručnih vještina, vještina zapošljivosti i, ako je potrebno, dopunskog obrazovanja. Intenzivna podrška nakon obuke i vođenje tokom traženja posla ključni su kako bi se obezbijedila glatka i uspješna tranzicija. Razvoj vještina može unaprijediti zapošljavanje Romkinja i ublažiti profesionalnu segregaciju po polu.

ŠTA JE TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA?

Putovanje na koje svi mladi kreću od škole do posla postalo je duže i složenije. Oni koji se susrijeću sa mnogobrojnim nepovoljnostima, ukorijenjenim u etničkoj pripadnosti, polu ili invaliditetu, imaju nesigurne i otegnute tranzicije. Siromašni mladi iz ruralnih područja nekad brzo nađu zaposlenje, ali obično su to poslovi lošeg kvaliteta koji vode u neformalnost i siromaštvo. Nezaposlenost time ne predstavlja jedinu posljedicu slabe tranzicije. Druge obuhvataju nedovoljnu zaposlenost, neformalnu zaposlenost i migracije. Kako bi se ilustrovalo posljednje, dovoljno je reći da mladi Romi predstavljaju veliku grupu migranata iz Zapadnog Balkana u Evropsku uniju.

Razumijevanje tranzicije iz obrazovanja u svijet rada je od primarnog značaja za kreatore politika i druge stejkholdere jer pomaže pri identifikovanju barijera sa kojima se suočavaju mladi ljudi tokom pronalaska zaposlenja. Ozbiljnost krize nezaposlenosti mladih u Evropi samo povećava hitnost potrebe razvoja politika za mlade ljude.

Briga Međunarodne organizacije rada na polju tranzicije od škole do posla ne sastoji se samo u tranziciji do bilo kakvog posla, već do dostojanstvenog posla koji pruža stabilnost, ekonomsku sigurnost i satisfakciju. MOR je razvio posebnu anketu, tzv. Anketu o tranziciji od škole do posla (School to Work Transition Survey - SWTS), kako bi se analizirali faktori rizika i odrednice nepovoljnosti na tržištu rada za mlade ljude. Ovaj instrument pokazao se kao koristan za razvoj efikasnih politika za rješavanje nezaposlenosti mladih (→vidi Okvir 1).

Okvir 1: Anketa MOR-a o tranziciji od škole do posla

Višenamjenska anketa može da –

- ➔ Detektuje individualne karakteristike koje određuju nedostatke na tržištu rada. Ovo je ključno za razvoj mjera prevencije pojavljivanja faktora rizika, kao i uklanjanja barijera za dostojanstveni rad;
 - ➔ Identifikuje tražnju na tržištu rada relevantnu za mlade ljude, čime se omogućava određivanje neusklađenosti koje se mogu riješiti kroz sprovođenje politika;
 - ➔ U zemljama u kojima informacioni sistem tržišta rada nije u dovoljnoj mjeri razvijen, služi kao instrument za generisanje pouzdanih podataka sa ciljem razvoja politika; i
 - ➔ U zemljama sa prilično razvijenim informacionim sistemom tržišta rada, služi za razumijevanje oblasti koje obično nijesu obuhvaćene anketama domaćinstava, kao što su uslovi na radu mladih ljudi, zarade, zaposlenost u neformalnoj ekonomiji, pristup finansijskim proizvodima i teškoće u poslovanju.
- Za više detalja pogledati: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang--en/index.htm

¹ N. O'Higgins: Romi i neromska populacija na tržištu rada u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi, Radna dokumenta o inkluziji Roma (Bratislava, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), 2012., str. 49.

² N. O'Higgins: Etnička pripadnost i pol na tržištu rada Centralne i Jugoistočne Evrope, Ekonomski časopis Kembridža (2015, Vol. 39), str. 631–654.

³ A. Kocze i drugi: Programiranje strukturnih fondova za inkluziju Roma 2012–20: Iskoristiti EU fondove za Rome (MiM), Priručnik (Budimpešta, Fondacija za otvoreno društvo, 2014.), str. 48.

Loši rezultati u školi

Razvoj vještina je najizvodljiviji kod mladih koji su završili obrazovanje u oblastima: osnove čitanja, matematike i kompjutera i koji su odgovorili očekivanjima obrazovnih institucija. Romska djeca susrijeću se sa mnogo većim teškoćama prilikom ispunjavanja ovih preduslova. Dobro je poznato da je kvalitet nastave lošiji u školama koje se nalaze u siromašnim područjima, izdvojenim naseljima i u specijalnim školama za lica sa posebnim potrebama, gdje je pogrešno upisano mnogo Roma.

Romski učenici i njihove porodice često opisuju nemogućnost roditelja da finansiraju školska učila i ostalu neophodnu opremu kao ključni razlog zbog kojeg mladi ne pohađaju ili ne nastavljaju pohađanje škole⁴. Pored toga, smatraju da je školsko okruženje neprijateljski nastrojeno, čak i da predstavlja prijetnju romskoj djeci, zahvaljujući predrasudama nastavnika i ostalih učenika, nemogućnosti podrške izvođenju nastave na romskim jezicima i isključenosti tema romske kulture iz školskog gradiva. Sa barijerama prilikom upisa suočavaju se djeca iz porodica bez registracije o državljanstvu, prebivalištu ili rođenju.

Dječji rad

Dijete koje ne radi ima veće šanse da stekne osnovnu pismenost (čitanje, matematika, kompjuterske vještine, socijalizacija u školsku sredinu) koja je potrebna za budući razvoj radnih vještina. Nije iznenađenje da mladi koji su uključeni u dječji rad imaju ozbiljne deficite za dostizanje navedenih osnovnih preduslova (→vidi Okvir ispod). Postojeći podaci, iako rijetki, sigerišu da je dječji rad češći u romskim porodicama i da rad koji obavljaju romska djeca i mladi ima tendenciju da vodi do štetnih posljedica⁵. Veoma je teško pomoći mladim Romima koji su uklonjeni iz dječjeg rada da dostignu obrazovni nivo svojih vršnjaka jer to podrazumijeva ulaganje napora u rješavanje istih problema koji su prouzrokovali napuštanje škole: siromaštvo, neadekvatno obrazovanje i neprijateljsko školsko okruženje.

Okvir 2: Konvencije MOR-a o dječjem radu

MOR, Konvencija o minimalnim godinama za zapošljavanje, 1972 (br. 138)

Konvencija 138 postavlja minimalni uzrast za zaposlenje i to od petnaeste godine života (13 godina za lakše vrste posla). Za opasne vrste poslova, Konvencija propisuje granicu za zaposlenje od osamnaeste godine (16 godina pod određenim uslovima). Konvencija omogućava državama u razvoju, čije ekonomije i obrazovne ustanove nijesu u dovoljnoj mjeri razvijene, da privremeno postave minimalni uzrast za zaposlenje na 14 godina.

MOR, Konvencija o najgorim oblicima dječjeg rada, 1999 (br. 182)

Konvencija 182 primjenjuje se na sve djevojčice i dječake mlađe od 18 godina, i poziva na „hitne i efektivne mjere za zabranu i eliminaciju najgorih oblika dječjeg rada.” Najgori oblicu dječjeg rada su:

- Ropstvo i prinudni rad, uključujući trafiking djece i prinudnu regrutaciju za oružane sukobe;
- Dječju prostituciju i pornografiju;
- Proizvodnju i prodaju droga; i
- Rad kojim se može narušiti zdravlje, sigurnost ili moral djece.

Od država se očekuje da kao prioritet postave kreiranje i sprovođenje programa i aktivnosti kojima se eliminišu najgori oblici dječjeg rada, kao i da uspostave ili odrede adekvatne mehanizme za monitoring. Treba preduzeti mjere za prevenciju dječjeg rada, pružiti podršku uklanjanju djece iz najgorih oblika dječjeg rada i njihovu rehabilitaciju, obezbijediti pristup besplatnom osnovnom obrazovanju ili stručnom obrazovanju za svu djecu uklonjenu iz najgorih oblika dječjeg rada, identifikovati djecu za koju postoji posebni rizik i uzeti u obzir posebnu ranjivost djevojčica.

■ Za detalje o Konvencijama i Preporukama, pogledati <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

Neadekvatna obuka za sticanje vještina

Programi stručne obuke obično su neadekvatno kreirani da bi na dobar način pripremili mlade, posebno mlade Rome, za zaposlenje. Kursevi mogu biti ograničeni na uske specijalnosti, mogu biti dugotrajni i prekomjerno teoretski. Prostor, oprema i učila mogu biti lošeg kvaliteta.

Aktivne politike tržišta rada koje obuhvataju obuke za sticanje vještina nekad ne odražavaju potrebe poslodavaca. Programi obuke u tehničkim i stručnim institucijama i školama rijetko inkorporiraju vještine koje bi mogle da unaprijede zapošljivost i povećaju zarade, kao što su vještine komunikacije i jezici, IT vještine, timski rad i rješavanje problema, kao i otvorenost za učenje. Prostorna segregacija romskih zajednica često dodvodi do dodatnih prepreka kada je u pitanju pristup obukama za sticanje vještina.

Tehničke obuke mogu doprinijeti integraciji na tržište rada i osnaživanju mladih Romkinja kroz pristup vještinama za koje se obično smatra da su „muške“. Ipak, obuka dostupna ženama često se uklapa u rodne stereotipe, fokusirajući se na profesije kao što su kuvanje i šivenje. Slično tome, obuka može olakšati integraciju na tržište rada i drugih grupa sa posebnim potrebama, kao što su na primjer Romi s invaliditetom, s tim što ovakvi programi praktično ne postoje⁶.

⁴ Organizacija mladih Roma "Koračajte sa nama – Phiren amena". Ispitivanje potreba pripadnika romske i egipćanske populacije u Crnoj Gori. (Podgorica, 2014).
⁵ Nacionalna procjena dječjeg rada u Albaniji (2010) pokazala je da 73.4% djece koja žive na ulici pripada romskoj i egipćanskoj populaciji. FRA istraživanje Evropske unije (2012) pokazalo je da je više od 10% romske djece radilo u Grčkoj i Rumuniji i oko 6% u Francuskoj, Italiji i Bugarskoj. Najčešći tipovi rada odnose se na prosjačenje i skupljanje stvari za preprodaju ili reciklažu.

⁶ M. Szporluk: Nisu čak ni na marginama: Gdje su Romi s invaliditetom? ECMI Studija br. 8 (Evropski centar za manjinska pitanja, 2016).



© ILO / Srdjan Srdjanov

POGLAVLJE ČETIRI PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

PRISTUPI I PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Inicijative za unapređenje elementarnog i nastavka školovanja

Iako nije lako, poboljšanje kvaliteta školovanja za romsku djecu predstavlja osnovni preduslov za njihov uspjeh u sticanju radnih vještina i dostojanstvene zaposlenosti. Tokom posljednjih godina, države članice EU učinile su koncentrisanje napore u cilju borbe protiv diskriminacije i segregacije u obrazovanju kroz svoje nacionalne strategije za integraciju Roma, koje se finansiraju iz Struktunoog i Investicionog fonda EU. Ipak, napredak je do sada bio veoma ograničen, a segregacija Roma u školstvu je možda čak i povećana u nekim zemljama⁷.

Ipak, sprovode se važne inicijative na lokalnom nivou. U Slovačkoj, škola koja saraduje sa romskom zajednicom razvije projekte u oblasti kulture kako bi pomogla u smanjivanju tenzija i stereotipa. Neki od rezultata tiču se povećanom stopom završetka srednje škole među mladim Romima (90%)⁸. Letonska vlada počela je sa zapošljavanjem asistenata u nastavi koji pripadaju romskoj populaciji koji, zajedno sa medijatorima Romima, pomažu da se proširi korišćenje romskih jezika i da se teme iz oblasti romske kulture uvrste u školsko gradivo⁹. U Albaniji, organizacija Save the Children je uz pomoć jednog dnevnog centra identifikovala ranjivu djecu i njihove porodice i pružala servise vezane za registraciju rođenja, prebivališta, zdravstvenu njegu i upis u školu¹⁰. Program stipendiranja Fonda za obrazovanje Roma, aktivan u 16 zemalja, dodjeljuje stipendije u cilju povećanja broja Roma koji pohađaju škole i podržava politike i programe kojima se obezbjeđuje kvalitetno obrazovanje za Rome, uključujući desegregaciju obrazovnih sistema¹¹.

Druga šansa, neformalno i obrazovanje u toku tranzicije

Iako je pristup mladih Roma redovnim školama i njihovo zadržavanje u školama ključno, trebale bi takođe da postoje mogućnosti za one koji su rano napustili školu da se reintegrišu. Pored tehničkog sadržaja, dopunski nastavni programi pružaju važne putanje do zapošljivosti kroz obuku za sticanje osnovnih radnih i životnih vještina, kao i za pružanje mogućnosti učesnicima programa da donose informisane odluke vezane za obrazovanje, zdravlje, rješavanje konflikata, stvaranje porodice i rizično ponašanje. Neformalno obrazovanje se može sprovoditi van tradicionalnih učionica za one koji ne žele da pohađaju formalno obrazovanje.

U mnogim zemljama, programi za smanjivanje dječjeg rada, kao što je to Međunarodni program za eliminaciju dječjeg rada (International Programme on the Elimination of Child Labour - IPEC) MOR-a, promovišu obrazovanje u toku tranzicije, uključujući večernje škole kako bi se pomoglo djeci koja rade da nadoknade propušteno; saradnju između neformalnih provajdera obuke i lokalnog sistema školstva kako bi se omogućila lakša reintegracija; posebna akademska podrška za djecu u cilju tranzicije u formalno obrazovanje; i uspostavljanje centara za učenje u zajednici koji obezbjeđuju neformalno obrazovanje za visokorizične grupe, kao što su djeca beskućnici i djeca koja se eksploatišu u prostituciji i pornografiji. (→Vidi Okvir ispod.)

Kako nedostatak obuke za sticanje vještina koje su rodno senzitivne i zasnovane na tražnji predstavlja izazov kako za one koji nijesu Romi, tako i za mlade koji pripadaju romskom stanovništvu, kombinacija neusklađenosti ponude i tražnje za vještinama i diskriminacije pogoršava isključenost mladih Roma na tržištu rada, što često rezultira demotivacijom i daljim gubitkom samopouzdanja.

Nepostojanje podataka

Kako je već rečeno, nepostojanje pouzdanih podataka predstavlja barijeru za razvoj politika za mlade Rome, s obzirom na to da njihov loš položaj nije u potpunosti evidentan. Tradicionalni indikatori tržišta rada nekad nijesu dovoljni za identifikovanje određenih barijera za mlade. Na primjer, tradicionalni indikator o nezaposlenosti ne uzima u obzir radnike koji su se obeshrabrili ili one koji traže posao za vrijeme školovanja. Anketa o tranziciji od škole do posla pruža novi indikator „u tranziciji“ koji obuhvata ove kategorije. On se takođe odnosi i na one koji su zaposleni, ali ne na poslovima prihvatljivog kvaliteta, i one koji rade ali žele da promijene posao. Međutim, niti tradicionalni indikatori niti dubinski indikatori Ankete o tranziciji od škole do posla nijesu trenutno dostupni u zemljama sa prilično brojnim romskim stanovništvom, te je stoga teško procijeniti specifične izazove tranzicije mladih Roma, razviti namjenske programe ili ocijeniti uticaj intervencija na mlade Rome.

⁷ Dekada inkluzije Roma, Fondacija Sekretarijat Dekade: Indeks inkluzije Roma (Budimpešta, 2015).

⁸ Savjet Evrope: Dobra praksa 24: Osnovna škola u Spišský Hrhovu: Primjer inkluzivnog obrazovanja, Dobre prakse i politike, 19 nov. 2012.

⁹ Savjet Evrope: Dobra praksa 15: Letonija – Asistenti u nastavi za Rome i druge aktivnosti koje olakšavaju obrazovanje Roma, Dobre prakse i politike, 21 nov. 2011.

¹⁰ Savjet Evrope: Dobra praksa 53: Albanija – Zaštita i integracija djece beskućnika u Tirani, Dobre prakse i politike, 9 dec. 2013.

¹¹ Friedman, E. i drugi.: Procjena uslovnih gotovinskih transfera kao instrumenta za smanjenje razlika u ishodima obrazovanja između Roma i neromske populacije, Radni dokument Fonda za obrazovanje Roma (Fond za obrazovanje Roma, 2011).

Okvir 3: Dobre prakse u neformalnom obrazovanju u toku tranzicije

U Indiji, Međunarodni program MOR-a za eliminaciju dječjeg rada podržao je Fondaciju MV (Mamidipudi Venkatarangaiya Foundation) u implementaciji modela koji se sastoji od tri faze. Prvo, obrazovani mladi ljudi sprovode ankete kako bi identifikovali djecu koja se nalaze van obrazovnog sistema i podstiču njihove roditelje da ih upišu u neformalne obrazovne institucije. Drugo, kampovi koji se održavaju u školama, organizuju se za djecu tokom ljetnjeg raspusta. Finalna faza sastoji se od tranzicije iz kampova u hostele i redovno formalno obrazovanje¹².

U rumunskom okrugu Iasi, organizacija Save the Children za ciljnu grupu imala je djecu beskućnike bez pristupa obrazovanju. Mobilne škole su im ponudile interaktivne oblike obrazovanja, uključujući igranje uloga, igre socijalizacije, iznošenje ideja prilikom rješavanja zadatog problema i debate. Tradicionalna predavanja su bila takođe dio mobilne nastave. Na ovaj način, djeca su naučila da čitaju, pišu i da se služe osnovnim matematičkim operacijama, a stekla su i neke od vještina vezane za opasnosti života na ulici. Pored toga, informisani su i o zakonskim pravima djece¹³.

Staziranje, prilike za rad/obuku i praktične vještine

Staziranje predstavlja dobar način za prenošenje vještina i radnog iskustva, čime se olakšava tranzicija od škole do posla. Staziranjem se dobijaju prilike za formalni rad, obično uz ugovor i zaradu. U nekim slučajevima, savjetuje se da se mladim Romima omogući podrška u vidu predobuke, i to kroz dopunsko obrazovanje i obuku za sticanje osnovnih radnih vještina.

Staziranje može otvoriti nove prilike za mlade žene da se bave netradicionalnim profesijama, ali to mora biti praćeno intenzivnim uključivanjem i posvećenošću romske zajednice.

Okvir 4: Priprema mladih u nepovoljnom položaju za ulazak na tržište rada u Mađarskoj

Mađarsko Udruženje Bhim Rao radi sa mladim Romima, kao i mladima koji ne pripadaju romskom stanovništvu u Edeleny regionu u sjevernoj Mađarskoj, jednom od najsiriromašnijih oblasti u zemlji. Ovo udruženje pruža usluge edukacije, obuke za sticanje vještina i upravljanja konfliktima kako bi pripremilo mlade za ulazak na tržište rada. Do sada, 32 nezaposlene mlade osobe završile su tehničku obuku za dvije specijalnosti – uzgajivač pečuraka i varioc. Kursevi, koji traju od 1000 do 1200 sati, akreditovani su i priznati na nacionalnom nivou. Nedavno otvaranje fabrike pečuraka omogućava dodatne prilike za zaposlenje na lokalnom nivou.

