

Mariea Ionescu Sorin Cace

POLITICI DE OCUPARE PENTRU ROMI

Autori:

Sorin CACE (coordonator)
Mariea IONESCU (coordonator)
Corina CACE
Marcel DEDIU
Gelu DUMINICĂ



București, România

Editor: **Valeriu IOAN-FRANC**

Redactor: **Paula NEACȘU**

Coperta: **Nicolae LOGIN**

Concepția grafică, machetarea și tehnoredactarea: **Luminița LOGIN**

Toate drepturile asupra acestei ediții aparțin Editurii Expert. Reproducerea, fie și parțială și pe orice suport, este interzisă fără acordul prealabil al editorului, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor.

ISBN 973-618-089-1

Depozit legal trim. I, 2006

Mariea Ionescu

Sorin Cace

POLITICI DE OCUPARE PENTRU ROMI

EDITURA
Expert 

CUPRINS

INTRODUCERE	7
Capitolul 1. SITUAȚIA OCUPĂRII POPULAȚIEI DE ROMI DIN ROMÂNIA.....	9
1.1. Ocuparea, meserii și profesii la romi în dinamică, 1992-1998.....	10
1.2. Situația persoanelor ocupate în 2002	12
1.3. Date din recensământul 2002 privind ocuparea la romi	19
1.4. Comportamentul romilor pe piața muncii.....	24
Capitolul 2. FACTORI CARE ÎMPIEDICĂ ACCESUL ROMILOR PE PIAȚA MUNCII.....	33
2.1. Lipsa unor stimulente. Rețele de suport	34
2.2. Dezavantaje educaționale și lipsa unor abilități.....	36
2.3. Mobilitate scăzută.....	41
2.4. Munca la negru	42
2.5. Discriminarea	42
Capitolul 3. POLITICI DE OCUPARE PENTRU ROMI.....	45
3.1. Politicile promovate de instituțiile publice privind incluziunea profesională a romilor	45
3.2. Abordări ale sectorului neguvernamental	58
Capitolul 4. POLITICI DE OCUPARE DIN PERSPECTIVA INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ	61
4.1. Politici europene pentru ocuparea forței de muncă	62
4.1.1. <i>Tratatul de la Amsterdam - baza legală a Strategiei europene de ocupare</i>	62
4.1.2. <i>Noua configurație a Strategiei europene de ocupare după 2005</i>	68

4.2. Instrumente financiare pentru politicile europene de ocupare.....	71
4.2.1. Fondurile structurale - prezentare generală	71
4.2.2. Fondul Social European - instrument financiar pentru implementarea Strategiei europene de ocupare.....	75
4.3. Romii - un grup țintă al politicilor europene de ocupare?	77
Capitolul 5. STUDII DE CAZ.....	83
5.1. Stimularea angajării de funcționari romi de către administrațiile locale și serviciile publice.....	83
5.2. Centru de incluziune profesională pentru romi, bursa locurilor de muncă pentru romi - Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună"	88
5.3. Formarea asistenților sociali pentru romi în cadrul consiliilor locale - Consiliul Județean Giurgiu.....	92
Capitolul 6. PROBLEME, SOLUȚII ȘI RECOMANDĂRI.....	96
ANEXE	104
BIBLIOGRAFIE GENERALĂ	124

INTRODUCERE

Populația roma a suferit, în ultima sută de ani, un proces de excluziune de pe piața muncii, în două etape. În perioada regimului socialist, procesul de „modernizare” a eliminat o mare parte din modalitățile tradiționale de subzistență ale romilor. Dar modernizarea a contribuit la creșterea nivelului de educație și, implicit, la angajarea în muncă în condiții mai bune, cu venituri din muncă relativ stabile. De asemenea, a condus la schimbarea condițiilor de locuire și la un nivel de trai mai bun.

După 1990, romii și-au pierdut masiv locurile de muncă, pierzând foarte mult din ceea ce câștigaseră în urma modernizării.

Nivelul de educație și rata angajării în muncă, ambele ridicate în timpul regimului socialist, și-au pierdut aproape complet valoarea în doar câțiva ani. În ultimii 16 ani, aproape două treimi din locurile de muncă ocupate de romi au dispărut. Marea majoritate a romilor a pierdut locul de muncă și a îngroșat rândurile șomerilor pe termen lung, deoarece calificările pe care le aveau nu au mai fost cerute pe piața muncii. Schimbările pe piața muncii au fost rapide pentru toată lumea, dar este evident că romii, ca grup, au suferit cel mai mult.

Cele mai importante explicații cu privire la diferențele comportamentale dintre romi și nonromi pornesc de la modelele culturale. Se consideră că romii se comportă suboptimal din cauza moștenirii lor culturale, iar cultura are o mare inerție, împiedicând indivizii să se adapteze unor noi condiții. Prin contrast, economiștii pleacă de la ideea că oamenii se comportă optimal în mod individual, adaptându-se rapid. De fapt, fiecare din cele două abordări contribuie într-o mai mare sau mai mică măsură la explicarea procesului de excluziune a romilor de pe piața muncii.

Această lucrare furnizează o serie de informații cu referire la situația ocupațională a populației de romi și la accesul acesteia la piața muncii.

În capitolul 1 prezentăm o serie de date socio-economice privind populația roma și piața muncii, în dinamică, urmărind evoluția lor în perioada 1990-2005.

În continuare, în capitolul 2, descriem și analizăm factorii care blochează accesul romilor la piața muncii: lipsa unor stimulente, cauzată de structura familiei extinse de romi, dezavantaje educaționale și abilități care nu își găsesc locul pe piața muncii, mobilitate scăzută, angajare în munca la negru, discriminarea.

În capitolul 3 prezentăm o parte din programele derulate în ultimii ani, luând în considerare rolul instituțiilor publice centrale și locale, al societății civile și al instituțiilor internaționale.

În capitolul 4 punem în evidență relația dintre politicile de ocupare la nivel european și situația romilor, accentuând rolul fondurilor structurale în contextul aderării României la Uniunea Europeană.

În capitolul 5 sunt prezentate câteva studii de caz care reliefează modul în care au fost implementate proiectele punctuale.

În capitolul 6 sunt trecute în revistă o parte din soluțiile și recomandările de ordin general și, de asemenea, recomandări focalizate pentru creșterea accesului romilor la piața muncii.

Date importante privind ocuparea și accesul la piața muncii sunt prezentate în anexe.

Bibliografia generală prezintă sursele utilizate în elaborarea lucrării.

CAPITOLUL 1. SITUAȚIA OCUPĂRII POPULAȚIEI DE ROMI DIN ROMÂNIA

Situația ocupării populației de romi din România a constituit o preocupare marginală atât în ceea ce privește studiile, cât și măsurile întreprinse efectiv pentru creșterea accesului la piața muncii și îmbunătățirea ocupării.

Studiile referitoare la populația roma din România au fost realizate constant în ultimii ani, dar puține s-au focalizat, cu precădere, pe ocupare.

Dintre acestea, putem aminti:

- Elena și Cătălin Zamfir, coordonatori, *Țigani în ignorare și îngrijorare*, ICCV, Editura Alternative, 1993;
- Ina Zoon, *La periferia societății - Romii și serviciile publice în România*, Centrul de Resurse pentru Comunități de Romi, 2001;
- Marian Preda și Cătălin Zamfir, coordonatori, *Romii în România*, ICCV, Editura Expert, 2002;
- Andrey Ivanov, coordonator, *Avoiding the Dependency Trap, A Regional Human Development Report, The Roma in Central and Eastern Europe*, United Nations Development Programme, Bratislava, 2002;
- D. Ringold, *Roma and the Transition in Central and Eastern Europe*, Washington, DC, The World Bank, 2000;
- Dena Ringold, Mitchell A. Orenstein, Erika Wilkens, *Roma in an Expanding Europe: Breaking the Poverty Cycle*, World Bank, 2003;
- Sorin Cace, G. Duminică, M. Preda, coordonatori, *Evaluarea programelor pentru comunitățile de romi din România*, UNDP și Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună", 2006;
- G. Duminică, coordonator, *Accesul romilor la servicii sociale*, Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună", 2006;
- Sorin Cace, M. Ionescu, *Politici publice pentru romi, Evoluții și perspective*, Editura Expert, 2006.

În acest capitol prezentăm situația ocupării populației de romi, analizând serii de date rezultate din câteva dintre cercetările menționate. De asemenea, punem în evidență ocuparea, utilizând datele recensământului populației din 2002.

1.1. Ocuparea, meserii și profesii la romi¹ în dinamică, 1992-1998

Participarea romilor pe piața muncii

Pe total, gradul de ocupare a populației de romi din România este mult mai mic decât cel al populației la nivel național (47% față de 61,7%). Ponderea casnicilor este de peste 4 ori mai mare în rândul romilor decât la nivel național și arată slaba participare a femeii rome pe piața muncii.

O mare parte dintre romi nu au ocupație (13,2%), iar rata șomerilor care beneficiau de ajutor de șomaj înregistrați în 1998 la nivel național era mai mare decât în rândul romilor (6,3% față de 0,5%). Ponderea șomerilor înregistrați este scăzută în rândul romilor, pe de o parte, datorită faptului că puțini dintre aceștia au finalizat școala profesională sau liceul și au lucrat cu carte de muncă, iar pe de altă parte, pentru că o mică parte dintre romi au fost salariați și și-au pierdut locul de muncă, devenind șomeri. În plus, mulți dintre ei au depășit de mult perioada ajutorului de șomaj, devenind șomeri de lung termen, situație în care nu apar în totalitate în statisticile oficiale privind șomajul.

Din totalul populației de romi ocupate, aproximativ 2/3 îl reprezintă bărbații (65%), iar puțin sub o treime dintre ei sunt salariați. Salariații provin în principal din comunitățile în care romii locuiesc alături de români. Aceasta poate să indice gradul mai ridicat de integrare a romilor atunci când adoptă comportamentul majoritarilor.

Proporția mare de zilieri, 41,7% din totalul populației, indică faptul că romii se află într-o situație dificilă în ceea ce privește ocuparea și, implicit, procurarea veniturilor minime necesare satisfacerii nevoilor de bază.

Între meseriile pe care le au romii și ocupație există strânse legături, meseria pe care o au determinând în multe cazuri și ocupația sau lipsa ocupației. Pregătirea profesională scăzută face ca romii să aibă puține calificări menite să-i sprijine să intre pe piața muncii și de aceea cei mai

¹ Studiile ICCV menționate. Pentru date comparative și tendințe, vezi anexa 1.

mulți dintre ei exploatează resurse marginale pentru asigurarea veniturilor necesare traiului zilnic.

Pregătirea profesională reprezintă un important indicator al participării romilor la viața socială și economică a României. În funcție de aceasta, se realizează mai ușor incluziunea romilor pe piața muncii și susținerea financiară a familiilor din care provin.

Puțin peste jumătate dintre romi nu au nici o meserie sau practică activități care nu necesită o calificare prealabilă prin sistemul formalizat de pregătire profesională. Astfel, 33,5% dintre romi nu au nici o calificare, 14,3% sunt agricultori și 4,6% sunt zilieri. Calificările moderne se întâlnesc în 37,3% din cazuri, iar cele tradiționale în 10,3% din cazuri.

Nu putem vorbi de diferențe majore între mediile de rezidență, rural și urban. În schimb, bărbații sunt calificați într-o proporție mai mare decât femeile, ponderea femeilor fără meserie (37,1%) fiind semnificativ mai mare decât a bărbaților (15,3%).

Tipul de comunitate în care trăiesc romii are implicații profunde în ceea ce privește calificarea lor. Astfel, pentru romii care provin din comunități compacte și oarecum izolate, este specifică fie lipsa unei calificări, fie prezența unor competențe în meserii de tip tradițional. Pe măsură ce se îndepărtează de aceste comunități, romii devin mai calificați, de regulă în meserii moderne.

Analiza pe generații sugerează o schimbare a patternului calificărilor populației de romi. Dacă pentru bunici meseriile tradiționale constituiau ponderea principală, prezența acestora scade treptat către generația părinților și ajunge să fie slabă pentru populația tânără.

În cazul meseriilor de tip modern, trendul este exact invers, acestea fiind mai prezente în cazul populației tinere, ceea ce este normal, dacă luăm în considerare schimbările economice și de structură a locurilor de muncă survenite în ultimii 50-60 de ani.

Foarte important și grav în același timp este faptul că persoanele tinere fără meserie depășesc ca pondere persoanele adulte, ceea ce înseamnă că după 1990 o mare parte dintre tinerii romi nu s-au calificat în nici o meserie.

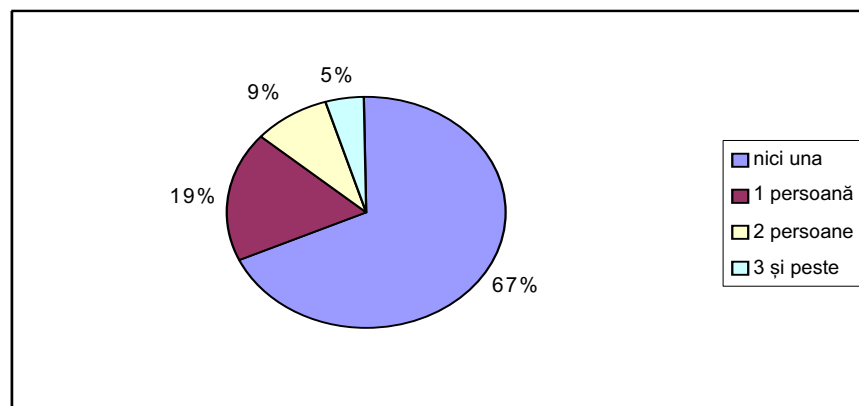
Populația de romi are o structură pe vârste diferită de cea a populației la nivel național. Ea este foarte tânără, aproximativ 1/3 din total având vârsta sub 15 ani, spre deosebire de populația totală, în care aproximativ o cincime are sub 15 ani. Această situație arată faptul că, în următorii ani, un număr însemnat de tineri romi vor intra pe piața muncii, lipsa de calificare

determinându-i pe mulți să se îndrepte spre munci “inferioare” din punct de vedere al remunerației sau prestigiului social.

1.2. Situația persoanelor ocupate¹ în 2002

Tradițional, comunitățile roma se caracterizează prin gospodării în care familiile se întind pe mai multe generații. În aceste condiții, numărul de membri este foarte mare. De regulă, veniturile într-o gospodărie sunt mici, iar numărul persoanelor care lucrează (aducătoare de venit) este, de asemenea, mic. Din totalul respondenților direcți (1511 persoane) din cadrul eșantionului, se observă că în 67% dintre gospodării nici un membru nu lucrează (1), iar în 19% dintre acestea beneficiază de un loc de muncă o singură persoană (2). În doar 14% din gospodării se înregistrează două sau mai multe persoane care au un loc de muncă.

Graficul 1.1. Persoane care lucrează (gospodărie)



¹ Datele prezentate fac parte dintr-o cercetare realizată la nivel național de Centrul de Politici și Servicii de Sănătate și Open Society Institute - New York, în 2002. În cadrul acestei cercetări au fost incluse o serie de întrebări care vizau relația populației roma cu piața muncii și accesul acestora la serviciile specializate la nivel național și local. Pentru nota metodologică, vezi anexa 2.

Deși gospodăriile sunt constituite dintr-un număr mare de persoane, veniturile permanente din muncă sunt scăzute, iar numărul celor care lucrează este relativ mic.

Numărul membrilor dintr-o gospodărie care lucrează, în funcție de mediul de rezidență (rural-urban)

Tabelul 1.1. Numărul membrilor dintr-o gospodărie care lucrează, în funcție de mediul de rezidență

Nr. membri/mediu de rezidență	Urban (% din total)	Rural (% din total)
Nici unul	22	45,7
Unul	8,4	10,3
Doi	4,2	4,8
Trei și peste	2,5	2,2
Total urban/rural 100	37,1	62,9

Din datele prezentate, reiese că, în gospodăriile din mediul rural, în 45,7% dintre acestea nu lucrează nici o persoană, iar în urban, această situație apare în 22% din cazuri. Ponderea gospodăriilor din rural în care lucrează o persoană sau mai multe este puțin mai mare comparativ cu cele din urban, 17,2 față de 15,1%.

Putem observa care este situația dacă raportăm *la total mediu de rezidență*.

Tabelul 1.2. Numărul membrilor dintr-o gospodărie care lucrează raportat la total mediu de rezidență

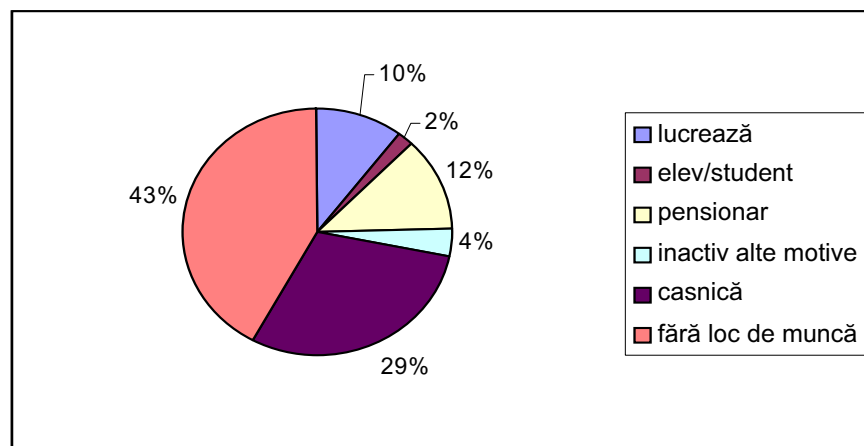
Nr. membri/mediu de rezidență	Urban (% din mediul de rezidență)	Rural (% din mediul de rezidență)
Nici unul	59,2	72,7
Unul	22,7	16,4
Doi	11,4	7,6
Trei și peste	6,7	3,3
Total	100	100

Din totalul populației roma din mediul urban, în 59,2% dintre gospodării nu lucrează nici o persoană. În 22,7% dintre acestea apare cel puțin o persoană care are un loc de muncă, iar 18,1% sunt gospodării în care lucrează cel puțin două persoane. În rural, ponderea gospodăriilor în care nu lucrează nici o persoană este mai mare (72,7%). În 16,4% din gospodării lucrează măcar o persoană, iar mai mult de două în 10,9%.

Situația în raport cu piața muncii

Dacă anterior am urmărit numărul membrilor care lucrează dintr-o gospodărie, este util să observăm **situația** în raport cu piața muncii a membrilor comunităților roma din eșantionul investigat (variante diverse, grupate după propriile lor afirmații).

Graficul 1.2. Situația în raport cu piața muncii
(eșantion total respondenți, 1511 persoane)



De remarcat este faptul că doar 10% din populație lucrează, restul fiind pensionari (12%)¹, elevi sau studenți (2%) având un venit oarecare. 43% dintre intervievați nu au loc de muncă și tind să devină dependenți de

¹ Ponderea pensionarilor în rândul romilor este semnificativ mai mică decât cea la nivel național (12% față de 49,2%). Acest lucru se întâmplă deoarece proporția salariaților romi este mult mai mică decât cea la nivel național, iar speranța de viață este semnificativ mai redusă.

diverse forme de sprijin financiar guvernamental și local. Acestora din urmă li se adaugă persoanele care se declară casnice (aproximativ 29%). Ponderea casnicilor este mult mai mare în rândul populației roma decât în cea la nivel național și arată slaba participare a femeii pe piața muncii. La această situație contribuie trei factori: primul ține de modelul tradițional din cadrul familiilor de romi în care bărbatul este principalul aducător de venit; cel de-al doilea de nivelul de educație semnificativ mai scăzut în rândul femeilor. Dar probabil că cel mai important factor explicativ este dat de numărul mare de copii născuți de femeile din rândul populației de romi care “le obligă” să rămână acasă pentru îngrijirea copiilor.

Profesie

Un alt aspect al cercetării se referă la meseriile (calificările) pe care le au membrii gospodăriilor. Din totalul de 7990 de persoane despre care s-au obținut informații, 4866 reprezintă populația activă.

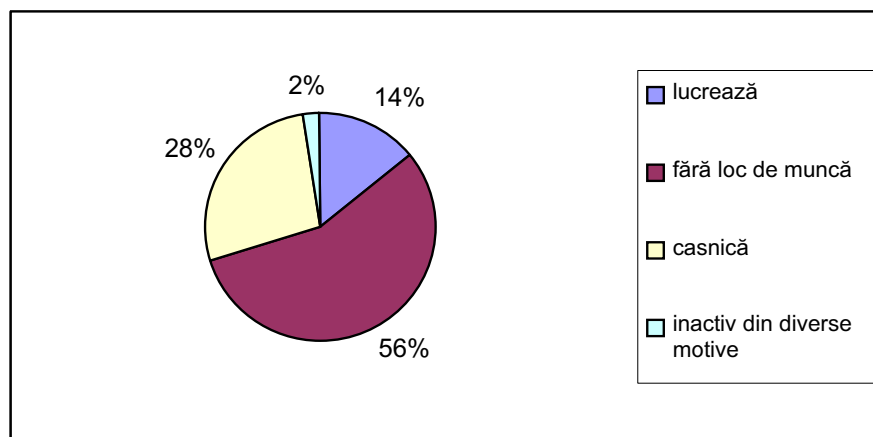
Tabelul 1.3. Profesii/calificări

Profesie/calificare	Valori absolute	Valori relative (%)
Muncitor necalificat	2184	44,8
Muncitor calificat	724	14,8
Tehnician/maistru	15	0,3
Funcționar	17	0,3
Altă profesie cu studii medii	45	0,9
Profesie cu studii superioare	13	0,2
Specializat în meserii tradiționale	34	0,6
Comerciant	16	0,3
Fără profesie	1706	35
Total	4866	100

Din total populației active, 16,5% au o calificare în meserii moderne, aproape jumătate declară că sunt muncitori necalificați, iar foarte puțini (0,6%) s-au specializat în meserii tradiționale. Facem distincția între “muncitor necalificat” (unde se poate presupune că lucrează sau că ar fi lucrat în sistemul formal al pieței muncii) și “fără profesie” (de unde reiese faptul că nu participă pe piața muncii).

Gradul ocupării poate fi dedus din următorul grafic.

Graficul 1.3. Gradul ocupării



Ponderea cea mai mare o deține segmentul de populație care nu are loc de muncă (56%), urmează categoria care se declară casnică (28%) și inactivi din diferite motive (2%). Populația activă efectiv este 14% (ceea ce reprezintă 599 de persoane). Alte aspecte sunt legate de forma de angajare: legal, cu contract de muncă și plata contribuțiilor de asigurări sociale, sau este inclus în segmentul paralel al pieței muncii.

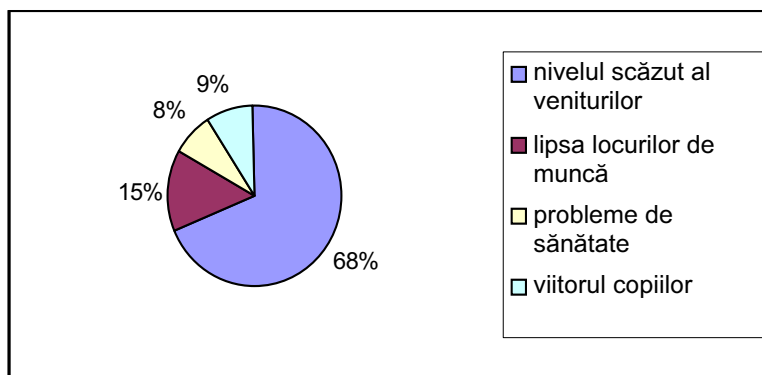
Tabelul 1.4. Încadrarea pe bază de contract de muncă

Lucrează cu contract de muncă	Valori absolute	Valori relative (%)
Da	369	61,6
Nu	230	38,3
Total cei care lucrează	599	100

Percepția problemelor cu care se confruntă

Un aspect important este cel legat de problemele pe care le au familiile de romi.

Graficul 1.4. Problemele romilor (cum sunt percepute de ei înșiși)

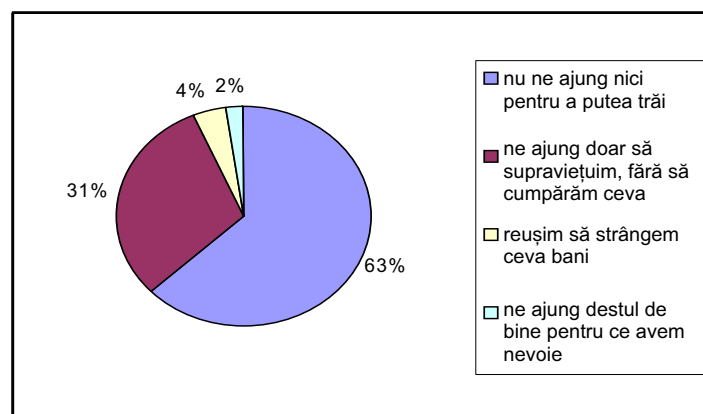


Se observă că ponderea cea mai importantă o deține **nivelul scăzut al veniturilor**. Explicația ține, în principal, de lipsa locurilor de muncă stabile și, implicit, de imposibilitatea de a avea surse de venit cât de cât constante.

Pe poziția a doua apare **lipsa locurilor de muncă**, conturând astfel un tablou negativ în ceea ce privește problemele socio-economice ale familiilor de romi. Problemele de sănătate și viitorul copiilor constituie alte preocupări ale familiilor de romi.

În ceea ce privește **estimarea subiectivă a veniturilor**, situația se prezintă astfel:

Graficul 1.5. Estimarea subiectivă a veniturilor



Peste 90% din romii incluși în eșantion au dificultăți serioase în asigurarea unor condiții de trai decente.

Dacă în privința avuției acumulate lucrurile sunt relativ ușor de măsurat, în sensul că aceasta se concretizează - de cele mai multe ori - în proprietăți "la vedere", analiza veniturilor ne duce într-o zonă delicată. Este destul de răspândită impresia (bazată uneori pe prejudecată, alteori pe realitate) că populația de romi este fie foarte săracă, trăind în condiții precare, improvizate, la marginea pieței muncii și a societății și, prin urmare, nu are prea multe de declarat, fie acționează dincolo de limita legii, caz în care declarațiile de venit sunt, evident, rezervate. Între aceste extreme, se identifică o varietate de situații intermediare, incluzând cazul în care indivizii unei gospodării practică o meserie, fie ea tradițională sau modernă, în perfectă legalitate, care asigură familiei supraviețuirea și chiar alinierea la normele comunității. Fragilitatea datelor referitoare la veniturile populației de romi explică probabil de ce există atât de puține studii pe această temă și de ce, atunci când cercetătorul își focalizează atenția asupra caracteristicilor economice ale romilor, se rezumă la o analiză a ocupațiilor dobândite și a efectelor în plan social pe care le are practicarea acestora.

Au fost identificate două mari categorii - **venituri permanente**, respectiv **venituri nepermanente**.

Venituri permanente au fost considerate cele care, odată dobândite, participă constant la bugetul gospodăriei. Acestea sunt veniturile din **salarii** și diferitele forme de **transfer social**, cum sunt pensiile pentru limită de vârstă, cele pentru caz de boală sau pentru handicap, pensiile CAP sau cele de urmaș, alocațiile pentru copii și alte forme de suport social din partea statului, precum ajutorul social, bursele școlare, indemnizațiile de naștere, ajutorul de însoțitor pentru persoana cu handicap sau pensia de deportat. Sigur că salariul se poate pierde, ca și dreptul la alocația pentru copii sau la beneficiile de șomaj, dar, atât timp cât nu se pierd, ele sunt surse sigure de venit, al căror quantum este cunoscut și pe care gospodăria se poate baza.

Spre deosebire de acestea, ceea ce am denumit **venituri nepermanente** variază de la un moment de timp la altul, atât ca sursă, cât și ca mărime. În cadrul acestora, se delimitează două subgrupe: **venituri din activități pe cont propriu**, respectiv **venituri ocazionale**. Primele sunt rezultatul practicării unei meserii sau al unei afaceri derulate pe cont propriu. Celelalte sunt rezultat al unor activități facilitate în principal de circumstanțe exterioare individului. Veniturile ocazionale cuprind în

analiza de față veniturile din activitatea de zilier, veniturile în natură obținute pentru munca depusă, ca și pe cele provenind din activități “de ocazie”, cum sunt tăiatul lemnului, vânzarea diferitelor produse, micul comerț (sticle, fructe de pădure), munca în străinătate, practicarea diferitelor munci necalificate sau cu grad minim de calificare sau din activități ilegale. Așa cum se observă, această ultimă subgrupă este extrem de eterogenă, nu numai ca varietate a veniturilor, ci și ca nivel de venit furnizat.

Scurte constatări

- 10% din populație lucrează, restul fiind pensionari (12%), elevi sau studenți (2%) având un venit oarecare, 4% inactivi din diverse motive. 72% dintre intervievați nu au loc de muncă și tind să devină dependenți de diverse forme de sprijin financiar guvernamental și local.
- Din total populație activă, 16,5% au o calificare în meserii moderne, aproape jumătate declară că sunt muncitori necalificați, iar foarte puțini (0,6%) s-au specializat în meserii tradiționale.