■ Károly Káló (Udruženje Bhim Rao)

Program obuke MOR-a za ruralno ekonomsko osnaživanje (Training for Rural Economic Empowerment – TREE) može biti relevantan za Rome u ruralnim i izdvojenim naseljima. Ovaj paket se koristi za izgradnju kapaciteta lokalnih samouprava i nevladinih organizacija za planiranje, dizajniranje i sprovođenje programa obuke i podrške na nivou zajednice. Obuka je zasnovana na tražnji, tj. na identifikaciji i procjeni potreba i zajednice i lokalnih ekonomskih mogućnosti. Korisnici stiču vještine, kao i obuku o malom biznisu i podršku nakon obuke, uz pristup kreditnim šemama¹⁴. Programi obuke i staziranje mogu takođe biti kreirani na način da prepoznaju i dalje razvijaju vještine koje su učesnici stekli na neformalan način, ali koje još uvijek nisu sertifikovane (→ pogledati Okvir ispod).

Okvir 5: Sertifikacija neformalno stečenih vještina za zaposlene Rome u Francuskoj

Projekat Sertifikacija kompetencija u Francuskoj olakšao je sertifikovanje iskustva i kompetencija koje su odrasli Romi stekli kroz iskustvo prenošenja vještina u okviru porodice. Ovaj projekat omogućio je obuku za Rome koji rade u građevinskom sektoru i organizovan je na način da se izađe u susret njihovim potrebama i rasporedu. Na kraju obuke, polaznici su dobili diplome. Rezultat projekta sastojao se u većem zapošljavanju, mobilnosti u okviru sektora građevinarstva i pristupu osiguranju na radnom mjestu.

■ Izvor: Savjet Evrope: Dobra obećavajuća praksa 28: Sertifikacija kompetencija stečenih kroz iskustvo (Francuska), Baza podataka politika i dobre prakse, 19 sept. 2012.

Učenje na radnom mjestu

Mnoge zemlje pokušavaju da povećaju relevantnost školovanja za tržište rada kombinovanjem praktičnog i stručnog sadržaja gradiva. Ovo može biti efektivno za sprječavanje ranog napuštanja škole mladih Roma u situacijama kada im se školski program ne čini odgovarajućim. Učenje na radnom mjestu kao dio školskog programa se sve više koristi u velikom broju zemalja članica Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD). U Švedskoj, stručno obrazovanje podrazumijeva neplaćeno staziranje na strukturisanim radnim mjestima, što čini oko 15% vremena¹⁵. U Njemačkoj, dualni sistem je spojio školu i posao i razvija mehanizme integracije za mlade sa posebno ranjivim statusom na tržištu rada. Sistem ima jake veze sa poslodavačkim organizacijama i kombinuje školovanje sa skraćenim vremenom sa radom i staziranjem.

¹² MOR, Međunarodni program za eliminaciju dječjeg rada (IPEC): Dječji rad i obrazovanje – perspektiva IPEC-a (2013)

¹³ C. Azzini: Organizatia Salvati Copii – Save the Children Rumunija (Ostavljena djeca, avg. 2011).

¹⁴ Za više detalja pogledati Program obuke MOR-a za ruralno ekonomsko osnaživanje (TREE), http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_103528/lang-en/index.htm

¹⁵ A. Adams: Uloga razvoja vještina kod mladih tokom tranzicije do posla: Globalni pregled (Vašington, Svjetska banka, 2007).



© ILO / Csaba Csóka

Unaprijeđeno prikupljanje podataka kroz ankete o tranziciji od škole do posla

Prevazilaženje problema nepostojanja podataka vitalno je za razvoj politika koje mogu odgovoriti na potrebu unapređenja položaja mladih Roma. Međutim, do sada prikupljanje podataka vezanih za tržište rada koji se odnose na mlade ljude omogućavalo je dobijanje ograničenih informacija o situaciji u kojoj se nalaze mladi Romi. Mnoge zemlje koristile su Anketu o tranziciji od škole do posla kao instrument koji pomaže da se prepoznaju izazovi sa kojima se mladi suočavaju na svom putu do tržišta rada i da se razviju efikasne politike u tom smislu.

PREPORUKE

Kako bi se podržala uspješna tranzicija mladih Roma od škole do posla, vlade treba da:

- **Poboljšaju kvalitet polaznih informacija za kreiranje politika vezanih za razvoj vještina kroz** prilagođavanje istraživanja o tržištu rada na nacionalnom nivou kako bi se prepoznala iskustva mladih i iskoristila Anketu o tranziciji od škole do posla MOR-a. Ukoliko je potrebno, određene instrumente, kao što su ankete, treba prilagoditi na način da uspješnije identifikuju specifičnu situaciju u kojoj se nalaze mladi Romi, uz prepoznavanje rodni razlika.
- **Preoblikuju stručno obrazovanje kako bi odgovorilo potrebama mladih Roma i Romkinja**
 - Sticanje generičkih vještina neophodnih za učenje komunikacije, timskog rada i rješavanja problema kao integralni dio ukupnog stručnog obrazovanja i aktivnih politika tržišta rada.
 - Popisivanje sindikalnih i poslodavačkih organizacija kako bi se razvilo mentorstvo, stažiranje i savjetovanje na radnom mjestu u cilju pružanja mogućnosti za sticanje iskustva kod mladih Roma i jačanje njihove perspektive za dugoročno zaposlenje.
 - Uključivanje romskih organizacija, a posebno organizacija mladih, u kreiranje šema za veći obuhvat i mentorstvo, kao i savjetnika iz akademske zajednice koji pružaju podršku mladim Romima u srednjim školama ili van posla, kao i njihovu povezanost sa lokalnim biroima rada.
 - Institucije koje se bave stručnim obrazovanjem treba da dobijaju redovne informacije od ključnih stejkholdera, uključujući poslodavce, organizacije zaposlenih, romske organizacije, putem
 - Uspostavljanja upravnih odbora i savjetodavnih grupa sa različitim predstavnicima, uključujući Rome i Romkinje; i
 - Sprovođenje periodičnih anketa među poslodavcima sa ciljem identifikacije njihovih potreba za tehničkim vještinama.
- **Dokumentovanje ishoda i prepoznavanje uspješnih praksi**
 - Procjena relevantnosti intervencija, korišćenje rezultata testova, upitnika, fokus grupa i intervjuova po završetku obuke;
 - Praćenje polaznika kako bi se utvrdili posljedični ishodi vezani za zaposlenje; i
 - Korišćenje nalaza za identifikovanje praksi koje su se pokazale više ili manje uspješnim kod mladih Roma.
- **Preorijentišu školske programe na -**
 - Testiranje spremnosti za školu na maternjem jeziku djeteta, uključujući romske jezike
 - Naglašavanje inkluzije i različitosti, uključujući romske jezike i kulturu, i obučavati nastavni kadar po pitanju antidiskriminacije. Ulagati intenzivnije napore u desegregaciju škola
 - Proaktivno ohrabrivati djevojčice da ne napuštaju školu, ukoliko postoji potreba, kroz uslovne gotovinske transfere, školarine, kvote ili u naturi kroz donaciju u hrani
 - Aktivno rješavati barijere za prisustvo nastavi prouzrokovane nepostojanjem prijave boravka, državljanstva ili ličnih dokumenata
 - Dopunsko obrazovanje za mlade koji su napustili školu ili su uklonjeni iz dječjeg rada, pružajući im praktični program nastave, fleksibilan raspored i individualizovanu nastavu s akcentom na generičke vještine
 - Angažovanje zaposlenih Roma ili romskih organizacija u inicijative za informisanje Roma školskog uzrasta i njihovih roditelja o mogućnostima za zaposlenje i njihovo ohrabrivanje da nastave obrazovanje i razvoj vještina.

- **Obezbijede da programi borbe protiv dječjeg rada obuhvate i mlade Rome**
 - Uključiti predstavnike Roma u socijalni dijalog o dječjem radu
 - Dječji rad postaviti kao prioritet u inspekcijama rada i obučiti inspektore rada za otkrivanje takvih slučajeva, uzimajući u obzir kulturnu osjetljivost
 - Uspostaviti nadzorne odbore za dječji rad u kojima učestvuju predstavnici Roma zajedno sa sindikatima, poslodavačkim organizacijama i drugim stejkholderima.

© ILO / Attila Erdélyi



INSTRUMENTI I RESURSI

MOR (2016), Prava na radu za mlade: Dostojanstveni rad za mlade ljude

Cilj ovog paketa obuke je pružanje podrške sindikatima, službama za zapošljavanje, obrazovnim institucijama, kao i omladinskim organizacijama u sprovođenju inicijativa usmjerenih na povećanje svijesti mladih ljudi o njihovim radnim pravima. Paket sadrži vodič za moderatore i priručnik sa praktičnim primjerima praksi pri zapošljavanju i situacija na radnom mjestu.

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

MOR (2013), Surfovanje tržištem rada: Vještine za traženje posla za mlade ljude

Ovaj instrument razvijen je na osnovu iskustva MOR-a dobijenog tokom implementacije nekoliko programa tehničke pomoći za zapošljavanje mladih u Centralnoj i Istočnoj Evropi, Sjevernoj i Zapadnoj Africi i Aziji. Mnogi od ovih programa obuhvatili su aktivnosti obuke o vještinama potrebnim za obavljanje posla, kao dio sveobuhvatnog programa za zapošljavanje mladih.

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

MOR (2013), Snažjenje zapošljivosti mladih: Šta? Zašto? i Kako? Vodič za ključne radne vještine

Ovaj vodič ilustruje različite načine za integrisanje vještina za zapošljivost u osnovni akademski sadržaj i stručno obrazovanje. Pregled MOR-a o metodologijama izvođenja nastave i tehnikama obuke pokazuje da sticanje vještina za povećanje zapošljivosti zahtijeva inovativne načine izvođenja nastave koji kombinuju sticanje osnovnih i tehničkih vještina.

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

MOR (2015), Procjena vještina u neformalnoj ekonomiji: Vodič za mala preduzeća i organizacije u zajednici

Učenje i rad u neformalnoj ekonomiji i dalje je realnost za milione žena i muškaraca širom svijeta. Sigurnost i poboljšanje kvaliteta obuke, proizvoda i usluga mogu umnogome doprinijeti većoj produktivnosti, razvoju lokalnih tržišta, boljim uslovima na radu i karijeri, tranziciji u formalnu ekonomiju, zaštiti potrošača i socijalnoj koheziji u zajednicama. Ovaj vodič bazira se na devet studija slučaja u Africi, Aziji i Latinskoj Americi i pokazuje da je procjena vještina izvodljiva i donosi mnogostruke benefite.

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

MOR (2008), Poboljšanje vještina i produktivnosti mladih u nepovoljnom položaju

Dokument se fokusira na odnos između razvoja vještina i ranog uspjeha na tržištu rada mladih ljudi, kao i na njihovu sposobnost da realizuju dugoročni potencijal za produktivan i unosan posao. Jedan od ključnih nalaza dokumenta jeste taj da efektivne politike i programi imaju za cilj rješavanje specifičnih okolnosti koji rezultiraju nedostacima. U nekim slučajevima, potrebni su sveobuhvatni a ne usko ciljani programi kako bi se odgovorilo na višestruke međuzavisne razloge za nastanak nepovoljnog položaja.

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

MOR (2009), Obuka o vještinama u ruralnim područjima – Generički priručnik za Obuku o ruralnom ekonomskom osnaživanju (Training for Rural Economic Empowerment - TREE)

Priručnik predstavlja izvor informacija i vodič za dizajniranje, planiranje i implementaciju nacionalnog programa koji se odnosi na procese TREE metodologije. Program TREE MOR-a pomaže onima koji većinom rade u neformalnoj ekonomiji da izgrade vještine i sposobnost potrebne za generisanje dodatnih prihoda. TREE programi imaju za cilj da na sistematski način identifikuju mogućnosti za zaposlenje i generisanje prihoda na nivou zajednice, olakšaju dizajniranje i realizaciju adekvatnih programa obuke sa lokalnim provajderima obuke, ili kroz mobilne edukativne aranžmane, i pruže neophodnu podršku nakon završetka obuke, na primjer, kroz olakšanje pristupa tržištima i kreditiranju. Povezivanjem obuke direktno sa ekonomskim prilikama u zajednici, TREE programi obezbjeđuju relevantnost vještina.

- 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), Uloga razvoja vještina mladih u tranziciji do posla: Globalni pregled

Izveštaj analizira ulogu razvoja vještina u školama i na radnom mjestu, kao i uticaj na tranziciju mladih do posla u razvijenim i zemljama u razvoju. On pruža savjete kreatorima politika i razvojnim partnerima o zapošljavanju i zaradama vezanim za različite putanje do sticanja vještina. Navodi primjere zemalja u dijelu kreiranja efikasnog premošćavanja puta od škole do posla. Novi modeli tehničkog i stručnog obrazovanja i stažiranja analizirani su zajedno sa programima „druge šanse“ za mlade koji nemaju adekvatne mogućnosti za obrazovanje i obuku.

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

MOR (2013), Implementacija mape puta za suzbijanje najgorih oblika dječjeg rada do 2016. godine: Priručnik za kreatore politika

MOR je razvio ovaj Priručnik za kreatore politika i moderatore u vladi, sindikatima i poslodavačkim organizacijama, kao i međunarodnim i nevladinim organizacijama. Njegova svrha je pomoć razvoju, dopuni i obnovi postojećih nacionalnih politika u oblastima koje se bave najgorim oblicima dječjeg rada.

Priručnik se može koristiti i za samostalno učenje ili na namjenskim kursovima na nacionalnom nivou kao dio dugoročnog procesa razvoja koordinisanih nacionalnih aktivnosti u borbi protiv najgorih oblika dječjeg rada. Postoje različite vježbe potrebne za izgradnju osnovnih temelja za nacionalni akcioni plan ili njegovo ažuriranje.

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

MOR - MOP (2015) Priručnik za dječji rad

Priručnik ima za cilj poboljšanje upravljanja globalnim lancima nabavke, ispunjavanje zakonskih obaveza u kupovini/prodaji, i procesa naknade štete kako bi se na progresivan način suzbijao dječji rad. Poziva se na iskustvo MOR-a u saradnji sa poslodavcima iz velikog broja sektora i zemalja.

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

OECD Pregled vještina 2015: Mladi, vještine i zapošljivost (OECD Izdavaštvo 2015)

Imajući u vidu nastojanje mladih širom svijeta za ulazak na tržište rada, Pregled vještina OECD-a pokazuje kako povećanje zapošljivosti mladih zahtijeva sveobuhvatan pristup. Unapređenje vještina i zapošljivosti mladih, olakšanje tranzicije od škole do posla i otklanjanje prepreka su samo neke od

razmatranih tema.

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

Obrazovni fond za Rome (2015), Priručnik za desegregaciju

Priručnik analizira uzroke i posljedice geografske izdvojenosti romskih škola. Sadrži niz preporuka za eliminaciju problema segregacije, kao i primjere dobre prakse za inkluzivno obrazovanje Roma.

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

Uključivanje romskih porodica. Priručnik za rad sa romskim porodicama sa ciljem dostizanja uspjeha njihove djece u školi. Transnacionalni metodološki predlog za stručnjake

Priručnik je dostupan na engleskom, bugarskom, mađarskom, rumunskom i španskom jeziku. Cilj Priručnika je pružanje savjeta stručnjacima koji rade na terenu za uključivanje romskih porodica u obrazovni proces njihove djece. Sadrži različite aspekte, kao što su faze rada, strategije, ključne poruke, upozorenja i primjeri dobre prakse, kao i profile i kompetencije potrebne stručnjacima.

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



POGLAVLJE ČETIRI INSTRUMENTI I RESURSI

© ILO / Roland Bangó



International
Labour
Organization

5 AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA I SERVISI ZA ZAPOSŁJAVANJE



© Csaba Csóka

POGLAVLJE PET REZIME



© ILO / Csaba Csóka

Intervencije vlada na tržištu rada najčešće se klasifikuju u dvije široke kategorije: pasivne i aktivne. Prve pružaju finansijsku podršku za lica koja traže zaposlenje (na primjer, naknada za nezaposlenost) koja ne zavisi od obavljanja posla. Druga – pod nazivom aktivne politike tržišta rada (Active Labour Market Policies - ALMP) – obuhvata mjere kojima obično rukovodi nacionalni Zavod za zapošljavanje, i koji može pružati usluge na direktan način ili putem ugovora sa privatnim poslodavcima ili nevladinim organizacijama. Ovo poglavlje analizira aktivne politike tržišta rada kao instrument za pomoć mladim Romima u pripremi za zapošljavanje i povećanju sigurnosti pri zapošljavanju.

U principu, mladi Romi mogu imati velike koristi ukoliko su aktivne politike tržišta rada strukturisane na način da uzimaju u obzir određene situacije u kojima se nalaze i potrebe mladih Roma. U praksi, službe za zapošljavanje su često ograničene neadekvatnim resursima i slabom administracijom, uključujući limitiran geografski domet i nedostatak ažuriranih informacija o tražnji na tržištu rada. Tokom posljednjih godina, neke obećavajuće prakse vezane za poboljšanje obuhvata romskih zajednica vidne su u državama u razvoju sa velikim populacijama romskog stanovništva, posebno ako se ima u vidu Program Garancija za mlade Evropske unije. Pomenute prakse obuhvataju specifične mjere, profilisanje lica koja traže zaposlenje, oslanjanje na medijatore za Rome i mobilne službe za zapošljavanje kako bi se lakše pristupilo mladim Romima, kao i integrisane pakete podrške koji se bave mnogobrojnim preprekama kod zapošljavanja Roma.

ŠTA SU AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA?

Aktivne politike tržišta rada imaju za cilj pružanje podrške radnicima i unapređenje performansi tržišta rada kroz:

- ➔ Usklađivanje poslova sa licima koja traže zaposlenje (na primjer, kroz zavod za zapošljavanje i pružanje informacija o tržištu rada);
- ➔ Unapređenje vještina, kapaciteta i zapošljivosti (uključujući obuke za poznatog poslodavca, obuke za promjenu posla i programme vezane za prvi posao);
- ➔ Kreiranje poslova (na primjer, programi javnih radova, razvoj preduzetništva, samozapošljavanje itd.); i
- ➔ Promovisanje zapošljavanja ranjivih grupa (na primjer, subvencije za zapošljavanje za određene grupe)¹;

Vlade mogu sprovoditi aktivne politike tržišta rada direktno ili putem ugovora sa poslodavcima ili nevladinim organizacijama.

Postoji nekoliko poznatih propusta prilikom dizajniranja aktivnih politika tržišta rada, uključujući i čiste gubitke (isti rezultat bi bio dostignut i bez realizacije programa), efekte supstitucije (subvencionisana lica zapošljavaju se na radnim mjestima na kojima bi se druga lica mogla zaposliti), premještanje/uklanjanje (rezultati subvencionisanih aktivnosti mogu marginalizovati rezultate nesubvencionisanih aktivnosti), i „zamazivanje“ (targetiranje samo onih kojima je najlakše pružiti podršku)². Efikasnost aktivnih politika tržišta rada varira i u zavisnosti od nacionalnog konteksta: simulacije Međunarodne organizacije rada pokazuju da povećanje budžeta za ove politike za 0.5 procenata bdp-a može povećati zaposlenost za 0.2 do 1.2 procenta, na srednji rok³.

Šta čini program garancija za mlade evropske unije?

Prepoznajući ozbiljnost krize sa kojima se suočavaju mladi ljudi, Evropska komisija je u aprilu 2013. godine donijela preporuku vezanu za šeme Nacionalnih garancija za mlade, koju su podržale sve zemlje članice (➔ pogledati Okvir 1). Evropska komisija od tada pruža podršku zemljama članicama u razvoju i sprovođenju Nacionalnih planova za implementaciju. U mnogim slučajevima, finansiranje obezbjeđuje Inicijativa za zapošljavanje mladih Evropske unije (European Union Youth Employment Initiative - YEI), koja usmjerava fondove regionima u kojima je nivo nezaposlenosti mladih iznad 25%.

¹ MOR, Komitet za zapošljavanje i socijalnu politiku: Aktivne politike tržišta rada, Upravni odbor, 288. sjednica, Ženeva, novembar 2003, GB.288/ESP/2.

² MOR: Kriza zapošljavanja mladih: Poziv na akciju, Međunarodna konferencija rada, 101. sjednica, Ženeva, 2012.

³ MOR i Međunarodni institute za studije rada (IILS): Izvještaj o svijetu rada: Razvoj tržišta koja rade za poslove (Ženeva, ILLS, 2011).

Okvir 1: Program garancija za mlade Evropske unije

Program ima za cilj da svi mladi ljudi ispod 25 godina starosti – bilo na evidenciji Zavoda za zapošljavanje ili ne dobiju konkretnu ponudu za posao dobrog kvaliteta u roku od četiri mjeseca od dana završetka formalnog obrazovanja ili dobijanja statusa nezaposlenosti. Ponuda se može odnositi i na pripravništvo, stažiranje, ili nastavak obrazovanja, i treba da bude prilagođena potrebama i situaciji svakog pojedinca.

Finansiranje se vrši iz nacionalnih resursa kao i iz Inicijative za zapošljavanje mladih i Evropskog socijalnog fonda (European Social Fund - ESF). Do decembra 2013.g., sve EU države predložile su nacionalne planove za implementaciju, čime su počele da se pojavljuju i dobre prakse.

(➡vidi Pristupi i dobre prakse ispod).

Namjera programa nije samo da pruži mladima posao ili mogućnost za obuku, već i da olakša strukturne reforme u sistemima obuke, traženju posla i obrazovanju. Javne službe za zapošljavanje su ojačane a institucije koje pružaju obuku su adaptirane da obezbijede relevantne vještine.

Ono što je važno jeste do da se za grupe poput mladih Roma koje se suočavaju sa velikim barijerama na tržištu rada od država članica EU zahtijeva da identifikuju i pruže podršku mladim ljudima koji su bili neaktivni (NEET kategorija), bez obzira na to da li su registrovani kao lica koja traže posao. Navedeno kreira potrebu za novim instrumentima i strategijama, kao što je spajanje službi za zapošljavanje sa socijalnim ustanovama i osnovnim obrazovanjem uz partnerstvo sa romskim udruženjima kako bi se obuhvatili mladi kojima je podrška potrebna.

■ Izvor: Evropska unija, Zapošljavanje, socijalna politika i inkluzija: web stranica Garancije za mlade, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

Za mlade Rome u zemljama EU, programi nacionalnih garancija za mlade predstavljaju važne prilike za razvoj vještina i nalaženje zaposlenja. Ipak, prilike mogu biti i propuštene ukoliko Nacionalni planovi implementacije ne sadrže energične i posvećene načine za obuhvatanje romskih zajednica

(➡pogledati Pregled ključnih izazova ispod).

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Danas se mladi Romi suočavaju sa dvostrukim nedostacima vezano za aktivne politike tržišta rada – prvo, opšte slabosti u administraciji programa koje sprječavaju pristup klijenata i drugo – specifične propuste i greške koje predstavljaju određene barijere za mlade Rome. Pored toga, na interakciju između pružaoca usluga i Roma kao klijenata mogu uticati neki stereotipi i predrasude.

Opšte slabosti u administraciji aktivnih politika tržišta rada

Nepovezanost aktivnih politika tržišta rada i tekuće tražnje na tržištu rada

Da bi se mladim ljudima obezbijedio pristup dostojanstvenim poslovima na dugi rok, službe za zapošljavanje koje administriraju aktivne politike tržišta rada moraju znati koje tehničke vještine imaju tražnju. Ipak, kako je već navedeno (Poglavlje 4), mnoge od ovih institucija nemaju adekvatne ljudske i finansijske resurse da održe korak sa promjenama na tržištu rada ili da se na regularnom nivou konsultuju sa poslodavcima o njihovim tekućim ili budućim potrebama. Rezultat toga je da se podrška ne poklapa sa stanjem na tržištu rada.

Rodne razlike u aktivnim politikama tržišta rada

Kako bi se osnažila inkluzija mladih žena na tržište rada, aktivne politike tržišta rada treba da uzmu u obzir činjenicu da mlade žene mogu imati ograničen pristup obrazovanju i da često obavljaju poslove u domaćinstvu počev od najranijeg uzrasta, posebno ako pripadaju ranjivim kategorijama stanovništva. Istovremeno, aktivne politike moraju biti dizajnirane na način da privuku interese ili prioritete žena uz izbjegavanje rodni stereotipa. U Evropi su rijetki specifični programi za uključivanje mladih žena na tržište rada. Štaviše, aktivnim politikama tržišta rada često nedostaju instrumenti kao što su naknade za prevoz ili mogućnosti za brigu o djeci koji su se pokazali kao efikasni za olakšanje učešća mladih žena u programima zapošljavanja⁴.

Slabosti u administriranju aktivnih politika tržišta rada sa posebnom primjenom na mlade Rome

Nedostatak podataka podijeljenih prema etničkoj pripadnosti

U zemljama sa velikom populacijom Roma, često postoje podaci podijeljeni prema polu i starosti, ali ne i po etničkoj pripadnosti. Nepostojanje pouzdanih podataka prema etničkoj pripadnosti otežava nadzor i evaluaciju uticaja realizacije politika na Rome. Nedavno objavljena studija o aktivnim politikama tržišta rada u pet zemalja (Bugarska, Mađarska, Španija, Slovačka i Rumunija) nije dala procjenu benefita za Rome kroz njihovo učešće u aktivnim politikama, jer nijedna od navedenih zemalja nije prikupljala podatke prema etničkoj pripadnosti korisnika, niti su koristili mogućnost samoopredjeljenja⁵. Čak ni nekoliko postojećih programa za zapošljavanje namijenjenih Romima ne pružaju stvarne podatke o etničkoj strukturi učesnika; učesnici su prosto identifikovani kao Romi zahvaljujući tome što su Romi prioritarna ciljna grupa ili zato što je organizacija koja implementira program ona koja radi u romskim zajednicama⁶.

⁴ S. Ameratunga Kring & M. Kavar: Vodič o rodnom aspektu u politikama zapošljavanja: Informativni priručnik (Ženeva, MOR, 2009): http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_103611/lang-en/index.htm

⁵ V. Messing: Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi, Neujobs Policy Brief br.19.4, Mar. (Budimpešta, Central European University, 2014).

⁶ Svjetska banka: Fer postupanjem do boljih rezultata: Promovisanje jednakih mogućnosti za marginalizovane Rome (Washington, DC, 2016), str. 127

Imajući u vidu otpor mnogih Roma da se u ovom smislu deklariraju, podaci o etničkoj pripadnosti, čak i kad su dostupni, teško da mogu pružiti tačnu i preciznu sliku o učešću Roma⁷.

Nedostatak mogućnosti za obuhvat mladih Roma

Danas je veoma malo aktivnih politika tržišta rada u EU namijenjenih isključivo mladim Romima, ili posebno mladima koji su ostali bez posla ili nemaju radnog iskustva, ili mladim Romkinjama. Bez implicitnog ili eksplicitnog targetiranja, postoji rizik da mladi Romi neće iskusiti benefite aktivnih politika tržišta rada, a posebno takvih kao što je Nacionalna garancija za mlade koja se trenutno sprovodi u svim državama članicama EU. Pored toga, konvencionalne aktivne politike zasnivaju se na određenom obrazovnom nivou korisnika, što automatski eliminiše mlade Rome koji nijesu pohađali školu ili su je rano napustili. (➡ [Pogledati Okvir 2](#)).

Okvir 2: Ograničen obuhvat Roma u Nacionalnim garantnim šemama za mlade

Iako su Nacionalne garantne šeme za mlade dizajnirane na način da omoguće mladima, uključujući Rome, pronalazak posla ili mogućnosti za obuku, rijetki su Nacionalni implementacioni planovi koji pominju mlade Rome. Uzimajući u obzir višeslojnost problema sa kojima se Romi suočavaju, nedostatak targetiranja dovodi do rizika njihovog isključivanja ili loše usluge. Na primjer, u hrvatskom Planu jedna od tačaka za intervenciju odnosi se na mlade Rome, ali ipak pod kategorijom učenika/studenata s invaliditetom. Ovo izaziva brigu, s obzirom na to da se mnogi Romi bez invaliditeta upućuju u škole za mentalno oboljele u mnogim državama regiona⁸. Grčki Plan predlaže integrisane i specijalizovane aktivnosti za mlade Rome, iako nije naveden proces aplikacije. Mađarski Plan je detaljniji i poziva na uključivanje Roma u upravne odbore, kao i programe stipendiranja i mentorstva, ali nije razrađen monitoring ovih praksi.

Ograničena efektivnost programa javnih radova za mlade Rome

Direktno kreiranje radnih mjesta kroz programe javnih radova za Rome je uobičajeno u zemljama Centralne i Istočne Evrope⁹. Međutim, ovi programi, pored toga što apsorbuju značajne količine finansijskih sredstava, proizvode i rizik hvatanja učesnika u zamku siromaštva jer nijesu u mogućnosti da im obezbijede vještine ili potrebnu podršku za ulazak na otvoreno tržište rada. Istraživanja pokazuju da u većini šema javnih radova ima vrlo malo ili nimalo povezanosti između rada u toj šemi i regularnim zaposlenjem sa punim radnim vremenom¹⁰. Javni radovi obično sa sobom nose stigmatu i tako doprinose jačanju široko rasprostranjenih predrasuda o Romima. Štaviše, pretjerano oslanjanje na javne radove je skupo za vlade i, ako je opseg programa javnih radova velik, može izobličiti lokalno tržište rada.

PRISTUPI I PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Obuhvat Roma

Neke vlade u zemljama Centralne i Istočne Evrope targetiraju romske zajednice u okviru aktivnih politika tržišta rada. U Hrvatskoj, nezaposleni Romi imaju pravo na subvencionisano zapošljavanje ili obuku nakon registrovanja na zavodu za zapošljavanje. U periodu 2014-2016, hrvatska Vlada testira strategije mentorstva mladih Roma i njihovog zapošljavanja kod poslodavca – ipak, mjere mentorstva su obuhvaćene podrškom za učenike/studente sa invaliditetom¹¹. U Mađarskoj, služba za zapošljavanje ima jednu mobilnu kancelariju za zapošljavanje sa regularnim radnim vremenom u romskim naseljima¹². Pored toga, različite aktivne politike tržišta rada koje se finansiraju iz sredstava EU targetirale su posebno grupe na marginama tržišta rada. Evaluacija je pokazala da takvi programi mogu da podrže zapošljavanje Roma ukoliko su namijenjeni striktno osobama sa širim osnovnim obrazovanjem¹³. Međutim, više romskih učesnika u aktivnim politikama tržišta rada u Mađarskoj (84%) angažovani su u programima izvođenja javnih radova u odnosu na broj onih uključenih u programe obuke ili subvencije zarada¹⁴.

Veliki broj evropskih država koristi medijatore za Rome u cilju olakšanja pristupa aktivnim politikama. Kako je već navedeno u Poglavlju 3, medijatori pomažu u komunikaciji i prenoše znanja i informacije, čime se dobija na povjerenju. Medijatori mogu poboljšati pristup mjestima na kojima su mladi Romi iskusili diskriminaciju i nepoštovanje od strane službe za zapošljavanje, ili tamo gdje administrativne procedure stvaraju barijere. U Slovačkoj, medijatori za Rome pružaju personalizovane savjetodavne usluge Romima koji traže posao, što rezultira povećanim brojem Roma koji koriste usluge službi za zapošljavanje. U Mađarskoj, Bugarskoj i Španiji, inicijative javnih službi za zapošljavanje vezane za bolji obuhvat lica romske populacije kroz medijatore su dobro funkcionisale u slučajevima kada su medijatori pripadali lokalnoj zajednici i imali adekvatnu profesionalnu pozadinu¹⁵.

Posljednji podatak je važan. Efikasni medijatori ne treba samo da budu romskog porijekla, već treba da budu kompetentne i posvećene osobe¹⁶. Povrh toga, oni ne treba da budu u službi isključivo osoba iz romske populacije, jer to može da „getoizuje“ njihovu ulogu i kljente¹⁷. Iako je oslanjanje na medijatore korisna alatka za angažovanje Roma, to nije dugoročno rješenje. Kvalitet servisa javne službe za zapošljavanje ostaje od kritičnog značaja, a medijatori moraju biti u mogućnosti da se povežu sa drugim službenicima i formiraju jedinstven tim.

Nevladini programi obuke i zapošljavanja koji posebno targetiraju mlade Rome mogu testirati inovativne pristupe, čime se pruža model za aktivnosti vlade. Projekat Integrom u Mađarskoj predstavlja inovativan primjer trostrukog nevladinog partnerstva koji može biti jedan od modela.

(➡ [Pogledati Okvir 3](#).)

¹¹ Republika Hrvatska, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava: Plan implementacije Garancije za mlade, op. cit.

¹² V. Messing: Aktivne politike tržišta rada sa potencijalom uticaja na zapošljavanje Roma u pet zemalja EU, Neujobs radni document br. 19.2 (Central European University, 2013).

¹³ Adamecz, A., B. Czafit, K. Bördös, E. Nagy, P. Lévy, Á. Scharle. Inkluzija Roma i evaluacija uticaja dva konvencionalna aktivna programa tržišta rada finansirana iz sredstava EU, (Budimpešta, Budapest Institute, 2013).

¹⁴ J. Csoba i Z. Nagy: "Evaluacija obuke, subvencije zarada i programa javnih radova u Mađarskoj", u K. Fazekas i G. Kézdi (eds): Mađarsko tržište rada 2011 (Budimpešta, MTA KTK, OFA, 2012).

¹⁵ V. Messing: Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi, op. cit.

¹⁶ Iskustva su različita. U Mađarskoj, medijator je radio dobro i izgradio povjerenje. U Bugarskoj, medijator, politički postavljen bez vještina ili motivacije, nije proizveo nikakav efekat. U Španiji, medijator je uspio u izgradnji povjerenja zajednice ali je neadekvatno birao kandidate koji su imali veće šanse da ostanu u programu. V. Messing: Od benefita do metli: Studije slučajeva u implementaciji aktivnih politika tržišta rada na lokalnom nivou, Neujobs Policy Brief No.19.3, decembar (Budimpešta, Central European University, 2013) str. 7.

¹⁷ V. Messing: Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi, op. cit.

⁷ Na primjer, census iz 1992.g. u Bugarskoj pokazao je da u Bugarskoj živi 313,326 pripadnika romske populacije, za razliku od procjene bugarskog Ministarstva unutrašnjih poslova iz 1989.g., prema kojoj je taj broj 577,000. Slično tome, census u Slovačkoj iz 1991.g. pokazuje da u toj zemlji živi 80,627 Roma, dok je taj podatak, prema anketi lokalnih samouprava iz 1989.g., bio 254,000 a census iz 1980.g. pokazao da u Slovačkoj živi 199,853 pripadnika romske populacije. Vidi D. Ringold: Romi i tranzicija u Centralnoj i Istočnoj Evropi: Trendovi i izazovi (Washington, D.C., World Bank, 2000).

⁸ Republika Hrvatska, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava: Plan implementacije Garancije za mlade, apr. (Zagreb, 2014), Oblast 16.

⁹ V. Messing: Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi, op. cit.

¹⁰ Evropski centar za prava Roma (ERRC): Staklena kutija: Isključenost Roma iz zapošljavanja (Budimpešta, Westprim bt., 2007).

Okvir 3: Mađarski Integrom program: Podrška pristupu zaposlenju za obrazovane Rome

Mađarski Integrom program namijenjen je mladim Romima sa najmanje srednjoškolskim obrazovanjem, kojim se nastoji olakšati pristup kvalitetnom zaposlenju i dugoročnim poslovnim prilikama.

Pilot program je započeo 2013.g. kroz zajednički napor budimpeštanske kancelarije kompanije Boston Consulting Group i Fondacije Autonomia. Program omogućava pristup mladim Roma sa srednjim ili višim srednjim obrazovanjem kvalitetnim, kancelarijskim poslovima u vodećim kompanijama, obično nepristupačnim Romima.

Dok su drugi programi za zapošljavanje Roma usmjereni na manje obrazovane, dugoročno nezaposlene Rome, Integrom doprinosi jačanju srednje klase Roma, inkluzivnijem društvu sa manje predrasuda i ponašanja usmjerenog protiv Roma, kao i odgovornim praksama zapošljavanja. Programom se podiže svijest o dodatoj vrijednosti obrazovanja u romskim zajednicama kroz širenje dobrih primjera mladih Roma koji imaju uspješne karijere nakon završetka višeg obrazovanja.