Ponderea cea mai mare o deține segmentul de populație care nu are loc de muncă (56%), urmează categoria care se declară casnică (28%) și inapții din diferite motive (2%). Populația efectiv activă este de 14% (ceea ce reprezintă 599 de persoane, din care doar 369 de persoane lucrează cu contract de muncă).

1.3. Date din recensământul 2002¹ privind ocuparea la romi

În continuare, prezentăm o analiză a datelor din recensământul 2002 privind romii, punând în evidență gradul de participare pe piața muncii, ocuparea și domeniile în care romii lucrează cel mai frecvent.

Prezentăm sintetic indicatorii utilizați, așa cum au fost definiți de Institutul Național de Statistică.

- **Populația totală** cuprinde toate persoanele recensate în săptămâna de referință 11-17 martie 2002.

¹ Cele mai importante date prelucrate din Recensământul populației 2002 sunt prezentate în anexa 3.

- **Populația inactivă** include toate persoanele, indiferent de vârstă, care au declarat că nu au desfășurat o activitate economico-socială în săptămâna de referință.
- **Populația activă** include toate persoanele apte de muncă în vârstă de 14 ani și peste, care în săptămâna de referință au constituit forța de muncă disponibilă pentru producerea de bunuri și servicii. **Populația activă** cuprinde **populația ocupată și șomerii**. **Populația ocupată** a cuprins toate persoanele în vârstă de 14 ani și peste care în săptămâna de referință au avut o ocupație aducătoare de venit pe care au exercitat-o într-o activitate economică sau socială, în baza unui contract de muncă sau în mod independent (pe cont propriu).
- **Populația activă neocupată** cuprinde persoanele care au declarat că sunt șomeri (persoane în căutarea unui loc de muncă). S-au considerat *șomeri* persoanele apte de muncă în vârstă de 14 ani și peste, până la vârsta legală de pensionare, care în săptămâna de referință au declarat că nu aveau de lucru - nu aveau un contract de angajare sau nu efectuau activități ca lucrători pe cont propriu -, erau disponibile să înceapă să lucreze, indiferent dacă erau înscrise sau nu la agențiile pentru ocuparea forței de muncă (primeau sau nu ajutor de șomaj, ajutor de integrare profesională sau alocație de sprijin) și care căutau de lucru în mod activ. În populația activă neocupată s-au cuprins următoarele categorii de șomeri: *șomerii în căutarea unui alt loc de muncă și șomerii în căutarea primului loc de muncă*.
- **Ocupația** reprezintă tipul de activitate economico-socială utilă, aducătoare de venit (în bani sau în natură), desfășurată de o persoană. Altfel spus, prin ocupație se înțelege funcția sau meseria efectiv exercitată la locul de muncă, și nu profesia obținută prin studii sau calificare.
- **Statutul profesional** reprezintă poziția unei persoane în raport cu activitatea socio-economică desfășurată și cu modul de obținere a veniturilor, pe baza ocupației exercitate la locul de muncă. În funcție de statutul profesional declarat, persoanele ocupate au fost încadrate în una din următoarele situații: salariat, patron, întreprinzător privat, lucrător pe cont propriu, membru al unei societăți agricole/cooperative, lucrător familial în gospodăria proprie.

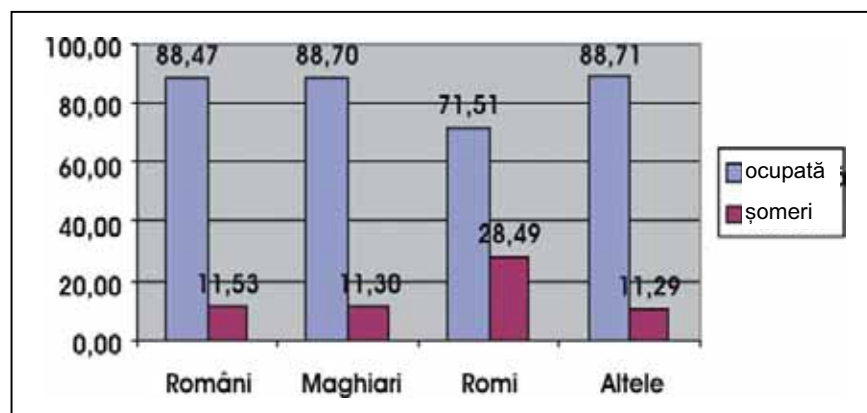
Tabelul 1.5. Structura populației inactive

Total/ etnia	Elevi	Pensionari	Casnice	Întreținuți de alte persoane	Întreținuți de stat sau de organiza- ții private	Alte situații
Români	30,20	40,03	12,58	14,18	0,78	2,23
Maghiari	23,31	47,93	11,18	12,97	0,88	3,72
Romi	22,08	7,42	22,72	32,75	3,72	11,32
Altele	24,51	41,87	14,86	13,74	1,14	3,87

În ceea ce privește populația inactivă, putem face următoarele aprecieri:

- Ponderea pensionarilor în rândul romilor este semnificativ mai mică comparativ cu cea a românilor (7,42% față de 40,03%). Această situație apare deoarece proporția salariaților romi este mult mai mică decât cea la nivel național, iar speranța de viață este semnificativ mai redusă.
- Ponderea casnicilor este de peste două ori mai mare în rândul populației roma decât în rândul românilor și arată slaba participare a femeii pe piața muncii.
- Slaba participare la procesul de educație a romilor este reliefată și de ponderea scăzută a elevilor și studenților (22,08% față de 30,20% în cazul românilor), deși ponderea populației tinere este mult mai mare.
- Gradul de dependență față de alte persoane sau instituții este foarte ridicat în cazul romilor (aproximativ 36,5%).

Graficul 1.6. Structura populației active



Se pot constata cu ușurință diferențele care apar între romi și celelalte etnii. Astfel, aproximativ 30% din populația roma este neocupată, ceea ce reprezintă de 2,5 ori mai mult decât în cazul românilor sau al maghiarilor.

Tabelul 1.6. Structura populației pe ocupații

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Români	4,31	9,32	10,62	5,11	8,78	25,51	19,12	9,80	6,90	0,54	
Maghiari	3,83	6,65	10,61	4,96	10,32	14,86	27,09	12,79	8,25	0,66	
Romi	1,50	0,33	1,13	0,50	4,02	41,16	15,13	4,37	31,54	0,33	
Altele	11,91	9,49	8,86	3,71	7,85	27,83	15,07	7,62	7,23	0,42	

1. Total/etnia; 2. Legislatori, membri executiv, conducători în administrația publică și unități economico-sociale și politice; 3. Specialiști cu ocupații intelectuale, științifice; 4. Tehnicienii, maeștri și asimilați; 5. Funcționari administrativi; 6. Lucrători operativi în servicii de comerț și asimilați; 7. Agricultori, lucrători calificați în agricultură, silvicultură, pescuit; 8. Meșteșugari și lucrători calificați; 9. Operatori la instalații și mașini, ansamblori la mașini, echipamente și alte produse; 10. Muncitori necalificați; 11. Alte situații.

Aproximativ 73% din populația roma are ocupații care presupun lipsa calificării sau calificare minimă, în comparație cu românii care se află în această situație în aproximativ 33% din cazuri. De asemenea, ponderea

romilor este foarte scăzută pentru ocupațiile care presupun calificare de nivel liceal și facultate (3,5% față de 29% în cazul românilor).

Tabelul 1.7. Statut profesional

Total/ etnia	Salariați	Patroni, întreprin- zători privăți	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ cooperative	Lucrători familiali în gospodărie proprie	Altă situație
Români	70,52	1,90	11,38	0,16	15,41	0,63
Maghiari	79,14	1,91	8,40	0,11	9,54	0,90
Romi	33,99	1,18	29,80	0,25	21,48	13,30
Altele	61,33	7,73	10,57	0,09	19,54	0,74

Din datele de mai sus, putem face câteva aprecieri:

- Din totalul populației ocupate, numai 33,99% sunt salariați în rândul romilor, spre deosebire de români (70,52%) și maghiari (79,14%). Acest lucru ne sugerează faptul că doar o treime dintre romii care lucrează au venituri permanente provenind din salarii și profit.
- Statutul de patron este întâlnit în proporții relativ apropiate (1,18%) la nivelul populației de romi, respectiv 1,90% la români și 1,91% la maghiari).
- Cei mai mulți dintre romi sunt lucrători pe cont propriu sau lucrători familiali în gospodăriile proprii (aproximativ 50%). Deci jumătate din totalul populației de romi se află într-o situație dificilă în ceea ce privește mijloacele de procurare a veniturilor.
- Doar o treime din romii care lucrează au venituri permanente provenind din salarii și profit.

Tabelul 1.8. Șomeri după etnie și durata șomajului

Total/etnia	Durata șomajului			
	sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	20,68	21,27	25,15	32,89
Maghiari	25,62	20,84	25,39	28,16
Romi	21,31	11,78	16,63	50,27
Altele	19,66	19,98	27,78	32,59

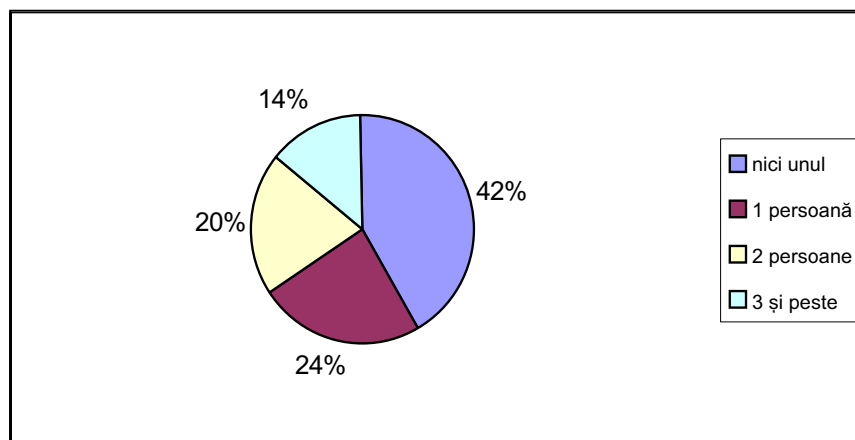
Se constată că două treimi din șomerii romi pot fi incluși în categoria de șomeri de lungă durată, spre deosebire de șomerii români și maghiari care se află în această situație doar în 50% din cazuri.

1.4. Comportamentul romilor pe piața muncii¹

Numărul membrilor dintr-o gospodărie care caută loc de muncă

S-a urmărit identificarea intenției căutării unui loc de muncă.

Graficul 1.7. Numărul membrilor din gospodărie aflați în căutarea unui loc de muncă



S-a observat intenția declarată pentru căutarea unui loc de muncă la 58% dintre membrii gospodăriilor investigate. La 42% din volumul eșantionului se înregistrează un comportament pasiv, în care nu apare dorința angajării pentru a dobândi un venit din muncă. Sunt situații în care nici un membru dintr-o gospodărie nu dorește angajarea. Există familii în

¹ Datele prezentate fac parte dintr-o cercetare realizată la nivel național de Centrul de Politici și Servicii de Sănătate și Open Society Institute - New York, în 2002. În cadrul acestei cercetări au fost incluse o serie de întrebări care vizau relația populației roma cu piața muncii și accesul acestora la serviciile specializate la nivel național și local. Pentru nota metodologică, vezi anexa.

care cel puțin o persoană este în căutarea unui loc de muncă (24% dintre acestea) sau două persoane (20%).

Distribuția pe sexe este următoarea:

Tabelul 1.9. Numărul persoanelor dintr-o gospodărie, care caută loc de muncă (în funcție de gen)

Nr. persoane care caută de lucru, pe sexe	Bărbați (% din total)	Femei (% din total)
Nici una	23,3	18,3
O persoană	14,2	9,5
Două persoane	13,4	7
Trei și peste	9,2	5,1
Total (bărbați și femei) 100	60,1	39,9

La femeile de etnie roma apare lipsa de interes în căutarea unui loc de muncă, situație explicabilă prin înscrierea în modelul tradițional în care acestea stau acasă, ocupându-se de gospodărie, de copii etc. Într-o situație gravă se află bărbații care manifestă, în multe cazuri, indiferență față de muncă. La aproape un sfert dintre bărbații intervievați este evident dezinteresul față de muncă. Apar însă gospodării în care bărbații (unul sau mai mulți) manifestă un comportament activ pe piața muncii, prin încercarea de a găsi un loc de muncă.

Numărul membrilor dintr-o gospodărie care caută loc de muncă în funcție de mediul de rezidență raportat la total mediu de rezidență se prezintă astfel:

Tabelul 1.10. Numărul persoanelor dintr-o gospodărie, care caută loc de muncă (în funcție de total mediu rezidență)

Nr. membri/mediu de rezidență	Urban (% din mediu de rezidență)	Rural (% din mediu de rezidență)
Nici unul	42,7	41,7
Unul	23,8	23,8
Doi	18,6	21,6
Trei și peste	14,9	12,9
Total	100	100

Referitor la gospodăriile din mediul urban, putem spune că aproape jumătate din persoanele chestionate nu-și pun problema căutării unui loc de muncă. Situația este asemănătoare în mediul rural.

Sunt în căutarea unui loc de muncă?

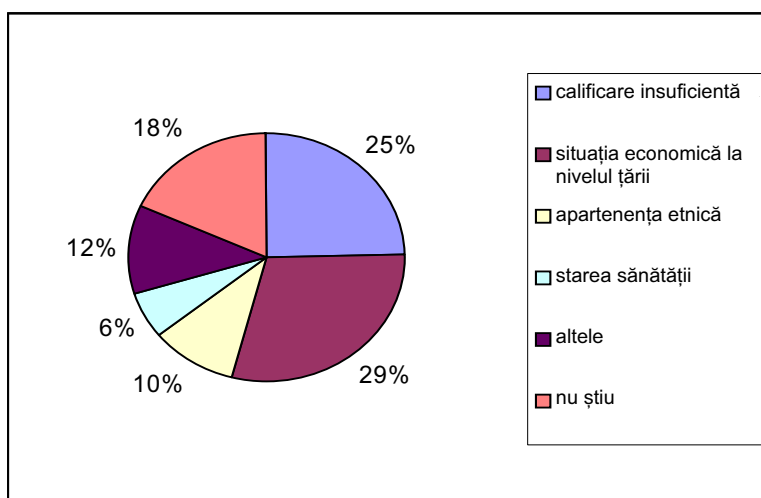
Trei sferturi dintre persoanele chestionate care declară că nu au loc de muncă sunt efectiv, la acest moment, în căutarea unei slujbe.

Tabelul 1.11. Persoane care caută loc de muncă

Răspuns	Valori absolute	Valori relative, % din total valid
Da	414	74,19
Nu	144	25,8
Total valid ¹	558	100

Bariere în găsirea unui loc de muncă

Graficul 1.8. Bariere în găsirea unui loc de muncă²



¹ Din total eșantion s-au eliminat categoriile de populație: pensionari, casnice, inapți, elevi, studenți și cei care au declarat că au de lucru.

² Aceste aspecte vor fi tratate detaliat în capitolul 2.

Răspunsurile întâlnite sunt multiple. Persoanele intervievate¹, în procent de 25%, recunosc **insuficienta calificare** pe care o au. Lipsa calificării și chiar o slabă calificare sunt elemente care-i îndepărtează de pe piața muncii. Nu pot ocupa, astfel, locuri de muncă permanente, ci, eventual, pot avea doar activități sezoniere sau ziliere.

Situația economică la nivelul țării, așa cum este percepută ea de către 29% dintre persoanele intervievate, reprezintă un alt factor determinant al negăsirii unui loc de muncă.

Este invocată și **starea sănătății**: 6% dintre persoane consideră ca argument diverse afecțiuni și o stare precară a sănătății ca barieră în găsirea unui loc de muncă.

Vârsta, sexul, lipsa norocului sunt menționate ca limite atunci când subiecții răspund la această problemă a găsirii locului de muncă (12%).

Apartenența etnică, deseori recunoscută ca element discriminatoriu, este menționată în 10% din cazuri.

O parte din romi consideră că instituțiile românești (firmele, fabricile, șantierelor), în general, le aplică un tratament diferențiat. În plus, aceștia sunt mai expuși manifestării prejudecăților etnice existente la nivelul întregii populații. Discriminarea percepută diferă și în funcție de mediul de rezidență al persoanei, cei care locuiesc la sat simțindu-se mai supuși unui tratament diferențiat. Mediul rural favorizează cunoașterea interpersonală directă mai bine decât mediul urban, fapt care favorizează categorizarea. Cu alte cuvinte, cei care locuiesc la sat sunt mai înclinați să accepte discriminarea în ceea ce privește accesul la locurile de muncă. Chiar dacă mediul rural este mai favorabil decât cel urban discriminării romilor pe piața muncii, tratamentul diferit poate să apară într-o varietate de alte situații. Astfel, cei care locuiesc la sat se vor simți mai discriminați decât cei de la oraș. Cei care locuiesc în comunități compacte în care există conflicte și tensiuni cu populația majoritară se vor simți, de asemenea, mai discriminați. Tinerii cu un nivel de aspirații mai crescut în ceea ce privește societatea percep tratamentul aplicat lor ca fiind unul discriminatoriu.

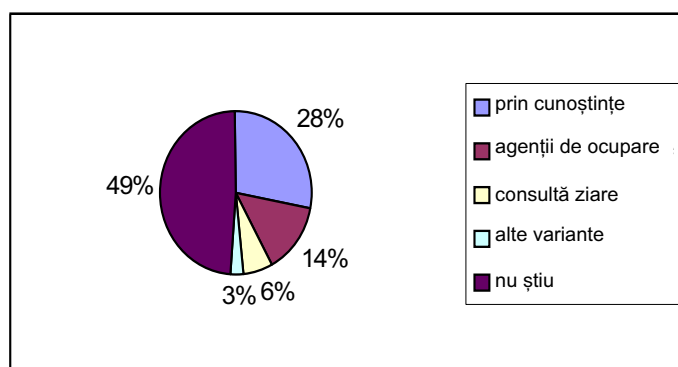
Ceea ce la suprafață poate fi văzut ca element discriminatoriu (apartenența la etnie), în realitate poate fi considerată doar ca o barieră, justificabilă, în procesul ocupării. Nu numai membrii etniei roma nu-și găsesc un loc pe piața muncii, ci întreaga populație necalificată, neinstruită, persoanele cu stare de sănătate precară, populația din mediul rural unde

¹ Doar cele care declară că nu au loc de muncă.

activitățile economice sunt slab reprezentate. În general, cei cu un venit scăzut și cei cu un nivel de școlarizare redus vor percepe comportamentul celor angajați în instituțiile publice sau private ca fiind diferențiat față de romi în comparație cu majoritatea populației. Practic, lipsa de resurse materiale și umane reduce capacitatea individului de a se adapta cu ușurință unor situații și, din acest motiv, acesta percepe mediul respectiv ca fiind unul ostil.

Modalități de căutare a unui loc de muncă

Graficul 1.9. Modalități de căutare a unui loc de muncă



Dacă anterior am văzut care sunt barierele în căutarea unui loc de muncă, așa cum sunt ele percepute de către intervievați, este interesant să urmărim care sunt modalitățile prin care aceștia caută efectiv de lucru.

Puțini sunt cei care și-au pus această problemă, indicând variante diferite de căutare: prin cunoștințe (28%), prin instituții specializate (14%), consultă ziare (6%), direct la diverse întreprinderi sau întreabă la primării (3%). Un semn mare de întrebare se pune asupra acelor persoane care dovedesc un real dezinteres pentru căutarea unui loc de muncă (49%). Studiul pune în evidență un raport de aproape 1:3 între persoanele care sunt interesate în a găsi o slujbă și persoanele complet dezinteresate.

Predominanța acestui tip de comportament total pasiv față de muncă poate avea mai multe explicații:

a) Nivelul de educație scăzut

Este bine știut că accesul la educație se află în legătură directă cu nivelul de trai (în România, aproximativ 90% dintre copiii aflați în afara sistemului de școlarizare provin din familii sărace sau foarte sărace). Alți factori determinanți în facilitarea accesului la educație sunt legați de: vecinătate, gradul de cunoaștere a limbii oficiale sau chiar naționalitatea declarată.

Un alt factor care are o mare importanță în participarea școlară îl constituie existența comunităților izolate, exclusiviste, care permit cu mare greutate o bună cunoaștere a limbii oficiale. Foarte mulți dintre copiii romi ajung să cunoască limba română doar după primii ani de școală primară.

Cei mai puțini analfabeți sunt de vârsta generației mature, iar rata cea mai mare a analfabetismului se întâlnește la generația vârstnică. Explicația acestui fenomen o constituie obligativitatea învățământului, impusă de regimul comunist după anii '70. În același timp, generația mai tânără se confruntă, de asemenea, cu o rată crescută a analfabetismului, în comparație cu "maturii".

Repartiția pe sexe a analfabeților demonstrează că predomină femeile "fără carte" în cazul persoanelor mature și vârstnice, situație care nu se mai regăsește în cazul tinerilor, unde situația este echilibrată.

Nivelul de educație constatat în timp, în cazul populației de romi, pune în evidență aspirațiile limitate. Așadar, cea mai mare pondere o au nivelurile primare și gimnaziale, cu toate că acestea nu garantează obținerea unui loc de muncă de un nivel decent. Ca și în cazul analfabetismului, se constată un nivel de educație scăzut în cazul populației vârstnice, ridicat pentru populația matură, în timp ce "tinerii" dovedesc o întoarcere la niveluri scăzute de educație. Politicile educaționale din perioada anterioară anului 1990 au condus la apariția acestor diferențe, prin încurajarea romilor la participarea școlară.

Lipsa investițiilor în educație și efectul prejudecăților au generat un acces redus pe piața muncii și, implicit, o accentuare a sărăciei în rândul comunităților de romi. În cazul romilor, educația este considerată a fi un mijloc de rezolvare a problemelor individuale și de grup și o resursă importantă a modernizării și dezvoltării acestei etnii. Educația este o parte a soluției menite să rezolve problemele sociale cu care se confruntă această

etnie. Impactul educației formale asupra problemelor sociale cu care se confruntă un larg segment social nu trebuie însă absolutizat. Creșterea nivelului de școlaritate și/sau a gradului de cuprindere în învățământ pentru populația de romi trebuie corelată cu politici active de combatere a șomajului și crearea de noi locuri de muncă, pentru a avea ca efect îmbunătățirea situației socio-economice a acestei etnii.

b) Lipsa actelor de identitate generează multiple efecte negative, inclusiv în ceea ce privește situația de neocupare. Există un număr important de romi care nu au buletine de identitate sau certificate de naștere. Din acest motiv apar disfuncționalități la nivel social, economic și administrativ. Astfel, adulții nu pot participa la vot, nu beneficiază de protecție socială, nu pot cumpăra sau vinde proprietăți, iar copiii nu beneficiază de alocații și ajutoare sociale.

c) Lipsa calificării în meseriile cerute pe piața muncii.

d) Perpetuarea modelului generațiilor anterioare (opțiunea este a individului, modelul cultural, dezinteresul, diverse alte elemente care țin de decizia personală determinându-l în primul rând să opteze singur pentru a respinge o anumită formă de participare socială).

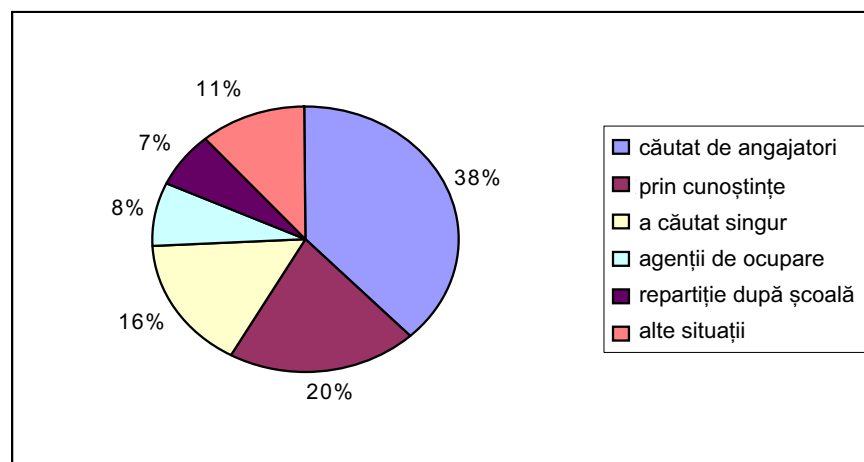
Treptat, toate acestea pot duce la un fenomen deseori invocat, cu referire la această minoritate, excluziunea, în care:

- sistemul, care el însuși o determină, duce la o excluziune structurală (nu există politici sociale adecvate, nu există un răspuns al sistemului social la o anumită nevoie);
- apartenența teritorială/comunitară a individului, care face ca el să nu-și satisfacă o anumită nevoie pentru că nu sunt resurse în comunitate, deși există o soluție formală în sistem și ea funcționează în alte comunități.

Modalități prin care și-au găsit un loc de muncă

Așa cum am precizat, doar 10% din populația inclusă în eșantion este încadrată în muncă.

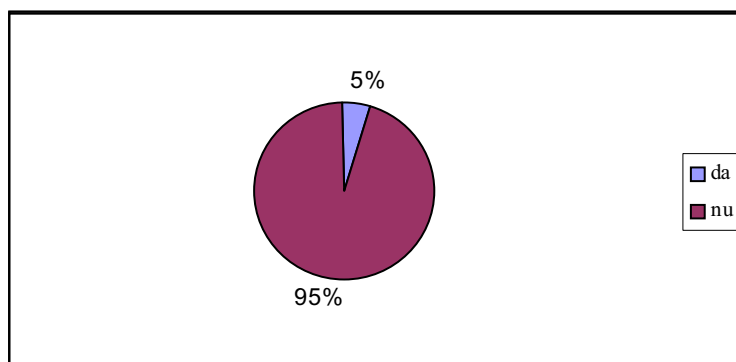
Graficul 1.10. Modalitățile prin care au găsit loc de muncă



Se constată că angajarea prin mijloacele formalizate ale pieței muncii (agențiile de ocupare) se realizează în foarte puține cazuri. Cum era de așteptat, găsirea locurilor de muncă prin sistemul informal este mult mai frecventă. În categoria "alte situații" am inclus persoanele care și-au deschis propria afacere, persoane care practică meserii tradiționale și persoane care îngrijesc copii cu handicap.

Participare la cursuri de calificare

Graficul 1.11. Participarea la programe de formare/ocupare



Un fapt puțin întâlnit în rândul populației roma îl reprezintă participarea la cursurile de calificare. Doar 5% din populația investigată a participat la diverse programe de instruire. Aceste cursuri au fost organizate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, de diverse instituții publice (consilii locale, case de cultură), firme (0,2% s-au calificat la locul de muncă), organizații neguvernamentale, Partida Romilor, cooperative meșteșugărești. Dintre persoanele care au urmat cursuri de calificare, doar o mică parte (52 de persoane, ceea ce reprezintă 3,4% din volumul eșantionului) a considerat ca fiind benefică participarea la cursuri, mărindu-le, astfel, șansele de a avea un loc de muncă.

După cum am arătat, comportamentul activ, în care se observă interesul față de muncă, față de calificare, apare la un segment de populație extrem de redus. Mai mult de 75% din populația roma inclusă în eșantion manifestă un comportament total pasiv.

Scurte constatări

La 42% din volumul eșantionului se înregistrează un **comportament pasiv**, în care nu apare intenția angajării pentru a dobândi un venit din muncă. Sunt situații în care nici un membru dintr-o gospodărie nu dorește angajarea. Există familii în care cel puțin o persoană este în căutarea unui loc de muncă (în 24% dintre acestea), eventual două persoane (20%).

Căutarea unui loc de muncă și bariere în ocupare: aproximativ trei sferturi (71,19%) dintre cei care declară că nu au loc de muncă sunt efectiv în căutarea unei slujbe. Motivele invocate pentru faptul că nu-și găsesc un loc de muncă sunt: **calificare insuficientă (25%), situația economică la nivelul țării (29%), starea sănătății (6%), vârsta, sexul, lipsa norocului (12%), apartenența etnică (10% din cazuri).**

Cum caută loc de muncă: prin cunoștințe (28%), prin instituții specializate (14%), consultă de ziare (6%), direct la diverse întreprinderi sau întreabă la primărie (3%), dezinteres pentru căutarea unui loc de muncă (49%).

Cum au găsit de lucru: pentru cei 10% din populația inclusă în eșantion încadrată în muncă, angajarea prin pârghiile formalizate ale pieței muncii (agențiile de ocupare) s-a realizat în foarte puține cazuri, iar găsirea locurilor de muncă prin sistemul informal a fost mult mai frecventă.

Participare la cursuri calificare: doar 5% din populația investigată a participat la diverse programe de instruire. Dintre cei care au urmat cursuri de calificare, doar o mică parte (52 de persoane, ceea ce reprezintă 3,4% din volumul eșantionului) a considerat ca fiind benefică participarea la cursuri, mărindu-le, astfel, șansele de a avea un loc de muncă.