Program sadrži nekoliko inovativnih elemenata:

- ➔ Namijenjen je relativno maloj ali važnoj podgrupi romske zajednice – onima sa najmanje srednjim obrazovanjem koje je konvencionalna politika zapošljavanja ranije zanemarivala. Program odgovara na povećanje broja mladih Roma koji, uprkos generalno niskom nivou obrazovanja Roma u Mađarskoj, završavaju srednje i više obrazovanje. Smatrajući ih relativno uspješnima i manje ranjivima, ova grupa bila je izvan fokusa glavnih inicijativa za zapošljavanje u zemlji, iako se u stvarnosti Romi iz ove kategorije suočavaju sa ozbiljnim problemima prilikom ulaska na tržište rada.
- ➔ Targetira postojeće, kvalitetne prilike za zapošljavanje na primarnom tržištu rada. Nasuprot tome, drugi programi kreiraju nove poslovne prilike koje su rijetko održive i često nijesu integrisane u ekonomiju.
- ➔ Koristi kompleksne alate za rješavanje kompleksnog problema. Program tretira integraciju kao proces sa dvije povezane strane: Romi koji traže zaposlenje i kompanije koje žele da diversifikuju svoju radnu snagu. Cilj programa su kako mladi Romi, tako i perspektivni poslodavci. Program se takođe bavi i slabim pristupom Roma poslovima u kontekstu slabih veza i ograničenog socijalnog kapitala, kao i predrasuda i diskriminacije na tržištu rada.
 - ➔ Program podržava mlade Rome pružajući informacije o prilikama za posao, pomažući u procesu prijave za posao, nudeći profesionalno savjetovanje i povezujući mlade Rome direktno sa poslodavcima sa relevantnim slobodnim radnim mjestima. Učesnici imaju pristup velikom spektru različitih obuka, uključujući informacione i komunikacione tehnologije i odnosne vještine, kao i mentorsku podršku tokom zaposlenja.
 - ➔ Kada su u pitanju korporativni partneri, Integrom im pomaže da implementiraju svoje politike različitosti. Većina partnera je već uspostavila određene prakse, tipično umnogome naprednije u odnosu na druge ranjive kategorije – npr. osobe s invaliditetom ili žene sa malom djecom – nego za mlade Rome. Firme su izabale Integrom zato što žele da prošire različitost radne snage, ali im je potrebna pomoć i podrška u obuhvatu romskih zajednica kako bi saznali njihove potrebe, razvili afirmativnu akciju i krirali inkluzivno radno okruženje.

Na ovaj način, Integrom spaja različite stejkholdere – Rome i organizacije civilnog društva koje zastupaju Rome, velike multinacionalne kompanije i firme koje pružaju obuku i konsultantske usluge.

■ Ágnes Kelemen (Autonomia Foundation)

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

Profilisanje

Profilisanje predstavlja instrument za diferenciranje među tražiocima zaposlenja onih osoba kojima je potrebna intenzivna podrška, onih kojima je potrebna umjerena podrška i onih kojima se podrška može pružiti preko interneta ili nekog drugog samouslužnog sistema. Profilisanje osoba koje traže posao se obično vrši uz pomoć kontrolne liste, koja uzima u obzir različite faktore, kao što su starost, dužina trajanja nezaposlenosti, obrazovanje, jezici, etnička pripadnost, invaliditet, pismenost i porodični status. Od prvog intervjua osobe koja traži posao, određuju se različiti servisi podrške za različite grupe sa ciljem boljeg poklapanja sa prilikama za zaposlenje. Na ovaj način, profilisanje povećava efikasnost korišćenja ograničenih resursa, omogućavajući teže zapošljivim grupama kao što su mladi Romi da imaju koristi od veće pažnje i udijeljenog vremena službenika koji vrše profilisanje.

Profilisanje olakšava razvoj individualizovanih planova aktivacije usmjerenih na zapošljavanje – planova koji obuhvataju obuku, ključne vještine, izgradnju samopouzdanja i radno iskustvo. Planovi treba da budu prilagođeni individualnim potrebama i prioritetima i regularno ažurirani od strane korisnika i službenika zavoda za zapošljavanje. Individualni aktivacioni planovi imaju potencijal da adresiraju specifične izazove vezane za inkluziju mladih Roma na tržište rada, ukoliko su i služba za zapošljavanje i osoba koja traži posao posvećeni implementaciji plana i ukoliko se planovi ne koriste kao instrumenti kontrole.

Prilogodavanje dobrih praksi mladim Romima

U državama članicama EU, nacionalni programi Garancija za mlade doveli su do razvijanja mnogobrojnih dobrih praksi koje su, u principu, primjenljive na mlade Rome. Međutim, relativno malo je do sada urađeno u dijelu obezbjeđivanja određenih benefita za mlade Rome. Ove pozitivne prakse se mogu kopirati u dijelu sprovođenja programa namijenjenih mladim Romima, moguće uz intenzivniju podršku za rješavanje marginalizacije Roma na tržištu rada. (➔Okvir 4 navodi neke od primjera.)

Okvir 4: Uspješni primjeri garancija za mlade u Evropi

Personalizovani planovi

Prethodnik programa Nacionalnih garancija za mlade bio je sveobuhatan program razvijen u Finskoj koji se u najvećoj mjeri bazirao na personalizovanim planovima za mlade. Ovaj program rezultirao je time da je 83.5% lica koja su tražila posao dobila ponudu za posao u roku od tri mjeseca od dana kada su upisani na evidenciju službe za zapošljavanje. Navedeno je išlo u korist smanjenja nacionalne stope nezaposlenosti mladih u Finskoj.

Centri za mlade koji su targetirali NEET populaciju

Vlada Rumunije osnovala je 25 Centara za mlade kako bi identifikovala mlade koji nijesu zaposleni, niti se nalaze u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) i ponudila im integralne pakete usluga.

Vlada Belgije je takođe uspostavila namjenske servise (ACTIRIS) kako bi pružila pomoć mladim ljudima za stažiranje ili zapošljavanje.

Zapošljavanje i podsticaji za poslodavce

Vlada Poljske uvela je oslobođanja od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje za radnike ispod 30 godina starosti. Holandska vlada usvojila je umanjenu poresku stopu za poslodavce koji zapošljavaju one mlade koji su primali novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti ili socijalnu pomoć. Španska vlada uspostavlja određene subvencije koje se ne odnose na zaradu i ugovore o obuci posebno namijenjene onima registrovanim u okviru programa Garancije za mlade.

Reforma stručnog obrazovanja i obuke u skladu sa tražnjom na tržištu rada

Rumunska vlada je uvela subvenciju tokom prvih mjeseci rada za mlade sa stečenim visokim obrazovanjem. Švedska proširuje svoj program pripravnništva, a Portugalija je osnovala mrežu centara za stručno obrazovanje i razvila nove kurseve stručnog obrazovanja za osnovne i srednje škole. Francuska povećava podršku pripravništvu za nisko kvalifikovane mlade ljude.

- Izvor: Youth Guarantee web stranica, European Union Employment, Social Affairs and Inclusion,
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

Povećanje rodne senzitivnosti u aktivnim politikama tržišta rada

Međunarodno iskustvo pokazuje da je, čak i u zemljama gdje su rodne norme restriktivne, moguće angažovati mlade žene u radno-intenzivnom razvoju infrastrukture, javnim radovima, obuci i privatnom sektoru. Mjere za rješavanje pozicije mladih žena i njihovih specifičnih barijera mogu u značajnoj mjeri promijeniti ishode aktivnih politika tržišta rada u dijelu rodne ravnopravnosti. Prema indijskom nacionalnom Zakonu o garancijama za ruralno zapošljavanje (NREGA), na primjer, trećina radnih mjesta je namijenjena ženama. Kada su prevoz i briga o djeci obezbijeđeni, broj žena koje učestvuju značajno raste¹⁸.

Evalvacija MOR-a o Radno-intenzivnim investicionim programima (Employment Intensive Investment Programmes - EIIP) u 30 zemalja identifikovala je mjere koje imaju pozitivan uticaj na učešće žena¹⁹. Ove mjere obuhvataju uspostavljanje kvota za učešće žena; naknadu za prevoz i brigu o djeci; i razvijanje rodno senzitivnih prednosti u zajednici kojima se olakšava teret brige o domaćinstvu za žene (na primjer, kanalizacija i putevi). Uključivanje žena u diskusije o tome koje stvari u zajednici treba razvijati je ključno, kao što je važno i graditi svijest u zajednicima sa restriktivnim rodnom odnosima i unapređivati podršku za učešće žena prije nego se počne sa implementacijom programa. Ovakav dijalog može pomoći da se transformišu rodni odnosi u zajednici i da se olaša prelazak žena u netradicionalne aktivnosti. Omogućavanje jednake zarade za jednaku vrijednost i razvoj rodno-osjetljivih indikatora za urađeno trebalo bi da budu očigledne komponente ovih programa²⁰.

Transformacija programa javnih radova u mjere aktivacije

Kako bi se unaprijedila zapošljivost mladih Roma, treba redizajnirati programe javnih radova kako bi se učesnicima programa olakšala mogućnost traženja posla na primarnom tržištu rada, i to kroz sprovođenje prilagođenih obuka, personalizovanog mentorstva i podrške prilikom traženja posla. Administratori u javnim službama za zapošljavanje bi takođe trebalo da strukturiraju projekte kako bi se generisali benefiti i traženi servisi za zajednicu²¹.

¹⁸ Zakon NREGA predviđa osnovnu brigu o djeci na radnom mjestu ali ne i prevoz. Ukoliko žene koje rade na određenom mjestu zajedno dovedu petoro ili više djece koja imaju manje od 6 godina, jednoj ženi mora biti povjereno čuvanje djece i mora joj biti plaćeno u visini zarade za obavljanje prethodno ugovorenog posla. U praksi, ova odredba se rijetko poštuje. E. Fultz i J. Francis: Programi za transfer gotovine, smanjenje siromaštva i osnaživanje žena: Uporedna analiza, iskustva iz Brazila, Čilea, Indije, Meksika, Južnoafričke republike. Jednakost polova i različitost, Radni dokument 4 (Ženeva, MOR, 2013), str. 11.

¹⁹ N. Tanzarn i M.T. Gutierrez: Programi javnih radova: Strategija za suzbijanje siromaštva, MOR, Radni dokument politike zapošljavanja br.194 (Ženeva, MOR, 2015).

²⁰

²¹ V. Messing: Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi, op. cit.

Rješavanje višestrukih prepreka

Kako je već rečeno, postoji potreba za sveobuhvatnim paketima kako bi se riješile višestruke barijere sa kojima se suočavaju mladi Romi prilikom traženja posla. Potrebi elementi odnose se na stručnu i tehničku obuku, razvoj preduzetništva, prilike da se bazične vještine iskoriste za posao, pripravnništvo, dobijanje posla, mentorstvo i savjetovanje. Angažovanje privatnog sektora je ključno za poboljšanje dijaloga i otvaranje novih prilika. U idealnom slučaju, organizacije koje zastupaju Rome, kao i omladinske organizacije, na primjer ukoliko postoje nacionalni savjeti za mlade, bi trebalo da budu uključene i da imaju ulogu u monitoringu implementacije programa. Tokom faze dizajna, važno je izabrati mjerljive indikatore koji mogu kvantifikovati učešće Roma, kao i uključenost mladih Romkinja. Imajući u vidu nedostatak ili nepostojanje podataka, potrebno je uvesti inovacije u radu dijela službenika javnih službi za zapošljavanje. Program ACCEDER u Španiji, jedan od najuspješijih primjera podrške za Rome koji traže posao, pokazuje kako integrisani pristup funkcioniše u praksi.

Okvir 5: Promovisanje inkluzije Roma u Španiji: Program Acceder

Acceder je nacionalni program čiji je cilj promovisanje inkluzije Roma u Španiji na tržište rada. Njime upravlja Fondacija Secretariado Gitano (FSG), a finansira se iz Evropskog socijalnog fonda od 2000. godine. Koristi se kao model širom Evrope.

Tokom 2000. godine FSG je odlučio da promoviše zaposlenje kao priliku za socijalnu inkluziju romske zajednice. Ovaj pristup predstavlja pomak od konvencionalnih mjera za promociju zapošljavanja za Rome, koje su se fokusirale na tradicionalna zanimanja, ka integrisanom pristupu sa ciljem otvaranja nove alternative uglavnom za mlade Rome. Pored mjera za zapošljavanje, program je aktivan i u suzbijanju diskriminacije, promociji socijalne inkluzije, podizanju svijesti i promovisanju efikasnijih politika u različitim sektorima, uključujući obrazovanje, zdravlje i stanovanje. Korišćenje Evropskog socijalnog fonda omogućilo je široku (nacionalnu) implementaciju sa dugoročnom perspektivom.

Osnove karakteristike programa su:

- ➔ Individualne putanje: Program pruža individualizovanu prilagođenu podršku, obuku, savjetovanje i vođenje u skladu sa potrebama učesnika kako bi se unaprijedile njihove kompetencije i ukupna zapošljivost. Pruža intenzivnu stručnu pratnju tokom cijelog procesa, uključujući i praćenje nakon dobijanja posla.
- ➔ Širok spektar trening inicijativa je u potpunosti orijentisan prema stvarnim poslovnim prilikama i uvijek adaptiran i razvijen u uskoj saradnji sa kompanijama.
- ➔ Iako je individualna komponenta metodološki ključna, pristup zasnovan na zajednici (uključivanje porodice) je još jedan važan element kako bi se obezbijedio uspješan proces zapošljavanja.
- ➔ Interkulturalni i multidimenzionalni pristup: Iako se program primarno fokusira na Rome, može se primijeniti i na ostale nezaposlene kao najbolji način da se unaprijedi znanje i kohezivno društvo. Timovi su sastavljeni od zaposlenih koji dolaze iz romske i neromskih populacija i čine ih kako profesionalci koji direktno rade sa Romima (medijatori, savjetnici), tako i profesionalci koji rade direktno sa kompanijama (medijatori za preduzeća). Kombinacija različitih stručnih profila u timovima omogućava potpuno usklađivanje procesa individualne zapošljivosti sa zahtjevima tržišta rada.



© ILO / Csaba Csóka

- ➔ Program je stvorio blisko javno-privatno partnerstvo: strateški savez među različitim tijelima javne administracije na svim nivoima (koja se kofinansiraju i uključena su u program), privatnog i neprofitnog sektora.
- ➔ Direktna veza sa kompanijama i uspostavljeno povjerenje su izuzetno važne osobine programa kojima s eprevazilaze diskriminatorni stavovi i ponašanja.
- ➔ Kombinacija namjenskih aktivnosti u okviru jednog cilja: iako se smatralo da je razvoj targetiranih mjera neophodan za olakšanje pristupa Romima, program ima jasan mandat koji teži suzbijanju segregacije: njime se promovira učešće Roma u postojećim programima obuke i zapošljavanja koji su otvoreni za sve građane.

Program Acceder pokazao je da je profitabilno i društveno korisno investirati u inkluziju romskih zajednica. Do sada, blizu 90,000 osoba je učestvovalo u programu, skoro 24,000 lica je našlo posao (za 24% njih to je bilo prvo radno iskustvo); potpisano je preko 62,000 ugovora o radu; i više od 27,000 lica je obučeno na 3,340 kurseva. Sve navedeno je dostignuto kroz saradnju sa 20,924 kompanije. Od ukupnog broja učesnika od 2000. godine, 25% njih ne pripada romskoj populaciji a skoro 40% ukupnog broja korisnika su lica mlađa od ro godina, od čega je 52% žena. Program, stoga, ima jasan fokus na mlade Rome a ulaganje u njih smatra se ključnim instrumentom za društvene promjene i smanjenje međugeneracijskog siromaštva i isključenosti.

Sve u svemu, program je ostvario direktan uticaj na uslove života ukupne romske zajednice, uključujući promjenu mentaliteta kada je u pitanju zapošljavanje, posebno među ženama i mladim ljudima. Percepcije i očekivanja kompanija i javnih institucija kada su u pitanju programi namijenjeni Romima su takođe promijenjeni.

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

PREPORUKE

Kako bi aktivne politike tržišta rada bile relevantne i pristupačne za Rome i ostale ranjive kategorije mladih, treba –

- ➔ Preispitati cijeli spektar aktivnih politika tržišta rada, uključujući, ukoliko je moguće, Nacionalne garancije za mlade, kako bi se identifikovali nedostaci u dostupnim informacijama i indikatorima za Rome i druge ranjive kategorije mladih.
- ➔ tokom vođenja dijaloga sa civilnim sektorom koji zastupa Rome, mlade i žene, razviti mjere u okviru aktivnih politika tržišta rada kako bi se obezbijedilo učešće mladih Romkinja.
- ➔ Pilotirati programe i vršiti monitoring nad njima i podsticati najuspješnije. Olakšati pristup Roma aktivnim politikama tržišta rada, uz dodjeljivanje uloge medijatorima za Rome izabranim na osnovu stručnih kvalifikacija i veza u zajednici. Obezbiditi održivost efektivnih programa medijacije.
- ➔ Razviti i ojačati kulturu jednakog postupanja i antidiskriminacije u javnim službama za zapošljavanje kroz osmišljavanje, ako je izvodljivo, obuka za zaposlene službenike, kodeksa ponašanja, izjava o misiji i evaluaciju zaposlenih službenika kojom se ocjenjuje posvećenost menadžmenta jednakom postupanju.
- ➔ Uspostaviti putanje do dugoročnog zaposlenja za učesnike u projektima javnih radova, postavljanjem obuke kao integralne komponente projekta, sertifikovanjem vještina i dostignuća uspješnih učesnika i dostizanjem posvećenosti poslodavaca da zapošljavaju Rome, pružaju im mogućnost za stažiranje i tehničku obuku.
- ➔ Uspostaviti sistem za profilisanje korisnika javnih službi za zapošljavanje u skladu sa barijerama na koje nailaze (starost, socijalni, geografski, obrazovni status, vještine) do formalnog zaposlenja.
- ➔ Kako bi se prevazišle mnogobrojne, međusobno isprepletane barijere na tržištu rada za zapošljavanje mladih Roma, povezati javne službe za zapošljavanje i pružaoce drugih servisa (dodatak primanjima, briga o djeci, rehabilitacija), kroz upućivanje, sistem jednog šaltera i sisteme upravljanja pojedinačnim slučajevima.
- ➔ Ojačati veze između javnih službi za zapošljavanje i poslodavaca iz privatnog sektora kako bi se osigurala relevantnost aktivnih politika tržišta rada u skladu sa potrebama poslodavaca.

MOR (2012), Vodič za formulaciju nacionalnih politika zapošljavanja

Ovaj vodič kreiran je kao instrument za podizanje kapaciteta za tripartitne konstituente MOR-a, tehničko osoblje MOR-a i ostale nacionalne stejkholdere angažovane u kreiranju i implementaciji nacionalnih politika zapošljavanja. On daje praktične savjete i jasan okvir zasnovan na vrijednostima koji služi za donošenje politika prilagođenih lokalnom kontekstu i uslovima. Vodič upućuje na praktično iskustvo dobijeno kroz savjetodavni rad MOR-a u nekih 60 zemalja od 2006. do 2011. godine, kao i na najnovija istraživanja i analize vezana za zapošljavanje i tržišta rada. Vodič sadrži i smjernice i okvir za razvoj koherentnih i integrisanih politika zapošljavanja kroz dijalog.

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

MOR (2015), Dostojanstveni rad za mlade: Trening paket

Ovaj Vodič predstavlja instrument za izgradnju kapaciteta i savjetovanje konstituenata. Razvijen je sa ciljem podrške dizajniranju okvira za razvoj politike zapošljavanja mladih i njene implementacije. Vodič obuhvata veliki broj politika koje se odnose na proces kreiranja politike zapošljavanja mladih (ekonomske politike; obrazovanje, obuka i vještine; politike tržišta rada i institucije; preduzetništvo i samozapošljavanje; radna prava za mlade), kao i generisanje politika, mehanizme za implementaciju, monitoring i evaluaciju programa za zapošljavanje mladih, uzimajući u obzir rodna pitanja.

Evropska komisija, Zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluzija (2015), Elektronski vodič za dosezanje do nezaposlenih mladih koji nijesu na evidenciji

Ovaj elektronski Vodič nudi koncepte, proizvode i vizuelne materijale koji obuhvataju pilotske aktivnosti za poboljšanje efikasnosti i podizanje svijesti u okviru Garancije za mlade, razvijene u Finskoj, Letoniji, Portugaliji i Rumuniji sa ciljem ohrabriranja mladih ljudi da se registruju kod lokalnih provajdera Garancije za mlade. Instrumenti i resursi se mogu koristiti na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou u zemljama članicama EU za podršku implementaciji Garancije za mlade.

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

MOR (2006), Karijerno savjetovanje: Priručnik za države sa niskim i srednjim prihodima

Ovo je ključni vodič za razvoj sistema efikasnog karijernog savjetovanja i informisanja, organizaciju pružanja usluga i razvoj službenika, kao i unapređenje upravljanja i koordinacije. Pored toga, Priručnik pruža detaljne vodič za karijerno savjetovanje na Internetu, koji može biti od neprocjenjivog značaja za kreatore politika i profesionalce koji traže vodiče za intervjuisanje, instrumente za procjenu stručnosti, standarde kompetencije za savjetnike, i mnogo više.

■ http://www.ilo.org/wcmsps/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_118211.pdf

MOR (2007), Kratki vodič za mlade koji traže posao

Vodič za samopomoć napisan posebno za mlade koji traže posao namijenjen je podršci mladima prilikom donošenja odluka o svojim profesijama i napredovanju u karijeri, kao i mogućnostima za posao kroz pristup informacijama o procesu traženja posla.

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

EU i MOR (2015), Uloga agencija za zapošljavanje: Vodič za predviđanje i usklađivanje vještina i poslova

Ovo je dio kolekcije vodiča za predviđanje i usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada. Vodič analizira izazove sa kojima se susrijeću agencije za zapošljavanje i sadrži veliki broj inovativnih politika i studija slučaja iz cijelog svijeta koje na detaljan način prikazuju efikasno korišćenje resursa koji su na raspolaganju agencijama za zapošljavanje kako bi se uskladili ponuda i tražnja.

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

Evropska komisija (2013), Vodič za javne službe za zapošljavanje – Pristupi javnih službi za zapošljavanje niskokvalifikovanim odraslim i mladim ljudima: Šta prvo – posao ili obuka?

Ovaj dokument sumira diskusiju koja se vodi oko dvije strategije aktivacije koje primjenjuju javne službe za zapošljavanje kako bi doprle do određenih grupa odraslih i mladih ljudi, u svijetlu razlika u nivoima njihovih vještina, radnog iskustva, motivacije i porodičnih okolnosti, kao i ključnih koncepata servisa koji su potrebni da bi se dostigla održiva integracija.

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



© ILO / Csaba Csóka



International
Labour
Organization

6 PROMOCIJA PREDUZETNIŠTVA I ZELENA EKONOMIJA



© ILO / Csaba Csóka



POGLAVLJE ŠEST REZIME

© ILO / Mina Delić

Razvoj preduzetničkih vještina i ponašanja predstavlja sve privlačniju strategiju za unapređenje učešća mladih u radnoj snazi i smanjenje segmentacije koja dovodi mlade Rome u nepovoljan položaj. Interes u ovom dijelu pojačan je smanjenjem otvaranja novih radnih mjesta u formalnoj ekonomiji. Kao posljedica toga, veća zaposlenost evidentira se u malim preduzećima i kroz samozapošljavanje. U uslovima globalizacije i nastavka sporog rasta, navedeni trend će se najvjerovatnije nastaviti i u narednom periodu.

Važna polazna tačka za razvoj preduzetničkih vještina i ponašanja je rana izloženost preduzetničkoj kulturi i konceptima. Uz to, uvođenje preduzetničkog učenja u školama, posebno u onim koje se nalaze u romskim naseljima, ima potencijal da unaprijedi osobine kao što su snalažljivost, samopouzdanje i otpornost koji su od velikog značaja, bez obzira na to da li će osoba pokrenuti sopstveni biznis.

Zelena ekonomija pruža velike mogućnosti za rast radnih mjesta, bolji kvalitet poslova i socijalnu inkluziju za ranjive kategorije kao što su Romi, zato što se fokus stavlja na poboljšanje ekonomskog i socijalnog blagostanja kao i zaštitu životne sredine. Određivanje mladih Roma kao ciljne grupe prilikom sprovođenja obuka u oblasti zelenih vještina i njihov preferencijalni pristup proizvodnim resursima, uz angažovanje kroz aktivne politike tržišta rada koje naglašavaju zelene sektore, daće mladim Romima važnu ulogu u globalnom procesu „zelenе“ transformacije. Time im se može pomoći i da prevaziđu ili makar smanje marginalizaciju.



ŠTA JE PREDUZETNIČKO UČENJE?

© ILO / Tomislav Georgijev

Preduzetničko učenje daje praktične informacije o vještinama i karakteristikama potrebnim za prepoznavanje preduzetničkih mogućnosti, odgovor na izazove i pokretanje biznisa. Mlade žene i muškarci, pored toga, mogu bolje razumjeti uloge koje mogu imati kao društveno odgovorni akteri u zelenoj ekonomiji.

Preduzetničko učenje ima veliki potencijal za mlade Rome. Ono razvija vještine i samopouzdanje kroz fokusiranje i razvijanje talenta i kreativnosti na individualnom nivou. Ono doprinosi razvoju otpornosti na diskriminaciju na tržištu i omogućava mladim Romima da pomažu svojim porodicama i zajednicama da prevaziđu marginalizovano stanje u kojem se nalaze. Imajući u vidu to da preduzetničko učenje podrazumijeva praktično vođenje usmjereno na uspješno generisanje prihoda, ono može doprinijeti i nastavku školovanja mladih Roma.

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Nerazvijena preduzetnička kultura

U zemljama koje su prešle sa planske na tržišnu ekonomiju, preduzetništvo je još uvijek relativno novo a preduzetnička kultura nije dovoljno razvijena. Stoga, mnogi mladi ljudi oprezni su s otvaranjem preduzeća. Preduzetništvo je rijetko uvršteno u školski obrazovni program ili, ako ipak jeste, samo na višim nivoima gdje je veća stopa osipanja mladih Roma.

Ograničen pristup finansijama

Mladim preduzetnicima i ženama preduzetnicama obično nedostaje kolateral, najveća prepreka za pristup kreditima. U zemljama Centralne i Istočne Evrope, mikrofinansijske institucije, ako postoje, često ne pružaju proizvode i usluge romskim zajednicama¹. Prosječne sume novca koje pozajmljuju romska domaćinstva daleko su ispod nivoa koji se obično koristi za definisanje mikrofinansiranja (25,000 eura)². Prema nedavnoj studiji Svjetske banke, mnogi Romi zainteresovani su da postanu preduzetnici ali su im smetnja finansijske barijere³. Obično, jedini izvori kreditiranja su mali, najčešće pilot programi⁴.

Ograničeno razumijevanje poslovne administracije

Pravne i administrativne procedure za registraciju i otpočinjanje biznisa su najčešće komplikovane, što ih čini posebno izazovnim za one koji su rano napustili školovanje. Procjena potreba koju je sproveo UNDP u izabranim regionima Albanije navodi da većina radno-sposobnih Roma, zainteresovanih za otpočinjanje biznisa, nije imala predstavu o administrativnim i finansijskim komplikacijama sa kojima su trebali da se suoče⁵.

Formiranje kooperativa/zadruga bila bi alternativa preduzećima u privatnom vlasništvu. U zemljama Centralne i Istočne Evrope, za kooperative se često pogrešno misli da predstavljaju zaoštalje relikte državnog socijalizma. Ne postoji dovoljno znanja o funkcionisanju kooperativa, niti o mogućnostima za prevazilaženje socijalne isključenosti i ekonomske marginalizacije (vidjeti Okvir 1). Stoga, mladi Romi koji žive u državama Centralne i Istočne Evrope mogu biti slabo pripremljeni u pogledu razmatranja ovog tipa organizacije poslovanja ili preuzimanja potrebnih nadzorskih ili liderskih uloga.

POGLAVLJE ŠEST PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Okvir 1: Sedam principa na kojima se zasniva funkcionisanje kooperativa/zadruga

- Dobrovoljno i otvoreno članstvo
- Demokratska kontrola članova
- Ekonomsko učešće članova
- Autonomija i nezavisnost
- Obrazovanje, obuka i širenje informacija
- Saradnja među kooperativima
- Briga o zajednici

■ Izvor: Međunarodni savez kooperativa (International Cooperative Alliance) www.ica.coop

Prevlast neformalne ekonomije

Mladi Romi-preduzetnici obično rade u neformalnoj ekonomiji sa lošim uslovima rada, niskom produktivnošću, slabim zaradama i slabom perspektivom u pogledu poboljšanja i rasta. Oni imaju ograničen pristup obuci, tržišnim informacijama, tehnologiji ili društvenim mrežama. Kao rezultat prostorne segregacije njihovih zajednica, infrastruktura je često slaba, a pružanje usluga loše ili čak i ne postoji, što stvara velike barijere za preduzetničku aktivnost.

© ILO / Austin Fast



© Csaba Csóka

¹ Mikrofinansijski sektor nejednako je razvijen u zemljama sa velikom romskom populacijom. U Bugarskoj, Mađarskoj i Rumuniji, mikrokreditiranje je razvijeno relativno brzo, ali zaostaje za Slovačkom i Češkom. Svjetska banka: Smanjenje ranjivosti i promocija samozapošljavanja Roma u Istočnoj Evropi kroz finansijsku inkluziju (Washington, D.C., 2012), str. 40.
² Romska domaćinstva u prosjeku dobijaju kredite vrijednosti između 1,672 eura u Rumuniji i 7,500 eura u Mađarskoj. Svjetska banka: Smanjenje ranjivosti, op. cit., str. 41.
³ Svjetska banka: Biti fer, raditi bolje: Promovisanje jednakih mogućnosti za marginalizovane Rome (Washington D.C., 2016.).
⁴ Svjetska banka: Smanjenje ranjivosti, op. cit., str. 56.
⁵ K. Hakaj: Procjena potreba pojedinaca među Romima i Egipćanima u pogledu zapošljavanja i preduzetništva u regijama Korča, Berat i Valona. (UNDP, godina nepoznata).

Povećanje podrške preduzetništvu

Preduzetništvo sve više dobija pažnju na nivou politike kao potencijalni izvor za rast zaposlenosti ranjivih grupa, posebno u zemljama Jugoistočne Evrope. Nacionalni akcioni planovi donešeni tokom Dekade inkluzije Roma pozivaju se na servise podrške za Rome preduzetnike i učesnike u programima generisanja prihoda, kao što su obuka o biznis menadžmentu, pisanje biznis planova, računovodstvo, pravne procedure i marketing. Na primjer, Strategija unapređenja položaja Roma u Srbiji, kao i Nacionalna strategija za Rome u Bugarskoj zasnivaju se na razvoju malih i srednjih preduzeća, uključujući preduzetničko učenje, pristup mikro kreditima, podršku porodičnom biznisu i podršku za tranziciju u formalno zaposlenje. Akcioni plan u Srbiji, pored toga, postavlja ciljeve vezane za uživanje radnih prava i pristup zdravstvenim uslugama za Rome, posebno za one angažovane u djelatnostima reciklaže otpada⁶.

Ipak, iako navedeno predstavlja značajne pomake, stvarni napredak je spor. U Izvještaju o napretku iz 2014. g. o implementaciji nacionalnih strategija za integraciju Roma u državama članicama, Evropska komisija je zaključila: „potencijal za kreiranje radnih mjesta za Rome kroz samozapošljavanje, socijalno preduzetništvo i inovativne finansijske instrumente veoma se malo koristio.”⁷

Prilagođavanje preduzetničkog učenja mladim Romima

Države koje žele da uvedu preduzetničko obrazovanje za romske zajednice moraće da razmotre postojeće materijale i instrumente kako bi identifikovale one koje se mogu prilagoditi specifičnim potrebama i okolnostima marginalizovanih zajednica. Posebno relevantni, u kontekstu zemalja Centralne i Istočne Evrope, su materijali o kooperativima – njihovoj strukturi, principima rada i prikladnosti za socijalna preduzeća. Program MOR-a pod nazivom „Znaj o biznisu“ (Know About Business Programme - KAB) je koristan resurs – vidjeti Okvir 2. Kako bi se vršila obuka u romskim zajednicama, države treba da identifikuju potencijalne partnere u privatnom sektoru i među organizacijama civilnog društva.

Okvir 2: Trening paketi MOR-a vezani za preduzetničko obrazovanje i obuku o razvoju biznisa

Know About Business (KAB)

Ovaj program MOR-a je dizajniran kako bi pomogao kreiranje preduzetničke kulture među mladim ženama i muškarcima kroz razvoj osobina kao što su inicijativnost, kreativnost i preuzimanje rizika. Njime se prepoznaje činjenica da razvoj preduzetničkih vještina u školama može doprinijeti sposobnosti mladih da s uspjehom konkurišu za poslovne prilike kada su radna mjesta deficitarna. Kroz rano uvođenje u preduzetništvo, mladi ljudi će imati više šansi da postanu preduzetnici zbog sopstvenog interesa, nego zbog nedostatka drugih opcija. Program KAB ima za cilj podizanje svijesti mladih ljudi o mogućnostima i izazovima preduzetništva i samozapošljavanja i omogućava im razumijevanje uloge koju preduzetništvo može imati u oblikovanju njihove budućnosti.

Paket KAB namijenjen je nastavnicima/profesorima i učenicima/studentima u javnim i privatnim srednjim školama, stručnim i tehničkim obrazovnim institucijama, i univerzitetima. Obično, učenici pripadaju starosnoj dobi od 15 do 18 godina. Paket podrazumijeva materijale za kurs koji traje 120 sati i sastoji se od Vodiča za moderatore, Zbirke zadataka i devet modula. Nastavni metodi obuhvataju igru uloga u preuzimanju rizika, timski rad i poslovne igre. Postoji i mogućnost da učenici/studenti dobiju iskustvo kroz vođenje biznisa u okviru škole ili socijalnog preduzeća.

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

Započni i poboljšaj svoj biznis (Start and Improve Your Business - SIYB)

Program MOR-a pod nazivom „Započni i poboljšaj svoj biznis“ je najveći globalni sistem obuke usmjeren na podršku mikro i malim preduzećima. Njegov opseg dostigao je oko 6 miliona lica koja su prošla obuku, uz rastuću mrežu od oko 17,000 trenera i 200 master trenera u 2,500 partnerskih organizacija. Uveden je u više od 100 zemalja. Ovaj sistem prevazilazi preduzetničko obrazovanje na način da omogućava postepen pristup u procesu otvaranja preduzeća.

Ciljevi programa su da:

- ➔ Omogućiti lokalnim pružaocima usluga za razvoj biznisa da efektivno i nezavisno implementiraju obuku za otpočinjanje i unapređenje biznisa, i
- ➔ Omogućiti potencijalnim i postojećim malim preduzetnicima da, kroz obuku lokalnih pružaoaca usluga za razvoj biznisa, započnu održiv biznis, povećaju održivost postojećeg preduzeća i kreiraju kvalitetna radna mjesta za druge u tom procesu.

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

Dostupnost kreditiranja

U današnje vrijeme, širom Centralne Evrope, važne male inicijative omogućavaju Romima obuke za finansijsko opismenjavanje, pomažući im da otvore račune u bankama i dajući im mogućnost za podizanje kredita. Okvir 3 opisuje na koji način je moguće iskombinovati kreditiranje sa obukom. Iako se kroz ovakve programe akumulira veliko znanje i ekspertiza, oni i dalje imaju veoma ograničen uticaj i resurse. Kroz njihovo jačanje, države mogu da učine kredite dostupnijim za Rome i druge ranjive zajednice. Jedna od obećavajućih mogućnosti tiče se i promovisanja saradnje među nevladinim organizacijama i finansijskim institucijama. Iako je motivacija finansijskih institucija da razvijaju programe u romskim zajednicama prilično ograničena, nevladine organizacije koje imaju dobre veze mogu

⁶ Vlada Srbije: Strategija za unapređivanje položaja Roma u Republici Srbiji (Beograd, 2010). Vlada Bugarske: Nacionalna strategija za integraciju Roma Republike Bugarske (2010-2020) (Nacrt).

⁷ Evropska komisija: Izvještaj o implementaciji Okvira EU za nacionalne strategije za integraciju Roma (Brisel, 2014.), str. 5.

prevazići ovaj problem, postavljajući se kao posrednik između banaka i ovih zajednica i pomažući Romima da otvore račune u bankama i da konkurišu za kredit. Banke i NVO, ipak, teško udružuju snage ukoliko nema određene vrste ohrabrenja i podsticaja. Države mogu obezbijediti te podsticaje kroz kreiranje platformi za njihovo zajedničko angažovanje. Dobar primjer ovakve saradnje predstavlja inicijativa „Bank on San Francisco“ (igra riječi: „bank“ – banka, „bank on“ – kladi se, prim. prev.). (➔ Vidjeti Okvir 4.)

Okvir 3: Pristup kreditima za Rome i druge ranjive grupe

U Mađarskoj, Fondacija Polgar u saradnji sa Raiffeisen bankom je implementirala Program Kiút – dvogodišnji mikrokreditni pilot projekat (2010–2012). Njegova svrha sastojala se u tome da siromašnim domaćinstvima, uglavnom romskim, omogući da se samozapošljavanje uz pomoć mikrokredita, sa ciljem odobravanja 300 kredita do 2012. godine. Kada je projekat započet sredinom 2010. godine, filijale su potencijalnim preduzetnicima iz siromašnih zajednica nudile male zajmove bez kolaterala u visini do 3,500 eura uz maksimalno vrijeme otplate do 18 mjeseci. Zajmovi su odobravani grupama koje je činilo 3–6 članova. Projekat je takođe omogućio pomoć preduzetnicima prilikom registracije preduzeća. Negdje tokom sredine implementacije projekta, ispostavilo se da mnoga preduzeća nailaze na poteškoće što je vodilo do povećanja neplaćanja ili kašnjenja u otplati rata za kredit. Menadžeri projekta su tada odlučili da postrože kriterijume za odabir kandidata za kredite, čak iako je to značilo manji broj učesnika u projektu. Uz to, odlučili su da učesnicima pruže savjetodavne usluge i obuku kako bi kreditiranje bilo formalnije. Na kraju, Program Kiút je kao rezultat imao više od 100 zajmoprimalaca uz visoke stope otplate kredita.