CAPITOLUL 2. FACTORI CARE ÎMPIEDICĂ ACCESUL ROMILOR PE PIAȚA MUNCII

În cele ce urmează, vom analiza problemele romilor și rolul pe care îl au instituțiile publice care stabilesc în mare măsură regulile jocului și care, prin acestea, pot cauza sau preveni rezultatele negative ale excluziunii romilor de pe piața muncii.

Analizarea problemelor romilor este o sarcină dificilă. Pentru toți analiștii, generalizarea este o necesitate, dar, în cazul problemelor sensibile ale romilor, ea este extrem de periculoasă.

În mod cert, populația de romi este una eterogenă și, drept urmare, afirmațiile de genul: "romii sunt mai puțin educați decât nonromii" trebuie înțelese ca fiind date rezultate din cercetări. Există în acest sens evidențe statistice bazate pe studii reprezentative care întăresc diferențele. Astfel de observații statistice sunt totuși necesare pentru a putea identifica mecanismele reale care se ascund în spatele eșecului social și pentru a găsi soluțiile de rezolvare.

Rata șomajului la nivelul populației de romi este sensibil mai mare decât a nonromilor, iar ei muncesc în activități care necesită mai puțină calificare și de aceea câștigă mai puțin. Poziția de relativă excluziune a romilor pe piața muncii are multe cauze, care se influențează reciproc, printre care:

- contextul economic general nefavorabil;
- starea de sănătate;
- lipsa unor stimulente, cauzată de structura familiei extinse de romi;
- dezavantaje educaționale și abilități care nu își găsesc locul pe piața muncii;
- mobilitate scăzută;
- angajare în munca la negru;
- discriminarea.

După cum am evidențiat în capitolul anterior, acești factori rezultă și din cercetările de teren. În continuare vom detalia, făcând referire la cei mai importanți dintre ei.

2.1. Lipsa unor stimulente. Rețele de suport

Eforturile limitate ale romilor de a participa pe piața muncii sunt o consecință a structurii pe care o are familia și care, la rândul ei, este o adaptare la un mediu de risc în care sistemul social nu reușește să-și îndeplinească funcția de a oferi asigurări.

Romii reușesc să întrețină rețele de solidaritate în interiorul familiilor lor extinse. Din punct de vedere economic, astfel de rețele furnizează o asigurare informală împotriva unor fluctuații temporare de venit, dar și împotriva multor altor pericole la care sunt expuse familiile sărace. Majoritatea familiilor nucleare ale romilor contează pe ajutorul celorlalte familii înrudite și își împrumută bani, își oferă alimente sau adăpost în perioade dificile. De fapt, având în vedere că romii săraci nu au cum să facă economii pe care să le folosească drept tampon în cazul unei scăderi bruște a veniturilor, ajutorul reciproc este o practică obișnuită. Multe dintre familiile nucleare nici nu ar putea supraviețui pe parcursul unei luni fără acest serviciu de menținere a veniturilor. Desigur că rețelele de solidaritate distribuie aceste venituri într-un mod egalitarist, ceea ce înseamnă că familiile nucleare mai bogate sunt cele care dau mai mult și primesc mai puțin. Această consecință egalitaristă a solidarității demotivează membrii unei rețele de a munci, câtă vreme roadele muncii lor se împart la toți, iar efortul de muncă nu.

La prima vedere, un asemenea efect demotivant pe care îl cauzează rețelele de solidaritate pare să fie un eșec al familiilor de romi. Nu ei trebuie însă învinuiți, câtă vreme formarea rețelelor reprezintă doar cea mai potrivită replică pe care o pot da ei unui mediu modelat, în mai mare măsură, de politicile guvernamentale. Familiile sărace sunt în special vulnerabile în fața fluctuațiilor de venit, căci șocul lipsei de venit poate cu ușurință expune familia chiar la înfometare temporară. Iată de ce protecția împotriva unor astfel de scăderi de venituri este absolut necesară. Teoretic, statul oferă o astfel de asigurare prin intermediul ajutoarelor sociale, ajutoarelor de șomaj, prin asigurări sociale, garantând standardele minime de trai. Cu toate acestea, în practică, aceste beneficii sociale nu reușesc să-și

îndeplinească integral funcția lor de protecție. Sistemul social este complicat, lipsit de transparență, iar implementarea lui depinde de factorii locali sau de intențiile autorităților locale.

Astfel, deși este de cele mai multe ori generos, sistemul are scăpări, iar beneficiarii eligibili sunt lăsați fără resurse. În mod tipic, perioadele lungi în care venitul se câștigă sigur și constant sunt din când în când întrerupte de scăderi bruște sau de fluctuații. Evident, în astfel de situații, rețeaua de solidaritate a familiei extinse este indispensabilă.

Spre exemplu, o familie nucleară este eligibilă pentru anumite beneficii numai în cazul în care toți membrii ei sunt eligibili. Acest lucru presupune ca toți membrii familiei aflați în șomaj să coopereze cu o agenție de angajare a forței de muncă, ceea ce este dificil pentru familiile numeroase ale romilor în care există mai mulți membri șomeri. Fiind săraci, șansele sunt ca cel puțin un membru al familiei să aibă probleme cu alcoolul, drogurile sau jocurile de noroc și deci există o mare probabilitate ca cel puțin un membru să renunțe la colaborarea cu agenția de ocupare a forței de muncă.

În ceea ce privește rolul eligibilității, multe decizii de acordare a beneficiilor sunt subiective, plecând de la părerea autorităților cu privire la familia respectivă. Autoritățile pot oferi și alte tipuri de alocații, în afara celor obișnuite, cum ar fi: alocații pentru a cumpăra haine copilului, o mașină de spălat, cărbuni sau alte bunuri.

Un alt neajuns al complexității sistemului este acela că unii dintre beneficiarii eligibili sunt pur și simplu atât de stresați de procedura birocratică, deloc ușoară, încât optează să rămână în afara sistemului.

Complexitatea sistemului social duce la situații neprevăzute și deci la nevoia urgentă de a găsi asigurări adiționale, pe care romii le obțin prin intermediul rețelelor de solidaritate din cadrul familiilor lor lărgite. Astfel de rețele duc adesea la o divizare a veniturilor. Membrii unor astfel de rețele sunt, spre deosebire de majoritatea nonromilor, care se organizează individual, mai puțin stimulați să își sporească veniturile prin eforturi individuale. În încercarea de a echilibra caracteristicile sistemului social, statul nu trebuie să uite de funcția originală, a protecției, pe care o are sistemul.

2.2. Dezavantaje educaționale și lipsa unor abilități

Romii sunt mai puțini educați în comparație cu membrii majorității, ceea ce le limitează accesul pe piața muncii, mai ales că cererea pentru forța de muncă necalificată a scăzut dramatic în perioada tranziției.

Deși anumite practici de discriminare, cum ar fi arondarea elevilor romi la unele școli speciale, au început să dispară încet, în parte și datorită presiunilor internaționale, rămân totuși o mulțime de alte cauze complexe care fac ca nivelul de educație al romilor să fie foarte scăzut.

Școlile primare din multe localități au început să sprijine copiii romi, prin crearea unei atmosfere comunitare. Multe au introdus cursuri pregătitoare, profesori de etnie romă, precum și activități de petrecere a timpului liber pentru romi, cum ar fi cursurile de dans.

Pe lângă lipsa de informații, părinții și copiii romi nu sunt stimulați suficient pentru a căuta școli mai bune. Dacă majoritatea nonromilor au printre semenii lor persoane educate și cu venituri mari, romii nu au astfel de persoane printre ei și deci nu pot avea o experiență directă legată de beneficiile educației. Mai mult, succesul obținut de romi este mult mai puțin corelat cu nivelul de educație atins, cum se întâmplă în cazul nonromilor. Un rom muncește adesea în economia gri, bogăția obținută de semenii lor de succes a fost obținută pe baza legăturilor pe care le au, a talentelor și calităților personale, educația nefiind decisivă. De asemenea, prea multă educație poate duce la pierderea unui membru al familiei.

Cei care provin din familii dezavantajate din punct de vedere social nu vor reuși să ofere un mediu în care educația să fie folosită din plin. Scepticismul cu privire la utilitatea educației este mai departe adâncit de discriminarea anticipată pe piața muncii. Având în vedere lipsa unor stimulente, majoritatea familiilor de romi acceptă în cele din urmă situația, cu excepția celor mai de succes, care se străduiesc să facă tranziția către clasa mijlocie.

Beneficiul obținut în urma frecventării învățământului primar și secundar este mai scăzut în cazul romilor decât în cazul nonromilor, în schimb, beneficiul obținut în urma frecventării unei instituții de învățământ superior este mai ridicat în cazul romilor. Strategiile educaționale ale familiilor de romi sunt în concordanță cu aceste observații statistice; stimulentele pentru a absolvi învățământul secundar sunt reduse, iar învățământul superior depășește posibilitățile majorității familiilor de romi.

Pentru a lupta împotriva abandonului școlar și a consecințelor sale, trebuie găsite alte stimulente, atât pentru părinți, cât și pentru școli. Școlile trebuie să primească fonduri adiționale proporțional cu numărul elevilor dezavantajați socio-economic. Stimulentele pentru educație acordate romilor trebuie sporite. Din păcate, astfel de măsuri pot avea efecte negative în cazul în care nu sunt aplicate cu atenție. Părinții romi ar putea fi obligați să aleagă școlile segregate, pentru că acolo notele mari sunt mai ușor de obținut, iar absențele sunt tolerate. Așadar, dacă vrem ca bonusurile și/sau penalitățile financiare să fie de vreun folos, atunci ele trebuie să se bazeze pe măsuri comparabile între școli și care sunt permise doar pe baza testelor unice. Mai mult, testele unice le-ar permite părinților romi, dar și experților să evalueze adevăratul nivel al școlilor comunitare.

Învățământul superior este necesar pentru a avea succes pe piața muncii, dar nivelul de educație al romilor se îmbunătățește într-un ritm mult prea lent. Instituțiile publice trebuie să nu se concentreze doar asupra oferirii suportului pedagogic pentru elevii romi, ci și asupra conceperii unor stimulente pentru școli și pentru romi, stimulente menite să împiedice abandonul școlar.

O comparație între generațiile de romi ne arată că incidența cea mai scăzută a neșcolarizării este în cazul generației mature, iar cea mai ridicată în cazul generației vârstnice. Diferențele cele mai mari apar între generația vârstnică și celelalte generații. Sistemul școlar din perioada comunistă pare să reducă într-o măsură semnificativă incidența neșcolarizării în rândul acestei populații. Această tendință se menține și astăzi.

Tabelul 2.1. Neșcolarizarea pe generații

Generația de tranziție (7-16 ani)	Generația tânără (17-25 de ani)	Generația matură (26-45 de ani)	Generația vârstnică (peste 46 de ani)
18,3%	17,0%	15,2%	26,7%

Sursa: Romii în România, ICCV, 2002.

De altfel, performanța școlară mai ridicată a romilor în perioada comunistă este însoțită și de un acces mai larg al romilor pe piața muncii. Astfel, perioada anilor '80-'90 este una de maxim al integrării romilor pe piața muncii, procentul romilor care au lucrat ca salariați în această perioadă fiind de 45% (ICCV, 2002). Ulterior, în perioada de tranziție,

concomitent cu degradarea performanței școlare, procentul romilor angajați ca salariați din populația ocupată scade la 34%.

În cazul tuturor generațiilor¹, ciclurile de învățământ spre care se orientează cei mai mulți indivizi (ciclurile primar și secundar) sunt sub nivelul cerut pentru a ocupa o poziție minimală pe piața muncii. Astfel, în cazul generației tinere și al celei mature, absolvirea a opt clase nu poate garanta accesul către munci calificate. La fel se întâmplă în cazul generației mature, unde absolvirea ciclului primar poate garanta cel mult accesul la o muncă necalificată.

Tendința de creștere a nivelului de școlaritate în cazul generațiilor tinere și mature este însoțită de o tendință crescătoare a cerințelor de școlaritate necesare pentru a ocupa o poziție calificată pe piața muncii. Astfel, în cazul tuturor generațiilor, performanța școlară a majorității indivizilor este cu mult sub cerințele pieței muncii.

Orientarea spre absolvirea unei școli profesionale este mai pronunțată în cazul generației mature, un procent de aproape 10% reușind să termine o școală profesională, ceea ce permite obținerea unor calificări. Tot în cadrul generației mature se găsește și cel mai mare procent de absolvenți de liceu comparativ cu celelalte generații. Absolvirea studiilor superioare are loc numai în cazuri izolate.

La nivelul întregii populații roma de peste 16 ani, există diferențe mari de școlarizare între sexe. Astfel, în timp ce ponderea celor neșcolarizați atinge în cazul bărbaților valoarea de 14,5%, în cazul femeilor aceasta este 23,5%. Cea mai importantă diferență între sexe în privința neșcolarizării apare în cadrul generației vârstnice, în care ponderea femeilor care nu au urmat niciodată școala este de peste două ori mai mare decât cea a bărbaților. În cadrul generației mature, această diferență tinde să scadă ușor, deși procentul femeilor care nu au urmat niciodată școala este de aproape două ori mai mare decât al bărbaților. În cadrul generației tinere, diferențele între procente de femei și bărbați neșcolarizați sunt foarte mici. Pe de o parte, are loc o ușoară tendință de emancipare a femeilor (scade ponderea femeilor neșcolarizate de la 19,5% la 16,4%), iar pe de altă parte, apare o tendință de creștere a ponderii bărbaților neșcolarizați comparativ

¹ Pentru o analiză mai detaliată a educației școlare a romilor, vezi Mihai Surdu, *Educația școlară a populației de romi, București, 2002, Romii în România, Editura Expert.*

cu generația matură (de la 10,9% la 17,5%). O posibilă explicație pentru aceste comportamente apărute la generația tânără este tendința de modernizare a familiei române: abandonarea distribuției rolurilor tradiționale în care femeia este, de regulă, casnică, iar bărbatul asigură veniturile pentru întreaga gospodărie.

Diferențe semnificative între sexe apar, în cazul absolvirii școlii profesionale, în cadrul tuturor generațiilor, deși există o tendință de reducere a acestora de la generația vârstnică la cea matură și de la aceasta din urmă la cea tânără. Dacă la generația vârstnică raportul dintre bărbații și femeile absolvenți de școală profesională era de peste 5:1, la generația matură acest raport scade la 3:1, pentru a ajunge la generația tânără la mai puțin de 2:1. Numărul mult mai ridicat al bărbaților absolvenți de școală profesională decât al femeilor poate reflecta persistența unui model familial tradițional, în care bărbatul este cel care se orientează spre o meserie, în timp ce femeia își întrerupe școlarizarea înainte de dobândirea unei meserii pentru a face față îndatoririlor casnice. Această inegalitate între bărbați și femei în dobândirea unei meserii (prin absolvirea unei școli profesionale) tinde să scadă la generația tânără.

Asociat cu nivelul scăzut de școlaritate sau absența școlarizării, analfabetismul reprezintă un impediment major în integrarea romilor pe piața muncii, în special în cazul muncilor calificate. Unul dintre cei mai importanți indicatori în analiza comparativă a generațiilor îl reprezintă incidența analfabetismului, deoarece, în opinia noastră, deprinderea unor abilități minimale, cum ar fi cititul și scrisul, reprezintă principalele achiziții, mai ales pentru populațiile cu niveluri reduse de școlaritate. Incidența cea mai scăzută a analfabetismului o regăsim la generația matură, unde aproximativ 30% dintre subiecți pot fi considerați analfabeți (citesc cu dificultate sau deloc), în timp ce incidența cea mai ridicată este la generația vârstnică. Astfel, în cazul generației vârstnice, peste 45% dintre subiecți declară că citesc cu dificultate sau deloc, iar numărul mare de nonrăspunsuri reprezintă probabil cazuri nedeclarate de analfabetism, datorită etichetării sociale negative asociate acestuia. Dacă am lua în calcul și nonrăspunsurile, ar însemna că în cadrul generației vârstnice peste 60% dintre subiecți sunt analfabeți. În ceea ce privește generațiile tinere și de tranziție, se constată că incidența analfabetismului este în creștere față de generația matură.

În generația vârstnică, femeile sunt analfabete într-o proporție mult mai ridicată decât bărbații, numărul femeilor care nu știu să citească deloc fiind aproape dublu comparativ cu cel al bărbaților. O pondere mai ridicată a analfabetismului la femei se păstrează și în cadrul generației mature, deși există o ușoară tendință de scădere a procentului de femei analfabete comparativ cu bărbații. Odată cu generația tânără are loc o egalizare a distribuției numărului de analfabeți pe sexe și, mai mult, numărul bărbaților analfabeți îl depășește cu puțin pe cel al femeilor. În generația de tranziție aceste diferențe se mențin, numărul bărbaților analfabeți fiind mai mare decât al femeilor analfabete.

Ca urmare a nivelului scăzut de școlaritate, o mare parte a romilor sunt în situația de a nu avea nici o calificare. Există o tendință de revigorare a meseriilor tradiționale, datorată, pe de o parte, recesiunii economice care a condus la concedierea romilor din unele unități productive și la reîntoarcerea lor spre meseriile tradiționale, iar pe de altă parte, inițiativelor ONG-urilor roma de stimulare a meseriilor tradiționale.

**Tabelul 2.2. Meseriile populației de romi din România, 1992-1998
(în procente)**

Meseria	Romii la nivel național, 1992	Romii la nivel național, 1998
Nu au nici o meserie	79,4	52,4
Au meserii tradiționale	3,9	10,3
Au meserii moderne	16,1	37,3

Surse: Romii din România, Editura Expert, București, 2002 și Țiganiile între îngrijorare și ignorare, Editura Alternative, București, 1993.

În cadrul meseriilor moderne, cele mai întâlnite calificări sunt: construcții (zidar, zugrav, fierar-betonist), lăcătuș mecanic, mecanic auto, sudor, șofer, croitor.

Meseriile tradiționale sunt legate de specificul neamurilor de romi și sunt transmise intergenerațional, fără a implica sistemul formal de educație, excepție făcând situațiile în care ONG-urile roma derulează proiecte în parteneriat cu școala pentru revigorarea meseriilor tradiționale. Cel mai des romii care practică meserii tradiționale sunt lăutari, căldărari, fierari, cărămidari, spoitori, argintari. Ponderea meseriilor tradiționale este mai ridicată în mediul rural, datorită faptului că în comunitățile rurale compacte

de romi specificul cultural al acestora s-a păstrat într-o mai mare măsură, spre deosebire de comunitățile de romi din marile orașe, care s-au adaptat mai repede la modernitate. Astfel, aproape 3/5 dintre romii practicanți ai meseriilor tradiționale se regăsesc în mediul rural.

2.3. Mobilitate scăzută

Mobilitatea scăzută este o problemă generală pe piața muncii din România. Având în vedere că piața imobiliară este reglementată, este foarte greu să găsești o locuință în zonele în care oportunitățile de lucru sunt foarte mari. În consecință, șomerii rămân captivi în zone depresive din punct de vedere economic, ceea ce îi afectează în special pe romi. Cu toate că despre romi se consideră că sunt foarte mobili datorită tradiției lor, de fapt, ei întâmpină chiar mai multe obstacole în calea mobilității decât nonromii. Așa cum menționam anterior, romii depind, din punct de vedere economic, de rețeaua familiei extinse și, ca atare, foarte rar se mută în altă localitate dacă nu au rude acolo. O altă cauză importantă a mobilității lor scăzute este discriminarea severă pe care o suportă pe piața imobiliară; o locuință decentă este problema cea mai arzătoare cu care se confruntă romii. În mod tipic, dacă romii se mută, nu o fac pentru o slujbă mai bună, ci pentru că și-au pierdut locuința. De aceea ei se mută în zone slab dezvoltate economic, pentru că acolo locuințele sunt mai la îndemână, dar locurile de muncă sunt puține.

Din cauză că piața principală a închirierilor nu are succes în cazul familiilor de romi, a apărut o a doua piață, secundară, în care sunt oferite locuințe mici (cămine) care au fost inițial construite pentru muncitorii necalificați. Astfel de locuințe nu sunt protejate de reglementări ale statului, iar cei care nu plătesc chiria pot fi evacuați imediat. Acest lucru permite atât chiriașilor, cât și proprietarilor să semneze contracte, pe care le respectă și unii, și alții, și așa funcționează piața secundară. Adesea, familii care nu au plătit chirie ani la rând în temeiul unui contract legal încep acum să plătească (și de obicei o chirie mult mai mare) în temeiul unui contract neoficial. Tocmai din cauza unor astfel de soluții și a eșecului pieței, romii sunt concentrați la periferiile orașului, în zone puțin atractive, iar chiriile pe care le plătesc pentru niște locuințe foarte mici sunt extraordinar de ridicate, dar nu au unde să se ducă în altă parte. Șansa de a se muta pentru căutarea unui loc de muncă mai bun este minimală.

Mobilitatea romilor a scăzut dramatic și din cauza discriminărilor cu care se confruntă pe piața imobiliară. Această discriminare este în mare măsură consecința eșecului pieței, cauzat de un sistem de justiție foarte încet și care nu reușește să impună respectarea termenilor contractelor de închiriere. Un sistem care ar funcționa corect ar forța familiile de romi să își plătească chiriile, iar proprietarii nu ar mai avea motiv să îi discrimineze. Multe dintre autoritățile locale au tendința de a se debarasa de familiile de romi, mutându-le în afara orașelor, ceea ce demonstrează că nivelul local nu are capacitatea de a rezolva problemele de locuință ale romilor, iar guvernul ar trebui să joace un rol mai activ.

2.4. Munca la negru

Mulți dintre șomerii romi înregistrați legal ca șomeri lucrează de fapt la negru, iar autoritățile locale tolerează acest fapt, căci se consideră că este de preferat munca la negru în locul unei totale apatii. Însă orientarea către piața neagră a muncii are multe consecințe negative. Pe lângă neajunsurile directe, cum ar fi lipsa controalelor de siguranță, există importante inconveniente indirecte. Contractele de muncă nu pot fi puse în aplicare, iar muncitorii rămân adesea fără salarii. Plățile neonorate sunt doar vârful aisbergului, multe dintre contractele cu potențial beneficiu nici nu se încheie, pentru că părțile nu au încredere reciprocă. Din cauză că lipsesc acele mecanisme ale statului prin care termenii contractuali să se facă respectați, angajații nu se pot încrede decât în partenerii cu care au mai colaborat pe termen lung. Așadar, spre deosebire de nonromi, pentru romi este foarte important să aibă relații și cunoștințe, ceea ce face ca mobilitatea muncitorilor romi să fie scăzută. Mai mult, oportunitățile de muncă la negru sunt în mare parte în domeniul muncii necalificate, ceea ce înseamnă că specializarea pe piața muncii la negru împiedică tranziția către sectorul muncii calificate.

2.5. Discriminarea

Romii sunt discriminați într-o mare măsură atât pe piața muncii, cât și pe alte piețe. Cu toate că statul încearcă să combată discriminarea, posibilitățile lui sunt limitate, pentru că practicile discriminatorii sunt dificil de dovedit. Pentru a elimina discriminarea, este important să înțelegem motivele care o determină. Unii angajatori pot refuza să angajeze romi din

considerente xenofobe, dar, în contextul României, predomină motivele și rațiunile individuale de discriminare.

Sunt cazuri în care angajatorii îi plătesc pe romi mai puțin decât pe nonromi pentru simplul fapt că primii nu sunt în poziția de a negocia, fiind discriminați. Angajatorul nu face decât să își maximizeze profitul, fără a detesta această practică discriminatorie.

Alți angajatori refuză pur și simplu să angajeze romi din cauză că nu sunt capabili să recunoască calitatea muncitorului, iar statistic vorbind, a fi rom este un semnal negativ. Deși nu există statistici oficiale, percepția generală este aceea că romii au cele mai proaste calități, conduită de lucru etc. Pericolul unei astfel de discriminări statistice este că se interiorizează rapid.

Faptul că romii se așteaptă la discriminări viitoare scade mult motivația de a deprinde abilități de muncă sau obișnuința de a munci, iar asta nu face decât să întărească percepția negativă a angajatorilor despre romi.

Cu toate că discriminarea statistică pornește de la rațiuni individuale, ea împiedică integrarea romilor și are efecte dăunătoare pe termen lung. Însă, deși motivația individuală de a discrimina este ridicată, iar mijloacele statului de a demonstra aceste practici sunt limitate, ne putem aștepta ca această discriminare să înceteze numai în momentul în care motivele statistice vor dispărea. Între timp, statul trebuie să găsească soluții de suport pentru a motiva romii să urmeze o formă superioară de învățământ și să își formeze alte abilități.

Scurte constatări

Tranziția de la economia planificată la piețele descentralizate este dificilă pentru majoritatea cetățenilor, dar greutățile romilor au fost amplificate de specificul situației lor socio-economice și de discriminare. Multe dintre problemele cu care se confruntă ei sunt comune tuturor cetățenilor.

Rata șomajului printre romi, deși este clar mai ridicată decât printre nonromi, este corelată cu cea înregistrată la nivelul întregii populații și, ca atare, șomajul la nivelul ambelor populații pare să aibă aceleași cauze. Din păcate, problemele cauzate de inadvertențele mediului legal și economic au tendința de a se multiplica în cazul romilor, pentru că, spre deosebire de

nonromi, rețele întregi de familii sunt expuse acestor inadvertențe. Familiile nonromilor care depind de beneficiile sociale au în general conexiuni sociale cu oameni care nu depind de sistemul social, pe când, în cazul romilor, întreaga rețea de familie depinde de aceste beneficii și au puține conexiuni cu familii care nu depind de sistemul social.

Deși majoritatea problemelor cu care se confruntă romii se regăsesc și la nivelul populației de nonromi, ei au în plus de trecut obstacole specifice pentru care este nevoie de măsuri specifice. Motivația romilor de a se educa este scăzută, pentru că oricum se așteaptă la discriminare pe piața muncii, iar reluarea studiilor este mai scăzută în cazul lor decât în cazul populației de nonromi. Pentru a acoperi lipsa unor motivații naturale suficient de puternice, statul trebuie să creeze motivații artificiale. O altă problemă fundamentală a romilor este dată de discriminarea lor pe piața imobiliară. Ambiția de a combate discriminarea în mod direct este fără sorți de izbândă și este practic imposibil de controlat și de demonstrat. Mai degrabă statul ar trebui să contrabalanseze discriminarea printr-o rețea de locuințe sociale destinate familiilor de romi care au ambiția și capacitatea de a migra dinspre clasa de jos către clasa mijlocie. În prezent, acordarea unor astfel de locuințe sociale pentru familiile de romi și împroprietărirea lor este un demers al autorităților locale care urmăresc să mute romii în afara orașelor lor pentru a scăpa de povară. Doar o abordare centralizată a alocării locuințelor sociale pentru romi poate diminua astfel de externalități negative. Neputința de a închiria o locuință limitează mobilitatea fizică și socială a romilor.

Numai prin combinarea unor îmbunătățiri generale aduse mediului legal și economic cu anumite măsuri specifice destinate romilor, în special în domeniul educației și locuințelor, se poate ajunge la incluziunea romilor pe piața muncii și în alte aspecte economice ale vieții.

CAPITOLUL 3. POLITICI DE OCUPARE PENTRU ROMI

3.1. Politicile promovate de instituțiile publice privind incluziunea profesională a romilor

La aproape cinci ani de la adoptarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor¹, rezultatele concrete sunt relativ modeste. Cu toate acestea, câteva aspecte pozitive pot fi identificate, respectiv domenii în care au existat acțiuni concrete și susținute. Este cazul unora dintre ministere: Ministerul Educației și Cercetării - prin promovarea unui program consistent de acces la educație pentru copiii romi, Ministerul Sănătății - prin promovarea profesiei de mediator sanitar în comunitățile de romi și, nu în ultimul rând, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, care a abordat problematica pregătirii profesionale și a angajării în muncă a persoanelor de etnie romă. Impactul relativ scăzut al unor astfel de acțiuni pe termen scurt poate fi contrabalansat de un impact durabil pe termen mediu și lung.

Planul de măsuri al Strategiei, având un număr de 123 de puncte, este, în domeniul dezvoltării economice și cel al securității sociale, destul de generos în menționarea unor măsuri care să ducă la un acces mai ridicat al romilor la programe de pregătire profesională și angajare în muncă. Astfel, o analiză a acestor măsuri și a impactului acestora ne indică faptul că rezultatele concrete sunt minime. Pe de altă parte, cu toate că recomandările diferitelor rapoarte asupra implementării Strategiei susțineau necesitatea revizuirii textului Strategiei și în special a planului de măsuri al acesteia, Strategia a rămas doar un document de referință, uitat în sertarele

¹ HG nr. 430/2001 privind aprobarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor.

instituțiilor românești¹. În tabelul alăturat, este prezentată o selecție a măsurilor care privesc ocuparea profesională în rândul populației de romi, așa cum sunt prezentate în Planul de măsuri al Strategiei. Astfel, din totalul de 123 de măsuri, un număr de 11 măsuri se referă în mod direct la această problemă.