■ Izvor: R. Petra i V. Balázs: Evaluacija programa mikrofinansiranja u Mađarskoj: rezime programa Kiút (Budimpešta, Institut za analizu politika, 2011).

Okvir 4: Jačanje finansijske inkluzije: „Bank on San Francisco“

Projekat „Bank on San Francisco“ imao je za cilj uključivanje u finansijske tokove 10,000 od procijenjenih 50,000 stanovnika San Franciska koji nijesu imali otvoren račun u banci. Ovaj projekat bazirao se na saradnji nekoliko institucija – Kabineta gradonačelnika, gradske Kancelarije za finansije i okruga San Franciska, kao i Federalne banke za rezerve San Franciska – sa lokalnom nevladinom organizacijom pod nazivom EARN (Earned Assets Resource Network). Ove institucije su sarađivale sa ciljem da:

- ➔ Razviju osnovni početni račun u banci za koji se zahtijevalo da ga obezbijede i ostale finansijske institucije koje su učestvovala u projektu;
- ➔ Podignu svijest o koristima posjedovanja računa u banci među populacijom kojoj je projekat namijenjen i da ohrabre pojedince da otvaraju račune; i
- ➔ Obezbijede pristupačnost finansijskog opismenjavanja siromašnijim građanima.

■ Izvor: Fondacija za otvoreno društvo. 2012. Finansijska inkluzija za Rome: Bankarstvo kao ključ socijalnog progresa. Open Society Roma Initiatives Policy Brief. Dostupno na: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/roma-financial-inclusion-20120321.pdf>

Kreiranje integrisanih paketa podrške

Isključenost romskih zajednica stvara potrebu za sveobuhvatnim i integrisanim pristupom za unapređenje zapošljavanja, uz fokusiranje ne samo na kreditiranje, već i na preduzetničko učenje, mentorstvo, podršku prilikom procjene tržišta, i čak pružanje tzv. druge šanse u obrazovanju za one koji su rano napustili školovanje. Prepoznavanje potrebe za integrisanom podrškom sve više raste u zemljama Centralne i Istočne Evrope. Okvir 5 opisuje primjer integrisane podrške kroz mrežu kooperativa u Rumuniji. (➔ Vidjeti Okvir 5.)

Okvir 5: Integrisana podrška preduzetništvu kroz mrežu kooperativa i zanatlija: Meşteshukar ButiQ (MBQ) u Rumuniji

Meşteshukar ButiQ (MBQ) u Rumuniji predstavlja inicijativu za podršku tradicionalnim romskim zanatima kroz oživljavanje tradicionalnih proizvoda uz pomoć savremenog dizajna. Inicijativa je započela kao dio projekta Romano Cher koji je doprinio osnivanju niza kooperativa sastavljenih od zanatlija Roma kako bi se revalorizovali tradicionalni romski zanati. MBQ predstavlja nastavak ovog projekta u vidu kreiranja brenda, novi proces razvoja proizvoda, obezbjeđenje prodaje, promocije i distribucije.

Ova inicijativa objedinjuje Rome zanatlije, dizajnere, aktiviste i biznis eksperte sa ciljem promovisanja romskog kulturnog naslijeđa, kreiranja novih radnih mjesta u romskim zajednicama i prodaje novih kvalitetnih zanatskih proizvoda. Trenutno je angažovano preko 20 zanatlija i žena u okviru mreže od preko 10 kooperativa/radionica. Pored toga, MBQ svoje proizvode prodaje u 4 prodavnice (jedna na Internetu, jedna u Bukureštu i 2 mobilne prodavnice), dizajnerskoj radionici, 2 šnajderske radionice i 1 romskom restoranu.

Ekspertiza u proizvodnji i saradnja sa nacionalnim i međunarodnim dizajnerima u procesu razvoja novih proizvoda omogućava MBQ proizvodima visoku dodatnu vrijednost, visok kvalitet, atraktivnost i konkurentnost, što proizvodi i visok povrat proizvođačima. Zanatlije koriste tradicionalne proizvodne tehnike i raznolikost romskih kulturnih uticaja, što svaki proizvod čini autentičnim i unikatnim. Svi artikli objedinjeni su u okviru limitiranog asortimana pod nazivom MBQ100 koji se periodično ažurira na osnovu rezultata prodaje i povratnih informacija potrošača.

Sigurnost radnog mjesta i pravična zarada predstavljaju prioritet, pa se mogućnosti za generisanje prihoda MBQ-a u kontinuitetu razvijaju. Aktivno se razmatraju i mogućnosti za finansiranje kako bi se proširila mreža kroz inovativne vrste promovisanja, izgradnju kapaciteta, privlačenje profesionalne pomoći, investicija i alata, opreme i ostalih neophodnih resursa.

Ohrabriranjem direktne komunikacije i saradnje između manje privilegovanih grupa i društva kroz različite saradnike, potrošače ili medije koji prikazuju romske tradicije, MBQ doprinosi povećanju kulturne različitosti i promovisanju društva oslobođenog predrasuda i diskriminacije.

Projekat je iniciran od strane Roma i fokusira se na žene i muškarce Rome različitih starosnih dobi. Mladi Romi se ohrabruju da se bave tradicionalnim zanatima ili se uključuju u ostale segmente biznisa, na primjer kao pomoćnici u prodaji ili koordinatori proizvodnje.

■ Alexandra Dinu (Romano ButiQ), www.m bq.ro

Mentorstvo

Mentori pružaju savjetodavne usluge, ličnu podršku i ohrabrenje mladim preduzetnicima. Oni mogu da pomognu u motivaciji mladih ljudi, rješavanju problema i jačanju veza u zajednici. Šeme mentorstva se množe širom svijeta kako bi se podržali mladi preduzetnici. Futurpreneur⁸ u Kanadi, na primjer, spaja mentore volontere sa mladim poslovnim ljudima⁹. Još jedan primjer je i Micro-Mentor, besplatna socijalna mreža koja omogućava preduzetnicima i biznis mentorima koji rade na volonterskoj osnovi da se povežu¹⁰. Ovakve prakse i mreže mogu biti neprocjenjiva podrška mladim Romima i Romkinjama.

Podrška ženskom preduzetništvu

Kao grupa, žene iz zajednica u nepovoljnom položaju imaju veliku potrebu za obukom u stručnim i tehničkim oblastima. One mogu imati koristi i od podrške u razvoju biznis ideja koje se ne vezuju za tradicionalna „ženska“ zanimanja kao što su kuvanje, šivenje i frizerske usluge, u kojima je tržište često prezasićeno i nema puno mogućnosti za održive prihode¹⁰.

Intervencije za podršku Romkinjama preduzetnicama postoje u velikom broju zemalja Evrope. Na primjer, nedavna inicijativa pod nazivom Romona ima za cilj razvoj biznis inkubatora za žene u Kuršanecu u Hrvatskoj kako bi se podržale žene na lokalnom nivou koje rade u kooperativima ili osnivaju sopstveni biznis¹¹.

Kroz svoj Program pod nazivom Razvoj ženskog preduzetništva (Women's Entrepreneurship Development - WED), MOR nastoji da podrži žene preduzetnice i razvije kapacitete žena u nepovoljnom položaju kako bi bile u mogućnosti da razvijaju i održavaju svoje biznise. Ovakvo iskustvo pogodno je i za adaptiranje u kontekstu Romkinja.

Kreiranje okruženja pogodnog za preduzetništvo

Države koje imaju za cilj jačanje preduzetništva među Romima i drugim grupama koje su u nepovoljnom položaju treba da iniciraju aktivnosti na makro nivou kako bi se stvorio povoljniji ambijent. Aktivnosti treba da budu usmjerene na tri fronta: podrška formalizaciji neformalnih preduzeća, otpočinjanje projekata lokalnog ekonomskog razvoja u zajednicama koje su u nepovoljnom položaju; i podsticanje razvoja inovativnih, zelenih proizvoda i usluga.

Podrška formalizaciji

Većina romskih preduzeća radi u neformalnoj ekonomiji, što ograničava njihov potencijal rasta i povećanja prihoda, poboljšanja uslova rada i izbjegavanja rizika. Navedeno minimizuje poreske prihode na lokalnom i nacionalnom nivou koji bi u suprotnom mogli biti preraspodijeljeni kroz socijalnu zaštitu i javna dobra. U Latinskoj Americi, neke države su postigle značajne redukcije neformalnih aktivnosti kroz različite mjere – progresivno oporezivanje za preduzeća, smanjenje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, adekvatne minimalne zarade, regulatornu reformu sa ciljem veće pokrivenosti radnim zakonodavstvom, kao i širenje socijalne zaštite na najsiriomašnije porodice. Kada je u pitanju Jugoistočna Evropa, Makedonija je nedavno potvrdila značaj podrške formalizaciji u svojoj Strategiji za Rome 2014-2020. Ovaj dokument prepoznaje niz podsticaja kako bi se unaprijedila

tranzicija u formalnu ekonomiju, uključujući minimalno i progresivno oporezivanje za preduzeća, podsticajne grantove, faznu naplatu obaveza i postepenu registraciju. Odražavajući veliko iskustvo akumulirano tokom posljednjih godina, MOR je 2015. godine usvojio novi međunarodni instrument o tranziciji u formalnu ekonomiju (→Vidjeti Okvir 6.)

Okvir 6: Preporuka MOR-a o tranziciji iz neformalne u formalnu ekonomiju, 2015. g. (No. 204)

Trenutno, neformalna ekonomija apsorbuje više od polovine radne snage u svijetu i pokriva više od 90% malih i srednjih preduzeća – broj koji ne uzima u obzir ogromnu količinu mikro preduzeća. Milioni ljudi nemaju radna prava, nemaju adekvatnu socijalnu zaštitu, imaju loše uslove rada, primaju oskudne zarade i rade na nekvalitetnim poslovima koje karakteriše niska produktivnost.

Kao odgovor na ove probleme, konstituenti MOR-a su na Međunarodnoj konferenciji rada 2015. godine ispregovarali i usvojili novi instrument koji služi kao smjernica za tranziciju ka dostojanstvenom radu. Preporukom se naglašava potreba za formalizacijom ekonomije, promovisanjem preduzeća i dostojanstvenih radnih mjesta u formalnoj ekonomiji i sprječavanjem neformalizacije formalnih poslova.

Potreban je sveobuhvatan multisektorski pristup, koji će obuhvatiti:

- Pravni i politički okvir;
 - Politiku zapošljavanja;
 - Prava i socijalnu zaštitu;
 - Podsticaje, usklađenost i sprovođenje;
 - Slobodu udruživanja, socijalni dijalog i ulogu poslodavačkih i sindikalnih organizacija; i
 - Prikupljanje podataka i monitoring.
- Za više detalja vidi: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

Promovisanje lokalnog ekonomskog razvoja (Local Economic Development - LED) u marginalizovanim zajednicama

Države mogu olakšati otpočinjanje biznisa u marginalizovanim zajednicama kroz projekte lokalnog ekonomskog razvoja. Izgradnjom nove infrastrukture i kreiranjem novih servisa, lokalni ekonomski razvoj pomaže marginalizovanim zajednicama da se povežu sa privredom na regionalnom i nacionalnom nivou i podržava partnerstva između privatnih i javnih učesnika na određenoj teritoriji, omogućavajući zajednički dizajn i sprovođenje razvojnih strategija. Obezbeđivanje aktivnog učešća organizacija mladih može poslužiti kao instrument za socijalnu inkluziju i demokratski razvoj mladih ljudi.

⁸ Budući preduzetnik, derivativ riječi „future“ – budući i „entrepreneur“ – preduzetnik, prim. prev.

⁹ MicroMentor. <https://www.micromentor.org/>.

¹⁰ MOR, Razvoj ženskog preduzetništva (WED): Efikasnost intervencija za razvoj preduzetništva za žene preduzetnice (Ženeva, 2014).

¹¹ UNDP: „Romske zajednice do zaposlenja preko kooperativa“ 14. februar 2014.g.

Međutim, procesi vezani za lokalni ekonomski razvoj imaju svoje izazove. Lokalne vlasti često ne posjeduju jasnu viziju o tome kako da uspostave saradnju sa romskim zajednicama, i nekad ne prave razliku između asimilacije i integriranja. Kako romski, tako i lideri iz neromske populacije mogu imati ograničene kapacitete da razviju i implementiraju koherentnu strategiju. U zajednicama u kojima su ustaljene predrasude i segregacija, uspostavljanje saradnje i produktivnosti postavlja velike izazove. Organizacije civilnog društva mogu pomoći u prevazilaženju tih prepreka –(vidjeti Okvir 7.)

Okvir 7: Lokalni ekonomski razvoj uz pomoć organske poljoprivrede u Mađarskoj: Program Pro Ratatouille

Pro Ratatouille je program organske poljoprivrede koji se sprovodi u zajednici i namijenjen je Romima i drugim grupama koje su u nepovoljnom položaju u ruralnim sredinama. Iniciran je i kreiran od strane udruženja Butterfly Development i sprovodi se od 2012. godine. Ova inicijativa pokušava da riješi problem siromaštva u ruralnim područjima u Mađarskoj, koji karakterišu nizak nivo obrazovanja, visoka stopa nezaposlenosti, nedostatak infrastrukture i razvojnih kapaciteta, kao i česta segregacija romskog stanovništva. Koristi pristup rješavanja problema i unakrsnu metodologiju kojima se analiziraju različite razvojne potrebe, kao što su smanjenje siromaštva, ekonomska aktivnost, održivi ruralni razvoj, izgradnja kapaciteta i integracija romskog i drugih kategorija stanovništva.

Program nastoji da olakša stvaranje zajedničkih i pojedinačnih bašti, koje nijesu samo mjesto za proizvodnju, već služe i za učenje i lokalno osnaživanje. Učesnici i zajednice dobijaju mogućnost da se izdržavaju već nakon nekoliko nedjelja od početka projekta, što jača motivaciju i kapacitet za učenje. Snažan akcenat stavljen je na ulaganje u međuljudske odnose u zajednici, snaženje, učenje na osnovu iskustva i vršnjačku edukaciju.

Prve godine implementacije su pokazale da koncept funkcioniše i program je ostvario dobru reputaciju među najrazličitijim stakeholderima u regionu. Pristup razvoja kroz učešće pokazao se da funkcioniše ne samo kod seoskog stanovništva, već i kod lokalnih donosioca odluka (na primjer, predsjednika opština), što je omogućilo kreiranje partnerstava i ubrzalo saradnju sa seoskom mrežom Pro Ratatouille. Trenutno (u 2016. godini), program se sprovodi u 8 sela u sjeveroistočnoj Mađarskoj.

Na srednji i dugi rok, Butterfly Development ima za cilj da proširi programske aktivnosti uvođenjem oznake Pro-Ratatouille, dobijanjem organskog sertifikata za Pro-Ratatouille povrće, i lansiranjem malih projekata za socijalna preduzeća. Povećanje znanja na nivou stakeholdera i politika o vezi između održivog razvoja, smanjenja siromaštva i integracije Roma takođe predstavljaju neke od ciljeva programa.

■ Melinda Kassai, Butterfly Development (Pro-Cserehát Association)¹

Promovisanje zelenih preduzeća

U zemljama Centralne i Istočne Evrope, investicije u zelenu tehnologiju su još uvijek na niskom nivou da bi imale značajan uticaj na nezaposlenost ili nedovoljnu zaposlenost. Uz to, ukoliko postoje inicijative za povećanje broja zelenih poslova, one obično nijesu namijenjene Romima, mladima ili ženama. Stoga, postoji potreba za kvalitetno planiranim intervencijama koje bi omogućile Romima, a posebno mladima koji ulaze na tržište rada, da imaju koristi od obuke i razvojjavještina za nove zelene poslove. Niskokvalifikovanim radnicima, kao i onima koji su već iskusili diskriminaciju na tržištu rada, nije lako da se nadmeću za nove poslove. Tagetiranje mladih Roma kroz obuku o zelenim vještinama i preferencijalni pristup proizvodnim resursima, kao i njihovo angažovanje u okviru aktivnih politika tržišta rada i korišćenje mogućnosti za zeleno preduzetništvo može im pružiti veće šanse za zelenu transformaciju.

Okvir 8: Inicijative za razvoj zelenih preduzeća u Brazilu - kooperativi za upravljanje otpadom

Brazil ima najveći pokret sakupljača otpada u svijetu. Tokom posljednje decenije u Brazilu se sprovodio veliki broj politika, uključujući zakonsko prepoznavanje, razvoj preduzetništva, ugovori sa lokalnim samoupravama koji su podrazumijevali postojanje tačno određenih mjesta za odlaganje i sortiranje otpada, moderne metode reciklaže, razvoj vještina i mjere za bezbjednost i zdravlje na radu, kao i strategije za prevenciju dječjeg rada. Uz samoorganizovanje radnika koji skupljaju otpad, ove mjere izazvale su velika poboljšanja u efikasnosti recikliranja, radnih uslova i primanja. Primanja oko 60,000 članova su tri do pet puta višoj od neorganizovanih skupljača otpada.

■ Izvori: Brazil: S.M. Dias: Pregled zakonskog okvira za inkluziju neformalnih skupljača čvrstog otpada u Brazilu, WIEGO Urbane politike, kratka napomena br. 8, Kembridž, MA, WIEGO, 2011; S.M. Diasand F.C.G. Alves: Integracija neformalnog sektora reciklaže u upravljanje čvrstim otpadom u Brazilu, GTZ, 2008

U Centralnoj i Istočnoj Evropi, sektori koji su od glavnog značaja za investicije u zeleni rast su poljoprivreda, građevinarstvo, energetika i upravljanje otpadom. Poljoprivreda, najveći poslodavac u svijetu, je takođe i jedan od najgorih zagađivača i najviše doprinosi efektu staklene bašte. Međutim, imajući u vidu tekuće nivoe socijalno-ekonomske marginalizacije, kako bi se podržalo preduzetništvo u romskim zajednicama u ovim sektorima, mladim Romima može biti potreban preferencijalni pristup proizvodnim sredstvima kao što su krediti, tehnologija, podrška ulasku na tržište i mogućnosti za obuku o specifičnim tehničkim i poslovnim vještinama. Povoljno okruženje za kooperative, kao što je već rečeno, je takođe važno, s obzirom na to da socijalna ekonomija može imati značajnu ulogu za obezbjeđenje socijalne inkluzije i pravednu, zelenu tranziciju ka formalnom zapošljavanju.

PREPORUKE

Imajući u vidu mnogobrojne barijere za preduzetništvo sa kojima se suočavaju mladi Romi i Romkinje, države treba da kreiraju integrisane pakete podrške koji obuhvataju –

→ Promociju preduzetništva, obuku i podršku –

- Identifikovati partnere u privatnom sektoru i organizacijama civilnog društva koji su dobro pozicionirani i koji mogu doprijeti do romskih zajednica kako bi uspostavili partnerstvo sa njima u cilju promovisanja preduzetništva kroz širenje informacija, pružanje obuka i spajanje mladih Roma sa mentorima.
- Uspostaviti programe za Rome, ili podkomponente za Rome u okviru postojećih programa za preduzetništvo, kao i programe za mlade žene. Istovremeno, preduzetništvo treba da bude ključna komponenta svih inicijativa namijenjenih Romima.
- Kreirati ili prilagoditi trening materijale o preduzetništvu, koristeći materijale MOR-a kao što su Započni i poboljšaj svoj biznis kao početnu osnovu. Tražiti mišljenje Roma preduzetnika i testirati na učesnicima Romima.
- Isticati nove pomake u razvoju zelenih tehnologija i poboljšanja u upravljanju otpadom.
- Promovisati kooperative kroz povećanje svijesti o njihovim ciljevima, strukturi i funkcionisanju, razvijati primjere dobre prakse i popisivati članove uspješnih kooperativa kako bi vršili mentorske usluge za zainteresovane Rome.

→ Pristup kreditu –

- Finansijsko opismenjavanje treba da bude ključna komponenta preduzetničke obuke, ističući razliku između finansijske podrške i grantova.
 - Dostupnost kredita Romima i drugim finansijski isključenim grupama kroz proširivanje mikrokredita i pilot projekata. Strategije obuhvataju:
 - Podsticanje partnerstava među finansijskim institucijama kako bi se obuhvatile romske zajednice;
 - Podsticaji (subvencije, poreski krediti, pozitivno javno prepoznavanje) i regulatorni zahtjevi kako bi se obezbijedila dostupnost kredita i ohrabрили provajderi da nude finansijske proizvode romskim zajednicama.
- Za najmarginalizovanije, razmotriti postepen pristup koji se prvobitno fokusira na obuku vezanu za finansijsku pismenost i štednju, a onda podršku pristupu kreditima.

INSTRUMENTI I RESURSI

Resursi za preduzetničku obuku i razvoj preduzetništva, uključujući kooperative

MOR (2014), Započni i poboljšaj svoj biznis (SIYB) – Vodič za implementaciju

Ovo je praktičan instrument za podršku implementaciji aktivnosti u okviru započinjanja i unapređenja biznisa na nacionalnom nivou. On daje vođenje korak po korak u oblastima kao što su procjena tržišta, izbor partnera, razvoj trenera, pristup učilima i njihova adaptacija, evaluacija i održivost.

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

MOR (2007), Biz-up: Vještine za samozapošljavanje za mlade – Vodič za korisnike

Ovaj promotivni instrument je namijenjen savjetnicima za zapošljavanje i facilitatorima prilikom dizajna i sprovođenja radionica koje za cilj imaju bolje razumijevanje mladih ljudi vezano za osnovne koncepte u osnivanju preduzeća. To je kratak početni trening modul koji pomaže mladima da donesu odluke o svom budućem zaposlenju, razmotre samozapošljavanje kao moguću opciju i, sa vremenom, prate potpuni program obuke o preduzetništvu.

■ http://www.ilo.org/wcmsps/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_119346.pdf

MOR, Know about Business

Ovo je paket obuke o preduzetničkom obrazovanju koji se sprovodi u 56 zemalja. On sadrži 10 modula, uključujući obuku o vještinama, preduzetništvu, rodnoj ravnopravnosti, odgovornosti prema životnoj sredini, kooperativima, invaliditetu i socijalnom preduzetništvu. Paket je namijenjen profesorima u srednjim školama, trenerima u stručnim i tehničkim obrazovnim institucijama i profesorima u visokom obrazovanju.

■ www.knowaboutbusiness.org

■ www.ilo.org/seed

MOR, Rodna ravnopravnost i preduzetništvo zajedno

Ovaj instrument za obuku podržava preduzetništvo žena sa niskim dohotkom, pružajući praktične informacije o aktivnostima za generisanje prihoda i dizajniran je na način da gradi kapacitete žena u biznisu i njihove vještine upravljanja.

MOR (2012), My.Coop (Moj kooperativ)

My.Coop predstavlja trening program i paket o upravljanju poljoprivrednim kooperativima. Sastoji se od četiri modula, uputstva za trenere i mobilnog uputstva za učenje. Postoji i dodatna online platforma (www.agriculture-my.coop) preko koje se korisnici, treneri i partneri programa mogu povezivati i razmjenjivati resurse.

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

Resursi u oblasti Zelene ekonomije

MOR (2011), Vještine za zelene poslove: Globalni pregled

Ovo izdanje prikazuje iskustva 21 industrijalizovane, zemlje u tranziciji i zemlje u razvoju u dijelu prilagođavanja obuke novim zahtjevima za ozelenjavanje ekonomije. Izvještaj daje preporuke vezane za adaptiranje strategija i to na osnovu na socijalnog dijaloga i koordinacije između ministarstava, kao i između poslodavaca i pružaoca obuke.

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

MOR (2012), BEL (BEL - Built Environment and Labour), Unapređenje životne sredine i rad: Formulisanje projekata i studija koje se tiču pitanja rada u ozelenjavanju privrednih grana

Ovaj vodič daje smjernice za rad u zelenom građevinarstvu i unapređenju životne sredine, sa fokusom na uslove na radu, bezbjednost i zdravlje na radu i vještine, pružajući relevantne podatke za pripremu studija i projekata i uputstvo za razvoj ovakvih inicijativa.

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

MOR (2015), Dostojanstveni rad, klimatske promjene i održiva ekonomija

Ovaj izvještaj analizira izazove i mogućnosti izgradnje održive i niskokarbonske ekonomije. Prema navodima, zeleni poslovi mogu biti ključni generator ekonomskog razvoja, naglašavajući ulogu vlada, poslodavaca i sindikata kao agenata promjena. Izvještaj akcentuje i rješenja koja svijet rada nudi za donošenje politika i praktičnih aktivnosti za sprječavanje klimatskih promjena i dostizanja održivosti životne sredine.

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

MOR (2015), Rodna ravnopravnost i zeleni poslovi

Ovaj kratak osvrt razmatra na koji način rodna ravnopravnost može postati integralni dio strategija za rast zelene ekonomije i kako se može unaprijediti jednak pristup žena i muškaraca zelenim, dostojanstvenim poslovima. Dokument je namijenjen kreatorima politika, socijalnim partnerima i ostalima koji se bave zelenim poslovima.

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

MOR (2015), Zaključak sa Tripartitnog sastanka eksperata o održivom razvoju, dostojanstvenom radu i zelenim poslovima (Ženeva) GB.325/POL/3

Ovaj dokument sadrži usvojene smjernice za pravednu tranziciju prema održivim ekonomijama i društvima za sve, kao i smjernice eksperata za praćenje progresu.

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

MOR i Program UN za životnu sredinu (UNEP) (2012), Ka održivom razvoju: Prilike za dostojanstveni rad i socijalnu inkluziju u zelenoj ekonomiji

Zajednička studija MOR-a i UNEP-a pokazuje da, ukoliko je prati adekvatna kombinacija politika, zelena ekonomija može kreirati više kvalitetnih radnih mjesta, pomoći ljudima da izađu iz siromaštva i unaprijediti socijalnu inkluziju. Pored toga, studija pokazuje da zapošljavanje i socijalna inkluzija moraju biti integralni dio bilo koje strategije održivog razvoja.

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

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), Vodič za politike podrške inkluzivnom zelenom razvoju

Ovaj dokument daje pregled nekih od najvažnijih instrumenata (kao što su politike, metodologije i pristupi) koji se posebno bave izazovima u nastojanjima da razvoj bude zelen i inkluzivan. Kratki tehnički opisi ovih instrumenata dati su zajedno sa izvorima za više detalja.

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

Resursi u oblasti socijalnog finansiranja i lokalnog ekonomskog razvoja

Uspješno mikrofinansiranje (Making Microfinance Work - MMW)

Ovaj trening program, razvijen zajedničkim naporima Programa za socijalno finansiranje MOR-a i Međunarodnog trening centra, namijenjen je srednjem i visokom menadžmentu u bankama, mikrofinansijskim institucijama i kreditnim unijama. Dizajniran je sa ciljem jačanja njihove sposobnosti da obezbijede finansijske i nefinansijske usluge malom biznisu. Od pokretanja programa 2005. godine, u njemu je učestvovalo više od 2,000 menadžera iz oko 500 finansijskih institucija i može se pohvaliti veoma pozitivnim utiscima kada je u pitanju adekvatnost sadržaja programa i efektivnost metodologije. Više od 100 trenera je dobilo sertifikat za sprovođenje ovog programa, koji je dostupan na osam jezika.

MOR 2015, Trening uputstvo o finansijskoj edukaciji

Ovo izdanje priručnika bavi se finansijskom edukacijom radnika, porodica, mladih i ranjivih domaćinstava, kao i kapacitetom sindikata. Priručnici se mogu koristiti za razvoj kapaciteta u upravljanju novcem, kreditima, kao i finansijama domaćinstva i preduzeća, što čini neophodan preduslov za pristup finansijskim uslugama.

■ http://www.ilo.org/wcmsps/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_396578.pdf

MOR, Trening program: Inkluzivno finansiranje za radnike

Ovaj instrument za obuku kreiran je za sindikate zainteresovane za unapređenje finansijske inkluzije svojih članova i ima za cilj promociju dostojanstvenog rada od strane finansijskih institucija. Dugoročni cilj je poboljšanje finansijske inkluzije radnika, što može voditi do povećanja prihoda, boljeg upravljanja rizicima i potencijalnu formalizaciju neformalnog rada. Pored toga, namjera je i da se osnaže sindikati kako bi bili u mogućnosti da pružaju dodatne usluge postojećim i potencijalnim članovima, čime se povećavaju benefiti članstva. Pristup finansijama može biti olakšan direktno kroz sindikat ili u saradnji sa finansijskim institucijama.

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

MOR (2006), Komplet modula za lokalni razvoj i dostojanstveni rad

Ovaj komplet namijenjen je ljudima koji se bave lokalnim razvojem i pruža instrumente za promociju lokalnog ekonomskog razvoja kroz integrisani pristup dostojanstvenom radu. Predstavlja kolekciju praktičnih instrumenata lakih za korišćenje, dizajniranih na način da omoguće lokalnim planerima, donosiocima odluka i onima koji odluke sprovode da implementiraju aktivnosti vezane za lokalni razvoj. Resursi su vezani za znanje i prakse o lokalnom razvoju na Filipinima i drugim zemljama. Cilj modula je da poveća vrijednost aktuelnih planskih okvira, posebno na lokalnom nivou, kroz rješavanje ključnih izazova sa kojima se susrijeću lokalni donosioci odluka, lokalne samouprave, zajednice i druge organizacije.

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



International
Labour
Organization

7 SOCIJALNI PARTNERI I SOCIJALNI DIJALOG O ZAPOSŁJAVANJU MLADIH ROMA

© ILO / Csaba Csóka

Evropski dijalog u saradnji sa Istočno-Anglikanskim Savjetom za Rome (2005), Promovisanje integracije Roma na lokalnom nivou: Praktične smjernice za NVO i javne institucije

Ovaj priručnik daje praktične smjernice za javne institucije i nevladine organizacije o metodama promovisanja integracije Roma na lokalnom nivou u Evropi, posebno u zemljama Centralne i Istočne Evrope. Priručnik se bazira na iskustvu Programa o pravima Roma i njihovom pristupu pravdi u Evropi (Roma Rights and Access to Justice in Europe Programme) u četiri oblasti: osnaživanje manjina, izgradnja partnerstva, razvoj i sprovođenje cjelovitih lokalnih strategija i institucionalne promjene.

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

Svjetska banka (2014), Priručnik za poboljšanje životnih uslova Roma

Priručnik je kreiran sa ciljem pripreme i sprovođenja efektivnih intervencija za poboljšanje životnih uslova Roma u nepovoljnom položaju na lokalnom nivou, korišćenjem EU, nacionalnih ili lokalnih fondova.

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



© Roland Bangó



© ILO / Csaba Csóka

POGLAVLJE SEDAM REZIME

Zvaničnici sindikalnih i poslodavačkih organizacija dobro su pozicionirani i u mogućnosti su da zahtijevaju veću socijalnu pravednost za romsko stanovništvo, i to kroz angažovanje sopstvenog članstva, između sebe, sa vladama, organizacijama civilnog sektora i cjelokupnom javnošću. Međunarodno iskustvo pokazuje mnogobrojne primjere aktivnosti poslodavačkih organizacija kojima je pokazana afirmativna akcija kroz zapošljavanje, pružanje obuke, stažiranja i mentorstva. Takođe, mnogi sindikati su analizirali radna mjesta kako bi se detektovala skrivena diskriminacija, a vođene su i javne kampanje protiv omalovažavajućih stereotipa kada su Romi u pitanju. Uz političku volju, oba socijalna partnera mogu iskoristiti svoj uticaj i lobirati za obezbjeđenje jednakih mogućnosti i afirmativnu akciju. Kako su predrasude o Romima široko rasprostranjene u Evropi, ovakve liderske uloge će na startu zahtijevati promjenu ponašanja iznutra. Važna polazna osnova je pokretanje socijalnog dijaloga po pitanju rada i socijalne politike sa predstavnicima Roma.

ŠTA JE SOCIJALNI DIJALOG?

Socijalni dijalog, prema definiciji MOR-a, obuhvata sve tipove pregovora, konsultacija ili razmjene informacija između predstavnika vlade, poslodavaca i zaposlenih o pitanjima od zajedničkog interesa koja se odnose na ekonomsku i socijalnu politiku. Osnovni cilj socijalnog dijaloga je promovisanje konsenzusa i demokratskog učešća najvažnijih stejkholdera u svijetu rada. Socijalni dijalog može biti neformalan ili institucionalizovan, i često predstavlja kombinaciju ova dva tipa. Može se odvijati na nacionalnom, regionalnom ili nivou preduzeća, a može takođe biti međusektorski, sektorski ili kombinovani. Socijalni dijalog pomaže da se riješe važna ekonomska i socijalna pitanja, osnaži dobra vladavina, unaprijedi socijalni i industrijski mir i stabilnost i poveća ekonomski rast. Međunarodni instrumenti daju smjernice za adekvatno funkcionisanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima.

Okvir 1: Osnovni instrumenti socijalnog dijaloga

Iako se konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada (MOR) generalno zasnivaju na jakoj ulozi socijalnih partnera, dvije konvencije su posebno značajne.

Konvencija MOR-a o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, 1948 (br. 87) utvrđuje da radnici i poslodavci imaju pravo da osnivaju organizacije i da im slobodno pristupaju. Slično tome, organizacije radnika i poslodavaca imaju pravo da se organizuju bez ometanja. Oba tipa organizacija imaju pravo da uspostavljaju federacije i konfederacije i da im pristupaju. Zauzvrat, federacije i konfederacije mogu da pristupaju međunarodnim sindikalnim i poslodavačkim organizacijama.

Konvencija MOR-a o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949 (br. 98) utvrđuje da radnici moraju uživati zaštitu od antisindikalne diskriminacije, kao što su zahtjevi protiv u članjenja u sindikat ili otpuštanje radnika zbog članstva u sindikatu. Sindikalne i poslodavačke organizacije moraju uživati zaštitu jedni drugih protiv bilo kojeg postupka ometanja, kao što je, na primjer, osnivanje sindikalne organizacije koju kontroliše poslodavac ili poslodavačka organizacija, ili kontrola od strane poslodavaca ili poslodavačke organizacije kroz finansijska i druga sredstva. Konvencija, pored toga, poziva na sprovođenje mjera vezanih za razvoj pregovaračkog procesa između sindikalnih i poslodavačkih organizacija i regulisanje uslova na radu kroz kolektivno pregovaranje.

■ Za više detalja, vidi <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Socijalni partneri imaju priliku da se bore za jednakost na tržištu rada. Uz napore i političku volju, oni mogu postati snažni saveznici u nastojanjima da se prevaziđe diskriminacija i dostigne integracija Roma i drugih ranjivih grupa na tržište rada.

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA



© ILO / Csaba Csóka

Malobrojno članstvo Roma u organizacijama na tržištu rada

Teško je doći do podataka o članstvu Roma, s obzirom na to da sindikati i poslodavačke organizacije u Evropi ne vode evidenciju niti prikupljaju informacije o etničkoj pripadnosti svojih članova. Ipak, loša situacija u zaposlenosti Roma predstavlja dobar dokaz da je njihovo uključivanje u ove organizacije veoma skromno. Najvažniji razlozi su:

- ➔ Predrasude i nepovoljan položaj: mali broj pripadnika romske populacije je zaposlen u formalnoj ekonomiji, u kojoj uglavnom figuriraju ove organizacije.
- ➔ Romska preduzeća su često veoma mala i jedva preživljavaju da bi bila značajna kao članovi poslodavačkih organizacija.
- ➔ S obzirom na to da su predrasude o Romima najrasprostranjenije u evropskim društvima, to utiče i na poslodavačke i sindikalne organizacije.
- ➔ Romi, vjerovatno nepovjerljivi ili bez predstave o mogućim benefitima, mogu biti nezainteresovani za pristupanje poslodavačkim ili sindikalnim organizacijama.

Barijere za žene i mlade

Mladi Romi, kao i svi mladi ljudi, manje su skloni učlanjivanju u organizacije socijalnih partnera u odnosu na odrasle. Razlozi obuhvataju visoku mobilnost, visoke stope neformalnog rada, neaktivnost i nezaposlenost, kao i zbog percepcije tih mladih ljudi da ove organizacije nijesu u dovoljnoj mjeri relevantne kako bi odgovorile njihovim potrebama.

Kao rezultat niske stope zaposlenosti, diskriminacije i normi vezanih za rodna pitanja koje ih ograničavaju još od rane dobi u vidu obaveza u domaćinstvu, mlade Romkinje su još rjeđe prisutne u sindikatima ili kao članice poslodavačkih organizacija.