Nr.	Măsura	Termen de realizare	Cine răspunde	Observații
33	Elaborarea unui studiu pe piața ofertelor profesionale, care să definească nișele profesionale cele mai favorabile pentru romi, din perspectiva formării și reconversiei profesionale.	20.09.2001	MMSS	Un astfel de studiu nu a fost realizat în termenul stabilit. Pe de altă parte, România continuă să nu exceleze în privința adaptării programelor de pregătire profesională la cerințele actuale ale pieței forței de muncă. Totuși, programe de ocupare și de formare profesională sunt elaborate la nivel local, în urma unei analize a pieței forței de muncă și în urma consultării cu partenerii sociali din consiliile consultative ale AJOFM (aprobat în final de Consiliul de Administrație al ANOFM).
34	Elaborarea, în colaborare cu organizațiile nonguvernamentale și organizațiile romilor, a unui program anual de formare și reconversie	15.01.2002	MMSS, ANOFM	Raportul Guvernului României privind stadiul implementării Strategiei, publicat în iunie 2003, menționează faptul că a fost reglementată activitatea de formare profesională a adulților prin intermediul Legii nr. 375/2002, care

¹ *Raportul Protecția minorităților. Evaluarea Strategiei Guvernului României pentru îmbunătățirea situației romilor, Programul de monitorizare a procesului de aderare la Uniunea Europeană, Open Society Institute, 2002, pagina 138.*

Nr.	Măsura	Termen de realizare	Cine răspunde	Observații
	profesională în meserii cu grad ridicat de solicitare pe piața muncii și care corespund nivelului educațional al romilor.			aprobă Ordonanța nr. 129/2000. Totuși, această reglementare nu a fost însoțită, așa cum prevede Strategia, de programe anuale de formare și reconversie profesională. Mai mult, nu putem vorbi de participarea organizațiilor neguvernamentale ale romilor la identificarea meseriilor cu grad ridicat de solicitare pe piața muncii și care să corespundă cu nivelul educațional al majorității acestora.
35	Întocmirea unui program de instruire și monitorizare a personalului din cadrul agențiilor județene și locale de ocupare și formare profesională, cu privire la facilitarea accesului romilor pe piața muncii, în special al celor care au cursuri de calificare și formare profesională.	15.02.2002	MMSS, ANOFM	Cu toate că, în cadrul acțiunilor de instruire pentru personalul agențiilor județene, aceste aspecte au fost abordate prin programe de instruire de câteva zile, modul de implementare a măsurii este cel puțin incomplet. Pregătirea modulară a romilor, pe o perioadă mai lungă de timp, împreună cu reprezentanți ai societății civile, poate duce la crearea unor parteneriate cu impact pozitiv asupra ocupării forței de muncă din rândul etniei rome. Organizațiile neguvernamentale ale romilor au solicitat în mod repetat ca, în cadrul AJOFM, să fie angajate persoane din rândul etniei, pentru a asigura o mai bună cunoaștere a problemelor cu care se confruntă românii în accesul pe piața muncii și adoptarea unor măsuri specifice.

Nr.	Măsura	Termen de realizare	Cine răspunde	Observații
36	Elaborarea unui program anual de sprijinire a tinerilor absolvenți romi pentru angajare și monitorizarea evoluției profesionale a tinerilor romi cu studii superioare.	10.04.2002	MMSS, ANOFM MEC	Majoritatea măsurilor luate în acest domeniu au un caracter general, care nu a vizat în mod special populația de romi, dar aceste reglementări au fost adoptate tocmai pentru a stimula încadrarea în muncă a persoanelor care aparțin categoriilor cu dificultăți de integrare pe piața muncii. Astfel de reglementări care privesc stimularea angajatorilor care angajează tineri absolvenți sunt: - Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor sociale pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă; - Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale. Prin intermediul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, se realizează un acompaniament social personalizat pentru tinerii cu vârste între 16 și 25 de ani aflați în dificultate și confrunțați cu riscul excluderii profesionale, în scopul facilitării accesului lor la un loc de muncă.
54	Formularea de propuneri privind acordarea de facilități fiscale întreprinzătorilor care angajează etnici romi.	15.09.2001	MIMMC MFP, MIR	Această măsură nu a fost niciodată pusă în practică, fiind mai degrabă demagogică. Ministerul Finanțelor Publice consideră ca acordarea selectivă a unor facilități fiscale care să încurajeze numai o anumită categorie de persoane nu este benefică, deoarece aceasta ar conduce la discriminare în raport cu alte categorii sociale

Nr.	Măsura	Termen de realizare	Cine răspunde	Observații
				și la încălcarea principiului echității fiscale. De asemenea, astfel de măsuri nu sunt acceptate prin acordurile cu instituțiile financiare internaționale semnate de Guvern.
55	Prezentarea, în colaborare cu liderii romilor și organizațiile nonguvernamentale, a unui set de măsuri pentru finanțarea parțială a proiectelor bazate pe activități generatoare de venit și mici afaceri pentru familiile și comunitățile de romi.	10.03.2002	MIMMC MFP, CMixt	Această măsură a fost parțial abordată prin implementarea programului PHARE RO 2002/000 586.01.02 ¹ , program care conține o componentă de pregătire profesională și una de dezvoltare de activități generatoare de venituri. Din păcate, accesul direct al organizațiilor neguvernamentale la aceste fonduri a fost limitat drastic prin prevederile Memorandumului de finanțare semnat între Guvernul României și Uniunea Europeană în anul 2002, care conferă dreptul de a fi aplicanți principali la proiectele de finanțare doar instituțiilor publice. Organizațiile neguvernamentale ale romilor și-au exprimat nemulțumirea relativ la această formulare, care, din păcate, nu a putut fi modificată. Soluția adoptată prin intermediul ghidului de finanțare al programului a fost aceea de a solicita, drept criteriu de eligibilitate a proiectelor, participarea directă a comunităților de romi prin

¹ RO 2002/000-586.01.02, Sprijin pentru Strategia națională de îmbunătățire a situației romilor.

Nr.	Măsura	Termen de realizare	Cine răspunde	Observații
				intermediul unor grupuri de inițiativă comunitare. Aceste grupuri urmează să se înregistreze legal ca asociații sau fundații și să devină beneficiarii finali ai investițiilor realizate prin proiectele generatoare de venituri.
56	Prezentarea de către liderii comunităților de romi a unui proiect de finanțare parțială a unor ateliere meșteșugărești în comunitățile de romi, prin care să se asigure producerea și comercializarea obiectelor casnice și de artizanat, precum și revitalizarea altor meserii tradiționale.	30.01.2002	MIMMC MFP, CMixt	Această măsură nu a fost realizată, dar există prevederi legislative care sunt adresate finanțării parțiale a unor proiecte generatoare de venituri și înființării de întreprinderi mici și mijlocii. Programul PHARE RO 2002/000-586.01.02 are între obiectivele sale și realizarea de astfel de ateliere meșteșugărești și de promovare a revalorizării meseriilor tradiționale ale romilor.
57	Prezentarea unui set de măsuri destinate împrumutării și stimulării activităților agricole pentru romi.	30.06.2002	MAAP, MAP	A fost emisă Hotărârea Guvernului nr. 256 din 4 martie 2003 pentru aprobarea Programului privind elaborarea actelor normative necesare atribuirii în proprietate a unor terenuri agricole pentru romi. Acest program nu a dus până în prezent la împrumutarea cu teren agricol a familiilor de romi și nu au fost identificate surse de finanțare pentru achiziționarea de astfel de terenuri de către autoritățile publice. Comunitățile de romi din mediul rural, organizate sau nu în asociații familiale sau în exploatații agricole, nu au reușit să acceseze până în acest moment programele SAPARD, destinate exclusiv dezvoltării rurale.

Nr.	Măsura	Termen de realizare	Cine răspunde	Observații
58	Sprijinirea, în condițiile legislației în vigoare, a IMM-urilor aparținând persoanelor provenite din rândul etniei romilor, prin sistemul de credite avantajoase.	permanent	MIMMC CMixt	Aceasta inițiativă este încadrată în măsurile cu caracter general destinate IMM-urilor. Sistemul de credite are, de asemenea, o abordare generală și nu se vor putea stabili criterii speciale pentru IMM-uri aparținând romilor. În special, dacă vorbim de credite oferite de băncile comerciale, aceste măsuri nu vor putea fi aplicate. Derularea unor programe de asistență pentru dezvoltarea de afaceri și îndeplinirea de către IMM-urile romilor a criteriilor de performanță pare a fi o soluție viabilă.
59	Prezentarea unui pachet de măsuri pentru includerea comunităților defavorizate de romi în programul zonelor defavorizate.	14.12.2001	MAP, CMixt	O astfel de inițiativă nu se justifică, deoarece criteriile declarării unei zone ca fiind defavorizată sunt clar definite ¹ . Aceste criterii vorbesc de: existența unor structuri productive monoindustriale; concedieri colective masive în urma lichidării, restructurării sau privatizării unor agenți economici, care au afectat mai mult de 25% din numărul angajaților cu domiciliul în zonă; rata șomajului depășește cu 30% media existentă la nivel național; zone izolate, lipsite de mijloace de comunicații și cu infrastructură slab dezvoltată.

¹ OUG nr. 24 din 30 septembrie 1998 privind regimul zonelor defavorizate.

Nr.	Măsura	Termen de realizare	Cine răspunde	Observații
				Conform unor astfel de criterii, includerea comunităților de romi poate fi doar un principiu de care să se țină seama, și nu o condiție obligatorie.
60	Favorizarea proiectelor de creare a locurilor de muncă pentru femeile de etnie romă.	permanent	Cmixt, MMSS	O astfel de măsură poate fi considerată ca fiind în curs de realizare, dar, din nou, doar cu caracter general, și nu destinat doar femeilor de etnie romă. În cadrul Programului PHARE „Sprijin pentru strategia națională de îmbunătățire a situației romilor”, promovarea participării femeilor este o prioritate.

Un alt document programatic al Guvernului, Planul național de ocupare a forței de muncă 2004-2005, menționează, în analiza asupra situației actuale a ocupării forței de muncă, printre puținele măsuri luate până la această dată pentru îmbunătățirea accesului romilor pe piața muncii, tocmai Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor, strategie care prevede, între altele: acordarea de facilități fiscale întreprinzătorilor care angajează etnici romi, măsuri pentru finanțarea parțială a proiectelor bazate pe activități generatoare de venit și pe mici afaceri pentru familiile și comunitățile de romi, credite avantajoase și microcredite pentru întreprinzătorii romi, favorizarea proiectelor de creare a locurilor de muncă pentru femeile de etnie romă.¹

Același document, deși recunoaște dificultățile de acces al romilor la piața forței de muncă, nu prevede nici un obiectiv specific pentru membrii

¹ Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă 2004-2005, linia directoare 7 - Promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate pe piața muncii, pag. 27-28.

comunităților de romi. Obiectivele stabilite pentru **linia directoare 7 - Promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate pe piața muncii** sunt mai degrabă generale, respectiv:

- sprijinirea integrării pe piața muncii a persoanelor cu handicap care dispun de un potențial lucrativ restant, vizând creșterea ocupării acestei categorii;
- promovarea integrării persoanelor cu dificultăți de acces pe piața muncii și creșterea șanselor de găsire a unui loc de muncă, prin prevenirea tuturor formelor de discriminare;
- asigurarea accesului străinilor pe piața forței de muncă, străini care au obținut o formă de protecție în România;
- asigurarea accesului la educație pentru grupuri dezavantajate și scăderea cu 15% a ratei abandonului școlar în învățământul obligatoriu.

În același timp, pot fi remarcate câteva dintre măsurile concrete stabilite prin Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă 2004-2005¹, respectiv:

- creșterea cu 1,5% a ponderii persoanelor de etnie romă încadrate în muncă, din totalul persoanelor programate a fi încadrate;
- organizarea anuală de burse ale locurilor de muncă adresate în special acestor categorii de persoane; astfel, în luna aprilie, urmează a se organiza Bursa locurilor de muncă pentru persoanele de etnie romă, iar în luna mai, Bursa locurilor de muncă pentru persoanele cu handicap;
- cuprinderea, la cursuri de formare profesională organizate pentru șomerii aflați în evidență, a minimum 1,5% persoane de etnie romă inactive și 0,3% persoane cu handicap inactive din totalul persoanelor cuprinse la cursuri;
- organizarea cursurilor de calificare și recalificare a forței de muncă, la solicitarea angajatorilor, pentru muncitorii cu nivel scăzut de calificare; se are în vedere creșterea cu minim 5% a numărului de persoane cuprinse în acest tip de cursuri, finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

¹ *Idem* 13, paginile 53-55.

Instituția responsabilă pentru toate aceste măsuri este Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă.

Alte programe

Programul PHARE RO 2001/0104.02, „**Accesul la educație al grupurilor dezavantajate, cu focalizare pe romi**”, care are ca scop îmbunătățirea accesului la educație al grupurilor dezavantajate, în special al celor de etnie roma, în vederea înlăturării excluziunii sociale și marginalizării și a promovării drepturilor omului și a egalității șanselor, care au relevanță în creșterea accesibilității și îmbunătățirea condițiilor în învățământul preșcolar, în vederea stimulării înscrierii timpurii într-o unitate școlară, precum și a stimulării copiilor pentru a finaliza învățământul obligatoriu (prevenirea abandonului școlar); furnizarea educației de “a doua șansă” pentru persoanele care nu și-au finalizat învățământul obligatoriu (corecția abandonului școlar). **Instituție responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării.**

Programul PHARE RO 2003/005-551.01.02, „**Accesul la educație pentru grupuri dezavantajate**”, program care lărgeste grupul copiilor/tinerilor dezavantajați și spre zona celor proveniți din învățământul special și care necesită integrare în școala de masă, precum și spre copiii/tinerii din zone dezavantajate socio-economic. **Instituție responsabilă: Ministerul Educației și Cercetării.**

Proiectul “**Centrul de incluziune profesională pentru romii din București**” care are ca obiectiv calificarea și recalificarea a 150 de romi din București în meserii solicitate pe piața muncii. **Instituții responsabile: Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună”, ANOFM.**

Rezultate

Realizările înregistrate în urma implementării programelor de ocupare pentru persoanele de etnie roma, conform datelor ANOFM, sunt următoarele:

În anul 2001 au fost încadrate în muncă 5188 de persoane de etnie roma; au fost înscriși la cursuri de formare profesională 270 de romi, 232 au absolvit, iar dintre aceștia, un număr de 205 persoane au fost încadrate în muncă. Cele mai solicitate meserii pe piața muncii au fost: instalator apă-canal, fierar-betonist, zidar rosar/tencuitor.

În anul 2002 au fost încadrate în muncă 5535 de persoane de etnie roma; au fost cuprinși la cursuri de formare profesională un număr de 282 de persoane de etnie roma, din care 80 au fost încadrate în muncă. Meseriile cele mai solicitate în care s-au calificat romii au fost: croitor confecționar îmbrăcăminte; mecanic auto; floricultor; bucătar; operator îmbrăcăminte; zidar rosar.

În anul 2003 au fost încadrate în muncă 8781 de persoane de etnie roma, din care 2396 de femei; au fost cuprinși în cursuri de formare profesională 202 persoane de etnie roma, 91 dintre absolvenți încadrându-se în muncă. Principalele meserii în care au fost pregătite persoanele de etnie roma au fost: zidar, zugrav-vopsitor, tractorist, legumicultor, confecționar asamblor articole din textile și crescător animale.

În anul 2004 au fost încadrate în muncă 9079 de persoane de etnie roma; au fost cuprinși în cursuri de formare profesională 282 de persoane de etnie roma, 98 dintre acestea fiind încadrate în muncă. Programele de formare în care au fost cuprinse cele mai multe persoane de etnie roma au fost: lucrător în comerț; zidar rosar/tencuitor; lucrător în creșterea animalelor; asamblor articole din textile; operator confecționar industrial îmbrăcăminte; dulgher; lucrător în cultura plantelor.

În anul 2005 s-au încadrat în muncă 10.366 de persoane de etnie roma, din care 2.503 femei; au fost cuprinse în programe de formare profesională 1601 persoane de etnie roma, din care 561 de femei. Principalele meserii aferente cursurilor de calificare la care au fost înscrise persoanele de etnie roma sunt: zidar, pietrar, tencuitor; confecționar asamblor articole textile; lucrător în comerț; ospătar (chelner); lucrător în structuri pentru construcții; lucrător în cultura plantelor; peisagist floricultor.

Pentru anul 2006, prin Programul național pentru ocuparea forței de muncă, se prevede ocuparea, în urma măsurilor de stimulare a ocupării oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, a 10.000 de persoane de etnie roma, iar în Planul național de formare profesională sunt prevăzuți a fi cuprinși în cursuri 1.500 de etnici roma.

În vederea consolidării parteneriatului cu reprezentanții etniei roma, dar și pentru a realiza o mai bună cunoaștere la nivel local a acțiunilor implementate de către MMSSF, precum și pentru evaluarea acestor acțiuni, în data de 03.10.2002, la sediul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, a avut loc o întâlnire a reprezentanților ministerului cu experții

romi din cadrul birourilor județene pentru romi. În cadrul acestei întâlniri, s-a propus și acceptat organizarea unei burse a locurilor de muncă pentru romi. La nivel local, s-au încheiat protocoale de colaborare cu expertul rom din cadrul prefecturii, în luna martie 2004. În funcție de existența și interesul, pe plan local, al altor organizații care au ca obiect de activitate problematica romilor, au fost atrase în acest parteneriat și acestea. Aceste protocoale au fost reînnoite în anul 2005 pentru o perioadă nedeterminată de timp.

Prin aceste protocoale, se stabilesc principalele acțiuni care vor fi întreprinse în vederea unei mai bune colaborări între comunitățile de romi și instituțiile publice locale pentru a încadra în muncă persoane de etnie roma. Protocoalele vor fi actualizate ori de câte ori acest lucru va fi necesar.

Din anul 2003, se organizează anual Bursa locurilor de muncă pentru persoanele de etnie roma. Pe lângă obiectivul de creare a condițiilor necesare pentru satisfacerea nevoilor angajatorilor și încadrarea în muncă a etnicilor romi, cu ocazia Bursei locurilor de muncă pentru romi se face o intensă campanie de promovare a interesului pentru muncă al acestora, astfel încât angajatorii care prezintă oferte de locuri de muncă vacante să accepte ca viitorii lor salariați să fie și de etnie roma. De asemenea, persoanele de etnie roma au ocazia să stea față în față cu reprezentanții agenților economici și să constate condițiile care sunt solicitate pentru ocuparea unui loc de muncă. Chiar dacă nu toți se încadrează în muncă, ei vor ști pe ce trebuie să insiste în continuare pentru a dobândi competențele și abilitățile solicitate de angajatori.

Este de remarcat faptul că, în anul 2004, numărul de oferte de locuri de muncă a ajuns la aproximativ 8000 la nivel național. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a apreciat că participarea agenților economici a fost mai bună, astfel că s-au înregistrat 678 de agenți economici, iar 57 dintre aceștia au fost de etnie roma. Una dintre problemele cu care s-au confruntat romii a fost accesul la informații cu privire la derularea bursei de locuri de muncă. Astfel, colaborarea directă cu organizațiile romilor de la nivel local nu a fost foarte eficientă, iar un număr mare de romi nu au participat. Pe de altă parte, chiar dacă oferta de locuri de muncă a fost mult mai diversificată, incluzând atât posturi cu studii minime, cât și cu studii medii sau superioare, numărul de locuri de muncă oferite nu a fost acoperit, datorită neîndeplinirii tuturor criteriilor de calificare sau educație școlară.

Astfel, în urma organizării Bursei locurilor de muncă pentru romi, au fost încadrați în muncă:

- în anul 2003 - 1523 de persoane de etnie roma;
- în anul 2004 - 2257 de persoane de etnie roma;
- în anul 2005 - 1129 de persoane de etnie roma.

Pe lângă aceste acțiuni, în august 2005, ANOFM, în colaborare cu Agenția Națională pentru Romi și cu alte organizații neguvernamentale ale romilor, a inițiat și desfășurat „Caravana ocupării pentru romi”, în scopul informării cu privire la drepturile și obligațiile pe care aceștia le au și la serviciile de care pot beneficia în vederea ocupării.

În acest context, au fost vizitate 913 comunități de romi, iar numărul persoanelor de etnie roma participante a fost de 20.933, din care 7.712 femei.

Acțiunea “Caravana ocupării pentru romi” s-a extins și pentru perioada 01 noiembrie-31 decembrie 2005 și, în continuare, pentru tot anul 2006.

Au fost organizate, de asemenea, **seminarii și mese rotunde** la nivel local pentru a identifica obstacolele și pentru a găsi cele mai bune soluții pentru ocuparea romilor.

În octombrie 2005, ANOFM, în colaborare cu Agenția Națională pentru Romi, a organizat seminarii de instruire - întâlniri la nivel local între reprezentanții agenției teritoriale și expertul rom din cadrul prefecturii - având ca scop întărirea parteneriatului la nivel local.

La nivel central este încheiat un protocol între ANOFM și ANR pentru inițierea și realizarea de acțiuni comune privind îmbunătățirea situației romilor.

Pe parcursul derulării acestor activități, au apărut și unele greutăți referitoare la:

- nedeclararea identității romilor, care îngreunează evaluarea acțiunilor întreprinse;
- mulți dintre ei locuiesc în comunitățile rurale, unde nu există locuri de muncă și, prin urmare, pentru încadrarea lor, trebuie să parcurgă distanțe destul de mari până la așezările urbane;

- mulți dintre ei se confruntă cu lipsa studiilor, ceea ce îngreunează ocuparea sau, când găsesc un loc de muncă, salariul este aproape sau egal cu salariul minim pe economie.

Problema romilor nu este numai una a ocupării, a educației, a sănătății, a locuinței, ci una complexă; de aceea abordarea trebuie să fie una comprehensivă, în fiecare din aceste domenii, simultan, pentru a se ajunge la egalitatea de șanse cu restul populației.

Pentru viitor, ANOFM intenționează să-și îmbunătățească rezultatele acțiunilor care vizează persoanele de etnie roma, în principal, prin:

- **eficientizarea parteneriatelor la nivel local** cu organizațiile neguvernamentale ale romilor, pentru derularea unor activități care să se focalizeze direct pe comunitățile de romi, prin instruirea comune (ANOFM și ANR) și prin atragerea în cadrul parteneriatelor a instituțiilor/organizațiilor interesate de îmbunătățirea situației romilor;
- **externalizarea unor servicii** furnizate de ANOFM către diverși furnizori externi (ONG-uri ale romilor), specializați în diverse servicii, cum ar fi cele de consiliere, mediere ori formare profesională, concomitent cu întărirea capacității acestora de a prelua aceste noi atribuții. Această externalizare are scopul de a crește capacitatea oferirii acestor servicii și de a le duce cât mai aproape de comunitate, de a le apropia de cetățenii de etnie roma;
- **participarea în calitate de aplicanți/parteneri la diverse proiecte** care au ca obiectiv îmbunătățirea situației romilor.

În parteneriatele încheiate între ANOFM și agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene/a Municipiului București, pentru anul 2006, este prevăzută deplasarea în fiecare lună în minim cinci comunități în care locuiesc romi, în vederea informării cu privire la drepturile și serviciile de care pot beneficia, în conformitate cu prevederile legale.

3.2. Abordări ale sectorului neguvernamental

Inițiativele ONG-urilor în acest domeniu vizează în special crearea de locuri de muncă pentru romi, de activități generatoare de venit și sprijinirea inițiativelor private ale romilor. În acest context, principala direcție de acțiune este inițierea unor măsuri active de ocupare a forței de muncă roma,

prin practici de discriminare pozitivă în favoarea romilor, instituționalizate prin lege și prin practica curentă. Susținerea acestor practici discriminatorii pozitive este o măsură reparatorie necesară și poate contribui la reducerea polarizării sociale dintre grupul etnic al romilor și populația majoritară și la îmbunătățirea situației economice a familiilor de romi.

Măsurile active de integrare a romilor pe piața muncii au fost inițiate și de ONG-uri. Cea mai activă în acest sens a fost Fundația pentru o Societate Deschisă (FSD), prin programul său special dedicat etniei rome, care a avut și o componentă economică. Printre obiectivele proiectelor finanțate de FSD, se numără: pregătirea vocațională pentru tinerii care nu au reușit să ajungă la un nivel satisfăcător de educație școlară, orientarea către profesii relevante pentru romi, calificarea intensivă a tinerilor romi în profesii care să le permită accesul pe piața muncii, educația antreprenorială și legală de bază.

O inițiativă de tip sistemic finanțată de FSD a fost lansată prin proiectul "Stimularea angajării de funcționari publici romi în administrația publică și serviciile publice". Prin intermediul acestui proiect, a fost creată o rețea de parteneriat autorități locale-comunități de romi în șapte județe ale țării. Proiectul a vizat instruirea unui număr de 140 de romi în practica administrației publice și angajarea în administrația publică locală, prin concurs, a unora dintre participanții la cursuri. În opinia noastră, acest proiect este prima încercare de a instituționaliza discriminarea pozitivă în favoarea romilor pe piața muncii.

Proiectele inițiate de ONG-urile roma¹ se înscriu în sfera programelor economice și au ca obiective generarea de venituri, crearea de locuri de muncă și formarea profesională. De regulă, acestea sunt proiecte punctuale, menite să îmbunătățească situația ocupării forței de muncă în unele comunități de romi. Într-o tipologie a proiectelor, am putea delimita următoarele categorii:

- crearea de locuri de muncă prin inițierea unei mici afaceri;
- calificarea romilor în meserii cerute pe piața muncii;
- sprijinirea romilor în inițierea unei mici afaceri;
- intermedierea forței de muncă.

¹ Pentru o analiză mai detaliată, vezi *Mariea Ionescu și Sorin Cace, Practici pozitive în comunitățile de romi, București, 2000.*

Categoriile menționate nu sunt unele exclusive, fiind multe proiecte care reprezintă o combinație între două, trei sau chiar toate acestea. Ca exemplu de bună practică pentru crearea de locuri de muncă prin inițierea unei afaceri, am putea menționa proiectul "Construcția unei fabrici de pâine", realizat de către Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună", în parteneriat cu o societate comercială privată, în folosul comunității de romi din Traianu. Unul dintre rezultatele imediate ale proiectului a fost angajarea unui număr de 6 etnici romi în noua fabrică de pâine. Proiecte similare au fost realizate și de către alte ONG-uri roma, prin deschiderea unor ateliere de cărămidărie, prelucrare a lemnului, confecții, producerea obiectelor de uz casnic, artizanat ș.a.

Un exemplu de proiect ale cărui obiective combină formarea profesională cu intermedierea forței de muncă și sprijinirea romilor în inițierea unei afaceri este proiectul: "Noi calificări pentru tineri romi", derulat de Asociația "Amare Phrala - Frații noștri", Cluj Napoca. Beneficiarii proiectului, 20 de tineri romi fără calificare, au urmat cursuri de reparații încălțăminte, unii dintre ei fiind ajutați să se angajeze la unități de profil, iar ceilalți să obțină autorizațiile necesare deschiderii unui atelier de reparații încălțăminte.

Un proiect de succes este "Calificarea romilor în meseriile cerute pe piață de către agenții economici", realizat de Uniunea Generală a Romilor - Deva. Proiectul s-a desfășurat în localitățile Petroșani, Hunedoara, Brad și Călan, cu scopul de a veni în sprijinul tinerilor șomeri în căutare de lucru, aflați în evidențele Oficiilor Forțelor de Muncă și Șomaj. De-a lungul a trei ani, 120 de persoane au încheiat precontracte de muncă la începutul proiectului, urmate de angajarea acestora, la sfârșitul cursurilor, pe locurile de muncă vacante, sau și-au manifestat dorința de a iniția afaceri pe cont propriu. Cursurile de calificare s-au desfășurat cu avizul și colaborarea Oficiului Forțelor de Muncă și Șomaj Hunedoara și a Direcției Generale de Muncă și Protecție Socială.

Dincolo de proiectele punctuale, meritul ONG-urilor roma este de a fi colaborat cu Guvernul în elaborarea unei strategii pentru îmbunătățirea situației romilor. Această strategie conține și o componentă economică și, în pofida faptului că nu stabilește costuri și responsabilități precise, stipulează pentru prima dată, în mod oficial, măsuri majore care ar putea îmbunătăți situația romilor, precum introducerea discriminării pozitive pe piața muncii sau împrăștierea romilor din mediul rural.

CAPITOLUL 4. POLITICI DE OCUPARE DIN PERSPECTIVA INTEGRĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Romii, în Europa, conform unui studiu finanțat de Comisia Europeană în 2004¹, constituie grupul cel mai exclus de pe piața muncii, la nivelul întregii Europe lărgite (cele 25 de state membre plus România și Bulgaria). România, statul european cu numărul cel mai mare de romi, a adoptat o serie de politici de ocupare care vizează îmbunătățirea accesului romilor pe piața muncii, combaterea tuturor formelor de discriminare, măsuri afirmative etc. Însă politicile de ocupare ale României nu pot fi gândite separat de cele dezvoltate la nivelul Uniunii Europene.

La nivelul Uniunii Europene, există un cadru comunitar de acțiune în domeniul ocupării, iar instrumentele financiare adoptate (în special Fondul Social European) facilitează realizarea obiectivelor acestor politici generale europene de ocupare. Astfel, e nevoie de o prezentare generală a principalelor politici europene de ocupare și a principalelor instrumente de finanțare.

În prima parte a acestui capitol ne vom concentra atenția asupra politicilor europene de ocupare, explicând contextul de dezvoltare a acestor politici și noul cadru comunitar adoptat de liderii Uniunii, în iulie 2005. În cea de-a doua parte a capitolului sunt prezentate sumar principalele instrumente financiare europene pentru implementarea obiectivelor politicii de ocupare, punându-se un accent mai mare pe Fondul Social European. În cea de-a treia parte este prezentată legătura dintre aceste politici și instrumente europene și problemele romilor.

¹ *European Commission, DG Employment & Social Affairs - The Situation of Roma in an Enlarged European Union, Brussels, November 2004, http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf*

4.1. Politici europene pentru ocuparea forței de muncă

Pentru România, stat care dorește să devină membru al Uniunii Europene în 2007, acceptarea politicilor europene de ocupare face parte din acquis-ul comunitar. Dar care este acest cadru comunitar la care România trebuie să-și adapteze politicile? O analiză a principalelor prevederi europene în domeniul ocupării este necesară.

4.1.1. Tratatul de la Amsterdam - baza legală a Strategiei europene de ocupare

Prin Tratatul de la Amsterdam, se acordă instituțiilor europene mai multe puteri în acest domeniu. În domeniul ocupării, la nivel european, principalele contribuții ale Tratatului de la Amsterdam sunt:

- obligă statele membre să dezvolte o Strategie comună de ocupare a forței de muncă (European Employment Strategy);
- articolul 127 introduce conceptul de „mainstreaming” al politicilor de ocupare, adică toate politicile de ocupare a forței de muncă trebuie să aibă un impact asupra tuturor politicilor europene;
- se introduce un nou cadru de supraveghere a statelor membre, prin articolul 128. Politicile de ocupare a forței de muncă ale fiecărui stat membru sunt examinate de Comisie și Consiliu, prin intermediul unor rapoarte comune asupra ocupării (Joint Employment Report). În plus, la propunerea Comisiei, Consiliul adoptă în fiecare an anumite linii directoare în domeniul ocupării (Employment Guidelines), pe baza cărora statele membre dezvoltă un Plan național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă (National Action Plan on Employment). De asemenea, la propunerea Comisiei, Consiliul adoptă o serie de recomandări pentru fiecare stat membru în parte;
- stabilește un mecanism legal, permanent: Comitetul pentru Ocupare (Employment Committee);
- creează bazele legale pentru inițierea unor măsuri inovatoare în domeniul ocupării din partea Comisiei și Consiliului (art. 129);

- deciziile în domeniul ocupării sunt luate cu majoritate calificată, în cadrul Consiliului.

Pe baza noilor prevederi, **Consiliul European de la Luxemburg**, din noiembrie 1997¹, adoptă *Strategia europeană de ocupare (European Employment Strategy)*, având ambiția de a produce modificări substanțiale în domeniul ocupării, pe o perioadă de cinci ani. S-a convenit să se lucreze pe priorități tematice, grupate în patru mari categorii, care sunt descrise pe larg în principalele linii directoare ale Strategiei. În fiecare an, fiecare stat membru trebuie să elaboreze *planuri naționale de acțiune pentru ocupare*, pe baza liniilor directoare elaborate de Strategie. Planurile naționale sunt analizate de Comisie și Consiliu, care elaborează un *raport comun asupra ocupării*. Raportul constă într-o analiză detaliată a politicilor de ocupare ale fiecărui stat membru și elaborarea de recomandări pentru fiecare stat în parte, pe baza liniilor directoare.

a. Modificări ulterioare ale Strategiei europene de ocupare

Scopul principal al Strategiei era să reducă rata șomajului în statele Uniunii Europene, în următorii cinci ani. O evaluare, la mijlocul termenului stabilit (mid-term review), a *Strategiei europene de ocupare* a avut loc în anul 2000², privind eficacitatea și operaționalizarea noului mod de lucru inițiat la Luxemburg. Evaluarea s-a axat pe trei mari direcții:

- examinarea relevanței procesului inițiat la Luxembourg, la nivel european și la nivelul fiecărui stat membru;
- examinarea *Strategiei europene de ocupare*, care să fie în concordanță cu noul mesaj transmis la Consiliul European de la Lisabona, punându-se bazele Strategiei de la Lisabona;
- implementarea unui nou proces, mai simplu și efectiv, care să ducă la îndeplinirea unuia dintre obiectivele majore ale Strategiei de la Lisabona: „locuri de muncă mai multe și mai bune”.

¹ Luxembourg, Extraordinary European Council on Employment, 20-21 November 1997, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00300.htm

² http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm#4

S-au identificat atât puncte pozitive, cât și negative ale Strategiei europene:

- **puncte forte:**

- procesul inițiat la Luxemburg a dus la crearea unui cadru comun de acțiune pentru realizarea reformelor structurale. Statele membre și-au unit forțele pentru realizarea unor obiective comune;
- implicarea, în elaborarea, implementarea și evaluarea *Strategiei europene de ocupare*, a unui număr crescut de actori, la toate nivelurile de decizie (european și național);
- transparența procesului de elaborare și implementare a politicilor europene de ocupare s-a îmbunătățit;
- voința politică a statelor membre pentru politica de ocupare a crescut foarte mult.

- **puncte slabe:**

- piața muncii din statele membre încă este afectată de disparități regionale, ce afectează întreg procesul de coeziune socio-economică a Uniunii;
- implementarea celor patru piloni ai Strategiei s-a făcut într-un mod dispartat, neexistând o coordonare eficientă a tuturor liniilor directe. S-au evidențiat succese doar în pilonul „ocupare”, pilonul „adaptarea pieței muncii” fiind mult în urmă, spre exemplu;
- implicarea actorilor regionali și locali în formularea și implementarea politicilor de ocupare este destul de scăzută.

În 2002, Comisia Europeană elaborează un document de evaluare a primilor cinci ani de la implementarea *Strategiei europene de ocupare*, bazându-se pe studiile de impact din fiecare stat membru¹. La evaluarea Strategiei s-au adăugat și analizele macroeconomice ale Comisiei, care a

¹ *European Commission, DG Employment & Social Affairs - Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Taking stock of five years of the European Employment Strategy, COM (2002) 416 final, Brussels, February 2002, http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0416en01.pdf*

sumarizat totul într-un *raport de sinteză* despre situația actuală și posibile tendințe pe piața muncii la nivel european¹.

Principalele avantaje ale Strategiei europene de ocupare:

- îmbunătățirea pieței muncii la nivel european, prin crearea a 10 milioane de noi locuri de muncă (din 1997) și reducerea cu 4 milioane a numărului șomerilor;
- au avut loc schimbări importante în politicile naționale de ocupare, prin racordarea tuturor eforturilor fiecărui stat membru pentru îndeplinirea obiectivelor asumate de Strategie (spre exemplu: remodelarea politicilor implementate de serviciile publice de ocupare, punându-se accent mai mare pe prevenire; sistemele de taxare din mai multe state membre au fost readaptate, pentru a permite crearea unui mediu de afaceri prietenos; un rol mai mare s-a acordat și metodelor de învățare de-a lungul vieții etc.).

Punctele slabe ale Strategiei europene de ocupare:

- schimbări demografice care au afectat politicile de ocupare;
- lipsa forței de muncă calificată din domenii-cheie ale economiei bazate pe cunoaștere;
- procesul de lărgire spre estul Europei;
- procesul de globalizare;
- lipsa unei politici comune de imigrare.

Pe baza evaluării, Comisia propune schimbări legate de eficiență și procedură, pentru o mai bună corelare a politicilor de ocupare cu politicile macroeconomice. Propunerea Comisiei viza apropierea *Strategiei europene de ocupare* de obiectivele *Strategiei de la Lisabona*.

În plus, pe lângă simplificarea procedurilor și liniilor directe ale Strategiei, se propune și o componentă de stabilitate, prin elaborarea unor linii directe în domeniul ocupării, o dată la 3 ani. În septembrie 2002, Comisia adoptă un comunicat² cu privire la *Reorganizarea procesului de*

¹ Document care poate fi accesat la pagina web: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/technical_analysis_complete.pdf

² European Commission, DG Employment & Social Affairs - Impact evaluation of the European Employment Strategy. Technical analysis supporting, COM(2002) 416 final of 17.7.2002 ("Taking stock of five years of the EES"), <http://europa.eu>.

coordonare anual al politicilor economice și de ocupare (*Streamlining the Annual Economic and Employment Policy Co-ordination Cycles*). Prin acest comunicat, pachetul de implementare al politicilor economice și de ocupare (incluzând aici *Raportul comun de ocupare și Raportul de implementare a liniilor directoare generale de politică economică*) este pregătit din timp pentru Consiliul European de Primăvară¹. Imediat după Consiliul European de Primăvară, pachetul de măsuri pentru politicile economice și de ocupare este supus atenției Consiliului Economic și Financiar (ECOFIN) din cadrul Consiliului, pentru o adoptare a liniilor directoare, în luna iunie. Statele membre vor pregăti *planuri naționale de acțiune pentru ocupare* până în luna octombrie, Comisia urmând să evalueze implementarea planurilor naționale până în luna decembrie.

În urma evaluării din 2002 și a elaborării comunicatului Comisiei despre *Reorganizarea procesului de coordonare anual al politicilor economice și de ocupare*, Comisia adoptă un alt comunicat referitor la *viitorul Strategiei europene de ocupare*², în ianuarie 2003. În comunicat se prezintă o primă variantă a Strategiei europene de ocupare, cu obiective și ținte concrete. Principalele obiective asumate de comunicat sunt: ocupare deplină, calitate și productivitate la locurile de muncă, piața muncii inclusivă și coezivă. S-a insistat și pe punerea la punct a unui sistem de guvernare eficient. Pe baza noului comunicat, Comisia a adoptat, la 8 aprilie 2003, un nou set de linii directoare pentru politica de ocupare și o listă de recomandări pentru anul 2003³.

[int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/technical_analysis_complete.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/eval/papers/technical_analysis_complete.pdf)

¹ De regulă, șefii de stat și de guvern ai statelor membre UE se întâlnesc de patru ori pe an: la începutul și la sfârșitul mandatului fiecărui stat membru care deține președinția rotativă în acel moment. Consiliul European de Primăvară are loc în martie-aprilie, anual.

² European Commission, DG Employment & Social Affairs - Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: "The future of the European Employment Strategy (EES) - A strategy for full employment and better jobs for all", COM(2003) 6 final, Brussels, January 2003, http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2003/com2003_0006en01.pdf

³ Document ce poate fi accesat la pagina web: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2003/gl_en.pdf

În urma concluziilor Consiliului European de Primăvară din martie 2003, la punctul 44, Comisia Europeană a hotărât înființarea unui *Grup de lucru pentru politica de ocupare la nivel european (European Employment Task Force)*, condus de Wim Kok (fost prim-ministru al Olandei)¹. Grupul de lucru a avut ca sarcină identificarea principalelor provocări la adresa politicilor de ocupare în anii care vor veni. Grupul a identificat patru priorități de acțiune pentru statele membre:

- nevoia de creștere a adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor;
- nevoia de atragere a mai multor persoane pe piața muncii;
- nevoia de creștere a investițiilor în resurse umane;
- nevoia de implementare a politicilor de ocupare printr-un sistem eficient de guvernare.

Recomandările *Grupului de lucru* au stat la baza principalelor recomandări din *Raportul comun pentru ocupare 2004/2005*² și la baza noii configurații a *Strategiei europene de ocupare*, după 2005.

b. Procesul de lărgire și politica de ocupare

Încă de la începutul cooperării cu statele din estul Europei, Uniunea Europeană s-a asigurat că principalele direcții de dezvoltare economică și socială sunt în concordanță cu ale celorlalte state membre. Toate eforturile, financiare și de altă natură, au fost dirijate spre pregătirea statelor candidate să facă față cerințelor pieței unice europene. Au fost adoptate programe de preaderare, care să obișnuiască statele candidate cu regulile Uniunii.

În domeniul ocupării, în 1999, Comisia stabilește o serie de cooperări cu statele candidate. Ideea cooperării a fost strâns legată de nevoia de adaptare a programelor financiare de preaderare și a mecanismelor de implementare ale fondurilor structurale, care trebuiau să fie în concordanță cu prioritățile stabilite la nivel european în domeniul ocupării. Într-o primă fază, statele candidate au elaborat *documente comune de evaluare a politicilor de ocupare (Joint Assessment Papers)*, pe baza unor studii preliminare făcute de

¹ Grupul de lucru și-a început activitatea în luna aprilie 2003 și a prezentat principalele rezultate în noiembrie 2003. Comisia și Consiliul au integrat principalele recomandări ale Grupului de lucru în *Raportul comun de ocupare 2004/2005*. Raportul poate fi accesat la adresa web: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf

² Document ce poate fi accesat la adresa web: <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/05/st07/st07010.en05.pdf>

Comisie și Fundația Europeană pentru Instruire (*European Training Foundation*). *JAP-urile* au fost elaborate în urma unui lung proces de cooperare între instituțiile guvernamentale responsabile cu politica de ocupare și partenerii sociali. Primele *JAP-uri* au fost semnate la sfârșitul lui 2000 și începutul lui 2001, cu Republica Cehă, Polonia, Slovenia și Estonia. Au urmat, la sfârșitul lui 2001 și începutul lui 2002, Malta, Ungaria, Slovacia, Cipru și Lituania. România, Bulgaria și Letonia au semnat *JAP-urile* în toamna 2002¹. Comisia, imediat după semnarea *JAP-urilor*, a început un proces de monitorizare a politicilor asumate de fiecare stat semnatar. Primele evaluări elaborate de Comisie au avut loc în primăvara anului 2002. Au urmat o serie întregă de evaluări, prin intermediul unor seminarii tehnice, până în primăvara 2003.

Odată cu intrarea celor 10 noi state din estul Europei în Uniunea Europeană, s-au elaborat și primele *planuri naționale de acțiune pentru ocuparea forței de muncă*, pentru exercițiul anual 2004/2005².

4.1.2. Noua configurație a Strategiei europene de ocupare după 2005

La Lisabona, în martie 2000, liderii europeni au fixat ca obiectiv strategic pentru Uniune, în următoarea decadă, să devină „cea mai competitivă și cea mai dinamică economie de cunoaștere din lume, bazată pe dezvoltare economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o mai mare coeziune socială”³. Unul dintre obiectivele fixate a fost ca, până în 2010, rata de ocupare să depășească 70%, iar rata de ocupare a femeilor să depășească 60% din forța de muncă. La Stockholm (martie 2001), liderii europeni au decis ca, până în 2005, rata de ocupare să depășească

¹ Toate documentele pot fi descărcate de pe pagina web a DG Muncă și Afaceri Sociale a Comisiei Europene: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/japs_en.htm

² Planuri ce pot fi găsite la pagina web a DG Muncă și Afaceri Sociale a Comisiei Europene: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/04_national_en.htm

³ European Council - Lisbon European Council, 23-24th March 2000, Presidency Conclusions, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm

67% la nivel general, iar pentru femei 57% și pentru persoanele vârstnice 50% până în 2010¹.

În 2005, un *Grup de lucru*, condus de Wim Kok, a realizat un document de evaluare a Strategiei de la Lisabona la jumătatea termenului (mid-term review). Documentul Grupului de lucru, *Făcând față provocărilor* (*Facing the challenge*)², a fost dat publicității în noiembrie 2004, propunând o nouă relansare a Strategiei, cu o focalizare pe două direcții: oferirea unui cadru stabil și durabil de creștere economică și locuri de muncă mai multe și mai bune.

Pe baza concluziilor Grupului de lucru, Consiliul European de Primăvară din martie 2005³ a decis relansarea Strategiei de la Lisabona, printr-o focalizare pe politicile de creștere economică și ocupare. S-a decis lansarea unui nou ciclu de guvernare, care să producă un efect de complementaritate între instrumentele europene existente. Astfel, prioritățile economice generale ale Uniunii au fost cuplate cu cele de ocupare. În aprilie 2005, Comisia a prezentat *liniile directoare integrate de creștere economică și ocupare* pentru perioada 2005-2008⁴, adoptate de Consiliu în iulie 2005⁵. Pentru prima oară, politicile macro și microeconomice europene sunt cuplate cu politicile de ocupare într-un singur document, care formează baza noii Strategii de la Lisabona.

Noul mecanism de guvernare prevede:

¹ European Council - Stockholm European Council, 23-24th March 2001, Presidency Conclusions, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-1.%20ann-r1.en1.html

² Report of the High Level Group Chaired by Wim Kok - Facing the Challenge: The Lisbon Strategy for Growth and Employment, Brussels, November 2004, <http://www.eu.int/growthandjobs/pdf/2004-1866-EN-complet.pdf>

³ European Council - Brussels European Council, 22nd-23rd March 2005, Presidency Conclusions, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf

⁴ European Commission, DG Employment & Social Affairs - Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008), COM (2005) 141 final, Brussels, April 2005. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2005/prop_2005_en.pdf

⁵ European Union Council - Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States, 12 July 2005, 2005/600/EC, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/oj/2005/l_205/l_20520050806en00210027.pdf

- pe baza celor 24 de linii directoare stabilite (6 pentru politicile macroeconomice, 10 pentru politicile microeconomice și 8 pentru politicile de ocupare), statele membre vor elabora *programe de reformă națională*, care sunt valabile pe perioada 2005-2008;
- în fiecare toamnă (2006, 2007, 2008), statele membre vor raporta asupra progreselor realizate în implementarea *programelor de reformă naționale*;
- Comisia va analiza progresele făcute de fiecare stat membru și va analiza tendințele generale la nivelul Uniunii, la începutul fiecărui an.

Privită separat, Strategia europeană de ocupare are următoarea structură:

- *Linii directoare integrate de ocupare (Integrated Employment Guidelines)*: pe baza propunerilor Comisiei, Consiliul adoptă, în fiecare an, o serie de linii directoare care să fie adoptate de fiecare stat membru.
- *Programe naționale de reformă (National Reform Programs)*: fiecare stat membru descrie modul în care liniile directoare vor fi implementate la nivel național.
- *Raport comun de ocupare (Joint Employment Report)*: Comisia elaborează un document despre modul în care politica de ocupare este implementată la nivelul fiecărui stat membru. Raportul este parte componentă a noii Strategii de la Lisabona.
- *Recomandări*: Consiliul, la propunerea Comisiei, pe baza votului cu majoritate calificată, decide dacă este nevoie de impunerea unor recomandări specifice pentru fiecare stat membru în parte.
- *Raportul anual de progres al UE (EU Annual Progress Report)*: Comisia evaluează progresul realizat la nivel național și comunitar pentru îndeplinirea obiectivelor politicii de ocupare.

Strategia europeană de ocupare mai presupune și implementarea unei noi metode de lucru, *metoda deschisă de coordonare (open method of coordination)*, bazată pe următoarele principii: subsidiaritate, convergență, proces de învățare comună (*mutual learning*), abordare integrată, administrare eficientă prin intermediul obiectivelor.

Noile linii directoare ale politicii de ocupare sunt axate în jurul a trei priorități: atragerea și menținerea pe piața muncii a cât mai multor

persoane, creșterea cererii de pe piața muncii și modernizarea sistemelor de protecție socială; creșterea adaptabilității muncitorilor și întreprinderilor; creșterea investițiilor în resurse umane prin noi forme de educație. Noua Strategie europeană de ocupare abia a fost lansată și încă nu putem face o analiză a efectelor principalelor dispoziții până anul viitor. Deocamdată s-au lansat *Programele de reformă națională*, Comisia urmând să elaboreze un *Raport comun de ocupare* la începutul anului 2006.

4.2. Instrumente financiare pentru politicile europene de ocupare

Pentru realizarea obiectivelor asumate prin *Strategia europeană de ocupare*, există o serie de instrumente financiare la nivel european și la nivelul fiecărui stat membru în parte. Fiecare stat membru are propria sa „tradiție” în promovarea politicilor de ocupare și își alocă resursele financiare în funcție de posibilități și voință politică. Nu vom intra în detaliu asupra acestor instrumente financiare la nivelul fiecărui stat membru, concentrându-ne atenția doar asupra instrumentelor dezvoltate la nivel european.

Principalele instrumente europene pentru îndeplinirea obiectivelor *Strategiei europene de ocupare* sunt fondurile structurale, în special Fondul Social European.

4.2.1. Fondurile structurale - prezentare generală

Fondurile structurale sunt instrumente financiare prin care Uniunea Europeană acționează pentru eliminarea disparităților economice și sociale între regiuni, în scopul realizării coeziunii economice și sociale¹. Principalele instrumente financiare sunt:

- *Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR)* - este fondul care sprijină regiunile mai puțin dezvoltate, prin finanțarea de investiții în sectorul productiv, infrastructură, educație, sănătate, dezvoltare locală și întreprinderi mici și mijlocii, precum și conversia economică și socială a zonelor care se confruntă cu dificultăți structurale;

¹ *Consiliul Uniunii Europene - Regulamentul Consiliului 1260/1999 din 21 iulie 1999 privind prevederile generale ale Fondurilor Structurale, 1999/1260/EC, <http://www.mmssf.ro/prezentari/Regulament1260.pdf>*

- *Fondul Social European (FSE)* - este fondul destinat politicii sociale a Uniunii Europene, care sprijină măsuri de ocupare a forței de muncă și dezvoltare a resurselor umane. Contribuie la promovarea oportunităților pentru angajarea forței de muncă (șomeri și grupuri dezavantajate, prin creșterea mobilității lor și facilitarea adaptării lor la schimbările industriale) și la implementarea *Strategiei europene de ocupare*;
- *Fondul European pentru Orientare și Garantare în Agricultură (FEOGA)* - secțiunea „Orientare” - este fondul destinat politicii agricole comune a Uniunii Europene, care sprijină măsuri pentru modernizarea agriculturii și dezvoltare rurală. Secțiunea „Garanții” a acestui fond, care nu este de tip structural, contribuie la dezvoltarea rurală în cadrul politicii agricole comune, în zonele cu dificultăți structurale;
- *Instrumentul Financiar pentru Orientare Piscicolă (IFOP)* - este fondul destinat politicii comunitare din domeniul pescuitului, care sprijină măsuri pentru creșterea competitivității sectorului piscicol, în condițiile asigurării unui echilibru durabil între resurse și capacitatea de exploatare.

Tipurile de intervenție a fondurilor structurale, în perioada 2000-2006, pot fi grupate astfel:

a. Stabilirea unor obiective prioritare (reglementate prin Regulamentul Consiliului (EC nr. 1260/1999 din 21 iunie 1999):

- *Obiectivul 1 (teritorial)*: promovează dezvoltarea și ajustările structurale ale regiunilor care înregistrează întârzieri în dezvoltare, prin furnizarea de infrastructură de bază și încurajarea investițiilor în activități economice. Este finanțat prin FEDR, FSE, IFOP și FEOGA Orientare. Acoperă regiuni al căror PIB pe locuitor este sub 75% din media Uniunii Europene.
- *Obiectivul 2 (teritorial)*: sprijină conversia economică și socială a zonelor care se confruntă cu dificultăți de natură structurală. Este finanțat de FEDR și FSE. Acoperă zone județene sau mai mici, inclusiv zone cu schimbări socio-economice în sectoarele industrial și de servicii, zone rurale în declin, zone urbane în dificultate și zone dependente de pescuit.

-
- *Obiectivul 3 (tematic):* sprijină adaptarea și modernizarea politicilor și sistemelor de educație, instruire și angajare a forței de muncă. Este finanțat de FSE. Acoperă întregul teritoriu al Uniunii Europene, cu excepția regiunilor vizate de Obiectivul 1.

b. Inițiative comunitare:

- INTERREG III: promovează cooperarea transfrontalieră (măsura A) și transnațională (măsura B) pentru stimularea dezvoltării economice regionale și încurajarea planificării regionale echilibrate. De asemenea, cofinanțează cooperarea interregională (măsura C) între parteneri regionali care nu împart o graniță comună, dar au caracteristici similare socio-economice și sunt interesați să aibă un schimb de experiență (finanțat de FEDR).
- URBAN II: se concentrează pe sprijinirea strategiilor inovatoare pentru regenerarea orașelor și zonelor urbane în declin (finanțat de FEDR).
- LEADER+: sprijină capacitățile entităților locale în zonele rurale și încurajează introducerea de strategii integrate pentru dezvoltare rurală durabilă (finanțat de FEOGA Orientare).
- EQUAL: sprijină dezvoltarea resurselor umane într-un context de oportunități egale, prin eliminarea factorilor care duc la inegalități și discriminări în piața muncii (finanțat de FSE).

c. Acțiuni inovatoare care stimulează administrațiile regionale să experimenteze noi idei și abordări pentru provocările societății informaționale, în scopul transformării economiilor lor în economii competitive. În perioada 2000-2006, prin FEDR sunt finanțate trei teme strategice:

- economii regionale bazate pe cunoaștere și inovare tehnologică;
- eEuropeRegio: societatea informațională în serviciul dezvoltării regionale;
- identitate regională și dezvoltare durabilă.

d. Asistența tehnică pentru realizarea acelor măsuri dedicate pregătirii, monitorizării și evaluării implementării instrumentelor structurale, prin:

- studii;
- schimburi de experiență și informații între beneficiarii finali și publicul larg;

- operaționalizarea prin sisteme computerizate a managementului, monitorizării și evaluării;
- îmbunătățirea metodelor de evaluare și a schimbului de informații.

Pentru perioada 2007-2013, un nou cadru de finanțare a fost propus de Comisia Europeană¹. Reformarea structurii fondurilor structurale are în vedere oferirea unui răspuns la trei mari provocări: un nou cadru european de solidaritate într-o Europă lărgită, procesul de globalizare și dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere. Noile fonduri structurale vor avea la bază trei noi obiective:

- **Convergență** (finanțat prin FEDR, FSE și Fondul de Coeziune): se apropie de fostul Obiectiv 1 din perioada 2000-2006. Scopul acestui nou obiectiv este să accelereze *convergența* economică a regiunilor care sunt slab dezvoltate (acoperă regiuni al căror PIB pe locuitor este sub 75% din media Uniunii Europene lărgite), prin: îmbunătățirea condițiilor de creștere economică și ocupare, investiții în resurse umane și capital fizic, susținerea proiectelor de inovare pe baza economiei de cunoaștere, încurajarea procesului de adaptare la schimbările economice și sociale, protejarea mediului înconjurător, îmbunătățirea sistemului de guvernare etc. Acest nou obiectiv va avea un impact major în noile state membre, care sunt cu mult în urma statelor membre din vest.
- **Competitivitate regională și ocupare** (finanțat prin FEDR și FSE): Acest nou obiectiv se adresează acelor regiuni care nu sunt incluse în obiectivul *Convergență*. Pentru aceste regiuni din Europa, este propusă o nouă metodă. În primul rând, este vorba de programul de dezvoltare regională (FEDR), care va întări competitivitatea regională și atracția regiunilor, prin anticiparea schimbărilor economice și sociale și susținerea programelor de inovare, a promovării antreprenoriatului, a protecției mediului etc. Pe de altă parte, programele naționale sau regionale finanțate prin FSE vor

¹ *European Commission, DG Regional Policy - Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: "Financial Perspectives 2007-2013"*, COM (2004) 487 final, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0487en01.pdf

ajuta pe lucrători și întreprinderi, pe baza *Strategiei europene de ocupare*, să se adapteze schimbărilor socio-economice, va promova dezvoltarea pieței muncii, punându-se un accent mai mare pe programe de incluziune socială.

- *Cooperare teritorială*: scopul principal al acestui obiectiv este să promoveze cooperarea la trei niveluri: programe transfrontaliere prin programe comune de cooperare, cooperarea dintre zone transnaționale și rețele de cooperare și schimburi de experiență în întreaga Uniune. Cooperarea transfrontalieră va acoperi acele regiuni care sunt în interiorul granițelor Uniunii și câteva regiuni la granița exterioară a Uniunii.

4.2.2. *Fondul Social European - instrument financiar pentru implementarea Strategiei europene de ocupare*

Creat în 1957, FSE este principalul instrument financiar al Uniunii pentru sprijinirea eforturilor de îmbunătățire a ratei de ocupare a forței de muncă și investiții în dezvoltarea resurselor umane. Fondul ajută statele membre să combată șomajul, să prevină fenomenul de excluziune socială datorat inflexibilităților de pe piața muncii, furnizează investiții în resurse umane pentru a face față noilor provocări globale. Fondul alocă resurse pentru atingerea obiectivelor stabilite în *Strategia europeană de ocupare*.

Un program multianual (de 7 ani) este pregătit de statele membre împreună cu Comisia Europeană. Imediat ce cadrul general este aprobat, programul începe să fie implementat la nivelul fiecărui stat membru, prin intermediul unor organisme (publice sau private). Începând cu 1 ianuarie 2007, va începe¹ un nou cadru general de acțiune pentru FSE. Prin intermediul obiectivelor *Convergență și Competitivitate regională și ocupare*, FSE va oferi sprijin financiar pentru anticiparea și administrarea schimbărilor socio-economice din societatea europeană. În plus, FSE va avea un impact major și în îndeplinirea obiectivelor stabilite de *Strategia*

¹ *European Commission, DG Regional Policy - Proposal for a Council Regulation Laying down General Provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund and the Cohesion Fund, COM(2004)492 final, Brussels, July 2004, [http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/general/com\(2004\)492final_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/general/com(2004)492final_en.pdf)*

europă de ocupare, parte componentă a noii Strategii de la Lisabona. Principalele direcții de intervenție vor fi:

- creșterea gradului de adaptabilitate a muncitorilor și întreprinderilor;
- promovarea accesului și a participării active pe piața muncii;
- întărirea incluziunii sociale prin programe de combatere a discriminării și facilitare a accesului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile;
- promovarea parteneriatului pentru reformarea politicilor de ocupare și incluziune socială.

În cadrul fiecărui program operațional de dezvoltare a resurselor umane¹, al fiecărui stat membru în parte, un rol deosebit se va acorda promovării și extinderii activităților cu caracter inovator. În ambele obiective, *Convergență* și *Competitivitate regională și ocupare*, se vor finanța programe de cooperare transnațională (în special acțiuni comune și schimbul de cunoștințe, în întreg spațiul european).

FSE nu are ca grup țintă un grup defavorizat sau altul, fiecare stat membru stabilindu-și propriile obiective de intervenție și grupurile sociale vulnerabile care vor fi sprijinite. Pentru România, principalele grupuri vulnerabile au fost identificate ca fiind: populația de etnie roma, tinerii peste 18 ani care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului, persoanele cu dizabilități². Deci toate măsurile de sprijin oferite de FSE vor fi dirijate în special pentru aceste grupuri vulnerabile.

¹ Fiecare stat membru își dezvoltă un plan național de dezvoltare, unde sunt identificate principalele priorități de acțiune în sectoare-cheie ale societății. Pentru fiecare prioritate este elaborat un program operațional, document de căpătâi pentru finanțarea și implementarea măsurilor din fiecare prioritate.

² Pe baza priorității IV (dezvoltarea resurselor umane) din cadrul Planului național de dezvoltare adoptat de România în decembrie 2005. Documentul poate fi accesat la pagina web a Ministerului de Finanțe: <http://fonduriue.mfinante.ro/pnd/documente/pnd/pnd2007final.htm>

4.3. Romii - un grup țintă al politicilor europene de ocupare?

După prezentarea principalelor instrumente europene pentru ocuparea forței de muncă, ne punem întrebarea firească: care este legătura dintre aceste instrumente și problemele romilor? Se știe deja că, la nivel european, populația de etnie roma constituie grupul cel mai expus riscurilor, mai ales când avem în vedere piața muncii. La nivelul statelor membre, există o serie de probleme structurale care împiedică accesul și menținerea romilor pe piața muncii. Așa cum s-a spus, romii nu trebuie tratați doar din perspectiva lipsei locurilor de muncă, ci trebuie gândite soluții integrate, care să dea posibilitatea unui proces sustenabil de incluziune în societatea europeană contemporană.

Politicile europene pentru ocuparea forței de muncă nu sunt doar niște direcții de acțiune, fiecare stat membru urmând a propune acțiuni concrete pentru fiecare direcție în parte. Politica de ocupare este strâns legată de *Strategia de la Lisabona*, de crearea unei Europe competitive și inclusive; fiecare stat membru trebuie să ajungă la rezultate palpabile în domeniile economic și ocupare. Instrumentele financiare europene și naționale sunt menite să permită statelor membre să implementeze direcțiile stabilite prin documente la nivel național.

Conform *noii Strategii de la Lisabona*, *Strategia europeană de ocupare* este parte integrantă a procesului de reformă, necesitând un efort comun din partea statelor membre de adoptare a unor soluții viabile care să transforme Europa în cea „mai competitivă economie de cunoaștere” și capabilă să genereze „locuri de muncă mai bune și mai multe”. În 12 iulie 2005, Consiliul a adoptat liniile directoare integrate în domeniul ocupării¹, pe baza cărora statele membre au elaborat planuri naționale de reformă, în octombrie 2005². Programele de reformă vor putea fi analizate abia în 2006, când Comisia va elabora un *Raport comun de ocupare* care să analizeze modul de implementare a liniilor directoare stabilite în 2005.

¹ Liniile directoare adoptate pot fi consultate pe pagina web a DG Muncă și Afaceri Sociale a Comisiei Europene: http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/oj/2005/l_205/l_20520050806en00210027.pdf

² Un link cu toate programele de reformă poate fi consultat la adresa: http://europa.eu.int/growthandjobs/pdf/nrp_2005_en.pdf

Se pot observa direcțiile de acțiune stabilite de statele membre și felul în care au integrat nevoile romilor în aceste linii de acțiune. O analiză mai detaliată a liniilor directe de ocupare și a modului în care au fost implementate de statele membre se poate face pe baza *Planurilor naționale de acțiune pentru ocuparea forței de muncă 2004/2005*¹ și pe baza *Raportului comun de ocupare 2005*² elaborat de Comisia Europeană și adoptat de Consiliu.

În cazul României, principalele documente în domeniu sunt: *Planul național de dezvoltare 2007-2013* (care este elaborat ținând cont de ultimele modificări ale *Strategiei de la Lisabona* și ale *Strategiei europene de ocupare*) și *Planul național de ocupare a forței de muncă 2004/2005* (elaborat pe baza liniilor directe stabilite de Comisie la începutul lui 2004).

România a semnat în octombrie 2002³ *Documentul comun de evaluare a politicii de ocupare a forței de muncă* (JAP). Rolul documentului era să determine România să elaboreze o politică de ocupare care să facă trecerea de la statutul de candidat la cel de membru deplin al Uniunii, prin adaptarea progresivă a instituțiilor și politicilor care ar permite țării noastre să participe în programul comunitar de ocupare a forței de muncă. Cooperarea a avut, de asemenea, ca obiectiv asigurarea finanțării priorităților stabilite în JAP, prin intermediul programelor de ajutor financiar existente și al celor care vor veni, în special Fondul Social European. Printre obiectivele asumate de România, se numără și implementarea unor strategii durabile de ocupare pentru minoritățile etnice, cu focalizare pe etnia roma. În raportul de evaluare a *documentelor de evaluare a politicilor de ocupare* din statele candidate, Comisia Europeană, deși recunoaște meritele României în adoptarea diverselor mecanisme de integrare a romilor pe piața muncii, în special programele educaționale focalizate pe romi și adoptarea *Strategiei de îmbunătățire a situației romilor în*

¹ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/04_national_en.htm

² <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/05/st07/st07010.en05.pdf>

³ *Guvernul României, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei - Evaluarea comună a priorităților de ocupare a forței de muncă în România, București, 28 octombrie 2002, http://www.mmssf.ro/prezentari/evaluare.pdf*

2001¹, gradul de implementare a responsabilităților asumate este încă scăzut².

Primul *Plan național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă* a fost elaborat în 2002³, pe baza liniilor directoare de ocupare stabilite în 2001⁴. Cel de-al doilea document PNAO a fost elaborat, pe baza schimbărilor Strategiei europene de ocupare decise în 2003 și a liniilor directoare stabilite de Comisia Europeană, în 2004⁵. Principalele măsuri asumate de Guvern sunt legate de obiectivele orizontale ale *Strategiei europene de ocupare în 2003: ocupare deplină, creșterea calității și productivității muncii și întărirea coeziunii și incluziunii sociale*.

Principalele măsuri publice asumate de guvern prin PNAO 2004/2005, care au un impact direct asupra romilor, sunt:

- linia directoare 4 (promovarea dezvoltării capitalului uman și a învățării pe tot parcursul vieții);
- linia directoare 7 (promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate pe piața muncii);
- linia directoare 9 (transformarea muncii nedeclarate în ocupare corespunzătoare).

Pentru fiecare linie directoare s-au imaginat și posibile soluții. Astfel, printre direcțiile de acțiune asumate, care au un impact asupra romilor, amintim:

- Linia directoare 4:
 - creșterea numărului de persoane în căutarea unui loc de muncă, prin înscrierea la cursuri de formare profesională, prin intermediul

¹ *Guvernul României - Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor*, HG nr. 430/25 aprilie 2001, publicat în *Monitorul oficial nr. 252 din 16 mai 2001*, <http://www.romacenter.ro/informatiutile/strategia.doc>

² *European Commission, DG Employment & Social Affairs - Commission Staff Working Paper: Progress in the Implementation of the Joint Assessment Papers on Employment Policies in Candidate Countries, SEC 2003(200), February 2003, pp. 30-33*, http://www.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/communication/Supporting_doc_en.pdf

³ *Aprobat de Guvernul României, prin HG nr. 759/2002, pe 18 iulie 2002. Planul poate fi găsit în Monitorul oficial nr. 637/29 august 2002.*

⁴ *Council of Ministers of the European Union - Council Decision of 19 January 2001 on Guidelines for Member States' Employment Policies for the Year 2001, 2001/63/EC, Official Journal L 022 , 24/01/2001, pp. 0018-0026, Brussels, January 2001*, <http://europa.eu.int/eurlex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001D0063:EN:HTML>

⁵ <http://www.mmssf.ro/PDF/NAPE.pdf>

agențiilor pentru ocuparea forței de muncă și al centrelor regionale de formare profesională a adulților din rețeaua Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;

- stabilirea unei politici naționale pentru formarea profesională continuă;
 - creșterea flexibilității și adaptabilității ofertei școlilor tehnice și vocaționale în raport cu solicitările mediului economic și cu evoluțiile pieței muncii și creșterea numărului absolvenților de învățământ tehnic și vocațional;
 - elaborarea unei proceduri pentru recunoașterea și certificarea competențelor dobândite în sistem nonformal și informal.
- Linia directoare 7:
 - promovarea integrării persoanelor cu dificultăți de acces pe piața muncii și creșterea șanselor de găsire a unui loc de muncă, prin prevenirea tuturor formelor de discriminare;
 - asigurarea accesului la educație pentru grupuri dezavantajate și scăderea cu 15% a ratei abandonului școlar în învățământul obligatoriu.
 - Linia directoare 9:
 - continuarea aplicării măsurilor de stimulare a ocupării forței de muncă promovate prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, prin acordarea de stimulente financiare/facilități fiscale pentru persoanele care se încadrează în muncă, respectiv pentru angajatorii care încadrează lucrători cu contract individual de muncă;
 - simplificarea procedurilor de autorizare administrativă pentru persoane fizice și asociații familiale, prin modificarea Legii nr. 507/2002 privind organizarea și desfășurarea unor activități economice de către persoane fizice.

Un alt document de referință pentru implementarea politicilor de ocupare este Planul național de dezvoltare 2007-2013. PND reprezintă documentul de planificare strategică și programare financiară multianuală, elaborat de autoritățile publice responsabile în parteneriat cu diverși actori sociali, care oferă principalele direcții de dezvoltare socio-economică a României, în conformitate cu politica de coeziune a Uniunii Europene. Prin PND sunt identificate sectoare-cheie ale societății românești și sunt prevăzute mecanismele de finanțare a acestor sectoare. În perioada 2007-

2013, prioritățile PND-ului vor fi cofinanțate, în proporție de 75%, din fondurile structurale europene.

PND 2007-2013 a identificat șase priorități naționale, dar cea ce ne interesează în acest context este doar prioritatea IV: „Dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și incluziunii sociale și întărirea capacității administrative”. În cadrul acestei priorități, romii constituie un grup țintă privilegiat, alături de tinerii peste 18 ani care părăsesc centrele de plasament și persoanele cu dizabilități.

Analiza situației romilor arată că aceștia se confruntă cu o serie de probleme, cum ar fi: „stoc educațional scăzut, lipsă de calificare și de experiență pe piața muncii, insuficienta participare la economia formală, număr mare de copii, lipsa locuinței sau condiții precare de locuit, lipsa actelor de identitate, stare de sănătate inferioară restului populației, lipsa proprietății asupra pământului pentru locuitorii de la țară. Populația roma este victima unui adevărat cerc vicios: marginalizarea produsă de deficitul multiplu de condiții susține prejudecăți și atitudini discriminatorii, care agravează excluziunea socială, afectează participarea la educație și reduce semnificativ șansele integrării pe piața muncii.”¹ Toate măsurile asumate de guvern sunt în concordanță cu noile linii directoare ale *Strategiei europene de ocupare* adoptate în iulie 2005 și cu direcțiile de acțiune ale noului cadru financiar al *Fondului Social European* (în special: promovarea accesului și a participării active pe piața muncii; întărirea incluziunii sociale prin programe de combatere a discriminării și de facilitare a accesului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile).

Obiectivul general al priorității IV îl constituie: „dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității acestuia pe piața muncii, prin asigurarea oportunităților egale de învățare pe tot parcursul vieții și dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive, care să conducă, până în 2015, la integrarea durabilă pe piața muncii a 900.000 de persoane”².

Subprioritățile asumate sunt:

- dezvoltarea capitalului uman;
- promovarea ocupării depline;

¹ Planul național de dezvoltare 2007-2013, p. 286, <http://fonduriue.mfinante.ro/pnd/documente/pnd/pnd2007final.htm>

² Planul național de dezvoltare 2007-2013, p. 288, <http://fonduriue.mfinante.ro/pnd/documente/pnd/pnd2007final.htm>

- promovarea incluziunii sociale;
- dezvoltarea capacității administrative și a bunei guvernări.

Trei subpriorități sunt esențiale pentru integrarea romilor pe piața muncii și combaterea oricăror forme de discriminare. Orice proiect care va dori să obțină finanțare din Fondul Social European va trebui să se înscrie într-unul din aceste trei subpriorități. Credem că vor fi esențiale proiectele care vor adresa următoarele probleme (luate separat sau împreună):

- investiții în dezvoltarea resurselor umane roma (în special formare profesională a adulților, cursuri de formare profesională continuă, cursuri de reinserție a tinerilor între 18 și 25 de ani în programe de tip „a doua șansă”, proiecte ce vizează accesul romilor la educație de calitate, la programe de educație inițială și continuă; proiecte care se adresează comunităților de romi din mediul rural etc.);
- promovarea ocupării depline (în special proiecte ce vizează îmbunătățirea tranziției de la școală la noul mediu de lucru; promovarea culturii antreprenoriale în rândul romilor; proiecte de integrare pe piața muncii a șomerilor de lungă durată, deschiderea unor centre de incluziune profesională pentru romi etc.);
- combaterea excluziunii sociale (în special proiecte de combatere a tuturor formelor de discriminare a romilor pe piața muncii; proiecte adresate femeilor roma cu un grad ridicat de excluziune socială; măsuri afirmative pentru angajarea persoanelor de etnie roma etc.).

Cadrul normativ de integrare a romilor pe piața muncii există (PNAO 2004/2005 și PND 2007-2013), însă toate măsurile asumate de Guvern trebuie și implementate. Mai multe rapoarte ale Comisiei Europene¹ au reiterat incapacitatea autorităților române de implementare a politicilor publice existente. Aceasta depinde de autoritățile publice și private, la toate nivelurile, de modul în care banii europeni vor fi cheltuiți.

¹ De văzut toate observațiile făcute de Comisia Europeană prin rapoartele anuale de monitorizare a progresului României pe calea aderării, http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/romania/key_documents.htm

CAPITOLUL 5. STUDII DE CAZ

5.1. Stimularea angajării de funcționari romi de către administrațiile locale și serviciile publice

1. *Descriere generală*

Alianța pentru Unitatea Romilor este o organizație apolitică ce reunește în rândurile sale cetățeni români (în principal etnici romi), organizații, asociații, uniuni, colectivități și comunități locale de romi, fără a exclude prezența în rândurile sale a persoanelor de altă etnie.

Printre obiectivele principale vizate de a AUR, putem enumera: constituirea unor grupuri de intelectuali din rândul romilor care să stabilească și să evidențieze prioritățile în promovarea socială și economică a romilor; emanciparea socio-profesională a romilor; afirmarea, păstrarea și îmbogățirea limbii romani prin activități culturale și artistice; îmbunătățirea participării școlare.

Realizările AUR au fost: participarea la construirea de case pentru romii din localitatea Mihail Kogălniceanu (județul Constanța), implementarea unui program de educație în grădinița Cerăt (județul Dolj) și acordarea de ajutoare materiale (haine și medicamente) în comunități locuite de romi.

Proiectul "Stimularea angajării de funcționari romi de către administrațiile locale și serviciile publice" s-a desfășurat de la 10.05.1999 până la 10.05.2000 în județele Ialomița, Buzău, Iași, Cluj, Timiș, Dolj și în municipiul București.

Proiectul și-a propus inițierea unor schimbări instituționale, bazându-se pe parteneriatul între autoritățile județene și locale, organizații neguvernamentale și comunitățile de romi. Pornind de la premisa că stimularea angajării de romi în administrațiile locale și serviciile publice ar contribui la creșterea încrederii în aceste instituții și ar duce la o rezolvare eficientă a problemelor specifice etniei, proiectul s-a dovedit a fi necesar și adaptat situației acestei minorități.

Obiectivele generale au fost: crearea de punți de comunicare și cooperare între instituțiile publice și comunitatea de romi; creșterea gradului de toleranță și încurajarea diversității culturale; schimbarea percepției și a mentalității autorităților locale și din serviciile publice în ceea ce privește populația de romi; reducerea neîncrederii și a ostilității, combaterea stereotipurilor și stimularea cooperării interetnice; stimularea angajării romilor în administrația locală și în serviciile publice, ca o parte importantă a soluționării problemelor de incluziune socială.

Obiectivele specifice vizate prin implementarea activităților planificate au fost: organizarea și dezvoltarea unei rețele de informare și pregătire a romilor, care să cuprindă șapte județe; crearea de competențe de a lucra în administrația locală și instituțiile publice, prin cursuri de instruire pentru postul de funcționari publici; asigurarea stagiului de practică în instituțiile de administrație publică; angajarea unui număr de cel puțin 50 de romi ca funcționari publici, prin concurs, în condițiile legii; monitorizarea activităților desfășurate și descoperirea strategiilor alternative de rezolvare a problemelor; evaluarea eficienței și eficacității programului și elaborarea unui raport care să descrie și să analizeze problemele întâmpinate; identificarea căilor pentru extinderea acestor activități în alte județe în care ponderea romilor în totalul populației este ridicată.

2. Context local/instituțional al dezvoltării proiectului

Slaba integrare socio-profesională cu care se confruntă în ultimii ani populația roma este legată de două probleme majore ale etniei romilor, respectiv nivelul de educație foarte scăzut (rata analfabetismului este de 44% la bărbați și 59% la femei) și accesul redus pe piața muncii.

Datorită veniturilor scăzute, lipsei ocupațiilor și nivelului scăzut de educație, interacțiunile etniei romilor cu sistemul de protecție socială sunt foarte frecvente. De aceea, romii sunt principalii beneficiari ai serviciilor și prestațiilor de protecție socială.

De asemenea, izolarea comunităților de romi s-a manifestat prin dificultățile crescânde pe care autoritățile locale și serviciile publice le au în a-și exercita funcțiile în aceste comunități, iar pe de altă parte, lipsa de comunicare a contribuit la degradarea relațiilor și structurilor comunitare. Astfel, s-a apreciat că „dacă pentru 1992 situația era îngrijorătoare, pentru 1999 ea a devenit alarmantă și necesită soluții concrete de rezolvare”.

3. Metodologia implementării proiectului

Proiectul a avut patru coordonatori în cele patru noduri de rețea: unul pentru județele Iași, Cluj, Dolj, Timiș și câte unul pentru județele Ialomița, Buzău și București. De asemenea, un consultant a supervizat derularea proiectului în toate cele șapte județe.

În cadrul primei etape de creare a grupului de suport și monitorizare, au fost formate grupurile din reprezentanți ai autorităților locale și ai serviciilor publice, precum și de reprezentanți ai comunităților de romi, fiind atrase în proiect persoanele-cheie din administrația locală și serviciile publice (primar, prefect, secretar, președintele Consiliului Județean și Local, director Direcția de Muncă).

Grupurile de suport și monitorizare au programat ședințe de lucru pentru asigurarea coerenței programului și atingerea obiectivelor propuse, frecvența ședințelor stabilindu-se în funcție de etapele specifice din program.

În etapa de recrutare și selecție a candidaților, cu ajutorul structurilor din teritoriu ale Alianței pentru Unitatea Romilor și cu sprijinul Catedrelor de asistență socială, s-au recrutat absolvenții romi care aveau cel puțin 12 clase.

Recrutarea candidaților eligibili pentru a urma cursurile derulate în cadrul proiectului s-a desfășurat prin intermediul anunțurilor în mass-media la nivel local și național, prin dezvoltarea relațiilor informale la nivelul autorităților locale și prin afișaje în locuri publice care prezintă interes din punct de vedere al proiectului (direcții de muncă, licee și școli profesionale, universități ș.a).

Interviul pentru selecția cursanților s-a centrat pe următoarele patru teme principale: motivația pentru curs; abilitățile pe care candidații le dețin și care-i recomandă pentru participarea la curs și pentru angajarea în administrația locală; care este - în opinia fiecărui candidat - cea mai importantă problemă cu care se confruntă populația de romi în prezent, ce post din administrația locală sau serviciile publice și-ar dori să ocupe și ce ar face din această poziție pentru etnicii romi. În urma studierii dosarelor și a susținerii interviului, 146 de candidați au fost declarați admiși.

Profesori din cadrul Catedrelor de asistență socială (în orașele în care există astfel de facultăți), specialiști din cadrul instituțiilor implicate în proiect și cercetători din domeniul socialului și al politicilor publice au susținut cursuri zilnic, pe parcursul a patru ore. Cursurile au durat patru luni de zile, cu următoarea curricula:

1. Legislația specifică administrației locale și serviciilor publice, precum și structura organizațională a acestora;
2. Relații interpersonale și elemente de teoria comunicării și a comportamentului;
3. Noțiuni de birotică, secretariat și administrare în organizație;
4. Elemente de dezvoltare comunitară;
5. Teoria și practica asistenței sociale.

Cursurile s-au finalizat printr-un examen de absolvire, în urma căruia li s-a înmănat cursanților un certificat de absolvire avizat de instituțiile de specialitate, pe baza rezultatelor obținute și a frecvenței.

Pe durata instruirii, cursanții au beneficiat de burse lunare și le-au fost suportate cheltuielile legate de școlarizare (cursuri, rechizite).

Angajarea romilor și asistarea lor pe parcursul programului s-a realizat prin orientarea, după prima lună de cursuri, de către grupul de suport și monitorizare a candidaților, spre posturile nou create în urma acestui program sau spre cele deja disponibile.

La finalul cursurilor de instruire și orelor de practică, autoritățile județene și locale au organizat concursuri publice la care au participat și absolvenții cursurilor din program.

4. Rezultate/efecte/impact

La finalul cursurilor de instruire și orelor de practică, autoritățile județene și locale au identificat posibilitatea organizării concursurilor publice la care să participe și absolvenții cursurilor din program, fiind eligibile următoarele posturi:

1. Direcția pentru Protecția Copilului - lucrător social;
2. Primărie (Serviciul de Asistență Socială, Autoritate Tutelară - lucrător social, gardian public);
3. Prefectură - inspector de specialitate cu studii superioare;
4. Direcția de Muncă și Protecție Socială - monitor piața muncii (care asigură legătura între cererea și oferta de muncă pentru membrii etniei);
5. Direcția de Muncă și Protecție Socială - reprezentant pentru distribuția muncilor publice pentru cei care primesc ajutor de șomaj, alocație de sprijin și ajutor social;

6. Prefectură, Primărie, Direcția de Muncă și Protecție Socială - consilier legislativ (să facă cunoscute legile, să ajute la eliberarea autorizațiilor pentru diferite activități, să sprijine elaborarea diverselor cereri provenite din rândurile etniei);
7. Inspectoratul pentru Cultură - instructor și inspector cultural (responsabil cu menținerea tradiției etniei);
8. Direcțiile Sanitare Județene, Direcția pentru Protecția Copilului, Primărie, Prefectură, Direcția de Muncă și Protecție Socială - responsabil cu planificarea familială, problematica SIDA și a drogurilor;
9. Centrul de Primire Minori, Inspectoratele Județene pentru Handicapați - lucrători și asistenți sociali;
10. Consiliul Județean - inspector de specialitate la Serviciul de Control Comercial.

Obiectivul general al proiectului s-a realizat în proporție de 80%, deoarece nu toți absolvenții cursului s-au angajat.

La finalul proiectului s-a constatat că s-a reușit: pregătirea celor 146 de tineri romi în domeniul administrației publice și societății civile; angajarea unei părți din aceștia; conștientizarea reprezentanților administrației locale și ai serviciilor publice de necesitatea angajării unor funcționari romi; creșterea încrederii în forțele proprii pentru absolvenții cursurilor; crearea unor canale mai eficiente de comunicare între romi și reprezentanții administrației.

La nivelul autorităților locale, s-a constatat refuzul unor primari de a supune în ședințele de consiliu propunerea cu privire la suplimentarea organigramei cu locuri pentru romi, optarea din partea primăriilor pentru cursanții cu studii superioare și oferirea unor remunerații mai mici în cadrul serviciilor unde romii urmau să fie angajați.

5. Sustenabilitate/continuitate

Acceptarea cursanților la practică, mediatizarea proiectului și propunerea din partea autorităților locale de a angaja cursanții din program necesită în continuare efectuarea de lobby pe lângă persoanele influente, pentru a determina suplimentarea organigramelor în vederea angajării.

Procesele de descentralizare și restructurare din administrația publică au determinat ca șansele de angajare să scadă simțitor.

5.2. Centru de incluziune profesională pentru romi, bursa locurilor de muncă pentru romi - Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună"

Unul dintre cele importante programe dezvoltate de Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună" are în componența sa trei proiecte cu finanțare UE derulate începând cu 2002.

Programul a fost inițiat cu un proiect de dimensiuni reduse (finanțare UE de 2500 euro, 2002), prin care organizația și-a propus realizarea unei agenții de plasare a forței de muncă pentru romi. Având în vedere caracterul experimental al proiectului, dar și bugetul redus, a fost aleasă o zonă urbană dezavantajată, de mici dimensiuni (Ploeni, județul Prahova). Scopul general al proiectului a fost de a iniția o bursă a locurilor de muncă pentru romi. A fost realizată o diagnoză la nivelul comunității de romi, pentru a identifica cererea de locuri de muncă, și un studiu al pieței muncii, în scopul de a determina oferta de locuri de muncă disponibile. În 2003 a fost organizată prima bursă a locurilor de muncă pentru romi, unde au fost prezenți 12 angajatori și câteva sute de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. La bursă au fost invitați și reprezentanți ai autorităților locale sau decidenți politici.

Cel de al doilea proiect, „Facilitarea accesului romilor pe piața muncii”, s-a derulat în București, Cluj, Galați, Craiova și Iași, unde au fost organizate burse ale locurilor de muncă. Proiectul a fost implementat de **Agenția "Împreună"** în parteneriat cu **ANOFM** (responsabil cu coordonarea în teritoriu a agențiilor locale de ocupare a forței de muncă) și patru organizații care au avut ca atribuții organizarea cursurilor de recalificare în județele:

- Cluj - Asociația pentru Emanciparea Femeilor Rome;
- Iași - Asociația Tinerilor Romi - Romanitin;
- Galați - Alianța pentru Unitatea Romilor Galați;
- Craiova - Asociația Romano-Eurodrom.

Proiectul a avut ca obiectiv general crearea unor forme de suport pentru integrarea romilor pe piața muncii. Având în vedere că, adesea, nu doar dezechilibrele dintre cerere și ofertă creează o slabă prezență a romilor pe piața muncii, ci și prezența unui cumul de factori de excluziune la nivelul comunităților, a fost elaborat un studiu de piață. Astfel, au fost identificate principalele oferte profesionale pentru romii din cele cinci orașe

și condițiile specifice pentru fiecare zonă în parte. Studiul a fundamentat măsurile luate în cadrul proiectului, care nu au vizat crearea unor mecanisme artificiale, ci au ținut seama de caracterul de piață liberă și concurențială. Este poate cel mai important element care a contribuit la asigurarea continuității rezultatelor obținute în cadrul proiectului.

Cea de a doua componentă a proiectului, calificarea profesională a romilor, a cuprins un număr de 220 de romi (din care peste 40% femei) care au beneficiat de cursuri de calificare în meserii solicitate pe piața muncii: ospătar-bucătar, operator PC, zidar, instalator, croitor. Costurile pentru un angajat au fost de 370 de euro, comparativ cu costurile estimate de ANOFM la peste 800 euro pentru fiecare persoană reintegrată pe piața muncii.

Al treilea proiect a fost finanțat de UE cu 18.000 euro. Centrul de incluziune pentru romi a propus o abordare cu o componentă solidă de intervenție socială. Modelul de intervenție a fost preluat de la organizații neguvernamentale din Spania și Irlanda, care au experimentat structuri similare, și are ca obiectiv principal facilitarea înscrierii romilor în bazele de date ale ANOFM, pentru a beneficia de toate drepturile legale pe care le are o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă. Proiectul a fost implementat la nivelul municipiului București și a avut ca beneficiari direcți 150 de persoane de etnie roma și personalul din instituțiile partenere (Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agențiile de Sector pentru Ocuparea Forței de Muncă din cele 6 sectoare din București și experții pe problemele romilor din cadrul primăriilor de sector).

Intervenția s-a derulat pe trei paliere:

- instituții cu atribuții în domeniul ocupării forței de muncă - agențiile de ocupare a forței de muncă;
- persoane aflate în căutarea unui loc de muncă;
- angajatori.

Ca și la proiectul anterior, componenta de intervenție a fost fundamentată de realizarea unui studiu la nivelul municipiului București („Tânăr rom caut loc de muncă”. Dimensiuni ale participării romilor pe piața muncii - studiu de caz pe municipiul București).

Secțiunile următoare, impact și continuitate, vor face referiri la toate cele trei proiecte, având în vedere că influențele între acestea sunt inseparabile. De altfel, însuși modul de consolidare a tipului de intervenție într-un program coerent este un model de bună practică pentru furnizorii de servicii și decidenții din domeniul ocupării. În rapoartele de

monitorizare a implementării strategiei romilor, la capitolul *Ocupare*, proiectele de mai sus sunt menționate ca modele de succes.

Rezultate/efecte/impact

- Maniera de intervenție intuitivă, prezentă în cele mai multe din proiectele din domeniul social, a fost înlocuită cu o componentă de diagnoză prezentă în toate cele trei proiecte, care a asigurat o bună cunoaștere a grupurilor țintă și a condițiilor specifice în care au fost implementate activitățile de intervenție.
- În baza studiilor realizate, au fost făcute către instituțiile statului recomandări de îmbunătățire a ocupării forței de muncă de către romi.
- Un număr de 220 de romi au beneficiat de cursuri de calificare în meserii solicitate pe piața muncii, în cadrul proiectului „Facilitarea accesului romilor pe piața muncii”; 150 de romi au beneficiat de cursuri de formare; a fost facilitată angajarea a 120 de romi în proiectul „Centrul de incluziune pentru romi”.
- Au fost create premisele necesare pentru dezvoltarea unor acțiuni la nivel național în vederea ocupării forței de muncă în rândul romilor, datorită parteneriatului stabil între organizațiile neguvernamentale ale romilor implicate în proiect și Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă.
- Organizația a avut o contribuție importantă în elaborarea legislației din domeniul ocupării forței de muncă. Astfel, în legea nr. 76/2002, a fost modificată definiția șomerului prin adoptarea unei accepțiuni extinse. Astfel, șomer este nu doar persoana beneficiară a indemnizației de șomaj, ci și persoana aflată în căutarea unui loc de muncă. Propunerea a fost acceptată de MMSSF, se regăsește în lege și a făcut posibilă asigurarea unui cadru legal pentru crearea unor măsuri de sprijin destinate romilor. De asemenea, au fost făcute demersuri pentru modificarea legislației care reglementează profesiile independente. Cea mai importantă propunere vizează ca pentru meseriile tradiționale să nu se ceară studii de specialitate sau studii medii, ci testarea aptitudinilor.
- Cele trei proiecte au avut o componentă semnificativă de diseminare a rezultatelor, dar și a metodelor inovative realizate.

Membrii echipelor de lucru au avut o prezență constantă în mass-media.

- Prin centrul de incluziune, au fost create parteneriate stabile între instituțiile publice și organizațiile roma. Spre exemplu, în fiecare agenție din zonele în care s-a derulat proiectul, a fost desemnat un reprezentant al romilor pentru a media relația șomer-instituție.
- Bursele de locuri de muncă pentru romi create sunt adaptate fluctuațiilor pe piața muncii și țin seama de sezonabilitatea unor meserii căutate.
- Organizația a fost membră în comisia de coordonare a bursei locurilor de muncă organizate la nivel național de către Agenția Națională de Ocupare Profesională.
- Organizația este partener al MMSSF, iar reprezentanți ai acesteia fac parte din Comisia Ministerială pentru Romi.

Continuitate

- A fost creat un model de lucru eficient în colaborarea organizațiilor neguvernamentale ale romilor cu Agenția Națională de Ocupare Profesională, care poate fi reluat cu ocazia altor inițiative comune.
- Instituțiile partenere și-au asumat obligații, în toate proiectele implementate, de a asigura suport beneficiarilor și după încetarea finanțării. Organizațiile roma partenere asigură monitorizarea beneficiarilor proiectelor, iar în cazul ANOFM, aceasta are obligația prin lege ca absolvenții cursurilor să fie monitorizați pe o perioadă de 6 luni de la absolvire, în vederea asigurării de locuri de muncă.
- Centrele de incluziune sunt integrate într-o rețea de instituții care cuprinde și furnizori de servicii sociale - direcții ale CL, ONG-uri care oferă astfel de servicii (ex., pentru romi care nu au acte de identitate). Resursele financiare limitate nu permit preluarea acestor servicii și responsabilități la nivelul centrelor de incluziune.
- Conform planificării în domeniul ocupare, organizația va crea o rețea de centre de incluziune în perioada 2005-2008. Extinderea acestora se va realiza în etape și are în vedere, în primul rând, centrele urbane în care ponderea populației roma este

semnificativă. După asigurarea funcționalității acestora, centrele vor fi preluate de ANOFM.

- A fost inițiată bursa locurilor de muncă la nivelul fiecărui județ. Bursele locurilor de muncă nu au avut caracterul unor evenimente cu obiective punctuale, ci au facilitat crearea unor mecanisme de încurajare a accesului romilor pe piața muncii.
- Organizația va propune pentru finanțare un nou proiect care prevede focalizarea pe un grup țintă extrem de dezavantajat: femeile roma. Proiectul ține seama de particularitățile grupului țintă: status, grad redus de educație, lipsa unei calificări. Intervenția va depăși cadrul domeniului ocupării și se va încerca introducerea unui element de emancipare, de contrabalansare a modului tradițional în care este percepută femeia romă.

5.3. Formarea asistenților sociali pentru romi în cadrul consiliilor locale - Consiliul Județean Giurgiu

Sursa de finanțare: PHARE / Dezvoltarea Societății Civile 2000, Componenta 4

Aplicant: Consiliul Județean Giurgiu

Parteneri: Prefectura Giurgiu, AJOFM, Asociația Democratică a Romilor Giurgiu

Buget (suma cheltuită): 23.400 euro, din care 15.826 finanțare UE și 8.540 contribuția partenerilor

Proiectul a avut ca obiectiv specific instruirea a 25 de lucrători sociali care să reprezinte comunitățile de romi în relația cu autoritățile publice. Principalul criteriu de selecție al unităților administrative a fost ponderea semnificativă a comunităților de romi (peste 5%).

Selecția participanților la curs a fost realizată de Asociația Democratică a Romilor Giurgiu, care ulterior s-a implicat și în clarificarea situației de angajare a asistenților în cadrul primăriei. Începând cu luna ianuarie 2003, au fost inițiate demersurile de contractare a Casei Corpului Didactic, în vederea susținerii cursurilor de instruire. Cursurile au fost organizate în perioada februarie-mai 2003 și au avut și o latură aplicată,

fiind discutate și analizate cazuri reale. Curricula a fost centrată pe metode și tehnici de intervenție în asistență socială și legislație. Suporturile de curs au fost elaborate de AJOFM, care a mai avut ca atribuții și elaborarea documentației pentru înscrierea cursanților, intermedierea relației contractuale cu Casa Corpului Didactic și facilitarea evaluării performanțelor cursanților și a examinării finale a acestora. Cursurile au fost urmate de o perioadă de practică, monitorizată de echipa Consiliului Județean Giurgiu.

Pe parcursul desfășurării perioadei de practică, Consiliul Județean a inițiat demersurile pentru angajarea asistenților sociali în cadrul consiliilor locale, la terminarea cursului. Pentru consiliile locale Găujani, Slobozia și Frățești, au fost asigurate și dotări pentru spațiile de lucru ale lucrătorilor sociali.

La finalul proiectului, au fost angajați 17 lucrători sociali din cei 24 care au finalizat cursul (unul s-a retras din motive de sănătate înainte de evaluarea cursanților). Toți absolvenții cursurilor care au fost angajați de primărie sunt considerați un câștig pentru primărie. Le-a fost delegată responsabilitatea în gestionarea activităților de asistență socială (VMG, alocații monoparentale, atribuții în protecția copilului) pentru întreaga localitate, nu doar pentru comunitățile de romi. De asemenea, intervenția lucrătorilor nu este limitată doar la atribuțiile de asistent social, ci sunt asumate și responsabilitățile de mediator sau cele de planificare a intervenției la nivel comunitar. La nivelul a patru consilii locale se întocmesc proiecte pentru comunitățile dezavantajate. Spre exemplu, în comuna Slobozia, au schițat un proiect (infrastructură) care urmează a fi depus pentru finanțare.

O parte din cei angajați mențin legătura cu Consiliul Județean fie prin solicitarea unor informații despre finanțări, fie pentru clarificarea unor prevederi ambigue din legislația adoptată în ultima perioadă.

Dificultăți în implementarea proiectului

- Baza de selecție extrem de restrânsă a potențialilor candidați pentru curs. Numai într-o localitate au fost identificate două sau mai multe persoane cu studii medii disponibile pentru participarea la cursuri. În cazul a cinci consilii locale, au fost acceptate candidaturile unor persoane de etnie neromă, din cauza faptului că nu au fost identificați absolvenți cu studii liceale. În localitățile în care au existat cel puțin două cereri, au fost organizate selecții coordonate de primar sau angajați ai consiliilor

locale. Spre exemplu, la Slobozia, au fost prezente la selecție trei persoane, iar alegerea participantului la curs a fost decisă de primar, în urma unei lucrări scrise care a avut ca subiect elaborarea unor proiecte sociale pentru comunitățile de romi.

- Au apărut probleme în ceea ce privește clarificarea modalității de angajare a asistenților după terminarea cursurilor, fapt care a determinat întârzieri în derularea proiectului.
- Reticența, în faza inițială a proiectului, a reprezentanților consiliilor locale și a primarilor cu privire la reușita integrării profesionale a cursanților.
- Lipsa resurselor financiare la nivelul consiliilor locale, necesare salarizării unei persoane care să aibă atribuții exclusive de asistență socială.

Impact

1. Dezvoltarea unui parteneriat durabil între administrația publică locală și organizațiile neguvernamentale ale romilor. Colaborarea dintre instituțiile publice de interes județean, cele locale și ONG-uri a făcut posibilă reușita proiectului și asigurarea sustenabilității. De asemenea, parteneriatul s-a dovedit funcțional și prin existența unor legături ulterioare încetării finanțării între instituțiile implicate în proiect.
2. Au fost pregătite 24 de persoane pentru profesia de lucrător social, din care 17 au fost angajate în administrațiile locale, salariile fiind plătite de consiliile locale. Astfel este confirmată calitatea pregătirii profesionale a asistenților sociali, dar și relevanța proiectului.
3. Toate cele 17 consilii locale care au angajat inițial lucrători sociali aveau aceste poziții vacante, atribuțiile fiind preluate de agentul agricol sau operatorul de rol. Angajarea unei persoane cu atribuții exclusive de asistență socială a însemnat o îmbunătățire semnificativă a calității gestionării beneficiilor de asistență socială, o comunicare eficientă cu DPC-SPAS și posibilitatea dezvoltării unor proiecte locale inițiate la nivelul consiliului local sau al comunității.
4. La nivelul a trei consilii locale, au fost asigurate condiții minime pentru desfășurarea activității lucrătorilor sociali, iar pentru partenerii în proiect, echipamente necesare activităților specifice

după încetarea finanțării (mobilier și echipamente electronice achiziționate și distribuite: un set de birou și un computer Prefecturii Giurgiu, un set de birou și un aparat telefon/fax pentru Asociația Democratică a Romilor Giurgiu și câte un calculator pentru Primăria Slobozia, Primăria Frățești și Primăria Găujani).

Continuitate

1. Din cei 17 lucrători sociali angajați imediat după finalizarea cursurilor, au rămas în consiliile locale, la data evaluării, 14 lucrători sociali remunerați exclusiv din bugetele locale.
2. În prezent, Asociația Democrată a Romilor monitorizează rețeaua de lucrători sociali și asigură medierea cu instituțiile județene.
3. Consiliul Județean oferă consultanță și asistență tehnică lucrătorilor sociali în domeniul asistenței sociale sau a scrierii de proiecte.

Cu sprijinul organizațiilor sau al instituțiilor implicate în proiect, după angajare, lucrătorii sociali au mai participat la cursuri de scurtă durată cu tematică de asistență socială, cursuri de operare pe calculator sau pe teme specifice privind situația romilor.

CAPITOLUL 6. PROBLEME, SOLUȚII ȘI RECOMANDĂRI

În 2007, România va deveni stat membru al Uniunii Europene, ceea ce presupune o corelare a măsurilor din domeniul ocupării cu cele ale statelor din vest. România și-a asumat deplina responsabilitate de aliniere a standardelor politice, sociale, economice la cele ale statelor membre ale Uniunii Europene.

Rata de ocupare a romilor este destul de scăzută în România în comparație cu populația majoritară, impunându-se măsuri urgente, la nivel național, județean și local, pentru promovarea accesului acestora pe piața muncii. Existența locurilor de muncă constituie o verigă extrem de importantă în procesul de incluziune socială a romilor. Dificultatea accesului pe piața muncii se datorează unor cauze ce țin atât de sistemul economic general, cât și de lipsa calificărilor profesionale, care îi face pe romi vulnerabili în fața altor categorii sociale. Situația socio-economică din România ultimilor ani este una dificilă, mulți oameni pierzându-și locurile de muncă, neputând fi integrați pe piața formală a muncii. În acest context general, cazul romilor este unul destul de grav, dacă avem în vedere că accesul pe piața muncii este dificil atât din cauza lipsei calificărilor profesionale formale care să le permită să fie angajați (cei mai mulți au deja competențe în diverse domenii, însă nu au diploma care să le ateste aceste competențe), a discriminării pe criterii etnice din partea angajatorilor, cât și din cauza atitudinii unor membri ai comunității de romi, care refuză să caute un loc de muncă, tocmai pentru că serviciile sociale le permit să se mențină într-o stare de permanentă pasivitate. În acest context, se impun unele măsuri pentru revitalizarea resurselor umane existente în comunitățile de romi.

Politicile europene de ocupare nu sunt decât niște direcții de acțiune, României revenindu-i sarcina de a elabora măsuri concrete pentru integrarea romilor. Există o multitudine de măsuri care trebuie luate de autoritățile din România, care să permită o aliniere a țării noastre la standardele europene în domeniu.

Probleme:

- populație tânără și puțin calificată, care exploatează resurse marginale de obținere a veniturilor;
- diferențe majore între bărbați și femei în ceea ce privește participarea la piața muncii;
- diversitatea situațiilor prezentate face ca direcțiile de intervenție concrete să pornească de la o analiză pertinentă a contextului local. Parteneriatele locale de tip public-privat-sector neguvernamental pot contribui în unele zone la o mai bună integrare a romilor pe piața muncii;
- problematica tinerilor este cea asupra căroră programele și proiectele trebuie să se focalizeze în următorii ani. Presiunile pe care aceștia le fac și le vor face pe piața muncii (având în vedere nivelul de educație scăzut și ponderea ridicată în totalul populației) vor fi din ce în ce mai puternice.

Soluții posibile:*a) De ordin general:*

- dezvoltarea colaborării dintre structurile administrației publice și organizațiile neguvernamentale ale romilor, pe bază de parteneriat;
- **parteneriatul** cu autoritățile locale în derularea unor proiecte ar putea crește șansa reușitei sau chiar ar putea constitui o garanție a reușitei proiectelor la nivel comunitar. Astfel, s-ar putea rezolva unele probleme acute și vechi din comunitățile de romi, cum ar fi: **proiecte de infrastructură la nivel local** (aprovizionarea cu apă, asigurarea iluminatului, îmbunătățirea străzilor, drumurilor etc.);
- rezolvarea statutului juridic al locuințelor și terenurilor aferente, contracte de proprietate, înscrieri în documente cadastrale și parteneriatele (cu autoritățile locale) contribuie la eliminarea stereotipurilor, conduc la reducerea ostilității și neîncrederii reciproce, la o mai bună cunoaștere și la creșterea respectului între parteneri;
- prezența romilor în structurile politice și administrative locale reprezintă o mai bună posibilitate pentru convingerea autorității publice de necesitatea și avantajele aprobării unor proiecte.

Proiectele trebuie prezentate ca fiind interesante pentru întreaga comunitate, astfel realizându-se și interesele stringente ale comunităților de romi;

- schimbarea atitudinii discriminatorii a unor autorități în promovarea și implementarea unor proiecte ce privesc comunitățile de romi.

b) Crearea de locuri de muncă pentru romi:

- proiectele necesare, deși sunt greu de implementat și finalizat, sunt cele creatoare de locuri de muncă. Sunt utile, pentru că ele pot compensa, într-o oarecare măsură, prevederile discriminatorii sau defavorizante din legea fondului funciar și cea a protecției sociale;
- necesitatea depășirii stereotipului meseriilor tradiționale ale romilor; necesitatea calificării romilor în meserii moderne;
- acțiuni și demersuri pentru depășirea discriminării la angajare;
- proiectele derulate deja în domeniul formării profesionale și finalizate cu succes să fie transmise și multiplicare și în alte zone ale țării.

Recomandări:

a. Schimbări la nivel de politici generale pentru romi

Îmbunătățirea situației romilor înseamnă un efort comun, din partea autorităților publice și private, de adoptare a unor programe care să se axeze pe nevoile de bază ale membrilor acestei etnii. Un prim pas ar putea fi făcut de autoritățile publice, bazându-se pe instrumentele publice existente. *Strategia pentru îmbunătățirea situației romilor* este adoptată încă din aprilie 2001, dar implementarea măsurilor este relativ slabă. Politicile generale trebuie nu doar formulate, dar și implementate. În plus, politicile pentru romi trebuie gândite într-un cadru unitar, integrat, și nu separat. Astfel, s-ar putea gândi noi politici care să fie interconectate cu politica de ocupare:

- asigurarea unui *sistem de educație inclusiv* (numai prin oferirea unui sistem educațional adecvat, în care toți membrii societății pot beneficia într-un mod egal, nediscriminatoriu, sunt deschise posibilitățile romilor de a accesa piața muncii fără nici un fel de dificultate);

- întărirea cadrului general existent de *asigurare a egalităților de șanse*, în toate domeniile de activitate ale societății;
- *construirea unei politici de locuire adecvate* pentru nevoile romilor (politica de locuire fiind singurul domeniu nedezvoltat din cele patru identificate ca prioritare de Decada de incluziune a romilor 2005-2015).

b. Schimbări la nivel național

Agenția Națională pentru Romi:

- *dezvoltarea unui mecanism de formulare, implementare și evaluare a politicilor publice* - se pornește de la premisa că ANR este instituția cea mai abilitată să ia măsuri pentru romi, la nivel național. Mecanismul nu presupune un conflict cu alte măsuri luate de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, ci o completare, prin expertiza necesară în ceea ce-i privește pe romi. MMSSF, prin competențele sale, va lua măsuri specifice de ocupare cu un caracter general, neținând cont de particularitățile specifice ale populației de etnie roma;

- *dezvoltarea de politici publice, în special în domeniul ocupării forței de muncă, în parteneriat cu MMSSF și Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOEM)* - politicile de ocupare deplină a romilor nu pot fi decise separat, doar dintr-o anumită optică, ci trebuie gândite ca făcând parte dintr-un mecanism complex de formulare a politicilor publice naționale;

- *crearea unui mecanism permanent de monitorizare a politicilor de ocupare* - *Strategia europeană de ocupare* presupune asumarea de către fiecare stat membru a unor obiective comune care să fie implementate la nivel național. Comisia Europeană, în fiecare an, poate adopta recomandări specifice fiecărui stat membru în domeniul ocupării. Pentru o mai bună implementare a politicilor europene, e nevoie de un mecanism permanent care să monitorizeze modul în care obligațiile asumate de România sunt respectate. ANR ar putea oferi o monitorizare complexă a politicilor de ocupare, cu o focalizare pe romi;

- *transformarea ANR într-un organism intermediar de administrare a fondurilor europene, în special a Fondului Social European* - pentru administrarea FSE, principala autoritate de management este MMSSF, însă pot exista o gamă largă de organisme intermediare care pot gestiona banii europeni, în funcție de grupul țintă. Conform priorității 4 (dezvoltarea

resurselor umane) din cadrul Programului național de dezvoltare (PND) a României 2007-2013, romii sunt considerați un grup țintă privilegiat. Prin dezvoltarea unui mecanism de formulare, implementare, monitorizare și evaluare de politici publice, ANR ar putea foarte bine administra fondurile europene, atunci când ne referim la măsuri specifice pentru romi. Transformarea ANR într-un organism intermediar ar permite adaptarea instrumentelor publice la nevoile comunităților de romi.

Societatea civilă:

- *crearea unui mecanism de monitorizare și evaluare a politicilor de ocupare* - societatea civilă este considerată, pe bună dreptate, un mecanism viu de apărare a intereselor cetățenilor în relația cu statul. Statul poate dezvolta propriile mecanisme de monitorizare și evaluare a propriilor politici, dar vor fi mereu subiective. Societatea civilă este cea care monitorizează și evaluează permanent politicile statului, atrăgând atenția asupra eventualelor derapaje. Și în ceea ce-i privește pe romi, e nevoie de un *gardian* care să observe și să critice autoritățile publice pentru orice nereguli în politicile pentru romi. În ultimii ani, s-au dezvoltat foarte multe organizații ale romilor, ceea ce denotă un spirit civic deosebit din partea acestora. E nevoie ca organizațiile să acționeze coordonat, pentru stabilirea unui mecanism unic de monitorizare și evaluare a tuturor politicilor și măsurilor publice care-i vizează pe romi;

- transformarea a cel puțin două *ONG-uri roma* în *promotori ai proiectelor finanțate din Fondul Social European* - în noua Strategie europeană de ocupare, *componenta de „învățare reciprocă” (mutual learning)* are un caracter deosebit, fiind încurajată de instituțiile europene. Organizațiile societății civile roma pot dezvolta proiecte în parteneriat cu diverse organizații de romi sau neromi din alte state europene;

- *nevoia de promovare a unor proiecte „inovatoare”* - proiectele noi, inovatoare vor avea șansele cele mai mari de câștig, conform *Strategiei europene de ocupare*.

c. Schimbări la nivel local

Cele mai multe probleme pe care le întâmpină romii sunt la nivel local. Oricât de multe programe sau politici s-ar adopta la nivel național, acestea trebuie implementate la nivel local, ca să fie direct accesibile romilor de rând. Autoritățile locale vor fi cele care vor avea un rol important în

implementarea politicilor și programelor europene; de aceea, ele ar trebui adaptate noului context de după 2007. Sunt pregătite autoritățile locale, publice și private, să implementeze politicile și instrumentele financiare europene? O întrebare care încă nu are un răspuns clar. Se impun anumite schimbări:

- crearea cadrului de implementare a Fondului Social European la nivel local;
- separarea responsabilităților între nivelul local și național: de cele mai multe ori, politicile (de orice gen) nu pot fi implementate datorită inexistenței unor competențe clare între autoritățile publice. Deși cadrul general național de implementare a fondurilor structurale a fost adoptat¹, la nivelul politicii de ocupare încă există neclarități între principalele autorități publice;
- conceperea unor cursuri de formare, în regim de urgență, pentru funcționarii publici locali, pentru a avea o imagine generală a fondurilor structurale și a responsabilităților fiecărei instituții publice.

Recomandări punctuale:

- demararea unor programe naționale și locale de pregătire a romilor pentru a lucra în administrație și serviciile publice;
- angajarea romilor în instituțiile descentralizate ale ministerelor de resort:
 - Direcțiile Județene pentru Protecția Copilului;
 - Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă;
 - Direcțiile Județene pentru Sănătate Publică;
 - Inspectoratele Școlare etc.;
- reînființarea posturilor de inspectori pentru romi la nivelul Ministerului Muncii, al structurilor teritoriale ale ministerului și în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- încheierea de parteneriate între administrațiile publice și reprezentanții comunităților de romi în derularea de programe efective;

¹ Guvernul României - HG nr. 497/2004 privind stabilirea cadrului instituțional pentru coordonarea, implementarea și gestionarea instrumentelor structurale.

- evaluarea nevoilor de pe piața muncii, astfel încât să fie identificate domeniile accesibile romilor, ținând cont de pregătirea lor actuală;
- înființarea centrelor de consultanță/resurse în comunitățile locale, cu scopul formării și facilitării angajării romilor pe piața muncii;
- conceperea și dezvoltarea de măsuri afirmative în domeniul pregătirii profesionale și al ocupării;
- programe de construire a încrederii romilor în structurile de asociere la nivel local și regional;
- implicarea mass-media în prezentarea unei imagini corecte despre romi;
- conceperea și implementarea programelor de dezvoltare locală pe termen scurt, în scopul realizării dezvoltării durabile;
- identificarea de „mediatori” romi care să păstreze legătura între comunitățile de romi și administrațiile locale;
- crearea de IMM-uri ale romilor pentru accesarea resurselor financiare;
- colaborarea IMM-urilor romilor cu structurile specializate în crearea locurilor de muncă;
- organizarea și desfășurarea cursurilor de formare continuă a experților romi;
- asigurarea subvenționării consultanței în domeniul agriculturii, prin firmele specializate sau firmele de consultanță individuală;
- împroprietărirea romilor și stimularea activităților agricole pentru comunitățile de romi;
- acordarea facilităților fiscale pentru întreprinzătorii care angajează romi, membri ai familiilor cu mulți copii și lipsiți de mijloace de existență;
- diseminarea proiectelor de succes, astfel încât să poată fi replicate la scară națională;
- elaborarea unui studiu care să definească nișele profesionale cele mai favorabile pentru romi, din perspectiva formării și reconversiei profesionale;
- dezvoltarea și punerea în dezbatere, cu participarea consistentă a societății civile române, a Planului de acțiune pentru accesul romilor la piața forței de muncă, în conformitate cu angajamentele luate de

Guvernul României în cadrul inițiativei internaționale “Deceniului incluziunii romilor”, al JIM, al Agendei de la Lisabona etc.;

- realizarea deschiderii instituțiilor centrale și locale din domeniul ocupării forței de muncă;
- implicarea activă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în eliminarea tuturor formelor de discriminare a romilor în accesul pe piața muncii.

ANEXE

Anexa 1. Date relevante pentru ocupare din studiile ICCV

Profesii și ocupații

Tabelul 1. Ponderea tipurilor de profesii în total populație de peste 16 ani

	Ancheta 1992	Ancheta 1998
Profesii moderne	15,75%	37,7%
Profesii tradiționale	7,14%	10,3%
Nici o profesie	77,1%	52%

Notă: În 1998, precizia întrebării referitoare la calificare a fost mult mai mare, fapt care determină o schimbare semnificativă în ceea ce privește calificările de tip modern și lipsa calificării. O altă explicație ține de nevoia romilor de a desfășura activități aducătoare de venituri mai sigure în intervalul scurs din 1992 până în 1998.

Tabelul 2. Ponderea tipurilor de profesii pe generații, 1992

	Bunici	Părinți	Cuplu de referință
Profesii moderne	3,3%	11,7%	18,07%
Profesii tradiționale	14,0%	5,8%	5,86%
Nici o profesie	82,7%	82,5%	76,07%

Tabelul 3. Ponderea tipurilor de profesii pe generații, 1998

	Bunici	Părinți	Cuplu de referință
Profesii moderne	33,3%	35,9%	40,14%
Profesii tradiționale	8,3%	7,9%	11,49%
Nici o profesie	58,4%	56,2%	48,37%

**Tabelul 4. Statutul ocupațional al populației de peste 16 ani,
1992 și 1998**

	Ancheta 1992	Ancheta 1998
Salariați	23,4%	12,9%
Patroni	0,8%	0,5%
Activități pe cont propriu	22,1%	33,6%
Pensionari	5,3%	7,1%
Fără lucru	46,8%	40,7%
La școală	0,5%	2,5%
	În închisoare 1,1%	Altă situație 2,7%

**Tabelul 5. Gradul de calificare
al salariaților**

Ancheta 1992		Ancheta 1998	
Muncitori necalificați	60,4%	Muncitori necalificați	45%
Muncitori calificați	37,8%	Muncitori calificați	51,4%
Cadre medii și superioare	1,8%	Funcționar, maistru, ocupații cu studii superioare	3,6%

**Tabelul 6. Structura populației ocupate
după statutul profesional, 1998**

Salariat	27,5%
Patron	0,8%
Lucrător pe cont propriu, din care:	71,7%
comercianți	10,1%
practică meserii tradiționale	6,4%
agricultori	12%
lucrători ocazionali în străinătate	1,5%
zilieri	41,7%

Anexa 2. Notă metodologică

Obiectivele studiului

Evaluarea gradului de ocupare și a accesului la serviciile de ocupare a populației roma (nivelul de ocupare, identificarea principalilor factori care influențează accesul, stabilirea relațiilor cu instituțiile din domeniul ocupării, factorii care împiedică accesul la serviciile de ocupare).

Ipoteze

- Nivelul de ocupare al populației roma este mai mic decât al populației din România, în general.

- Accesul populației roma la serviciile de ocupare este dificil atât din cauze instituționale, cât și datorită unor factori legați de specificitatea grupului etnic (lipsa actelor de identitate, lipsa unor venituri decente, lipsa locuinței permanente).

Metoda de cercetare: cercetare cantitativă, anchetă pe bază de chestionar.

Universul cercetării: populația de romi din România.

Selecția populației investigate: eșantion național.

Volumul eșantionului: 1500 de gospodării, reprezentând aproximativ 8000 de persoane.

Metoda de eșantionare: eșantion de tip probabilist multistratificat.

Straturile s-au selectat în funcție de:

- mediul de rezidență (urban-rural);
- provincia istorică: Muntenia, Moldova, Ardeal, Banat, Crișana, Dobrogea și București;
- tipul localității: orașe mari cu peste 100.000 de locuitori, orașe mijlocii cu peste 30.000 de locuitori, orașe mici având sub 30.000 de locuitori și comune.

S-a realizat o cartografiere a localităților, ținând cont de densitatea populației de romi. Fiecare localitate a fost împărțită, cu sprijinul autorităților publice locale, în trei zone:

- zone majoritare cu romi (compacte);
- zone eterogene etnic (se păstrează o proporție relativ egală între romi și populația majoritară sau alte etnii);
- zone cu populație roma minoritară (gospodării de romi răzlețe între gospodării de alte etnii).

După ce localitatea s-a împărțit în zone, au fost alese cu un pas aleator persoanele care au făcut obiectul investigației. Operatorul de interviu a știut cu precizie care este proporția în care sunt repartizate gospodăriile de romi pe zone. El a cunoscut procentul de gospodării de romi care a fost investigat în fiecare zonă în parte (sursele pentru aceste date au fost recensământul populației și datele statistice din ultimii ani).

Instrumentul de cercetare a fost chestionarul standardizat. Datele culese se vor referi atât la capul gospodăriei, cât și la toate celelalte persoane din gospodărie.

**Anexa 3. Date relevante pentru ocupare
din recensământul 2002**

Populația inactivă pe sexe

Masculin/ etnia	Elevi	Pensio- nari	Casnice	Întreținuți de alte persoane	Întreținuți de stat sau de organizații private	Alte situații
Români	35,00	41,09	1,16	17,55	0,92	4,28
Maghiari	27,31	47,45	0,71	16,45	1,08	7,01
Romi	26,04	8,35	2,82	37,98	4,53	20,29
Altele	29,96	43,12	1,35	17,02	1,35	7,31
Feminin/ etnia	Elevi	Pensio- nari	Casnice	Întreținuți de alte persoane	Întreținuți de stat sau de organizații private	Alte situații
Români	26,56	39,23	21,22	11,63	0,68	0,68
Maghiari	20,35	48,29	18,92	10,40	0,74	1,29
Romi	18,88	6,67	38,81	28,51	3,07	4,06
Altele	20,41	41,03	25,04	11,26	0,99	1,28

Populația activă total

Total/etnia	% populația activă din populația totală	% populația ocupată din populația activă	Șomeri		
			Total	În căutarea unui loc de muncă	În căuta- rea primu- lui loc de muncă
Români	41,59	88,47	11,53	63,62	36,38
Maghiari	37,95	88,70	11,30	70,16	29,84
Romi	22,90	71,51	28,49	35,78	64,22
Altele	37,59	88,71	11,29	59,96	40,04

Populația activă pe sexe

Masculin/ etnia	% populația activă din populația totală	% populația ocupată din populația activă	Șomeri		
			Total	În căutarea unui loc de muncă	În căutarea primului loc de muncă
Români	48,32	86,75	13,25	63,46	36,54
Maghiari	45,07	86,75	13,25	70,29	29,71
Romi	31,99	69,46	30,54	37,92	62,08
Altele	46,67	87,06	12,94	60,45	39,55
Feminin/ etnia	% populația activă din populația totală	% populația ocupată din populația activă	Șomeri		
			Total	În căutarea unui loc de muncă	În căutarea primului loc de muncă
Români	35,19	90,71	9,29	63,92	36,08
Maghiari	31,36	91,29	8,71	69,89	30,11
Romi	13,56	76,48	23,52	29,02	70,98
Altele	28,41	91,47	8,53	58,72	41,28

Populația ocupată pe sexe

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Români	5,08	8,27	6,83	3,11	5,78	25,70	25,04	12,37	6,87	0,96
Maghiari	4,74	5,97	5,94	2,59	5,14	17,30	35,32	13,67	8,20	1,13
Romi	1,71	0,30	1,12	0,43	2,78	38,88	18,34	4,56	31,41	0,47
Altele	16,04	8,81	5,71	2,31	5,38	25,03	19,44	9,30	7,31	0,68

1. Masculin/etnia.
2. Legislatori, membri executiv, conducerea administrativă publică și unități economico-sociale și politice.
3. Specialiști cu ocupații intelectuale, științifice.
4. Tehnicienii, maiștri și asimilați.
5. Funcționari administrativi.
6. Lucrători operativi în servicii de comerț și asimilați.
7. Agricultori, lucrători calificați în agricultură, silvicultură, pescuit.
8. Meșteșugari și lucrători calificați.
9. Operatori la instalații și mașini, ansamblori la mașini, echipamente și alte produse.
10. Muncitori necalificați.
11. Alte situații.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Români	3,34	10,63	15,35	7,61	12,52	25,29	11,72	6,58	6,94	0,01
Maghiari	2,68	7,51	16,51	7,94	16,87	11,78	16,70	11,67	8,33	0,01
Romi	1,03	0,39	1,15	0,65	6,77	46,17	8,05	3,95	31,82	0,01
Altele	5,39	10,57	13,85	5,93	11,76	32,26	8,17	4,97	7,10	0,00

1. Feminin/etnia.

2. Legislatori, membri executiv, conducerea administrativă publică și unități economico-sociale și politice.

3. Specialiști cu ocupații intelectuale, științifice.

4. Tehnicienii, maiștri și asimilați.

5. Funcționari administrativi.

6. Lucrători operativi în servicii de comerț și asimilați.

7. Agricultori, lucrători calificați în agricultură, silvicultură, pescuit.

8. Meșteșugari și lucrători calificați.

9. Operatori la instalații și mașini, ansamblori la mașini, echipamente și alte produse.

10. Muncitori necalificați.

11. Alte situații.

Statut profesional pe sexe

Masculin/ etnia	Salariați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ cooperatiste	Lucrători familiali în gospo- dărie proprie	Altă situa- ție
Români	69,21	2,30	15,51	0,18	11,91	0,89
Maghiari	74,67	2,48	11,86	0,12	9,55	1,32
Romi	32,41	1,34	35,41	0,27	16,55	14,02
Altele	60,61	10,73	13,30	0,11	14,27	0,98

Feminin/ etnia	Salariați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ cooperatiste	Lucrători familiali în gospo- dărie proprie	Altă situa- ție
Români	72,16	1,40	6,23	0,14	19,76	0,31
Maghiari	84,78	1,18	4,03	0,09	9,54	0,38
Romi	37,46	0,81	17,42	0,22	32,37	11,72
Altele	62,47	2,99	6,26	0,05	27,87	0,36

Statut profesional total pe sexe în mediul urban

Total urban/ etnia	Salariați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ cooperatiste	Lucrători familiali în gospo- dărie proprie	Altă situa- ție
Români	93,44	2,77	2,72	0,03	0,93	0,11
Maghiari	92,20	2,69	4,14	0,04	0,75	0,18
Romi	67,63	3,15	20,41	0,11	4,45	4,25
Altele	80,45	13,29	4,83	0,02	1,28	0,13

Masculin urban/ etnia	Salariați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ coopera- tiste	Lucrători familiali în gospo- dărie proprie	Altă situație
Români	91,77	3,53	3,61	0,03	0,89	0,17
Maghiari	89,1	3,77	5,83	0,04	0,96	0,30
Romi	62,68	3,61	24,51	0,11	4,27	4,82
Altele	74,71	18,09	5,88	0,02	1,12	0,18

Feminin urban/ etnia	Salariați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ coopera- tiste	Lucrători familiali în gospo- dărie proprie	Altă situație
Români	95,24	1,95	1,75	0,03	0,98	0,05
Maghiari	95,53	1,53	2,34	0,03	0,52	0,05
Romi	77,66	2,22	12,11	0,10	4,81	3,10
Altele	90,10	5,24	3,07	0,01	1,54	0,04

Statut profesional total și pe sexe în mediul rural

Total rural/ etnia	Salari- ați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ cooperatiste	Lucrători familiali în gospodărie proprie	Altă situa- ție
Români	42,48	0,83	21,97	0,32	33,13	1,27
Maghiari	61,94	0,88	14,01	0,19	21,13	1,85
Romi	21,52	0,44	33,27	0,31	27,81	16,65
Altele	40,10	1,56	16,95	0,16	39,81	1,42

Masculin rural/etnia	Salari- ați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ cooperatiste	Lucrători familiali în gospodărie proprie	Altă situa- ție
Români	45,23	0,99	28,15	0,33	23,65	1,65
Maghiari	58,70	1,06	18,55	0,20	19,04	2,45
Romi	21,60	0,53	39,31	0,32	20,94	17,30
Altele	44,17	2,15	21,95	0,21	29,61	1,91

Feminin rural/etnia	Salari- ați	Patroni, întreprin- zători privati	Lucrători pe cont propriu	Membri în societăți agricole/ cooperatiste	Lucrători familiali în gospodărie proprie	Altă situa- ție
Români	38,41	0,59	12,77	0,31	47,22	0,70
Maghiari	67,06	0,60	6,80	0,18	24,45	0,91
Romi	21,33	0,25	19,55	0,27	43,43	15,17
Altele	34,08	0,68	9,55	0,09	54,91	0,69

Șomeri după etnie, sex și durata șomajului

Masculin/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	20,38	20,04	23,81	35,78
Maghiari	25,09	19,35	24,64	30,92
Romi	20,35	11,30	16,48	51,87
Altele	18,91	18,01	27,46	35,62
Feminin/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	21,25	23,57	27,66	27,52
Maghiari	26,68	23,86	26,89	22,57
Romi	24,33	13,30	17,13	45,24
Altele	21,54	24,94	28,58	24,94

Șomeri în mediul urban după etnie, sex și durata șomajului

Total urban/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	21,40	21,76	25,02	31,82
Maghiari	24,79	21,94	25,01	28,26
Romi	18,43	12,87	16,29	52,41
Altele	21,25	20,69	27,41	30,66
Masculin urban/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	21,13	20,42	23,47	34,99
Maghiari	24,19	20,26	24,09	31,46
Romi	17,42	12,61	16,21	53,75
Altele	20,22	18,67	27,36	33,75
Feminin urban/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	21,81	23,84	27,41	26,95
Maghiari	25,83	24,90	26,64	22,62
Romi	21,29	13,59	16,49	48,63
Altele	23,55	25,16	27,52	23,78

Șomeri în mediul rural după etnie, sex și durata șomajului

Total rural/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	19,55	20,50	25,36	34,58
Maghiari	26,69	19,42	25,87	28,03
Romi	24,01	10,77	16,96	48,26
Altele	17,76	19,14	28,23	34,87
Masculin rural/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	19,37	19,54	24,26	36,82
Maghiari	26,13	18,28	25,28	30,31
Romi	22,96	10,13	16,71	50,20
Altele	17,48	17,28	27,58	37,66
Feminin rural/etnia	Durata șomajului			
	Sub 6 luni	6-9 luni	9-27 luni	peste 27 luni
Români	20,01	22,97	28,21	28,80
Maghiari	28,04	22,19	27,30	22,47
Romi	27,68	12,99	17,84	41,49
Altele	18,60	24,63	30,14	26,64

**Anexa 4. Planul de măsuri prioritare pentru integrare europeană
pentru 2005**

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
<i>A. Restanțe</i>			
Informarea și formarea liderilor/formatorilor de opinie romi Elaborarea raportului anual privind implementarea proiectelor pentru îmbunătățirea situației romilor	SGG	decembrie 2003	Ultimul raport prezentat publicului cu privire la stadiul implementării Strategiei datează din 2003 și a fost prezentat cu ocazia conferinței de lansare a programului Deceniul incluziunii romilor, iunie 2003.
<i>B. Măsuri din documente programatice și evaluări ale Comisiei Europene</i>			
Îmbunătățirea accesului comunității roma la serviciile sociale			
Creșterea numărului de persoane de etnie roma cuprinse în serviciile oferite de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	ANOFM	decembrie 2004	
Înscrierea în bazele de date ale Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă a persoanelor de etnie romă aflate în căutarea unui loc de muncă	ANOFM, SGG, MAI	iunie 2005	Înscrierea romilor care caută un loc de muncă în bazele de date județene pare a fi un proces permanent, identificarea persoanelor în cauză fiind făcută atât de organizațiile neguvernamentale, cât și de birourile județene pentru romi și de experții locali pe problemele romilor. Bursa locurilor de muncă pentru romi este, de asemenea, o sursă importantă de identificare. Prin programul PHARE RO 2002/000-586.01.02, un număr de proiecte finanțate au printre obiective și înscrierea în bazele de date ale AJOFM.

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
Includerea persoanelor de etnie romă înscrise în bazele de date ale Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă în programe de mediere a muncii, formare/reconversie profesională	ANOFM	decembrie 2005	Măsura este avută în vedere în permanență de către instituția responsabilă, iar progresele se raportează lunar.
Continuarea pregătirii mediatorilor sanitari	MS, SGG	septembrie 2005	Pregătirea continuă a mediatorilor sanitari nu este realizată, doar pregătirea de noi mediatorii sanitari fiind în acest moment activă prin intermediul unor proiecte cu finanțare PHARE (RO 2002/000-586.01.02). Una dintre problemele identificate de organizațiile neguvernamentale ale romilor este în general numărul redus al mediatorilor și dificultatea angajării acestora de către Direcțiile de Sănătate Publică.
Îmbunătățirea accesului populației rome pe piața muncii			
Campanie publică de conștientizare a nediscriminării la angajare	ANOFM, SGG	decembrie 2004	Această temă a fost parțial abordată prin campaniile de conștientizare derulate, spre exemplu, de Academia Cațavencu și de CNCD.
Programe de formare profesională și revalorizare a meseriilor tradiționale	ANOFM, SGG	decembrie 2004	Prin intermediul programului PHARE RO 2002&000/586.01.02, vor fi realizate câteva proiecte ce vor avea ca țință revalorizarea meseriilor tradiționale.

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
Programe menite să crească oportunitățile de angajare a romilor care nu au absolvit învățământul obligatoriu	SGG, ANOFM	decembrie 2004	Programul „A doua șansă” derulat de Ministerul Educației și Cercetării este relevant.
Organizarea bursei locurilor de muncă pentru romi	ANOFM	iulie 2005	Bursa locurilor de muncă este probabil cea mai importantă măsură prin care are loc identificarea de locuri de muncă pentru romi și este realizată medierea dintre cei care oferă locuri de muncă și romi.
Organizarea de programe menite să crească oportunitățile de angajare pe piața muncii a femeilor de etnie romă	ANOFM, SGG	septembrie 2005	Prin intermediul programului PHARE RO 2002/000-586.01.02, se așteaptă ca un număr de femei să dobândească pregătire profesională și chiar să fie angajate.
Continuarea implementării Strategiei de îmbunătățire a situației romilor			În ultimii doi ani, implementarea Strategiei a fost oarecum blocată de schimbările petrecute în structura instituțională. Astfel, Oficiul Național pentru Romi și-a schimbat denumirea în Oficiul pentru Problemele Romilor și, ulterior, în Agenția Națională pentru Romi. Aceste schimbări nu au adus în schimb o îmbunătățire a funcționării atât la nivel central, cât și la nivel județean, unde Birourile Județene pentru Romi nu au resurse, capacitate și influență pentru a putea pune în practică

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
			elementele programatice cuprinse în planul general de măsuri. Oarecum, importanța Strategiei este diminuată în contextul lansării programului Deceniul incluziunii romilor.
Furnizarea suportului financiar adecvat în vederea implementării Planului general de măsuri al Strategiei de îmbunătățire a situației romilor			Conform legii bugetului de stat pe anul 2004, au fost alocate 64 miliarde lei. Conform unui memorandum de înțelegere dintre SGG și UNDP, un program de finanțare a fost pus în practică la sfârșitul anului 2004.
Finanțarea de proiecte care să aibă în vedere domeniile prevăzute de Planul general de măsuri al Strategiei de îmbunătățire a situației romilor, cu precădere dezvoltare comunitară, sănătate, economic, locuire, mică infrastructură, achiziție de terenuri agricole	SGG	decembrie 2005	În cadrul programului PHARE „Sprijin pentru strategia națională de îmbunătățire a situației romilor” (RO 2002/000-586.01.02), 6 milioane euro au fost alocați de către Comisia Europeană pentru proiecte în domeniul sănătății, pregătirii profesionale, activități generatoare de venituri, mică infrastructură și locuințe sociale. Un număr de 65 de proiecte au fost finanțate și se află în implementare. Pregătirea destinată diferiților actori a fost, de asemenea, realizată.

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
Elaborarea raportului anual privind stadiul implementării Strategiei de îmbunătățire a situației romilor	SGG	aprilie 2005	Ultimul raport prezentat a fost în anul 2003. În 2004, un raport al Institutului pentru o Societate Deschisă din Budapesta în parteneriat cu Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi a scos în evidență problemele întâmpinate în implementarea Strategiei.
Actualizarea Planului general de măsuri al Strategiei de îmbunătățire a situației romilor	SGG	martie 2005	Această actualizare a fost solicitată de foarte multe ori atât de organizațiile neguvernamentale ale romilor, cât și de instituțiile internaționale, fără un rezultat concret. Planul național de acțiune realizat în cadrul Deceniului incluziunii romilor constituie, din acest punct de vedere, o scădere clară a standardelor Strategiei, lipsind obiective bine definite și indicatori ai rezultatelor așteptate, precum și responsabilități clar asumate de instituțiile relevante.
Constituirea unui comitet consultativ al societății civile române care să fie consultat în elaborarea, implementarea și monitorizarea politicilor publice destinate romilor	SGG	decembrie 2004	O inițiativă a unor organizații neguvernamentale ale romilor se află în pregătire, și anume Alianța Civică a Romilor, ca structură de consultare apolitică. Un raport de monitorizare asupra problemelor întâmpinate în implementarea Strategiei a fost realizat de structuri ale societății civile.

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
Organizarea de întâlniri trimestriale cu societatea civilă romă/ONG-urile romilor Trim. I 2005 Trim. II 2005 Trim. III 2005 Trim IV 2005	SGG	martie, iunie, septembrie, decembrie 2005	Unul dintre punctele critice pentru modul de implementare a Strategiei rămâne continuarea colaborării singulare dintre Guvern și Partida Romilor Social-Democrată. Acest fapt a fost semnalat de rapoartele regulate ale Comisiei Europene din 2003 și 2004, fără nici o schimbare din partea Guvernului.
Afirmarea socio-culturală și reducerea discriminării minorității rome			Activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării se înscrie în aceste coordonate.
Facilitarea participării femeilor rome la procesul decizional, la elaborarea, implementarea și monitorizarea politicilor publice destinate minorității romilor			Participarea femeilor la procesul decizional, la elaborarea, implementarea și monitorizarea de politici publice este aproape inexistentă, cu toate că au fost realizate câteva încercări de coagulare a unei structuri de către organizațiile neguvernamentale.
Constituirea și permanentizarea unui grup de lucru pentru reprezentarea intereselor femeilor rome	SGG	martie 2005	

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
Organizarea unor întâlniri periodice ale grupului de lucru pentru reprezentarea intereselor femeilor rome: semestrul I, semestrul II	SGG	iunie, noiembrie 2005	
Elaborarea de planuri de acțiune sectoriale destinate îmbunătățirii situației socio-economice și politice a femeilor rome	SGG	mai 2005	
Organizarea de manifestări culturale cu ocazia Zilei internaționale a romilor	SGG	aprilie 2005	
<i>C. Măsuri rezultate din documentele de negociere, precum și alte măsuri cu relevanță comunitară</i>			
C.3. Măsuri de construcție instituțională			
Înființarea și consolidarea Agenției Naționale pentru Romi și a structurilor sale regionale	SGG	martie 2005	Agenția Națională pentru Romi a fost înființată prin ordonanță a guvernului, aprobată de Parlament. Structurile regionale ale ANR nu sunt încă funcționale.
Perfecționarea pregătirii profesionale a personalului Agenției Naționale pentru Romi	SGG	iunie 2005	Personalul ANR a participat, în mare măsură, la sesiunile de pregătire realizate în cadrul programului PHARE RO 2002/000-586-01.02. Este vorba de pregătire în domeniul sănătății, administrației publice, drepturilor omului, parteneriate etc.

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
Dezvoltarea schemei de personal a Unității de implementare a programelor PHARE din cadrul Oficiului pentru Problemele Romilor, în conformitate cu documentele programatice PHARE convenite cu Comisia Europeană	SGG	martie 2005	Unitatea de implementare de proiecte constituită în cadrul ANR nu și-a modificat structura de bază avută. Implementarea unor programe viitoare cu finanțare PHARE poate fi pusă în pericol datorită lipsei de personal suficient pregătit.
Perfecționarea pregătirii profesionale a reprezentanților romi instruiți prin programul PHARE RO 2002/000-586.01.02 ca facilitatori/traineri în dezvoltare comunitară	SGG, MAI	mai 2005	Componente de training au fost dezvoltate în cadrul programului PHARE RO 2002/000-586.01.02.
Elaborarea unor planuri de acțiune locale, pe baza cunoștințelor acumulate de către facilitatorii/trainerii instruiți în cadrul programului PHARE	SGG, MAI	august 2005	La nivel județean au fost realizate planuri de acțiune, dar problema punerii acestora în practică și finanțarea rămân nerezolvate.
Elaborarea unui sistem de monitorizare și evaluare a Strategiei de îmbunătățire a situației romilor	SGG	decembrie 2005	Nu există un astfel de sistem de monitorizare al ANR. Monitorizarea implementării a fost realizată de diferite organizații neguvernamentale și de către Delegația Comisiei Europene, care are în derulare un astfel de proiect.

Prioritate/ măsură	Instituție responsa- bilă	Termen (lună/an)	Observații
Instruirea personalului ANR în sistemul de monitorizare și evaluare a Strategiei de îmbunătățire a situației romilor	SGG	decembrie 2005	Un astfel de program poate fi dezvoltat prin colaborarea cu organizațiile care au mai derulat astfel de programe sau chiar printr-un program cu finanțare PHARE sau de la bugetul ANR.
Desfășurarea unei analize naționale aprofundate a numărului persoanelor de etnie romă care nu dețin acte de identitate și/sau de stare civilă	SGG	decembrie 2005	Această temă face parte din proiectele cuprinse în programarea multi-anuală PHARE. Problema actelor de identitate rămâne destul de presantă, având efecte directe asupra accesului romilor la diferite servicii publice.

BIBLIOGRAFIE GENERALĂ

- Achim, Viorel (1998) - *Țigani în istoria României*, Editura Enciclopedică, București.
- Anăstăsoaie, V.; Tarnovschi, D., editori (2001) - *Proiecte pentru romii din România, 1990-2000*, Cluj-Napoca.
- Burtea, Vasile (1996) - *Marginalizare socială și cooperare în cazul populației de romi*, "Revista de cercetări sociale", nr. 3, București.
- Cace, S.; Duminică, G.; Preda, M., coordonatori (2006) - *Evaluarea programelor pentru comunitățile de romi din România*, UNDP și Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună".
- Duminică, G., coordonator (2006) - *Accesul romilor la servicii sociale*, Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună".
- Gheorghe, Nicolae; Liegeois, Jean Pierre (1996) - *Romii, o minoritate a Europei*, Minority Rights Group International, Editura Multiprint, Oradea.
- Ghețau, Vasile (1996) - *O proiectare condițională a populației României pe principalele naționalități (1992-2025)*, în "Bibliotheca Demographica", nr. 2, Centrul de Informare și Documentare Economică, București.
- Ionescu, Maria; Cace, Sorin (2000) - *Practici pozitive în comunitățile de romi*, București.
- Ionescu, Maria; Cace, Sorin (2006) - *Politici publice pentru romi, Evoluții și perspective*, Editura Expert.
- Ivanov, Andrey, coordonator (2002) - *Avoiding the Dependency Trap, A Regional Human Development Report, The Roma in Central and Eastern Europe*, United Nations Development Programme, Bratislava.
- Liegeois, Jean Pierre (1994) - *Roma, Gypsies, Travellers*, Council for Cultural Cooperation.
- Mărginean, Ioan (1991) - *Calitatea vieții în România*, în "Calitatea vieții", nr. 3-4, București.
- Murray, R.W., editor (2002) - *Îmbunătățirea situației romilor. Proiecte de succes din România... și multe învățăminte*, București.

-
- Neculau, A.; Ferreol, G. (1996) - *Minoritari, marginali, excluși*, Editura Polirom, Iași.
- Pons, Emanuelle (1999) - *Țigani din România - o minoritate în tranziție*, Compania Altfel, București.
- Preda, Marian (1999) - *Grupuri sociale excluse/ignoreate de politicile sociale în România*, în Zamfir, C., coordonator (1999) - "Politici sociale în România '90-'98", Editura Expert, București.
- Ringold, Dena (2000) - *Roma and the Transition in Central and Eastern Europe: Trends and Challenges*, World Bank.
- Ringold, Dena; Orenstein, A. Mitchell; Wilkens, Erika (2003) - *Roma in an Expanding Europe: Breaking the Poverty Cycle*, World Bank.
- Stewart, Michael (1997) - *The Time of the Gypsies*, Westview Press.
- Surdu, M. (2002) - *Improving quality of education in schools with a high percentage of roma pupils in Romania*, în "Roma Rights Review", ERRC, Budapesta.
- Surdu, Mihai (1998) - *Efectele condiționării alocației pentru copii de prezența școlară în cazul copiilor romi*, în "Calitatea vieții", nr. 1, București.
- Trebici, Vladimir (1996) - *Minoritățile naționale din România: prezent și estimăție prospectivă*, în "Bibliotheca Demographica", nr. 2, Centrul de Informare și Documentare Economică.
- Zamfir, Cătălin (1999) - *Tranziția demografică și problemele asociate*, în Zamfir Cătălin, coord., "Politici sociale în România: 1990-1998", Editura Expert, București.
- Zamfir, Cătălin, coordonator (1995) - *Dimensiuni ale sărăciei*, Editura Expert, București.
- Zamfir, Cătălin; Preda, Marian, coordonatori (2002) - *Romii în România*, Editura Expert, București.
- Zamfir, Elena; Zamfir, Cătălin, coordonatori (1993) - *Țigani între ignorare și îngrijorare*, Editura Alternative, București.
- Zoon, Ina (2001) - *Roma Access to Public Services in Romania, Bulgaria and FYR of Macedonia*.
- *** *Asistența UE pentru comunitățile de romi din Europa Centrală și de Est*, Comisia Europeană, Direcția Generală pentru Extindere, publicat de Unitatea de Informare privind Extinderea, <http://europa.eu.int/comm/enlargement/index.htm>.
- *** Comisia Națională pentru Statistică (1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003) - *Anuarul statistic al României*, București.

-
- *** *EU Support for Roma Communities in Central and Eastern Europe*, May 2002.
 - *** Guvernul României, CASPIS, *Suportul social pentru populația de romi, Analiza problemelor sociale: direcții de acțiune*, nr. 2.
 - *** HG nr. 430/2001 privind aprobarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor.
 - *** HG nr. 829/2002, *Planul național antisărăcie și promovare a incluziunii sociale*, elaborat de CASPIS.
 - *** *Indicatori privind comunitățile de romi din România*, ICCV, București, Editura Expert, 2002.
 - *** Institutul Național de Statistică - *Recensămintele populației 1992 și 2002*.
 - *** *Monitorizarea procesului de aderare la Uniunea Europeană: Minorități etnice*, Open Society Institute, EU Accession Monitoring Program, 2002 (www.eumap.org).
 - *** *Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, 2004-2005*.
 - *** *Rapoartele Comisiei Europene privind progresele spre aderare ale României, perioada 1999-2004*.
 - *** *Raport privind progresele înregistrate în implementarea Strategiei Guvernului de îmbunătățire a situației romilor*.
 - *** *Raportul Protecția minorităților. Evaluarea Strategiei Guvernului României pentru îmbunătățirea situației romilor*, Programul de monitorizare a procesului de aderare la Uniunea Europeană, Open Society Institute, 2002, pag. 138.
 - *** *Revista de asistență socială*, nr. 4-5, 2002.
 - *** "Revista de cercetări sociale" (1998) - *Situația socială a romilor din județul Buzău*, nr. 3/4, București.
 - *** *Than Rromano - studii despre rromi (Than Rromano - Studies on Rroma)*, No. 4-5, year III, 1999/2000.



București, România

Licența Ministerului Culturii nr. 1442/1992
Tel.: 021-318.24.38; Fax: 021-318.24.32
Consilier editorial: Valeriu IOAN-FRANC
Aparat critic și editorial: Aida SARCHIZIAN

ISBN 973-618-089-1

Depozit legal trim. I, 2006