PRISTUPI I PRIMJERI DOBRE PRAKSE

Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

U nekim zemljama EU, socijalni partneri koriste svoj uticaj za unos odredaba koje se tiču etničke i nacionalne raznovrsnosti i jednakosti u regulatorni okvir tržišta rada. Sindikati su aktivni u izgradnji svojih kapaciteta za pružanje podrške jednakosti i antidiskriminaciji. Na primjer, Kongres sindikata Velike Britanije (TUC) je 2001. godine uveo pravilo, prema kojem TUC i njemu pridruženi sindikati redovno sprovode analize o jednakosti zaposlenih. Eksterna evaluacija prve takve Analize pokazala je da je „generalno, proces analize struktura sindikata i jednakosti rada bio dragocjen za većinu sindikalnih organizacija. Mnogi su izjavili da je to pomoglo da se unaprijedi rad sindikata u dijelu jednakosti i pregovaranja, a većina ispitanika navela je da su ove aktivnosti doprinijele detektovanju nedostataka u sprovođenju politike jednakosti koju su prije toga planirali da unaprijede.”¹

Kodeksi ponašanja i društvena odgovornost preduzeća

Kodeksi ponašanja i inicijative društvene odgovornosti pokazale su se kao korisni instrumenti za poslodavačke organizacije u cilju promovisanja zapošljavanja Roma i podizanja svijesti o diskriminaciji među članovima. Na primjer, projekat Integrom u Mađarskoj se u većini oslonio na aktivno učešće korporativnog sektora (vidjeti poglavlje 5, Okvir 3). Poslodavačke organizacije su bile aktivne i u pružanju mentorskih usluga mladim preduzetnicima kroz poslovno savjetovanje, podršku na tržištu i pomoć prilikom otpočinjanja biznisa. Neka udruženja su pokrenula programe mentorstva, u okviru kojih su poslovni ljudi pružali podršku mladim preduzetnicima.

Kampanje, podizanje svijesti i obuka

Predrasude prema Romima su ogromne širom Evrope. Postoji široko rasprostranjeno pogrešno uvjerenje da Romi zloupotrebljavaju sistem socijalne zaštite za račun većinskog stanovništva ili da Romi ne žele da rade². Dostupna statistika opovrgava ovakva mišljenja. U Bugarskoj, na primjer, samo je 16% Roma koristilo socijalne benefite u 2011. godini, a podaci istraživanja Agencije za ljudska prava Evropske unije pokazali su da 74% nezaposlenih koji su se izjasnili kao Romi aktivno traže zaposlenje³. Sindikati i poslodavačke organizacije imaju važnu ulogu podizanja svijesti svojih članova i javnosti o realnosti života Roma i značaju jednakih prilika i istovjetnog tretmana pri zapošljavanju.

¹ Evropska komisija, Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalnu politiku i jednake mogućnosti, Jedinica G.4: Praksa sindikata vezana za antidiskriminaciju i različitost: Studija evropskih sindikata o antidiskriminaciji i različitosti: inovativne i važne prakse za borbu protiv diskriminacije i promociju različitosti (Luksemburg, 2010).

² A. Ivanov and J. Kagin: Siromaštvo Roma iz perspektive ljudskog razvoja, Radna dokumenta o inkluziji Roma (Istanbul, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), 2014).

³ Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), Svjetska banka, Evropska komisija: Regionalna anketa romskih domaćinstava (2011). Agencija za ljudska prava Evropske unije (FRA): Istraživanje o Romima – Podaci u fokusu: Diskriminisanost i uslovi života Romkinja u 11 zemalja članica EU (Luksemburg, 2014).

Okvir 2: Primjeri kampanja sindikalnih organizacija protiv diskriminacije

Međunarodna konfederacija sindikata (ITUC) lansirala je globalnu kampanju protiv rasizma i homofobije, namijenjenu sindikalnom članstvu, akterima tržišta rada i ukupnoj janosti, kroz obuku, podizanje svijesti, informisanje i komunikaciju o različitostima i jednakosti na radnom mjestu na globalnom, nacionalnom i lokalnom sindikalnom nivou.

Evropska konfederacija sindikata se aktivno bavila diskriminacijom Roma na radnom mjestu, stajući u odbranu fundamentalnih socijalnih i prava na radu za Rome na Samitu 2008. godine.

Konfederacija nezavisnih sindikata Bugarske sprovela je nacionalnu kampanju za zaštitu ljudskih prava na radnom mjestu, koja je obuhvatila suzbijanje direktne i indirektna diskriminacije u preduzećima. Tokom posljednjih pet godina sprovođenja kampanje, posjećen je veliki broj kompanija nakon čega su urađeni izvještaji o prekršajima i diskriminaciji. Organizovani su i sastanci sa zaposlenima, poslodavcima i članovima sindikata. Kampanja je pokazala da su diskriminacija i kršenje prava na radu široko rasprostranjeni⁴.

U Italiji, Konfederacija rada (Italian General Confederation of Labour) sprovela je veliki broj kampanja kao što je „Ista krv, ista prava“, po principu jednakosti svih, bez obzira na etničku pripadnost. Konfederacija je organizovala veliki broj događaja u saradnji sa nevladinim organizacijama i razvila mreže kako bi se organizovao otpor prema radnicima iz etničkih manjina. Ovaj sindikat je nakon toga imao povećanje članstva iz redova migranata i mladih ljudi⁵.

U Francuskoj, organizacije civilnog društva su zajedno sa Konfederacijom rada (Confédération Générale du Travail), drugom po veličini konfederacijom sindikata u zemlji, zajedno organizovali demonstracije 2010. godine protiv deportacije hiljada Roma u Rumuniju i Bugarsku⁶.

Neki sindikati pružaju usluge obuke odraslih za one koji u suprotnom ne bi bili u mogućnosti da nastave obrazovanje i razvijaju vještine. U Velikoj Britaniji, Kongres sindikata uspostavio je Unionlearn – mrežu za podršku obuci i razvoju vještina na radnom mjestu⁷. Ova inicijativa pokazala se uspješnom pri angažovanju onih članova koji pripadaju grupama koje tradicionalno nemaju priliku za obrazovanje odraslih. Skoro 90% kurseva Unionlearn namijenjeni su radnicima koji nisu članovi sindikata, a više od dvije petine projekata namijenjeni su etničkim manjinama i radnicima migrantima⁸. Predstavnici ove inicijative informišu, savjetuju i podstiču poslodavce da se prijave za programe i obavežu se da će pružati obuku svojim zaposlenim do određenog nivoa kvalifikacija.

U nekim slučajevima sindikati rade direktno sa marginalizovanim zajednicama u cilju pružanja podrške obrazovanju odraslih, zapošljivosti i razvoju vještina. Na primjer, Sindikat radnika u komunikacijama u Velikoj Britaniji je zajedno sa lokalnom organizacijom Sikh temple (religiozna organizacija koja okuplja nove migrante u određenom regionu, prim. prev.) u Volverhamptonu organizovala obuku za odrasle za radnike, njihove porodice i širu zajednicu. Centar za učenje otvoren je u prostorijama religiozne organizacije, a obuka je obuhvatala engleski jezik, matematiku, informacione tehnologije, zdravlje i sigurnost⁹.

Poslodavačke organizacije daju mogućnost sticanja radnog iskustva kroz stažiranja mladih Roma, kao i stručno obrazovanje i prilike za obuku, i u poziciji su da osiguraju da razvoj vještina odgovara tražnji i da bude relevantan za romske zajednice. One mogu graditi kapacitete svojih članova u dijlu pružanja jednakih mogućnosti i tretmana, i naglašavati značaj definisanja društvene odgovornosti preduzeća. Važno je naglasiti da poslodavačke organizacije mogu nastojati i da obezbijede predstavljanje Roma u svojim institucionalnim strukturama.

Okvir 3: Poslodavačke organizacije podržavaju obuku ranjivih grupa na osnovu tražnje na tržištu rada

Program Most sa biznisom (The Bridge with Business) u Bugarskoj ilustruje značaj partnerstva sa poslodavcima za podršku zapošljavanju mladih Roma. Uz pomoć Fondacije za otvoreno društvo iz Sofije, mladi Romi dobili su angažman kao stažisti u kompanijama nakon određenog perioda intenzivnih individualnih obuka, medijacije sa kompanijama, biznis konsaltinga i mentorstva. Obuka je podstakla razvoj samopouzdanja i unaprijedila tzv. meke vještine komunikacije, upravljanje vremenom i projektima i prezentacije na intervjuu za posao.

Poslodavci su, slično tome, imali važnu ulogu i u implementaciji Radova u Glosteru u Velikoj Britaniji, programa namijenjenog dugoročno nezaposlenima i niskokvalifikovanim osobama iz zajednica u nepovoljnom položaju. Ovaj program sprovodio se u saradnji sa poslodavcima i omogućio je cijeli spektar intenzivne obuke, od opismenjavanja do liderstva i upravljanja. Nakon zapošljavanja, radnik je nastavio da dobija podršku i mentorske usluge. Učesnici koji nisu našli posao dobili su pomoć u savjetovanju o traženju drugog posla i podršku razvoju vještina. Tim ljudi zaduženih za sprovođenje programa povezivali su se sa poslodavcima, analizirali njihove potrebe i obučavali potencijalne zaposlene.

- Izvor: OECD: Suzbijanje dugoročne nezaposlenosti među ranjivim grupama, LEED program, 2013.
- http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long_Term%20unemployment_%20WP_covers.pdf

4 N. Daskalova, A. Zhelyazkova, i V. Angelova: Izazovi rasizma na radu (CRAW): Nacionalni izvještaj o situaciji u Bugarskoj (Evropska komisija i Međunarodni centar za manjinske studije i interkulturalne odnose (IMIR). 2013).

5 Evropska komisija, Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalnu politiku i jednake mogućnosti, Jedinica G. 4: Praksa sindikata vezana za antidiskriminaciju i različitost, op. cit.

6 BBC novosti: "Održani protesti u Francuskoj protiv deportacije Roma", 4. septembar 2010.

7 Union Learn, <https://www.unionlearn.org.uk/> (nepoznata godina).

8 Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD i Lokalni ekonomski i razvoj zapošljavanja (LEED): Suzbijanje dugoročne nezaposlenosti među ranjivim grupama, jun (OECD, 2013).

9 OECD i LEED: Suzbijanje dugoročne nezaposlenosti, ibid.

PREPORUKE

- **Postupati kroz davanje primjera** – Sindikalne i poslodavačke organizacije treba da, kroz svoje interne politike razvoja ljudskih resursa:
 - Naprave formalnu izjavu o antidiskriminatornom postupanju prilikom zapošljavanja, obuke i unapređenja; reklamiraju politike, redovno ih prate i adekvatno sprovode; i da obezbijede jednaku posvećenost obuci zaposlenih i evaluaciji rada.
 - Kroz obuhvatanje romskih organizacija i zajednica, identifikuju i zapošljavaju kvalifikovane Rome.
 - Pružaju obuku mladim Romima kroz mentorstvo, stažiranje i pripravništvo, obezbjeđujući rodnu ravnopravnost pri selekciji.
- **Pozivati članove na anti-diskriminaciju i jednak tretman.**
 - Poslodavačke organizacije treba da –
 - Definišu anti-diskriminaciju i jednak tretman kao ključne elemente društveno-odgovornog poslovanja i uključe obuku o ovim temama u servise koje nude članovima.
 - Ohrabruju članove da zapošljavaju mlade Rome i javno prepoznaju članove koje to rade kao dobre poslodavce.
 - Pozivaju finansijske institucije koje su članovi da više pažnje posvete Romima i drugim isključenim manjinama kroz kreditiranje.
 - Sindikalne organizacije treba da –
 - Podižu svijest o diskriminaciji i potrebi za dopunskim aktivnostima među članovima, uz obuku koja sadrži primjere dobre prakse drugih sindikalnih organizacija u i van Centralne Evrope.
 - Podstiču svoje članove na govor protiv diskriminacije.
 - Nadziru radna mjesta u cilju prepoznavanja potencijalne skrivene etničke i rodne diskriminacije, sprovode reviziju, objavljuju rezultate i formulišu preporuke.
 - Sprovode javne kampanje za registrovanje neformalnih preduzeća, naglašavajući veću ekonomsku sigurnost koja proizilazi iz socijalnog osiguranja.
- **Pozvati države da obezbijede veću socijalnu pravdu za Rome.**
 - Uključiti predstavnike Roma u socijalni dijalog sa vladama o pitanjima zapošljavanja (otvaranje radnih mjesta, obuka, preduzetništvo i zapošljavanje u javnim ustanovama).
 - Članovi upravnih odbora institucija tržišta rada (službi za zapošljavanje, socijalnih fondova) treba da vrše pritisak u cilju anti-diskriminacije i afirmativne akcije za Rome i druge ranjive kategorije.
- **Koristiti liderske pozicije za javne nastupe protiv diskriminacije.**
 - Formulirati jednostavne poruke i plasirati ih preko televizije, štampanih medija i Interneta.
 - Obratiti pažnju na društvenu vrijednost rada Roma i njihov potencijal da daju veći doprinos pod jednakim uslovima.
 - Naglasiti potencijal i potrebu da mladi Romi i Romkinje popunjavaju upražnjena radna mjesta usljed starenja stanovništva.

INSTRUMENTI I RESURSI

MOR (2008), Obuhvat malih i srednjih preduzeća, elektronski priručnik za poslodavačke organizacije

Mala i srednja preduzeća (MSP) čine više od 90% ukupnog broja preduzeća u većini zemalja u svijetu, ali ipak poslodavačke organizacije ih ne predstavljaju u punoj mjeri. Ovaj priručnik nudi veliki spektar materijala koji se fokusira na posebna pitanja i interese važne za poslovanje MSP i pojašnjava način na koji poslodavačke organizacije mogu obuhvatiti MSP, kao i detaljna uputstva o pružanju usluga, dobijanju odobrenja od upravnog odbora i jačanju reprezentativnosti i zastupanja.

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

MOR (2011), Učini to: elektronski priručnik za poslodavačke organizacije

Ovaj elektronski instrument koji se koristi od 2008. godine dizajniran je sa ciljem jačanja kapaciteta poslodavačkih organizacija da se uključe u pitanja kao što su zapošljavanje mladih, a posebno u zemljama u razvoju i tranziciji. Poglavlja obuhvataju zapošljavanje mladih i MOR, prakse u kreiranju politika i zastupanju, razvoj vještina i obuku, samozapošljavanje i preduzetništvo.

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

MOR (2011), Efektivna poslodavačka organizacija

Ovo je serija praktičnih modula za uspostavljanje i upravljanje poslodavačkim organizacijama na strateški i efektivan način. Moduli se odnose na upravljanje, komunikaciju, strategiju, prihode i zastupanje.

■ http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/services_guides7_en.pdf

MOR (2013) Odgovor na izazove nesigurnog rada: pitanja za sindikate

Ovo izdanje daje pregled odgovora sindikalnih organizacija širom svijeta na problem nesigurnog rada, kao i savjete sindikatima o načinima za prevazilaženje ovog fenomena.

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

MOR (2014), Povoljno okruženje za održiva preduzeća

Ovo je priručnik za poslodavačke organizacije i druge poslovne organizacije zasnovane na članstvu za procjenu okruženja u kojem preduzeća posluju i razvijaju se. Dizajniran je kao vodič i podrška poslodavačkim organizacijama u njihovim naporima da bolje razumiju okruženje i osnaže svoj doprinos reformama kroz zastupanje i dijalog. Zasniva se na 17 stubova ambijenta za održiva preduzeća: mir i politička stabilnost, dobra vladavina, socijalni dijalog, poštovanje ljudskih prava i radnih standarda, preduzetnička kultura, makroekonomska politika, trgovina, zakonski okvir, vladavina prava i imovinska prava, konkurentnost, pristup finansijskim uslugama, fizička infrastruktura, informacione i komunikacione tehnologije, obrazovanje i obuka, socijalna pravda i socijalna inkluzija, socijalna zaštita, i odgovoran odnos prema životnoj sredini.

■ <http://eese-toolkit.itcilo.org/>

MOR (2015), Edukacija za jake sindikate

Ovaj priručnik ističe značaj obuke edukatora i fokusira se na obrazovanje sindikalnih edukatora kako bi implementirali aktivnosti bazirane na principima solidarnosti i kolektivizma. On prepoznaje činjenicu da edukacija predstavlja najvažniji dio strategije i akcionih planova sindikata jer pospješuje uključivanje i jača samopouzdanje radnika važnih za sindikat, posebno u oblasti pregovaranja, reprezentativnosti i vođenja kampanja.

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

MOR (2015), Nacionalne politike zapošljavanja: Vodič za sindikalne organizacije

Ovaj dokument pruža uvid radnicima i njihovim predstavnicima u proces razvoja politika zapošljavanja, uključujući mehanizme za dijalog, ciklus politika, analizu indikatora tržišta rada, makroekonomske politike, neformalnu ekonomiju, institucije tržišta rada i socijalnu zaštitu. Važno je štivo jer omogućava sindikatima efikasno uključivanje u kreiranje nacionalnih politika zapošljavanja.

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

ITC-ACTRAV, Trening programi za sindikalne organizacije

Ovo je najveći međunarodni program obuke o radnim odnosima koji pruža mogućnosti za obuku liderima, starijim aktivistima i tehničkom personalu zaposlenom u sindikalnim organizacijama. Dostupni su različiti kursevi – međunarodni radni standardi, razvoj i ublažavanje posljedica siromaštva, rodna ravnopravnost, kolektivno pregovaranje, bezbjednost i zdravlje na radu, socijalni dijalog itd. Takođe, postoje i mogućnosti stipendiranja za polaznike kurseva.

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

O fotografima

Roland Bangó

“Ja sam Rom, fotograf i snimatelj. Studirao sam na Fakultetu za komunikacije i medije na Katoličkom univerzitetu Peter Pázmány. Tokom proteklih tri i po godine, radio sam za Fondaciju Šansa za djecu kao snimatelj i terenski radnik. Prvi sam ko je završio fakultet u mojoj porodici. Moja taca je radio na teškim fizičkim poslovima 40 godina, a majka mi je domaćica.”

Csaba Csóka

“Odrastao sam u malom selu koje se zove Szomolya. Rođen u pećini, proveo sam djetinjstvo bez struje, vode ili drugih modernih stvari. Moja taca je umro davno, a majka je sama podizala tri brata i mene. Kao dijete želio sam da postanem fudbaler, ali zbog povrede koljena odustao sam od svog sna i postao sam zidar kako bih mogao materijalno da pomognem porodici. Kasnije sam završio četvorogodišnju srednju školu za samo 3 godine i nastavio obrazovanje na Eger koledžu, dobijajući zvanje snimatelja i reditelja. Ja sam prvi – i do sada jedini – koji je završio fakultet u istoriji mog sela.”

Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad mladih Roma u Centralnoj i Istočnoj Evropi



International
Labour
Organization

1 UVOD

2 PRAVNI INSTRUMENTI I PRISTUPI DISKRIMINACIJI

3 SOCIJALNA SIGURNOST I DOSTOJANSTVENI RAD

4 RAZVOJ VJEŠTINA I TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA

5 AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA I SERVISI ZA ZAPOSŁJAVANJE

6 PROMOCIJA PREDUZETNIŠTVA I ZELENA EKONOMIJA

7 SOCIJALNI PARTNERI I SOCIJALNI DIJALOG O ZAPOSŁJAVANJU MLADIH ROMA

Tim tehničke podrške dostojanstvenom radu
i Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu