



Investește în oameni!

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6: „Promovarea incluziunii sociale”

Domeniul major de intervenție 6.2: ”Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii”

Titlul proiectului: “Dezvoltarea de programe de formare specifice pentru creșterea incluziunii sociale în scopul îmbunătățirii accesului pe piața muncii”

Beneficiar: Universitatea „1 Decembrie 1918”Alba Iulia

Contract nr. POSDRU/96/6.2/S/49743

Oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile pe piața muncii din România.

Studiu calitativ

Raport de cercetare

Autor: Sorina Corman



Cuprins

Sumar executiv	4
Introducere	5
1. Capitolul 1: Integrarea pe piața muncii din România a grupurilor vulnerabile	7
1.1. Integrarea pe piața muncii a persoanelor de etnie roma	7
1.2. Integrarea femeilor pe piața muncii	11
2. Capitolul 2: Metodologia cercetării	15
2.1. Temă, obiective, ipoteze	15
2.2. Universul populației și eșantionarea	16
2.3. Metode, tehnici, instrumente	16
2.3.1. Colectarea și procesarea datelor	17
2.3.2. Analiza datelor	17
3. Capitolul 3 Rezultatele cercetării	18
3.1. Oportunități de ocupare de pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile	18
3.1.1. Nevoia de a avea oportunități de angajare pentru grupuri vulnerabile	18
3.1.2. Existența oportunităților de angajare pentru grupuri vulnerabile	23
3.1.3. Oportunități de ocupare de pe piața muncii din România pentru femeile de etnie roma/ Persoanele de etnie roma: avantajate pe piața muncii sau confruntate cu probleme suplimentare	29
3.1.4. Oportunități de ocupare de pe piața muncii din România pentru femeile de etnie roma/ Persoanele de etnie roma: avantajate pe piața muncii sau confruntate cu probleme suplimentare	35

3.2.	Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile – factori favorizanți și obstacole	42
3.2.1.	Utilizarea oportunităților de ocupare	42
3.2.2.	Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru femeile de etnie roma	48
3.2.3.	Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru femeile recent intrate în șomaj	51
3.2.4.	Responsabilitatea valorificării oportunităților de ocupare	53
3.3.	Dezvoltarea de noi oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile pe piața muncii din România - factori favorizanți și obstacole	56
3.3.1.	Direcții de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile: factori favorizanți și factori care împiedică dezvoltarea	56
3.3.2.	Propuneri privind dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile în viziunea actorilor din domeniul ocupare pe piața muncii	63
4.	Capitolul 4: Concluzii privind oportunitățile de ocupare de pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj	72
5.	Capitolul 5: Recomandări pentru actorii relevanți privind măsurile și politicile în domeniu ocupării diverselor grupuri vulnerabile din România	81
6.	Policy Brief	84
7.	Bibliografie	86
	Anexe	88



SUMAR EXECUTIV

Lucrarea și-a propus să aducă în atenția cercetătorilor viziunea actorilor sociali cu privire la oportunitățile de ocupare existente sau previzionate în România pentru grupuri vulnerabile precum femeile de etnie roma sau femeile recent intrate în șomaj.

Lucrarea debutează cu prezentare generală a integrării acestor două categorii vulnerabile pe piața muncii așa cum se reflectă în documente europene și naționale în strategii și cercetări în domeniu. Continuă cu o prezentare a metodologiei calitative utilizate în cadrul cercetării cu tema „Oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile pe piața muncii din România”. Capitolul următor cuprinde rezultatele cercetării axate pe următoarele teme: nevoia unor oportunități specifice de ocupare pentru grupuri vulnerabile, existența oportunităților de ocupare în România pentru romi și femei recent intrate în șomaj, probleme suplimentare sau avantaje pentru romi, probleme suplimentare sau avantaje pentru femei șomere, utilizarea oportunităților de ocupare, responsabilitatea existenței oportunităților de ocupare, direcții de acțiune, propuneri concrete din partea reprezentanților instituțiilor statului, ONG-urilor, firmelor private.

În cadrul răspunsurilor persoanelor intervievate au fost identificați atât factorii care favorizează/ împiedică valorificarea oportunităților de ocupare pentru cele două grupuri vulnerabile cât factorii care favorizează/ împiedică dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile.

În urma concluziilor cercetării s-au reliefat câteva recomandări care pot sta la baza construirii unor politici în domeniul ocupării care să contribuie la integrarea socială reală a grupurilor vulnerabile.



Introducere:

Am pornit demersul nostru cu o notă de optimism pentru că tema cercetării ne trimite cu gândul la rezultate pozitive, la resurse într-un domeniu foarte important al vieții: ocuparea.

Ocuparea și oportunitățile de ocupare pentru grupurile vulnerabile constituie priorități atât ale strategiilor internaționale (vezi Strategia Europa 2020), cât și ale celor naționale (Strategia națională de dezvoltare durabilă), regionale (Strategiile regionale de dezvoltare durabilă) și în strategiile județene și locale în domeniul asistenței sociale.

Proiectul “Dezvoltarea de programe de formare specifice pentru creșterea incluziunii sociale în scopul îmbunătățirii accesului pe piața muncii” și implicit cercetarea „Oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile pe piața muncii din România” contribuie la atingerea unuia din principalele obiective ale strategiei EU 2020: creșterea economică incluzivă prin dezvoltarea resurselor umane și promovarea incluziunii sociale.

Dacă majoritatea lucrărilor din domeniul asistenței sociale abordează problematici ale grupurilor vulnerabile în demersul nostru de cercetare adăugăm problematicilor și resursele, disponibilitățile, potențialul existent la nivel individual, instituțional, comunitar, societal în raport cu aceste categorii vulnerabile.

Paralelismul „factori care favorizează valorificarea și dezvoltarea oportunităților de ocupare” – „factori care împiedică valorificarea și dezvoltarea oportunităților de ocupare” ne permite prezentarea unei stări de fapt cu impact în viitor: integrarea în muncă a persoanelor vulnerabile, în special a femeilor de etnie roma și a celor care au intrat recent în șomaj.

Imaginea de ansamblu în legătură cu oportunitățile de ocupare pentru romi și pentru femei recent intrate în șomaj, ne dorim să surprindă tridimensionalitatea temporară: o descriere a acestor oportunități cu rădăcini în trecut, o diagnoză a procesului de valorificare a oportunităților de ocupare pentru categoriile menționate și o viziune privind direcțiile de dezvoltare a acestor oportunități.



Studiul nostru vine sa completeze cercetările statistice și analizele realizate în domeniu adaugând perspectiva actorilor sociali ai pieței muncii (reprezentanți ai mediului economic privat, ai mediului instituțional de stat și ai sectorului ONG) sub aspect calitativ.



CAPITOLUL 1

INTEGRAREA PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA A GRUPURILOR VULNERABILE

Inventarul problematicilor în domeniul social cuprinde fenomene precum creșterea alarmantă a nivelului șomajului, diminuarea ocupării forței de muncă, grupuri vulnerabile confruntate cu dificultăți specifice etc.

Ne propunem să evidențiem în prima parte a studiului nostru caracteristicile realităților sociale cu care se confruntă România în domeniul ocupării forței de muncă asociind fenomenele de mai sus. Astfel vom trata la modul general subiectul integrarea pe piața muncii din România a femeilor șomere și subiectul integrării pe piața muncii a persoanelor de etnie roma.

1.1. Integrarea pe piața muncii a persoanelor de etnie roma

Rolul statului bunăstării este de a construi politici care să diminueze problematicile sociale și să asigure populației un standard acceptabil de viață.

“Diversitatea intereselor și caracteristicilor populațiilor minoritare, care cel mai adesea intră într-o relativă contradicție cu aspectele populației majoritare impun dezvoltarea teoriei drepturilor omului și totodată, elaborarea unor norme juridice și a unor politici adecvate domeniului” (Miftode, 2004, p.102)

Conform Declarației Universale a Drepturilor Omului oamenii au drepturi și libertăți egale indiferent de apartenența rasială, sexuală, lingvistică, ori religioasă, culoarea pielii, mărimea proprietății, diferențele de opinie, originea națională, originea social, deosebirile statutare.



“Principiul egalității în fața legii este inclus în orice constituție modernă, vizând drepturile civile, asigurarea locurilor de muncă prin șanse egale în fața școlii, a educației și a calificării profesionale. Se vorbește astăzi tot mai mult de dreptul la diferență al individului, al grupului, și deci al minorității, mai ales în condițiile încă confuze în care se desfășoară mondializarea (culturală, normativă) și globalizarea (economică, financiară, comercială)” (Miftode, 2004, p.110).

Etnicii romi ocupă un loc important în politicile sociale românești și europene datorită problematicilor diverse cu impact atât asupra lor, cât și asupra populației majoritare.

Cele mai importante documente pentru protecția minorităților naționale sunt: Actul Final de la Helsinki (1975) și Documentul conferinței de la Copenhaga asupra dimensiunii umane a CSCE (Corman.2008:494). Prin Actul Final de la Helsinki drepturile omului devin un subiect legitim de dialog și o temă de interes, o preocupare pentru toate statele membre ale OSCE. Cel de-al doilea act cuprinde un set de norme privind drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale, adresând problem precum non-discriminarea, utilizarea limbilor minorităților, educația minorităților. Deși nu este un tratat, documentul are importanță legală și politică, datorită adoptării de comun acord de către statele OSCE” (Centrul de Resurse pentru Diversitate Etnoculturală, www.edrc.ro/docs/docs/caietel_minEU-RO.pdf)

Așa cum arată cercetările în domeniu, numărul persoanelor de etnie roma este în continuă creștere. La recensământul din 1992 se înregistrau 409.723 de cetățeni români care s-au autoidentificat ca fiind romi/țigani, dar estimările subiective ale unor lideri ai acestei etnii arătau cifre mult mai mari: de 2.500.000 și chiar 3.000.000 de persoane (C. Zamfir, M. Preda, coordonatori, 2002, p. 37). În același an cercetarea realizată de ICCV sub coordonarea profesorilor Zamfir estima dimensiunile acestei etnii la aproximativ 1 milion de persoane (E. Zamfir, C. Zamfir, coord., 1993, pp. 59-64). Numărul acestora a crescut până la următoarea cercetare realizată de ICCV în 1988 care estima numărul romilor din România la 1.515.000, adică 6,9% din totalul populației.

La nivel mondial s-au propus acțiuni pentru integrarea acestei etnii. În efortul de a combate discriminarea romilor, Open Society Institute și Banca Mondială au avut inițiativa “Deceniului de Incluziune a Romilor 2005 – 2015”, pentru „asigurarea accesului egal al romilor la educație, locuințe, locuri de muncă și îngrijire medicală.

„Partenerii Deceniului (Comisia Europeană, Consiliul Europei și Națiunile Unite) sunt uniți de dorința comună de a estompa diferențele de nivel de trai dintre romi și neromi, și de a înlătura sărăcia și marginalizarea, într-un termen de zece ani” și-au propus ca obiectiv „accelerarea creșterii gradului de incluziune socială și a nivelului economic al etnicilor romi” (Voicu și Tufiș. 2008: 4). În acest scop, prin implicarea Fundației Soros, au fost realizate o serie de cercetări care să surprindă realitatea socială precum: „Nevoi și resurse în comunitățile de romi” (2007), „Barometrul Incluziunii Romilor” (2007), „De la soluții locale la politici publice. Metodologie”(2008), „Romii. Povesti de viață” (2008), „Evaluarea programului ICDP”(2009) și „Legal și egal pe piața muncii pentru comunitățile de romi”(2011).

La nivelul Regiunii de Dezvoltare Centru situația populației de etnie roma înregistrează următoarele valori:

Tabelul 1.1. Situația populației de etnie romă la 01.01.2010

Județul	Nr. total al populației de etnie romă	M	F	Grad de școlarizare %	Cu loc de muncă permanent	Fără loc de muncă	Nr. pers. apte de muncă
Alba	18407	8551	9856	67%	1108	7044	3773
Brașov	41212	21732	19480	72%	6189	10220	16775
Covasna	11724	5825	5899	77%	572	1604	3244
Harghita	18049	8554	9495	80%	3110	6635	7745
Mureș	94809	47312	47497	75%	5893	31567	13943
Sibiu	17125	8613	8512	79.06%	4521	6124	6954

Total Regiune Centru	201326	1005 87	1007 39	75%	21393	63194	52434
-------------------------------------	---------------	--------------------	--------------------	------------	--------------	--------------	--------------

Preluare din baza de date a STP Centru

„Majoritatea cercetătorilor se află în consens în ceea ce privește standardul de viață scăzut al romilor, considerându-l a fi cea mai critică problemă a acestei populații” (Mărginean.2001:11).

Nivelului de trai foarte scăzut i se adaugă și alte probleme cu care aceștia se confruntă precum nivelul educațional scăzut, discriminarea, violențele interetnice etc.

„Fetele rome se confruntă cu riscuri disproporționate – inegalitatea de gen fiind mai pronunțată în cazul populației de etnie romă. O proporție de 10% dintre fetele rome au primul copil între 12 și 15 ani, iar 48% între 16 și 18 ani. Doar aproximativ 53% dintre bărbații romi și 23% dintre femeile rome realizează muncă plătită, însă doar 36% dintre bărbații romi care realizează muncă plătită sunt salariați, comparativ cu 77% dintre bărbații neromi. Raportat la totalul populației adulte, doar 19% dintre bărbații romi și 11% dintre femeile rome au statut de angajați, comparativ cu 40% dintre bărbații de alte etnii și, respectiv, 31% dintre femeile de alte etnii” (Gorski și Corman. 2011: 41).

„Problemele femeilor de etnie romă care trăiesc în sărăcie decurg nu doar din starea materială precară și discriminarea din partea societății majoritare, ci și din aranjamentele ce țin de ordinea de gen patriarhală predominantă în familiile lor (dar și în societate în ansamblul ei) și traiectoriile de viață feminine prescrise de aceasta” (Vincze. 2011: 9).

Atunci când se analizează situația romilor calitatea locuirii se evidențiază prin aspecte precum: „aproximativ 15% dintre romi nu au acces la electricitate în casă, față de 2% în toată populația; în zonele urbane doar 27% dintre romi au apă curentă în casă, față de 90% dintre cei de alte etnii; 53% dintre gospodăriile rome erau dotate cu frigider în 2007, față de 92% dintre gospodăriile nerome; 8% dintre gospodăriile rome aveau un calculator, față de 24% dintre vecinii neromi din aceleași localități” (Gorski și Corman. 2011: 41).



Pentru o justă protecție în ansamblul sistemului social, minoritățile de orice fel trebuie să își conștientizeze faptul că nu există drepturi fără îndatoriri sau responsabilități. „*Problema loialității este reciprocă, vizează ambele părți: statul și majoritatea, pe de-o parte, minoritățile, pe de altă parte*” (Miftode, 2004, p.116)

1.2. Integrarea femeilor pe piața muncii

Deși imaginea femeilor inferioare bărbaților este promovată încă în multe societăți ale lumii (Bunch. 1991), totuși se poate remarca o evoluție pozitivă a modului în care sunt privite și mai ales valorizate femeile.

Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948) este unul din cele mai importante documente care prevede „drepturi egale pentru femei și bărbați”. Un alt document important care susține egalitatea între femei și bărbați este *Convenția Națiunilor Unite pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor* (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 1979. - <http://www.un.org> accesat la data de 07 noiembrie 2012).

Porind de la constatări precum „*În nici o societate, femeile nu se bucură de aceleași oportunități ca bărbații.*” (Human Development Report - 1995), unul dintre obiectivele societății contemporane a fost „nediscriminarea femeii”: „*nici direct, în cadrul relațiilor interpersonale, nici structural, în virtutea poziției sale în cadrul sistemului economic și social*” (Zamfir și Zamfir. 2005: 9)

Discriminarea femeilor este definită ca „*acțiunea săvârșită cu scopul de a compromite sau de a anula recunoașterea, beneficiul sau exercitarea unor drepturi*” în domenii precum cel politic, economic, civil, cultural, social sau în orice alt domeniu” (<http://www.un.org> accesat la data de 07 noiembrie 2012)

În România, Constituția României (art.16) prevede egalitatea în drepturi „*statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați*”. Tot în România discriminarea directă este

definită în Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între bărbați și femei: *diferența de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia, datorită apartenenței sale la un anumit sex sau datorită gravidității, nașterii, maternității ori acordării concediului paternal, iar discriminarea indirectă este definită ca aplicarea de prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează persoanele de un anumit sex, exceptând situația în care aplicarea acestor prevederi, criterii sau practici poate fi justificată prin factori obiectivi, fără legătura cu sexul. Prin măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă se înțelege acele măsuri speciale care sunt adoptate temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.*

„La nivelul Uniunii Europene Integrarea în muncă a femeilor se apropie la nivelul 2009 de obiectivul stabilit în urma strategiei de la Lisabona de 60% până în 2010, crescând de la 51,1%, în 1997, până la 58,3%, în 2007. Cu toate acestea, între statele membre există diferențe majore, cu cifre variind între 36,9% și 73,2%. Diferența medie în privința ratelor de încadrare în muncă între femei și bărbați se reduce, și a scăzut de la 17,1 puncte procentuale în 2000, până la 14,2 puncte în 2007” (Gorski și Corman. 2011:54)

În Regiunea Centru a României, structura pe sexe a populației are următoarele valori:

Tabelul nr.2.2 : Populația stabilă la recensământul din 2002

Regiune / județ	Recensământ 2002 – populația stabilă		
	Total	Masculin	Feminin
România	21.680.974	10.568.741	11.112.233
Regiunea Centru	2.523.027	1.237.695	1.285.232
Alba	382.747	189.658	193.089
Brașov	589.028	287.515	301.519
Covasna	222.449	109.281	113.168
Harghita	326.222	161.958	164.264
Mureș	580.851	284.306	296.545
Sibiu	421.724	204.977	216.747

Sursa: Direcția regională de statistică Alba și INS (preluare din baza de date a STP Centru)

De asemenea, tabloul populației ocupate din regiunea centru, în funcție de vârstă, sex, medii de proveniență și statut profesional are, conform datelor obținute de la Secretariatul Tehnic al Pactului Regional pentru Ocupare Centru, următoarele valori:

Tabelul nr. 2.3: Structura populației ocupate din Regiunea Centru, în funcție de vârstă, sex, medii de proveniență și după statutul profesional în anul 2009

Nr. crt.	Statutul profesional	Total populație ocupată (mii persoane)	15 – 64 ani (%)	Peste 65 ani (%)	Masculin (mii persoane)	Feminin (mii persoane)	Urban (mii persoane)	Rural (mii persoane)
1	Salariat	810	99,9	0,1	429	381	602	208
2	Patron	12	100	-	8	*	8	*
3	Lucrător pe cont propriu	133	91	9	105	28	30	103
4	Lucrător familial neremunerat	41	91	9	18	23	*	39
5	Total	996	98,3	1,7	560	436	642	354

Sursa: Direcția de regională statistica Alba (preluare din baza de date a STP Centru)

Preocupările pentru problematica feminină atât la nivelul European cât și mondial au în vedere drepturile omului, situația economică a femeii și discriminarea femeii în raport cu bărbații: „După anul 1989, numărul și ponderea populației feminine salariate a înregistrat mutații semnificative, determinate de schimbările în tipul de proprietate și în structura activităților economiei naționale, prin apariția unor noi activități și prin diminuarea sau dispariția altor activități” (Urse. 2007: 16)

Una din concluziile importante ale lucrării „Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România” este că „există diferențe semnificative între bărbați și femei, iar aceste diferențe acoperă toate aspectele vieții personale, familiale, în gospodărie, în economie, în viața publică și în politică” (Pasti. 2003: 231).



Cercetarea realizată de noi vine să reflecte punctul de vedere și viziunea unor actori foarte importanți ai domeniului ocupare din România (reprezentanți ai mediului privat economic, reprezentanți ai sectorului nonprofit și reprezentanți ai instituțiilor statului) în privința acestor categorii sociale, femeile, în special cele recent intrate în șomaj și femeile de etnie roma.



CAPITOLUL 2

METODOLOGIA CERCETĂRII

2.1. Temă, obiective, ipoteze

Tema de cercetare: “Oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile pe piața muncii din România”

Obiectivele studiului:

- “Obiectivul general: Cunoașterea oportunităților de ocupare de pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj.
- Obiectivele specifice ale studiului:
 - Cunoașterea și descrierea oportunităților specifice de ocupare existente pentru diverse grupuri vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj.
 - Identificarea factorilor care favorizează și a celor care împiedică valorificarea oportunităților existente în vederea ocupării grupurilor vulnerabile.
 - Identificarea factorilor care favorizează și a celor care împiedică dezvoltarea de noi oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile”.

Ipotezele bazate pe simțul comun de la care am pornit în realizarea cercetării sunt:

1. Există diferențe între reprezentările oportunităților specifice de ocupare existente pentru diverse grupuri vulnerabile la actorii sociali (angajatori privați, organizații sau instituții publice și angajatori din sfera organizațiilor neguvernamentale);
2. Valorificarea oportunităților existente în vederea ocupării grupurilor vulnerabile este influențată de disponibilitatea scăzută de implicare a grupurilor vulnerabile;
3. Resursele financiare scăzute sunt considerate de actorii sociali (angajatori privați, organizații sau instituții publice și angajatori din sfera organizațiilor neguvernamentale)



principalul obstacol în dezvoltarea de noi oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj.

2.2. Universul populației și eșantionarea

Universul populației este reprezentat de actori ai sistemului de asistență socială (angajatori privați, organizații sau instituții publice și angajatori din sfera organizațiilor neguvernamentale) în special din județul Sibiu cu activitate în domeniul ocupării grupurilor vulnerabile.

Eșantionul utilizat este unul de intenționat determinat de specificațiile tehnice ale proiectului în cadrul căruia se desfășoară proiectul: 20 de angajatori privați, 20 de organizații sau instituții publice și 10 angajatori din sfera organizațiilor neguvernamentale.

2.3. Metode, tehnici, instrumente

Având în vedere complexitatea cercetării cu tema „Oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile pe piața muncii din România” optăm pentru metoda triangulației utilizând:

- **Ancheta pe bază de interviu** – Au fost elaborate ghiduri de interviu semistandardizate respectând (trei tipuri de ghiduri de interviuri: pentru angajatori din mediul privat, pentru organizații sau instituții publice, pentru angajatori din sfera organizațiilor neguvernamentale)
- **Analiza politicilor în domeniul ocupării** prin prisma oportunităților de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj cuprinde o analiză de conținut a legislației, strategiilor, programelor și proiectelor – instrumentul pentru colectarea datelor este **fișa de analiză a documentelor**



2.3.1. Colectarea și procesarea datelor

Au fost elaborate trei ghiduri de interviu cu ajutorul cărora s-a realizat colectarea datelor de la cele 50 de persoane intervievate: un ghid de interviu pentru reprezentanții mediului privat economic intervieuți (anexa nr.1), un ghid de interviu pentru reprezentanții instituțiilor cu activitate în domeniul asistenței sociale (anexa nr.2) și un ghid de interviu pentru reprezentanții sectorului ONG (anexa nr.3).

În procesul de analiză a datelor au fost respectate etapele clasice ale analizei de conținut: au fost inventariate toate răspunsurile; au fost standardizate informațiile culese apoi clasificate în unități de analiză; au fost stabilite principalele categorii de analiză și codificate rezultând astfel analiza finală a datelor.

2.3.2. Analiza datelor

Informațiile culese din interviuri au fost grupate în opt categorii: nevoia unor oportunități specifice de ocupare pentru grupuri vulnerabile, existența oportunităților de ocupare în România pentru romi și femei recent intrate în șomaj, probleme suplimentare sau avantaje pentru romi, probleme suplimentare sau avantaje pentru femei șomere, utilizarea oportunităților de ocupare, responsabilitatea existenței oportunităților de ocupare, direcții de acțiune, propuneri concrete din partea reprezentanților instituțiilor statului, ONG-urilor, firmelor private.



CAPITOLUL 3 – REZULTATELE CERCETĂRII

3.1. Oportunități de ocupare de pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile

Ne propunem în cadrul acestui subcapitol să obținem descrieri ale oportunităților de ocupare pentru grupuri vulnerabile precum femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj, așa cum sunt ele cunoscute de către reprezentanții mediului economic privat, reprezentanții instituțiilor publice de stat cu activitate în domeniu și de către reprezentanții sectorului ONG.

Pornind de la răspunsurile pe tema acestor oportunități cunoscute pe piața muncii vom realiza o diagnoză ce va sta la baza unor concluzii și recomandări ce vor ține cont de realitatea din teren și de punctul de vedere al actorilor implicați pentru politicile viitoare în domeniul ocupării forței de muncă.

3.1.1 Nevoia de a avea oportunități de angajare pentru grupuri vulnerabile

În general la nevoia de a avea oportunități de ocupare pentru grupuri vulnerabile s-au făcut referiri polarizate de către persoanele intervievate atât din mediul instituțional, cât și din mediul ONG și cel al firmelor private, de la recunoașterea nevoii unor oportunități de angajare, până la negarea acestei nevoi de oportunități de ocupare pe criterii etnice sau de gen:

„Consider că este o foarte mare nevoie de oportunități adaptate acestor categorii de persoane adaptate nivelului lor de educație, adaptate potențialului lor fizic și psihic, vârstei lor, sănătății lor” (O.I.V.20) sau



„Nu consider că este nevoie de a avea o oportunitate specifică, cred că sunt locuri de muncă care ar trebui să fie deschise pentru oricine, nu doar pentru aceste grupuri vulnerabile” (O.A.P.7).

Cei intervievați din mediul instituțional au justificat nevoia unor oportunități specifice de angajare pentru grupurile vulnerabile prin: problemele sociale și economice cu care se confruntă România (*„Cred că este necesar să existe oportunități specifice pentru persoanele de etnie romă și femeile șomere deoarece aceste categorii se confruntă cu o serie de probleme sociale și economice”* - I.S.M.28); discriminarea pe criterii etnice sau de gen cu care se confruntă o mare parte a populației (*„Există cu siguranță nevoie de oportunități specifice pentru grupurile vulnerabile, etnia romă se confruntă cu riscul excluziunii sociale, iar pentru femeile intrate în șomaj care au o anumită vârstă, găsirea unui loc de muncă este destul de dificilă”* - I.D.G.A.125); faptul că această nevoie ar fi resimțită la nivelul unui întreg județ (*„Cred că este o nevoie care se simte la nivelul acestor grupuri vulnerabile și aici la nivelul județului Sibiu”* - I.C.A.D.4)); satisfacerea acestor nevoi ar contribui la integrarea socială a celor care aparțin grupurilor vulnerabile (*„Consider că este nevoie pentru aceste grupuri vulnerabile, având în vedere că aceste persoane trebuie integrate și ele în societate”* - I.S.P.S.56); faptul că grupurile vulnerabile nu sunt susținute real pentru integrarea în societate (*„Din punctul meu de vedere persoanele de etnie romă nu sunt așa de mult susținute în integrarea lor socială și de aceea consider că este nevoie de oportunități în acest sens”* - D.G.T. 580).

Recunoașterea acestei nevoi este fundamentată în răspunsurile celor din sectorul ONG pe argumente legate de: numărul mare al celor care aparțin grupurilor vulnerabile fără un loc de muncă (*„Acele grupuri vulnerabile, foarte multe persoane de etnie romă sunt șomere sau nu au lucrat niciodată, iar femeile recent intrate în șomaj într-adevăr cu greu își găsesc un loc de muncă. Este nevoie de a avea oportunități specifice pentru aceste grupuri vulnerabile”* - O.A.D.28); de criza socio-economică prin care trece România (*„Cred că la momentul actual, ținând cont de contextul economic și social care există în țara noastră și nu numai în țara noastră, este nevoie și chiar foarte mare nevoie de a exista astfel de oportunități pentru grupuri*



defavorizate” - O.N.O. 26); accesul redus la un loc de muncă pentru cei din categoriile defavorizate și în special pentru cei cu vârsta peste 50 ani („*După părerea mea, cel mai vulnerabil grup pe piața muncii sunt persoanele care au depășit vârsta de 50 de ani, au rămas fără loc de muncă și doresc să se angajeze dar sunt respinși datorită vârstei*” - O.M.M.49).

Problema ridicată de persoanele intervievate era dificultatea accesului persoanelor de etnie roma la un loc de muncă în contextul crizei economice prin care trece țara în condițiile în care aceștia au un nivel de educație inferior majorității populației. Educația în acest context este o șansă foarte mare pentru populația de etnie roma pentru dezvoltarea personală și profesională

Reprezentanții mediului privat economic identifică nevoia unor oportunități de angajare pentru grupurile vulnerabile cu nevoia dezvoltării unor programe fundamentate pe principiul echității sociale pe piața muncii, programe care sunt dezvoltate în majoritate țărilor UE:

„Orice societate dezvoltată ar trebui să aibă anumite programe care se bazează pe oportunități pentru a putea angaja anumite grupuri considerate vulnerabile. Ideal ar fi să existe cât mai multe astfel de programe pentru cât mai multe grupuri tocmai pentru a crea un minim de echitate socială pe piața muncii” (F.A.S.9).

O parte din reprezentanții mediului economic privat intervievați care au susținut nevoia dezvoltării unor oportunități reale de ocupare pentru grupurile vulnerabile au adus motivații în sprijinul punctului lor de vedere legate de principiul echilibrului social („*a crea un minim de echitate socială pe piața muncii*” (F.A.S.9); „*Consider că toate clasele sociale trebuie să aibă șansă egală, în cazul celor care nu reușesc să ajungă la un anumit standard de viață trebuie sprijiniți de ceilalți, trebuie un echilibru în societate*” (F.C.F. 45); „*Se crează practic un echilibru în relațiile interumane prin integrarea acestui tip de grup, adică prin integrarea în muncă, a romilor și femeilor*” - F.S.I. 17), reducerea riscului excluziunii sociale („*Sprijinirea persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile prin creșterea șanselor lor de a se integra pe piața muncii și de a participa în economia socială ar trebui să reducă riscul excluziunii sociale a acestora și ar crește gradul de încredere al întregii colectivități în aceste grupuri - dacă ne referim la persoanele de etnie roma - sau ar contribui la o balansare a șanselor la dezvoltarea*



unei cariere - dacă e vorba de femeile aflate în căutarea unui loc de muncă” - F.E.S.200); nevoia de susținere a grupurilor vulnerabile, în special femei române sau femei recent intrate în șomaj (*„Din punctul meu de vedere categoric sunt două categorii defavorizate de persoane, as putea spune. În ceea ce privește etnia romă știm cu toții că sunt o categorie de oameni defavorizați care din start pleacă pe picior greșit, ca să zic așa și au nevoie de un sprijin; lafel și femeile recent intrate în șomaj, clar știm foarte bine că șomajul este o sumă destul de mică, ca să zic așa și nu te poți întreține și automat angajatorii trebuie să fie susținuți de către... de stat în primul rând cu diverse oportunități variate pentru a susține la rândul lor astfel de categorii” - F.O.I.17).*

Negarea nevoii unor oportunități de ocupare pe criterii etnice sau de gen au fost justificată de respondenții din sectorul ONG de convingeri legate de dreptul la muncă al tuturor oamenilor, considerat un drept general și nu unul specific: *„cred că sunt locuri de muncă care ar trebui să fie deschise pentru oricine” - O.A.P.7).*

Despre același drept universal la muncă și implicit integrare socială au vorbit și reprezentanții unor instituții: *„Nu cred că ar trebui să existe oportunități specifice pentru diferite categorii de persoane” (F.P.O. 9).*

Și reprezentanții mediului economic privat care nu au susținut nevoia unor oportunități de angajare pentru grupurile vulnerabile și-au justificat punctul de vedere prin argumentul că dreptul la muncă trebuie să fie unul universal și nu unul specific (*„Ar fi bine să existe mai multe oportunități de a accesa pe piața muncii, toate persoanele care au nevoie de serviciu, nu numai persoanele de etnie roma, mai ales că unii din ei chiar au câte o bilă neagră” - F.G.T. 282),* prin responsabilitatea individuală pentru reușita în viață (*„Consider că nu au nevoie de oportunități și că ar trebui să se descurce pe cont propriu, la fel cum fac și restul șomerilor” - F.A.E.T.12)* sau prin argumentul că integrarea pe piața muncii nu se face după criterii etnice sau sexuale, ci în funcție de pregătirea, competențele și disponibilitatea celui care vrea să se angajeze (*„Din punctul meu de vedere nu este nevoie de oportunități specifice pentru „grupuri vulnerabile”. Atâta timp cât persoanele au pregătirea necesară pentru un anumit post, nu se ține cont de etnie*



sau statutul acelei persoane” - F.I.T.500; „*Nu cred că ar trebui să existe oportunități specifice pentru diferite categorii de persoane. Cred că dacă toată lumea și-ar vedea de treabă, ar învăța și ar avea o pregătire, atunci și-ar găsi de lucru, indiferent dacă este rom, femeie sau bărbat*” - F.P.O. 9).

Tot această negare a fost justificată și de nevoia primordială de oportunități educaționale reale ale căror rezultate să fie dezvoltarea capacității grupurilor vulnerabile de a se integra pe orice piață a muncii: „*aceste oportunități trebuie să se lege de toată legislația și tot sistemul care presupune educarea persoanelor de etnie romă. Cererea de pe piață consider că este net superioară față de pregătirea lor școlară*” (O.I.V.20).

Nevoia de pregătire a grupurilor vulnerabile în cadrul unor cursuri de calificare, recalificare a fost subliniată de răspunsuri precum: „*În primul rând cred că ar fi nevoie de o atentă analiză a cerinței pe piața muncii a cerinței ocupaționale și apoi dezvoltarea de cursuri de calificare și recalificare în meseriile care se cer pe piața muncii*” (O. A. S. R.10).

Au existat persoane intervievate din mediul instituțional care au condiționat nevoia unor oportunități de angajare a femeilor de etnie roma sau a femeilor recent intrate în șomaj de existența unor oportunități reale de angajare și pentru alte categorii vulnerabile precum tinerii absolvenți de liceu sau facultate: „*Cred că ar trebui să fie în momentul în care există oportunități și pentru tinerii absolvenți de liceu, de facultate, cred că ar trebui și pentru aceste persoane de etnie romă cât și pentru femei*” (I.S.P.S.32).

Una din ideile susținute de reprezentanții mediului economic privat în legătură cu nevoia unor oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile a fost că primordial ar trebui să fie parteneriatul cu mediul economic privat și abia apoi asistarea socială: „*Consider ca acest sprijin ar trebui orientat, în primul rând, spre parteneriatul cu mediul economic privat, prin motivarea angajatorilor, și abia apoi spre asistarea socială a celor care au eșuat în căutarea activă a unui loc de muncă*” (F.E.S.200).

3.1.2. Existența oportunităților de angajare pentru grupuri vulnerabile

În legătură cu existența în România a oportunităților de ocupare a grupurilor vulnerabile, răspunsurile persoanelor intervievate au fost la fel de polarizate ca și în cazul recunoașterii nevoii de oportunități de ocupare: au existat reprezentanți ai mediului economic privat ce au afirmat că nu știu să existe oportunități reale de angajare pentru femeile de etnie roma și pentru femeile recent intrate în șomaj și alții care au precizat că există oportunități precum brusa locurilor de muncă și campaniile de promovare; au existat reprezentanți ai instituțiilor publice care au subliniat existența oportunităților de ocupare prin proiectele POSDRU, dar și reprezentanți ai instituțiilor publice care au precizat că nu există oportunități, decât mentalități învechite; reprezentanții sectorului nonprofit au susținut, unii existența oportunităților prin proiectele europene, alții absența oportunităților și încercările de integrare, iar alții dezinteresul grupurilor vulnerabile (în special romi) pentru integrarea în muncă.

Răspunsurile celor care au declarat că există oportunități de ocupare atât pentru romi, cât și pentru femeile recent intrate în șomaj au făcut referire la problemele de natură salarială („*Da, există oportunități de ocupare a unui loc de muncă atât pentru persoanele de etnie romă cât și pentru femeile șomere. Problema cea mai mare este remunerația mică care revine unui astfel de loc de muncă, care pe de-o parte este justificată de lipsa de pregătire a personalului, pe de altă parte de incapacitatea economică a firmei*” - F.I.T.500) sau la femeile care au împlinit vârsta de 45 ani („*iar în ceea ce privește femeile recent intrate în șomaj, n-aș putea spune că sunt foarte documentată cu privire la cadru legislativ, însă am înțeles că ar exista o astfel de oportunitate pentru femeile care au împlinit vârsta de 45 de ani și sunt în perioada aceasta de șomaj. Ar putea fi angajate de către un angajator care la rândul lui beneficiază de mai multe facilități din partea statului*” - F.O.I.17)

La propunerea de a exemplifica câteva astfel de oportunități, reprezentanții mediului economic privat care au susținut existența acestora au menționat: bursa locurilor de muncă, campaniile de promovare și conștientizare a necesității susținerii grupurilor vulnerabile („*Mă*



gândesc la bursele locurilor de muncă care oferă oportunități de angajare pentru toate categoriile vulnerabile, știu că sunt burse de locuri de muncă orientate pe categorii, și aș adăuga campaniile făcute de ministerul muncii sau instituții deconcentrate sau prin presă” - F.V.C. 18); programele și proiectele destinate grupurilor vulnerabile („Există. Cunosc programe care au fost implementate, finanțate din diverse fonduri, de diverse organizații, ONG-uri, de universități, mai ales pentru persoane de etnie romă” - C.P.R.47).

Reprezentanții instituțiilor care activează în domeniul asistenței sociale au enumerat ca exemple:

- proiectele naționale, internaționale (POS DRU): *„Singurele oportunități de ocupare pe care le cunosc eu, sunt oportunitățile din cadrul proiectelor implementate pe POSDRU” (I.D.G.P.125); „Există multe oportunități, în special cele create prin implementarea a numeroase proiecte naționale și internaționale” (U.L.M.D. 568).*
- Cursurile de formare profesională: *„Eu cred că da și am câteva exemple la nivelul județului Sibiu pe care le cunosc. Ar fi vorba despre un proiect inițiat de Asociația Sprijiniți Copii Alba Iulia care a organizat la Sibiu cursuri de formare profesională pe ocupația de îngrijitor la domiciliu pentru femei. Cursurile erau adresate femeilor care nu munceau și care aveau peste 40 de ani” (I.C.A.D.4);*
- Programe specifice de educație: *„Știu că Uniunea Europeană sprijină prin Fondul Social European integrarea romilor pe piața muncii și prin programe speciale de educație, dar nu știu ce se face concret în acest sens la noi în țară. Pentru femeile șomere știu că există o serie de cursuri de formare profesională, cursuri de calificare și recalificare” (I.S.M.28);*
- Sprijinul acordat de ONG-uri: *„De asemenea, mai există facilități, ONG-uri care acordă sprijin pentru integrarea femeilor șomere pe piața muncii sau a diferitelor categorii vulnerabile” (I.S.M.28); „Există ONG-uri care desfășoară tot felul de programe care au în vedere integrarea romilor și în muncă dar și programe prin care ei să desfășoare tot felul de formări profesionale prin care ei sunt ajutați să-și găsească un loc de muncă să poată fi integrați în societate” (I.S.P.S.56);*

- Facilitățile fiscale pentru angajatorii șomerilor peste 45 ani: *„Există, aceste oportunități sunt cele create de cadrul legislativ dar există și problema autoexcluziunii care nu poate fi suplinită de lege în afara voinței persoanei vulnerabile. Ca exemplu, pentru șomerii peste 45 ani, angajatorii beneficiază de facilități fiscale”* (I.D.G.A.125);
- Strategiile pentru integrarea persoanelor de etnie roma: *„Da, există. Deci oportunitățile sunt date de legislația existentă. Deci există strategii pentru integrarea persoanelor rome, strategii pentru integrarea grupurilor vulnerabile. În funcție de aceste strategii toate, adică obiectivele din strategiile respective toate au astfel de obiective legate efectiv de integrarea lor în muncă”* (D.G.T. 580);
- Bursa locurilor de muncă: *„Oportunități sunt, cum ar fi bursa locurilor de muncă numai pentru ei”* (I.M.C.B. 25)

Și reprezentanții sectorului nonprofit, exemplifică existența oportunităților de ocupare existente în România prin:

- Facilități fiscale: *„Știu că sunt oportunități de ocupare pentru persoane cu dizabilități și pentru persoane cu anumită vârstă, angajatorul are anumite facilități fiscale și altele”* (O.A.P.7); *„Despre persoanele șomere știu că reinserția în câmpul muncii este însoțită de o subvenție din partea statului către angajatori”* (O.S.O.35); *„Da, există oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile în România. Pentru angajarea acestor persoane angajatorii primesc anumite scutiri de impozite”*(O.A.S.N.10);
- Programele POSDRU care au oferit oportunități de educare, calificare, recalificare și discriminare pozitivă: *„Există, ca exemplu cele dezvoltate prin programele Posdru și acele oportunități de educare, calificare și recalificare și discriminarea pozitivă: oportunități specifice cu cerințe mai restrânse, în special grupurile vulnerabile persoane de etnie romă”* (O. A. S. R.10);
- Bursa locurilor de muncă: *„Da, cred că există, și unul din exemple sunt bursa de locuri de muncă și cred că este o bună ocazie pentru aceste grupuri ca să poată să își găsească un loc de muncă”* (O.A.F.5);

- Campaniile de promovare a integrării sociale a grupurilor vulnerabile: *„Da, cred ca exista oportunități. Am auzit de campaniile de promovare a intrării pe piața muncii a persoanelor de etnie romă”* (O.S.O.35).

O parte semnificativă din subiecții intervievați *„nu au auzit că există oportunități de ocupare reale”*: *„Nu am auzit să existe astfel de oportunități. Legat de oportunitățile de angajare pe piața muncii a persoanelor de etnie romă, tot ce pot spune este că aceștia lucrează cel mai mult ca zilieri. Femeile șomere nu beneficiază de oportunități. Consider că lipsesc deoarece toți trebuie să fie egali și nu ar trebui să existe oportunități doar pentru etnia romă sau pentru femeile șomere. În România toți, indiferent de etnie și de sex, ar trebui să aibă acces în mod egal la locurile de muncă disponibile”* (F.A.E.T.12).

„Nu cred că există oportunități de angajare pe piața muncii pentru persoanele de etnie roma. Nu știu nimic despre aceste oportunități. Ele lipsesc din cauza discriminării” (F.G.T. 282);

„Nu, cu greu oamenii care au terminat o facultate reușesc să își găsească un loc de muncă, în ceea ce privește aceste grupuri vulnerabile este extrem de greu. Personal nu am auzit de oportunități pentru aceste grupuri. De curând am observat că se încearcă angajarea acestor grupuri vulnerabile. Nu s-a pus această problemă de foarte mult timp” (O.A.D.28);

„Din câte știu eu și... pentru persoanele cu handicap există astfel de... Dar pentru celelalte categorii de grupuri defavorizate, nu am cunoștință să existe astfel de oportunități” (O.N.O. 26);

Cei care neagă existența unor oportunități de ocupare pentru femeii de etnie roma și pentru femeii recent intrate în șomaj aduc argumente precum:

- Faptul că nu ar fi necesare (*„Nu, pentru că nu s-a considerat necesar”* - I.C.V.4.);
- Idiferența față de problematica persoanelor vulnerabile (*„Nu cred că există, lipsesc pentru că există o oarecare indiferență și neglijare față de problematica grupurilor vulnerabile”* - I.A.S.L.4);

- Dorința de a nu favoriza nici o categorie de populație (*„Nu, pe de o parte pentru că s-a considerat că nu e cazul a favoriza astfel de categorii, pe de altă parte pentru că nu există interes de antrenare și de integrare a acestor categorii”* - P.D.C.15)
- Greutățile întâmpinate în găsirea unui loc de muncă (*„Nu, cu greu oamenii care au terminat o facultate reușesc să își găsească un loc de muncă, în ceea ce privește aceste grupuri vulnerabile este extrem de greu. Personal nu am auzit de oportunități pentru aceste grupuri”* - O.A.D.28)

Următoarele caracteristici ale oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile au fost menționate de persoanele intervievate:

- „puține”, „ne semnificative”, „nepopularizate suficient”, „cu deficiențe de transmitere, coordonare și gestionare”:

„Există dar puține, ne semnificative, nu îndeajuns de popularizate, toate din păcate sunt cu anumite deficiențe, fie de transmitere, fie de coordonare, fie de gestionare efectivă” (F.A.S.9);

„Cred că da, există, puține dar există. Mă gândesc la bursele locurilor de muncă care oferă oportunități de angajare pentru tiate catehgoriile vulnerabile, știu că sunt burse de locuri de emuncă orientate pe categorii, și aș adăuga campaniile făcute de ministerul muncii sau instituții deconcentrate sau prin presă” (F.V.C. 18);

„Oportunitățile consider că sunt puține și nu doar pentru grupurile vulnerabile, în general sunt oportunități puține. Sunt puține probabil pentru că implicarea instituțiilor care ar trebui să facă lucrul acesta este slabă” (O.P.L.6);

- Elaborate fără un studiu de piață înainte: *„Mai puțin cred că pe latura respectivă trebuie mai multă cercetare de piață pentru a se știo exact măsurile care trebuie luate în astfel de situații și analoizat pe grupuri și pe situații”* (F.C.F. 45);
- Reprezintă pași mici și puțini și nu stimulează angajatorii: *„Ar putea să existe. Se fac unii pași, dar sunt pași puțini. Pentru că, văd aici, ce știu despre oportunitățile de angajare, păi noi știm spre exemplu că statul, guvernării, au o serie întreagă de facilități pe care le acordă angajatorilor pentru angajarea celor din grupuri vulnerabile. Sigur că aceste*

facilități sunt așa cum sunt. Pot fi mai mari, asta nu este o problemă. Problema este că chiar și cu aceste facilități angajatorii refuză să angajeze persoane de etnie romă. În ceea ce privește femeile șomere, eu cred că aici ucrurile stau mult mai bine și angajatorii nu au nici un fel de problemă să angajeze astfel de femei șomere” (I.U.R.G.120);

- Destul de reduse: *„Din păcate oportunitățile de ocupare pentru persoanele de etnie romă sunt destul de reduse mai ales că aceste oportunități trebuie să se lege de toată legislația și tot sistemul care presupune educarea persoanelor de etnie romă” (O.I.V.20).*

3.1.3. Oportunități de ocupare de pe piața muncii din România pentru pentru femeile de etnie roma

sau

Persoanele de etnie roma: avantajate pe piața muncii sau confruntate cu probleme suplimentare

Statisticile naționale, chiar dacă fac referire doar la *ocuparea formală* arată că *„nivelul ocupării este mult mai scăzut în cazul romilor”* (Gabor. 2008: 119) decât în cazul celor care nu aparțin acestei etnii. În spatele acestei situații stau fenomene mai profunde precum *„șanse inegale de acces la un loc de muncă, discriminarea de pe piața muncii”* (Gabor. 2008: 119).

Printre problemele cu care se confruntă romii Sorin Cace (2007:7) menționează: *„piața muncii, o istorie de neparticipare la economia formală, număr mare de copii începând de la vârste tinere ale mamelor, lipsa locuințelor sau condiții proaste de locuit, concentrarea comunităților în zone defavorizate fie din mediul urban, fie din mediul rural”.*

Cele mai frecvente probleme cu care se confruntă persoanele de etnie roma sunt, în opinie respondenților:

- Etichetarea ca fiind mereu implicați în scandaluri, furturi, crime, violuri (*„Și-au primit această etichetă acum foarte mult timp și cred că și mass-media influențează, deoarece persoanele de etnie romă apar doar în scandaluri, furturi, crime și violuri”* - F.A.E.T.12), stigmatizarea

(„În cazul romilor, posibilitățile de angajare în România sunt chiar restrictive, pentru că romii sunt categorii stigmatizate: hoți, neserioși, plus că nu au calificare și instruire profesională. Femeile din familiile așa-zis tradiționale rome nu lucrează și cei care lucrează sunt specializați în meserii specifice și gradul de a-i angaja este restrictiv, ei sunt liber-profesioniști cu meserii care sunt preluate din familie” - F.M.I. 15), percepția negativă („La fel, în cazul persoanelor rome, dezavantajul vine, cred că, dintr-o percepție negativă a acestora în rândul patronilor și a persoanelor decidente din organizații” - C.P.R.47; „Se pune o etichetă persoanelor de etnie romă și e foarte greu să depășească, de la educație până la faptul că fură, mint” - I.S.P.S.32);

“Deși nu există statistici oficiale, percepția majorității este aceea că romii au **cele mai proaste calități**, conduită de lucru “ etc (Ionescu și Cace. 2006: 43).

În 2002, în lucrarea Romii în România, Sorin Cace continuând ideea sublinia faptul că „specificitățile populației de romi în ceea ce privește meseriile sunt date de următoarele trei elemente: ponderea meseriilor moderne este relativ restrânsă; meseriile tradiționale sunt într-un proces rapid de dispariție; o mare parte din romi nu au o meserie/ calificare propriu-zisă” (Cace. 2002: 161).

- Au dificultăți de integrare din cauza faptului că nu sunt uniți („Persoanele de etnie romă, privind problematica discriminatorie cu care se confruntă, trebuie să știe în primul rând și să se reprezinte, și aici s-ar putea să existe anumite dificultăți de a fi înțeles, de a fi acceptat, de a li se vedea valoarea și capacitatea fiecăruia dintre ei, prin faptul că nu se știu promova, nu se știu susține, nici măcar ei în grupul lor de referință” - F.A.S.9);
- Prejudecățile sociale („Persoanele de etnie roma se confruntă cu probleme la angajare datorită prejudecăților sociale, comparativ cu șomerii de alte etnii și naționalități” - F.E.S.200; „Cred că există discriminare și dezavantaje în cazul angajării persoanelor de etnie romă. Cu siguranță etnia constituie un criteriu neoficial la angajare, în spatele acestei probleme fiind prejudecățile legate de țigani, că aceștia fură, sunt nespălați, neserioși sau pur și simplu fără motiv, doar că sunt țigani” - O.S.O.35);

„Văzută în contextul sferei domestice, munca precară (de obicei prestată de femei) este munca care se efectuează în condițiile unor gospodării marcate de lipsuri materiale elementare” (Vincze. 2011: 6).

- Lipsa unor politici specifice de integrare a acestor grupuri vulnerabile (*„Gama de ocupații care le este accesibilă este foarte limitată și, de multe ori, mult sub nivelul pentru care ar aplica celelalte categorii de șomeri. Așa cum am precizat și anterior politicile sociale de facilitare a angajatorilor pentru grupuri defavorizate sunt foarte generale, fără a acorda o atenție sporită unor grupuri specifice” - F.E.S.200)*);
- Mentalitatea și lipsa de încredere (*„Aicea într-adevăr este o problemă. Sunt într-adevăr o grămadă de probleme cu care se confruntă atât persoanele de etnie romă, cât și angajatorii lor dacă angajează astfel de persoane și asta datorită, în primul rând a mentalității cu care suntem noi crescuți, dar și persoanelor de etnie romă. Lipsa de încredere pe care o avem în astfel de persoane este o mare problemă și multe altele, dar cu toate acestea nu cred că nu sunt și excepții și nu sunt și persoane care ar trebui văzute cu alți ochi” - F.O.I.17)*);
- Lipsa de pregătire profesională a majorității romilor (*„... la romi nu sunt pregătiți să muncească - F.S.M.22*), lipsa unor competențe și abilități (*„Cred că există anumite prejudecăți față de cei de etnie romă, dacă acea persoană se prezintă la un interviu și e destul de calificat pentru acel post, are competențele și abilitățile necesare, nu consider că întâmpină prejudecăți, dar prejudecățile există” - O.A.P.7*; *„Da, putem spune că sunt probleme: lipsa de calificare în rândul mării majorității a etnicilor romi și apoi probleme de mentalități și de acceptare a lor în anumite locuri de muncă” - O.A.S.R.10)*);

Înca de la 1993, în lucrarea „Țigani între ignorare și îngrijorare” se arăta faptul că *„proporția persoanelor care au calificări în meserii tradiționale scade sensibil de la generațiile în vârstă la cele tinere. Datele sugerează în fapt că prăbușirea profesiilor tradiționale s-a petrecut la nivelul generației părinților și probabil a bunicilor actualului cuplului” de la 1992*” (Zamfir și Zamfir. 1993: 98).

- Discriminarea și lipsa politicilor de incluziune (*„... pentru persoanele de etnie romă iarăși există de multe ori prejudecăți, discriminare, și lipsa politicilor de incluziune din partea statului sau din partea societății civile și cred că sunt, atât femeile cât și persoanele de etnie romă, dezavantajate - F.V.C. 18; „Persoanele de etnie romă cred că principala problemă ar fi aceea de discriminare, în general angajatorii se uită la etnie, și atunci când aud de o persoană de etnie romă au rețineri” - O.A.D.28);*

În lucrarea *Accesul femeilor și bărbaților de etnie romă la muncă decentă. Viață cotidiană, politici și proiecte* se atrage atenția că dezideratul egalității de șanse trebuie să se realizeze prin schimbarea relațiilor de putere care constituie diferențele/ inegalitățile între cei privilegiați și defavorizați, și/ sau între femei și bărbați, și sau între romi și ne-romi (Vincze. 2011: 8).

- Educația precară (*„Din păcate oportunitățile de ocupare pentru persoanele de etnie romă sunt destul de reduse mai ales că aceste oportunități trebuie să se lege de toată legislația și tot sistemul care presupune educarea persoanelor de etnie romă. Cererea de pe piață consider că este net superioară față de pregătirea lor școlară” - O.I.V.20; „... foarte multe persoane de etnie romă care nu au opt clase finalizate. Care au vârste de 30, 40 de ani, era perioada care era, nu se punea foarte mare accent pe prevenirea abandonului, în perioada respectivă. Deci acum se trezesc la 40 de ani că nu au 8 clase. Prin urmare Codul Muncii nu permite un contract de muncă pentru o persoană care nu are 8 clase. Deci aceasta este o problemă. Există persoane care nu au dezvoltate anumite abilități. Astăzi în domeniul industriei, de exemplu, se lucrează foarte mult cu aparate sofisticate, aparate care necesită o anumită pregătire ca să poți lucra. Și ca urmare pentru chestia asta persoanele de etnie romă trebuiesc pregătite. Ce au fost până acuma pe fonduri structurale, ce i-o făcut pe toți bucătari, i-o făcut cofetari, i-o făcut antreprenori și ei săracii nu știu să scrie și să citească. Deci ar trebui foarte bine gândite programele care se adresează etniei romă, în sensul de a-i pregăti întâi să-și finalizeze cele opt clase și nu așa cum se face astăzi, că trebuie să se înscrie la învățământul de fără frecvență. Cine mai e în stare la 40 de ani să urmeze 4 ani*

sau 8 ani de școlarizare? Să fim serioși. Trebuie găsită o modalitate în care să fie alfabetizați sau să se echivaleze competențele. Să se meargă pe echivalarea competențelor. Asta mi se pare cea mai bună... deci cei care știu să scrie, să citească, au un nivel minim, să li se dea diploma că au 8 clase” - D.G.T. 580; „Cred că se confruntă cu probleme suplimentare. Noi la studiul despre care vorbeam am intervievat vreo 5000 de angajați și din... sigur, nu ne-au răspuns toți, dar ne-au răspuns aproape 300. Din cei 300 care ne-au răspuns, aveau într-adevăr, o bună parte din ei probleme cu privire la anajarea lor. Adică preferau să angajeze un om normal, decât unul care face parte dintr-o astfel de etnie. Motivele ar fi pentru că aceștia nu au instruirea necesară, nu au educația necesară” - I.U.R.G.120);

Educația și în special nivelul scăzut de școlarizare în rândul populației roma contribuie la îngrădirea, limitarea accesului acestora pe piața muncii. Stilul de viață – igiena precară determină o sănătate precară în rândul romilor, iar stereotipurile care există cu privire la romi sunt predominant negative

- *Interesul scăzut al romilor de a-și găsi un loc de muncă și atitudinea de refuz în a ocupa un loc de muncă („Pentru mine personal romii nu sunt discriminați, ci sunt fără chef de muncă. Părinții beneficiari ai centrului nostru de consiliere care și-au dorit să muncească, s-au angajat, și nu au întâmpinat nici o dificultate că sunt romi sau femei, dar cei care nu-si doresc acest lucru bineînțeles că nu ei sunt de vină ci societatea. Prea mult s-a investit în acești romi și nu s-a obținut nimic. În prezent cunosc prea multe cazuri în care romii au fost rugați să participe la cursuri de calificare și au refuzat să meargă, chiar dacă li s-au oferit oportunități de angajare” – O.S.M.40; „Persoanele de etnie romă pot întâmpina dificultăți în angajare datorită mentalității pe care oamenii o au despre ei, dar și datorită atitudinii lor față de muncă și față de societate” - O.A.S.N.10; „... apoi probleme de mentalități și de acceptare a lor în anumite locuri de muncă” - O. A. S. R.10; „Se confruntă cu lipsa dorinței de a muncii, se complac în mediul lor, preferă să ceară decât să muncească” - I.S.P.S.3);*

- Obiceiurile specifice („*Femeile de etnie romă sunt obligate să stea acasă să crească copiii, poate unele ar dori să muncească dar bărbații lor nu le lasă să muncească*” - I.A.S.L.4).

În literatura de specialitate se vorbește despre **Perpetuarea modelului generațiilor anterioare** ceea ce face trimitere la „*opțiunea 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*” (Ionescu și Căce. 2006: 30).

Și, „Lipsa actelor de identitate este o sursă gravă de autoexcluziune socială, în special pentru copiii romi” (Preda. 2002: 287).

Au existat și opinii care au evidențiat faptul că pentru ocuparea unui loc de muncă sunt importante pregătirea profesională, capacitatea de adaptare, creativitatea și disponibilitatea de integrare la locul de muncă: „*Atât femeile șomere cât și persoanele de etnie romă depind de oferta locurilor de muncă de pe piață și de cerințele de cunoștințe pentru acel post. Din punctul meu de vedere nu există diferențe și nici avantaje. Avantajele și problemele și le crează fiecare persoană prin prezentarea și atitudinea lui față de postul vizat. Problemele constau în experiența de lucru insuficientă în domeniul vizat, pregătirea profesională insuficientă, capacitate slabă în lărgirea orizontului profesional, dorința scăzută în a apropunda ceva nou*” (F.I.T.500).

„*Mulți romi sunt angajați ca zilieri, fără contract, cel mai adesea prestând munci necalificate, care necesită mare efort fizic, dar care sunt stigmatizate ca fiind ocupații inferioare*”, contrazicând stereotipul „*țigani leneși*” (Vincze. 2011: 5).

De asemenea s-au evidențiat răspunsuri care evidențiau faptul că angajarea în muncă nu se face după criteriile etnice: „*Cum la noi sunt în majoritate, aici nu mai cred că este chiar așa un decalaj foarte mare între... Oferta de lucru se adresează deopotrivă și categoriei de români ca și celor de etnie romă*” (P.D.C.15); „*Politicile de ocupare se bazează pe criteriile de pregătire și experiență profesională. Principii pot fi: nediscriminare, acces la a găsi un loc de muncă*” (U.L.V. B. 278).



Printre factorii care perturbă accesul romilor pe piața muncii se numără lipsa de informare, nivelul educațional scăzut, abilități de practicare a unor meserii mai puțin căutate și foarte puțin promovate pe piața muncii.

Accesul pe piața muncii al romilor e limitat de faptul că aceștia sunt mai puțin educați decât majoritatea populației. Lanțul condiționărilor accesului la munci calificate cuprinde capitalul economic, capitalul simbolic, educația și cunoștințele profesionale și din acest motiv „majoritatea romilor se găsesc într-o poziție mai proastă decât alții” (Gabor. 2008: 119).

Poziția defavorabilă pe care persoanele de etnie roma o ocupă pe piața muncii e subliniată de *locurile de muncă puternic stigmatizate (măturători, slubritate)* unde persoane aparținând acestei etnii își desfășoară activitatea (Gabor. 2008: 121).

3.1.4. Oportunități de ocupare de pe piața muncii din România pentru femeile recent intrate în șomaj

sau

Femeile: avantajate pe piața muncii sau confruntate cu probleme suplimentare

Una din concluziile importante ale lucrării „Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România” este că „există diferențe semnificative între bărbați și femei, iar aceste diferențe acoperă toate aspectele vieții personale, familiale, în gospodărie, în economie, în viața publică și în politică” (Pasti. 2003: 231).

Cei care consideră că femeile se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbați atunci când e vorba de piața muncii aduc argumente precum:

- Au mai puține șanse de angajare pentru că există riscul să rămână în concediu de maternitate și acest fapt poate aduce dezavantaje angajatorului:

„Da, cred că femeile șomere au un dezavantaj în fața bărbaților. În ziua de azi angajatorul preferă să angajeze un bărbat, decât o femeie. O femeie poate să se căsătorească, să rămână însărcinantă și să intre în concediu de maternitate, iar toate aceste lucruri sunt în dezavantajul angajatorului” (F.A.E.T.12).

„Da, femeile trebuie în primul rând să îngrijească de familie și de copii, copii se îmbolnăvesc, au nevoie de concedii medicale, iar angajatorii nu-si arogă asemenea drepturi (I.S.J.S. 86).”

„s-ar putea ca unii angajatorii să prefere femeii care au deja familie și care nu își mai doresc copii, asta ar fi singura problemă care le-ar dezavantaja” (O.A.P.7);

„Aceste probleme ar fi poate și familia, femeile cu mulți copii trebuie să rămână acasă, reproșuri din partea soțului, familiei” (O.A.D.28).

„În cadrul celor mai multe analize care se fac, se apreciază că există un grad ridicat de independență economică a femeii, deși veniturile femeii sunt mai scăzute comparativ cu cele ale bărbaților. Concomitent, se recunoaște că situația economică a femeii s-a degradat mai accentuat decât situația economică a bărbatului după 1989. Pentru populația feminină, ocuparea ca „lucrător familial neremunerat” (care reprezintă opțiuni și în situația pierderii locului de muncă, și în situația ofertei insuficiente de locuri de muncă în localitatea sau zona de domiciliu) diminuează drastic independența economică a femeilor aflate în această situație. Din păcate, în societatea românească numai jumătate din populație apreciază că muncile casnice ar trebui plătite/răsplătite ca orice altă muncă” (Urse. 2007: 20).

- **Cultura discriminatorie și prejudecățile:**

„Da, sunt convins, în primul rând pentru că suntem o societate culturală destul de distinctă între nevoile bărbaților și nevoile femeilor, nevoile resimțite, nu neapărat ca nevoi existente, există și o cultură ușor discriminatorie față de nevoile femeilor și față de statutul femeilor, de aceea cred că și din acest punct de vedere femeile se confruntă cu anumite probleme suplimentare față de bărbați” (F.A.S.9).

„Prejudecățile angajatorilor despre scăderea drastică a capacității de efort fizic și intelectual, despre efortul suplimentar de învățare și reconversie profesională pun femeile somere în imposibilitatea de a ocupa un loc de muncă la care bărbații someri au acces” (F.E.S.200);

„Femeile șomere se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbați și cauzele sunt multiple, așa aminti condiția femeii în societate, în al doilea rând nu există o educație în ceea ce privește egalitatea de gen, egalitatea de șanse, de drepturi” (F.V.C. 18);

„Cred că există încă la noi în societate acele opinii discriminatorii și idei preconcepute vizavi de rolul femeii și de importanța femeii care muncește și cred că acesta e un dezavantaj al lor” (I.S.P.A.S.75).

„Legislația noastră prevede un tratament egal între femei și bărbați, dar în practică există două cazuri în care femeile sunt discriminate, cum ar fi: în anumite sectoare de activitate care aparțin în mod obișnuit bărbaților, femeile tinere aflate la vârsta procreării, accesul limitat la poziții de conducere sau chiar diferențe salariale” (I.S.M.28)

„Influența mentalităților se regăsește și în strategiile adoptate în situația pierderii locului de muncă: opțiunea femeilor care și-au pierdut locul de muncă de a rămâne acasă să aibă grijă de familie sau să lucreze în propria gospodărie nu se regăsește în strategia bărbaților, în situația pierderii locului de muncă” (Urse. 2007: 19).

- Domenii cu locuri de muncă specifice bărbaților, care necesită forță fizică:

„In general da, eu lucrez într-un domeniu tehnic și am observat această problemă, probabil și datorită domeniului în care lucrez, dar în general femeile se angajează mai greu, depinde și de specificul locului de muncă și de activitate” (F.C.F. 45);

„Da, femeile se confruntă cu mai multe probleme când vine vorba de angajare, decât bărbații, pentru că din punct de vedere fizic bărbații sunt avantajați față de femei. Adică eu nu vorbesc de cazul în care și bărbatul și femeia fac muncă de birou. E vorba că femeia e mai slabă din punct de vedere fizic și nu e bună pentru munci mai grele, în care e nevoie de forță” (F.S.I. 17).

„Nu am întâlnit dar cred că pentru femei e mai greu de a găsi un loc de muncă față de un bărbat” (F.S.M.22).

„Cred că sunt în dezavantaj. Având în vedere specificul meseriilor care sunt libere, în care sunt locuri libere pe piață, în general meserii care presupun forță, meserii care presupun

anumite activități mai mult masculine decât feminine, cred că e un dezavantaj pentru femeile aflate în șomaj să-și găsească de lucru” (C.P.R.47).

„Nu cred ca sunt mari diferențe între femeile și bărbații șomeri. Poate unele legate de domeniile în care bărbații desfășoară mai multe activități fizice: construcții, agricultură, pază etc” (U.L.M.D. 568).

- Vârsta sau aspectul fizic:

„Femeile tinere șomere (pana în 28 – 30 de ani) își găsesc mult mai repede un serviciu, comparativ cu baietii, din ce am observat pe piata fortei de munca locală. E mai dificil să își găsească un loc de muncă cele cu o varstă de peste 30 de ani. Deja apar alte obligații și criteriile de căutare a unui loc de muncă sunt mult mai exclusiviste: sunt mai interesate de un loc de muncă într-un singur schimb sau care să le permită îngrijirea copiilor, administrarea gospodariei, doresc posturi TESA sau de Middle Management, unde se pot lovi de tot felul de prejudecati ale celor care fac selecția de personal. Peste vârsta de 45 de ani, deși sunt niste facilități suplimentare, cred că este aproape imposibil pentru femeile șomere să găsească un loc de muncă care să le aducă satisfacții și realizări profesionale” (F.E.S.200).

„Prima chestie este legată de vârstă, pentru că femeile în vârstă sunt angajate mult mai greu decât bărbații. Întotdeauna există femei mai tinere, mai drăguțe. Și lucrurile sunt subiective întotdeauna. Că dacă angajatorul este bărbat și vine o femeie mai tânără și mai stă și picior peste picior, la bărbat nu-i mai stă mintea la interviu. Dar și cu femeile e subiectiv că sunt invidioase și dacă vine una mai tânără și mai bine aranjată se uită strâmb. Și poate să nu îi convină să o angajeze” (F.S.I. 17).

„Legislația noastră prevede un tratament egal între femei și bărbați, dar în practică există două cazuri în care femeile sunt discriminate, cum ar fi: în anumite sectoare de activitate care aparțin în mod obișnuit bărbaților, femeile tinere aflate la vârsta procreării, accesul limitat la poziții de conducere sau chiar diferențe salariale” (I.S.M.28)

„Femeile recent intrate în somaj, și aici putem avea mai multe categorii: femei tinere, care ar putea să își găsească de lucru în domeniul vânzării, dar putem avea femei peste 40-45 ani pentru care agenții economici sunt nu reticenți, sunt de-a dreptul închiși, deoarece sunt axați foarte mult pe profit și o persoană de peste 45 ani e considerat că nu poate produce la fel ca o femeie tânără” (O.I.V.20).

- Au salarii mai mici: *„Din păcate femeile sunt discriminate pe piața muncii pe lângă faptul că li se oferă pentru aceeași muncă un salariu mai mic, să aibă în vedere și câți copii au, e foarte greu pentru o femeie trecută de o anumită vârstă își găsește un loc de muncă deși ea este aptă și corespunde profesional pentru acel de muncă” (I.S.P.S.56).*

Unul din obstacolele avansării femeilor la locul de muncă și valorificării oportunităților de ocupare este legat de *dificultatea menținerii unui echilibru între profesie și viața de familie constituie* (Raport de cercetare privind discriminarea de gen. 2009:10). Persistența stereotipurilor legate de gen restrânge opțiunile femeilor și bărbaților privind educația și cariera, ducând la o segregare bazată pe gen a pieței forței de muncă. În plus, încetinirea economică ar putea afecta femeile într-o proporție mai mare decât în cazul bărbaților, deoarece femeile ocupă mai des locuri de muncă ce au precare.

- Locuirea în mediul rural: *“Depinde de mediul de proveniență. Consider că femeile șomere sunt dezavantajate în mediul rural în comparație cu bărbații. În mediul urban nu consider că sunt diferențe între cele două categorii, nici avantaje, nici dezavantaje” (O.S.O.35).*

O altă constatare importantă a lucrării *„Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România”* (Pasti: 2003) este că *„... toate aceste diferențe care conduc, în final, la o distribuire inegalitară a resurselor în societate, au loc în defavoarea femeilor. Societatea românească contemporană, ca orice altă societate de altfel, este o societate inegalitară. Atât bunurile materiale, cât și cele simbolice se distribuie inegal între membrii societății și există un mare număr de factori care precizează aceste inegalități : ocupația, averea, veniturile, educația, localitatea sau regiunea de rezidență, numărul de copii etc”* (Pasti. 2003: 232)

Pentru cei care consideră că femeile, din perspectiva ocupării unui loc de muncă, nu se confruntă cu probleme suplimentare sunt importante cunoștințele, pregătirea și atitudinea pe care persoanele care doresc să se angajeze le au în vederea ocupării locului de muncă vizat:

„Atât femeile șomere cât și persoanele de etnie romă depind de oferta locurilor de muncă de pe piață și de cerințele de cunoștințe pentru acel post. Din punctul meu de vedere nu există diferențe și nici avantaje. Avantajele și problemele și le crează fiecare persoană prin prezentarea și atitudinea lui față de postul vizat” (F.I.T.500);

„Nu cred că există nici diferențe, nici avantaje atât față de o categorie, cât și față de cealaltă” (F.O.I.17).

„Ar putea să se confrunte cu anumite dificultăți, dar acestea țin de evaluarea postului, disponibilitatea locurilor de muncă la un anumit moment. In ceea ce privește o discriminare, aceasta ar putea fi una mascată, deoarece in anunțurile de recrutare nu se pun criteriile pe care le cer” (I.D.G.A.125).

„Nu cred, pentru că femeile au aceleași drepturi ca și bărbații” (I.S.P.S.3).

„Nu sunt diferențe. Politicile de ocupare se bazează pe criterii de pregătire și experiență profesională. Principii pot fi: nediscriminare, acces la a găsi un loc de muncă” (U.L.V. B. 278).

Au fost și răspunsuri care au subliniat faptul că sunt situații în care femeile sunt avantajate: *„Femeile sunt mai des angajate deoarece există mai multe locuri de muncă pentru femei. Ele sunt preferate bărbaților, pentru că arată mai bine, sunt mai sociabile și mai harnice” (F.P.O. 9); „Avantaje dacă le privim comparativ cu bărbații. Eu cred că au oarece avantaje în sensul că ele sunt mai aplicate pe meseria pe care o știu și dovedesc mai multă preocupare, insistență efort, ceea ce la bărbați nu prea se întâlnește. Nu prea se întâlnește aceste aspecte”.* (I.U.R.G.120).

Au existat, de asemenea persoane intervievate care au considerat că pentru femei piața forței de muncă oferă atât avantaje, cât și dezavantaje: *„În cazul femeilor șomere sunt deopotrivă avantaje și dezavantaje. Femeile muncesc mai mult, au simțul responsabilității, și sunt*



interesate mai mult decât bărbații în dezvoltarea carierei lor profesionale. În ce privește dezavantajele, femeile de peste 50 de ani sau în pragul pensionării își găsesc mai greu un loc de muncă, și există și stereotipurile de gen care persistă în mentalitatea angajatului masculin, categorizarea în cazul unor anumite segmente socio-profesionale și stigmatizarea sunt încă pregnante pe piața locurilor de muncă din România, fie că vorbim de șomeri, romi sau persoane în vârstă sau subcalificate, sau categoria femeilor însărcinate” (F.M.I. 15); „Femeile șomere pot avea anumite avantaje față de bărbații șomeri, datorită felului în care arată, cum se îmbracă, cum vorbesc, pot influența angajatorul. Un dezavantaj ar fi acela că ele nu dispun de forța fizică pe care o pot avea bărbații în anumite locuri de muncă” (O.A.S.N.10).

Preocupările pentru problematica feminină atât la nivelul European cât și mondial au în vedere drepturile omului, situația economică a femeii și discriminarea femeii în raport cu bărbații: *„După anul 1989, numărul și ponderea populației feminine salariate a înregistrat mutații semnificative, determinate de schimbările în tipul de proprietate și în structura activităților economiei naționale, prin apariția unor noi activități și prin diminuarea sau dispariția altor activități” (Urse. 2007: 16)*

„Participarea sporită a femeilor pe piața forței de muncă oferă deopotrivă o garanție a independenței lor economice și o contribuție substanțială la dezvoltarea economică și durabilitatea sistemelor de protecție socială” (Raport de cercetare privind discriminarea de gen. 2009:11).



3.2. Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile – factori favorizanți și obstacole

3.2.1. Utilizarea oportunităților de ocupare

În lucrarea „*Politici de ocupare pentru romi*” (Ionescu și Cace. 2006) sunt identificați următorii **factori care împiedică accesul romilor pe piața muncii**: lipsa unor stimulente și rețele de suport („*Majoritatea familiilor nucleare ale romilor contează pe ajutorul celorlalte familii înrudite și își împrumută bani, își oferă alimente sau adăpost în perioade dificile*”); dezavantaje educaționale și lipsa unor abilități; mobilitate scăzută; munca la negru și discriminarea. Tot în aceeași lucrare se precizează faptul că „*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*” (Ionescu și Cace. 2006: 25)

Din perspectiva angajatorilor din mediul economic privat valorificarea oportunităților de angajare are legătură cu avantajele angajatorilor (de natură fiscală: scutiri de taxe și impozite, salarii subvenționate), avantajele persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile (loc de muncă accesibil, posibilități de întreținere și dezvoltare personală și profesională) și avantajele sociale (scăderea ratei șomajului, reducerea numărului populației fără un loc de muncă, integrarea comunitară și socială, solidaritatea socială, dezvoltarea socio-economică).

Persoanele intervievate din mediul economic privat au menționat ca oportunități utilizate doar cele pentru persoanele șomere cu vârsta peste 45 ani indiferent de sex sau apartenența etnică. Factorii favorizanți menționați în valorificarea oportunităților sunt legați de avantajele fiscale și sociale (reducerea șomajului): „*În ceea ce privește persoanele trecute de vârsta de 45 de ani șomere este utilizată aceasta, avantajele clar sunt din punctul multora de vedere prin prisma că se obțin unele facilități fiscale dar avantaj ar trebui să fie și faptul că se*



reduce șomajul pentru anumite categorii care dacă nu ar trebui susținute prin alte politici sociale tot din banii noștri, dar într-un mod indirect” (F.A.S.9).

Factorii favorizanți ai utilizării oportunităților de ocupare din politicile sociale românești sunt considerați de reprezentanții firmelor intervievate mult mai puțini decât factorii de risc implicați de utilizarea acestor politici. Avantajele utilizării acestor oportunități sunt reduse comparativ cu obligațiile și responsabilitățile ce decurg din aceste politici de sprijin. Aceste politici nu motivează nici angajatorii, nici șomerii: *„Balansand avantajele cu obligatiile pe care trebuie sa ti le asumi ca angajator, de multe ori tinzi sa renunti la aceste facilitati. De multe ori, apelezi la aceste demersuri atunci cand somerul beneficiaza de anumite facilitati si o faci pentru a-l ajuta, dar sunt putin someri care au facilitati motivante. Obligatiile pentru angajatori si somerii beneficiari ai acestor facilitati duc de multe ori la niste raporturi de munca ineficiente si nemotivante (F.E.S.200). Politicile ar trebui regândite pentru a fi motivante și pentru angajatori și pentru șomerii sau persoanele care fac parte din alte grupuri defavorizate” (F.E.S.200).*

Tot factorii favorizanți sunt considerați de reprezentanții societății civile și interesul, disponibilitatea și implicarea celor care activează în sectorul ONG.

Un rol important printre factorii considerați favorizanți ai valorificării oportunităților de angajare îl joacă economia socială: *„... în primul rând consider că în România o oportunitate este sectorul economiei sociale care nu este definit public dar particularități ale acestui sector există și funcționează în societatea noastră. Cunosc ONG-uri care au creat ori activități economice ori mici întreprinderi în care implică, fie prin contracte de munca fie chiar voluntar femei sau persoane de etnie romă și care desfășoară activități potrivit tocmai nivelului lor de pregătire, tradiției, potențialului lor. Știu asociații care se ocupă de persoane de etnie romă și care au creat mici întreprinderi de economie socială, respectiv întreprinderi de inserție socială, prin care persoanele de etnie romă fac coșuri cu nuiete și diverse obiecte care țin de tradiția lor și produsele sunt vândute pe piețe din afară de unde se pot realiza profituri bune ca să poată fi plătite salariile și funcționalitatea întreprinderii. Tot ONG-urile sunt cele care urmăresc*

politici de formare ale femeilor în așa fel încât ele să fie adaptate nivelului sau cerințelor pieței de muncă. În sensul acesta organizează cursuri de formare, chiar de calificare și încearcă să le ajute oferindu-le diferite servicii sau facilități pentru angajare” (O.I.V.20).

În cazul **întreprinderilor sociale**, majoritatea romilor nu au informații necesare și nici suficiente despre cum ar putea să practice meserii tradiționale într-un cadru legal deoarece pe de-o parte lipsa educației acestora le limitează accesul la mijloacele informaționale și legale, dar și la înțelegerea acestora, iar pe de altă parte nici informațiile relevante nu sunt clare necesitând consultanță și asistență de specialitate.

Persoanele intervievate din sectorul instituțiilor de stat au menționat ca factori favorizanți în valorificarea oportunităților de angajare:

- Proiectele, parteneriatul public-privat:
„proiecte derulate de ele, prin parteneriate” (I.D.G.P.125);
„Instituțiile publice colaborează cu AJOFM cât și cu ONG-uri care desfășoară programe pentru a integra persoanele rome in muncă. Noi colaborăm cu astfel de ong-uri, le găsim loc de muncă, încercăm să îi ajutăm, dar depinde și de ei, dacă sunt serioși, din păcate puțini își prăstreză un loc de muncă” (I.S.P.S.56).
- Existența mediatorilor sociali:
„Din cunoștința mea există la nivelul etniei rome niște mediatori care sunt angajați în câteva instituții publice: prefectură, primarie” (I.S.P.A.S.75).
- Cei din grupurile vulnerabile să corespundă cerințelor postului scos la concurs:
„Deci normal că dacă am găsi oportunități prin care să angajăm persoane, ar fi foarte simplu. Deci pentru noi foarte important este să facem o evaluare a condițiilor de angajare, asta e. Cine întreprinde... Deci pentru noi chiar nu are importanță nici etnia, nu este diferențiat în funcție de etnie sau de statutul social. Oricine are dreptul să se prezinte la un concurs” (D.G.T. 580);
„Foarte puține instituții iau în calcul crearea unor condiții speciale pentru aceste categorii. Cele două categorii sunt obligate fie să acționeze aceleași, în aceleași condiții și cu aceleași

resurse ca și celelalte categorii sau să renunțe și să rămână în grupul mare al celor fără ocupație” (P.D.C.15).

- Anunțurile de angajare pe care primăria le face publice pentru romi și pentru șomeri:

„Prin anunțuri la primăriile de care aparțin persoanele de etnie romă și cei aflați în șomaj” (I.S.P.S.3).

Din categoria factorilor care perturbă sau reduc utilizarea oportunităților de angajare fac parte, în opinia angajatorilor din mediul privat intervievați și criza economică și socială prin care trece țara („Oportunitățile sunt ușor de accesat, însă în mediul privat nu se mai fac angajari din cauza crizei” (F.G.T. 282)), riscurile legate de birocrație și proceduri și metodologii specifice procesului de angajare („Angajatorii caută personal care să corespundă atât cerințelor postului cât și puterii financiare ale acestora. De asemenea angajatorii sunt dispuși să profite de oportunitățile oferite atâta timp cât aceasta nu afectează modul de lucru deja existent și nu modifică direcțiile predefinite ale firmei” (F.I.T.500); „Ar fi avantaje, dacă într-adevăr există aceste scutiri de taxe. Dar există și dezavantaje, că cine stie dacă într-adevăr se dau până la urmă, după ce ai pierdut timpul și cu o grămadă de hârtii pe la instituții.Nu, nu sunt ușor de accesat, pentru că, așa cum am spus, e mult de umbat cu acte pe la instituții. Trebuie vorbit cu contabilă, cu un jurist. E complicat. Nu știi cum ar putea fi simplificat procesul... mai puțină birocrație, mai puține hârtii și dosare... poate... ” - F.P.O. 9), comportamentul deviant, lipsa de competență și integrarea deficitară în colectiv („Avantajele ar fi de ordin financiar, scutiri de taxe, impozite, plăți compensatorii, dezavantajele sunt că s-ar putea ca asemenea persoane, în funcție de colectivul care îl au, să îi creeze anumite disfuncțiuni” - F.V.C. 18) și necunoașterea și slaba mediatizare a acestor oportunități („Nu cred că prea mulți angajatori privați utilizează aceste oportunități, pentru că nu se cunosc exact” - F.P.O. 9); „În mică măsură le utilizează. Cred că nu le cunosc, nu știu despre ele. Nu știu în ce măsură programele astea ajung la urechile și la sediile tuturor firmelor. De obicei patronii sau cei care sunt persoane de decizie sau cei de la resurse umane în general sunt persoane ocupate

cu tot felul de preocupări, Nu știu cât citesc ziare sau cât sunt informați pe tema asta. Asta cred că ar fi cauza” - C.P.R.47).

Față de populația care nu aparține acestei etnii, dar trăiește în aproximativ aceleași condiții economice precare, romii au un dezavantaj în plus generat de stigmatizarea și tratamentul lor nejust ca **persoane cu comportament deviant** de către autorități, angajatori, și populația majoritară.

Reprezentanții societății civile menționează la categoria factorilor care perturbă valorificarea oportunităților de angajare:

- *Birocrația și procedurile greoaie de angajare precum și relația dificilă cu instituțiile statului:*
„Mi se pare că toate formalitățile cu instituțiile publice sunt foarte greu de realizat: AJOFM, fiscal, procedura e destul de complicată, tot ce înseamnă contractele de muncă, chiar dacă acum e online și nu mai trebuie să mergi până acolo, dar nu cred că sunt totuși atât de ușor de accesat” - O.A.P.7).
- Neîncrederea în susținerea reală de către stat a politicilor de incluziune socială (de exemplu blocarea POSDRU):
„Mare parte dintre Ong-uri au încercat să profite de avantajele inițiale oferite de Posdru, program de dezvoltare a resurselor umane, care program la un moment dat a avut ceva blocaje, motiv pentru care Ong-urile încep să fie sceptice și neîncredătoare” (O. A. S. R.10).
„Excluziunea socială fundamentată pe rasism împinge persoanele identificate prin această categorie în poziții marginale, care la rândul lor reproduc convingerile rasiste pentru că cele din urmă atribuie cauzele condiției dezavantajate presupuselor caracteristici genetice sau culturale ale persoanelor în cauză și nu proceselor care o creează. Astfel rasismul funcționează nu doar ca o construcție ideologică justificativă, ci și ca sistem al puterii care contribuie la constituirea și adâncirea inegalităților social-economice” (Vincze. 2011: 10).
- Slaba mediatizare sau necunoașterea unor oportunități de angajare a grupurilor vulnerabile pe piața muncii din România:

„Nu cunosc despre modalitățile în care ONG-urile folosesc aceste oportunități”(O.S.O.35).

„Nu cunosc ca ONG-urile să utilizeze aceste oportunități pentru grupurile vulnerabile”
 (O.A.S.N.10).

- Birocrația și procedurile complicate de folosire a fondurilor europene:
„Din câte știu, tot mai multe asociații accesează tot felul de fonduri pentru ca să se adreseze și acestor grupuri”(O.P.L.6); *„Eu zic că e destul de greu în sensul că e foarte birocratizat și s-ar putea tocmai pentru a venii în avantajul acestor grupuri să fie simplificat”*(O.P.L.6).
- Caracteristici ale grupurilor vulnerabile:
„Pentru mine personal romii nu sunt discriminați, ci sunt fără chef de muncă. Părinții beneficiari ai centrului nostru de consiliere care și-au dorit să muncească, s-au angajat, și nu au întâmpinat nici o dificultate că sunt romi sau femei, dar cei care nu-si doresc acest lucru bineînțeles că nu ei sunt de vină ci societatea. Prea mult s-a investit în acești romi și nu s-a obținut nimic. În prezent cunosc prea multe cazuri în care romii au fost rugați să participe la cursuri de calificare și au refuzat să meargă, chiar dacă li s-au oferit oportunități de angajare”(O.S.M. 39);
- Criza economică și financiară prin care trece țara:
„Cred că climatul economic la ora actuală face ca foarte multe ONG-uri să își reducă activitatea sau chiar să-și înceteze activitatea și o astfel de activitate necesită resurse foarte mari pentru a putea face o activitate reală în folosul acestor grupuri defavorizate” (O.N.O. 26)
- Investiții financiare scăzute pentru susținerea și perfecționarea resurselor umane:
„Cred că ONG-urile ar trebui să aibă persoane capabile să cunoască aceste oportunități și să le folosească, nu știu cât de des utilizează, cu toate că ONG-urile au foarte puține resurse umane, și de aceea nu sunt capabile, ele se orientează spre voluntariat”

Ca factori de risc în utilizarea oportunităților de angajare a grupurilor vulnerabile, reprezentanții sectorului instituțional al statului intervievați au menționat: blocarea posturilor din administrația publică/ instituțiile de stat („ Depinde de domeniul fiecăruia de activitate.

Deci normal că dacă am găsi oportunități prin care să angajăm persoane, ar fi foarte simplu. Da? Deci pentru noi foarte important este... deci facem o evaluare, facem o... condiții de angajare, asta e. Cine întreprinde... Deci pentru noi chiar nu are diferență nici etnia, nu este diferențiat în funcție de etnie sau de statutul social. Oricine are dreptul să se prezinte la un concurs, la un... Important este că acum oricum îs bocate posturile și nu poți angaja nimic. Deci posibilități de angajare sunt, dar ideea este să fie, deci beneficiarul să corespundă acestor încadrări” - D.G.T. 580) și numărul mic al mediatorilor sociali („Din cunoștința mea există la nivelul etniei rome niște mediatori care sunt angajați în câteva instituții publice: prefectură, primarie, dar consider ca sunt prea puțini, la un număr așa de mare de romi. Nu am cunoștință de cât de ușor e pentru ei să se implice în comunitățile locale, iar nu cred că se pune un accent foarte mare pe ei, pentru că așa știi mult mai multe despre ei” - I.S.P.A.S.75).

3.2.2. Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru femeile de etnie roma

Din analiza interviurilor realizate a reieșit următoarea tipologie a factorilor care stimulează valorificarea oportunităților de ocupare pentru romi, în special femei de etnie roma:

- Proiectele europene (de exemplu POSDRU) destinate acestei categorii de populație care au ca obiective dezvoltarea spiritului antreprenorial, integrarea în muncă a romilor etc: *“Există ONG-uri care desfășoară tot felul de programe care au în vedere integrarea romilor și în muncă dar și programe prin care ei să desfășoare tot felul de formări profesionale prin care ei sunt ajutați să-și găsească un loc de muncă să poată fi integrați în societate” (I.S.P.S.56).*
- Campaniile de integrare în muncă și bursa locurilor de muncă: *„Oportunități sunt, cum ar fi bursa locurilor de muncă numai pentru ei” (I.M.C.B. 25); „Da, cred că există oportunități. Am auzit de campaniile de promovare a intrării pe piața muncii a persoanelor de etnie romă” (O.S.O.35).*

- Politicile de discriminare pozitivă (locuri bugetare în învățământul superior);
- Politici, strategii, programe destinate persoanelor de etnie roma: *„...oportunitățile sunt date de legislația existentă. Deci există strategii pentru integrarea persoanelor rome, strategii pentru integrarea grupurilor vulnerabile. În funcție de aceste strategii toate, adică obiectivele din strategiile respective toate au astfel de obiective legate efectiv de integrarea lor în muncă”* (D.G.T. 580).

Factorii care împiedică valorificarea oportunităților de ocupare pentru persoanele de etnie roma, rezultați din analiza interviurilor realizate au fost următorii:

- Educația precară a femeilor de etnie roma: *„Femeile rome având în vedere că au și mai puțină școală se confruntă cu și mai multe probleme în a-și găsi un loc de muncă. Locurile de muncă sunt limitate și ele nu pot să acceseze un loc de muncă fără educație și atunci nu le rămân prea multe alternative”* (I.S.P.S.56).
- Etichetarea, stigmatizarea, percepția negativă: *„... în cazul persoanelor rome, dezavantajul vine, cred că, dintr-o percepție negativă a acestora în rândul patronilor și a persoanelor decidente din organizații”* (C.P.R.47);

“Preconcepțiile negative împotriva „țiganilor” pot îngreuna considerabil participarea etnicilor romi la acele instituții sociale (instituții educaționale, de calificare profesională, piața forței de muncă, sindicate, organizații civice, mass-media etc.) ce furnizează principalele pârghii pentru depășirea situației de sărăcie” (Raț. 2011:160).

„Între meseriile pe care le au romii și ocupații există strânse legături, meseria pe care o au determinând în multe cazuri și ocupația sau lipsa de ocupație actuală. Pregătire profesională scăzută face ca romii să aibă puține calificări menite să-i sprijine să intre pe piața muncii și de aceea cei mai mulți dintre ei exploatează resurse marginale pentru asigurarea veniturilor necesare traiului zilnic”(Berevoescu et. al. 2002: 13).

- Lipsa de pregătire profesională: *„lipsa de calificare în rândul mării majorității a etnicilor romi și apoi probleme de mentalități și de acceptare a lor în anumite locuri de muncă”* (O. A. S. R.10).

„Pregătirea profesională reprezintă un important indicator al participării romilor la viața socială și economică a României. În funcție de aceasta se pot integra mai ușor pe piața muncii și pot susține financiar familiile din care provin” (Berevoescu et. al. 2002: 12).

- Discriminarea: *„Persoanele de etnie romă cred că principala problemă ar fi aceea de discriminare, în general angajatorii se uită la etnie, și atunci când aud de o persoană de etnie romă au rețineri” (O.A.D.28);*

Apartenența la etnie poate fi considerată mai degrabă o barieră în procesul ocupării decât un factor discriminatoriu în opinia unor intervievați. **În general persoanele necalificate, cu un nivel educațional scăzut, sau care locuiesc în mediul rural** unde activitatea economică este destul de slabă întâmpină dificultăți multiple de integrare pe piața muncii. *„Lipsa de resurse ... reduce capacitatea individului de a se adapta cu ușurință unor situații și, din acest motiv, acesta percepe mediul respectiv ca fiind unul ostil” (Ionescu și Căce. 2006: 27 - 28).*

- Obiceiurile acestei categorii vulnerabile: *„...femeia trebuie să rămână acasă, să vadă de casă, de copii și de bărbat”(F.C.M 36)*

Și în lucrarea *Politici de ocupare pentru romi* (Ionescu și Căce. 2006) în cadrul cercetărilor realizate a fost constatată **predominanța unui comportament total pasiv față de muncă** remarcată în cazul studiului nostru de unele persoane intervievate.

„Programele de ocupare a forței de muncă nu au început cu adevărat să aibă impact asupra ratei șomajului în rândul romilor” (Gabor. 2008: 121), iar intervențiile managerilor de caz din domeniul asistenței sociale au finalitate doar în unele cazuri individuale.

În ceea ce privește **femeia de etnie roma**, cercetările în domeniu arată că *responsabilitatea ei este de a se ocupa de treburile casnice și de copii* (Gabor. 2008: 120).

3.2.3. Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru femeile recent intrate în șomaj

Analiza interviurilor realizate a relevat următorii factori ca disturbatori ai procesului de valorificare a oportunităților de ocupare pentru femeile recent intrate în șomaj:

- Caracteristicile locurilor de muncă și procedurile de angajare.

Sunt puțini angajatori dispuși să se implice în procesul de integrare în muncă a grupurilor vulnerabile, în special a femeilor (peste 45 ani) deoarece, din punctul lor de vedere calificarea, aptitudinile și competențele angajaților contează și nu apartenența la un anumit grup vulnerabil: „... pentru noi chiar nu are diferență nici etnia, nu este diferențiat în funcție de etnie sau de statutul social. Oricine are dreptul să se prezinte la un concurs, la un... Important este că acum oricum îs bocate posturile și hu poți angaja nimic. Deci posibilități de angajare sunt, dar ideea este să fie, deci beneficiarul să corespundă acestor încadrări” (D.G.T. 580).

Majoritatea locurilor de muncă existente pe piață sunt în domenii ce presupun efort fizic aproape imposibil de depus de către femei. Un alt motiv care împiedică angajatorii să faciliteze integrarea în muncă a femeilor recent intrate în șomaj e legat de procedurile și birocrăția implicată de acest proces: „Având în vedere specificul meseriilor care sunt libere, în care sunt locuri libere pe piață, în general meserii care presupun forță, meserii care presupun anumite activități mai mult masculine decât feminine, cred că e un dezavantaj pentru femeile aflate în șomaj să-și găsească de lucru” (C.P.R.47).

- Potențialele riscuri implicate de angajarea femeilor în anumite posturi

Printre riscurile menționate de cei intervievați a fost capacitatea și rezistența mai mică la efort a femeilor („... cred că este aproape imposibil pentru femeile șomere să găsească un loc de muncă care să le aducă satisfacții și realizari profesionale. Prejudecățiile angajatorilor despre scăderea drastică a capacității de efort fizic și intelectual, despre efortul suplimentar de învățare și reconversie profesională pun femeile șomere în imposibilitatea de a ocupa un

loc de muncă la care bărbații șomeri au acces” - F.E.S.200), proceera și concediul de maternitate („O femeie poate să se căsătorească, să rămână însărciantă și să intre în concediu de maternitate, iar toate aceste lucruri sunt în dezavantajul angajatorului” - F.A.E.T.12).

Un factor de risc este că femeile preferă în general locuri de muncă cu formule flexibile sau să își întrerupă cariera datorită distribuția inegală a responsabilităților în cadrul familiei. Această situație poate avea efecte negative asupra angajatorilor (pierderea angajatelor care aveau competențe și/ sau experiență, în formarea cărora s-au făcut investiții, etc) dar și asupra femeilor (dezvoltarea personală, reducerea veniturilor, drepturile la pensie și independența economică).

Și mediul de proveniență al femeilor intrate în șomaj este un factor care împiedică valorificarea oportunităților de angajare existente: femeile care locuiesc în mediul rural au un acces dificil la facilitățile de integrare pe piața muncii.

- Caracteristicile societății românești:

În România discriminarea este frecvent întâlnită în practicile din domeniul ocupării și este și ea menționată în răspunsurile persoanelor intervievate: *„Cred că există încă la noi în societate acele opinii discriminatorii și idei preconcepute vizavi de rolul femeii și de importanța femeii care muncește și cred că acesta e un dezavantaj al lor”* (I.S.P.A.S.75).

De asemenea din politicile sociale din domeniul ocupării s-a remarcat faptul că lipsesc facilitățile reale care să aducă avantaje și angajatorilor și femeilor angajate și implicit societății și comunității căreia îi aparțin: *„Obligațiile pentru angajatori și șomerii beneficiari ai acestor facilități duc de multe ori la niște raporturi de muncă ineficiente și nemotivate”* (F.E.S.200). *„Politicile ar trebui regandite pentru a fi motivante și pentru angajatori și pentru șomerii sau persoanele care fac parte din alte grupuri defavorizate”* (F.E.S.200).

La categoria factori care stimulează valorificarea oportunităților de angajare a femeilor recent intrate în șomaj sunt menționate:



- Facilitățile fiscale pentru angajatori („În ceea ce privește persoanele trecute de vârsta de 45 de ani șomere este utilizată aceasta, avantajele clar sunt din punctul multora de vedere prin prisma că se obțin unele facilități fiscale” - F.A.S.9);
- Calități ale femeilor șomere: seriozitate, conștiinciozitate, disponibilitate de lucru în echipă, aspect fizic plăcut („ele sunt mai aplicate pe meseria pe care o știu și dovedesc mai multă preocupare, insistență efort” - I.U.R.G.120);
- Proiectele europene de dezvoltare a resurselor umane („Din câte știu, tot mai multe asociații accesează tot felul de fonduri pentru ca să se adreseze și acestor grupuri”- O.P.L.6);
- Campaniile de promovare și bursa locurilor de muncă, ONG-uri care susțin egalitatea de gen;
- Strategii de integrare a grupurilor vulnerabile („strategii pentru integrarea grupurilor vulnerabile. În funcție de aceste strategii toate, adică obiectivele din strategiile respective toate au astfel de obiective legate efectiv de integrarea lor în muncă” - D.G.T. 580).

3.2.4. Responsabilitatea valorificării oportunităților de ocupare

Responsabilitatea construirii și valorificării oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile revine conform persoanelor intervievate:

- Instituțiilor publice de stat de la nivel central: Guvern, Parlament, Ministerul Muncii, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agenției Naționale pentru Romi:
 „Responsabili în mare parte este Guvernul” (F.G.T. 282); „Instituțiile de stat, ministerul muncii, prin departamentele regionale și descentralizate, ele ar trebui să aibă cel mai important rol în informare” (O.A.P.7); „În primul rând consider că guvernul României împreună cu ministerele din subordine sunt responsabili politicilor în domeniul ocupării (O.I.V.20); „Începând de la guvern, parlament care te obligă și ar trebui să existe și metode punitive” (I.S.P.S.32); „În primul rând instituțiile statului, mai ales guvernul, parlamentul, președintele prin elaborarea și aprobarea unor legi specifice prin care să se menționeze anumite facilități pentru angajatori”(I.D.G.P.125); „Instituțiile care au rol în utilizarea și



crearea oportunităților pentru aceste categorii sunt: ... Agenția Națională pentru Romi, ANOFM-ul și altele” (I.S.M.28); „Păi organisme centrale, deci ministerele prin programe speciale, programe care să aibă obiective conforme cu realitatea care există în teren” (D.G.T. 580).

- *Instituțiilor deconcentrate ale Ministerului Muncii: Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agențiile Județene de Plăți și Inspecție Socială: „Păi, în primul și în primul rând AJOFM-ul care la rândul ei ar putea să apeleze și la anumite organizații în domeniu pentru a aduce la cunoștința angajatorilor eventuale oportunități” (F.O.I.17); „În afară de ONG-uri, care se implica și se ocupă, ar trebui să se implice în egală măsură și ANOFM, agențiile județene și locale precum și firme care furnizează servicii de formare profesională” (O. A. S. R.10).*
- *Comisiilor și consiliilor de specialitate: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Comisia Națională în Domeniul Egalității de Șanse: „Am cunoștință doar de două, una dintre ele este Consiliul național pentru combaterea discriminării și a doua e Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați” (O.A.F.5).*
- *Autorităților publice locale: Primării, Consilii Locale, Prefecturi, instituții de învățământ, Direcții Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului:
„Mergând mai departe la nivel local consiliile județene, prefecturile și primăriile de municipii, orașe și comune au rolul de a promova în comunitate dezvoltarea acestor oportunități prin parteneriate cu ONG-uri cu experiență în domeniu, cu agenți economici, cu CAR-uri, cu cooperative și meșteșugărești și agricole și chiar cu cetățeni care ar dori să inițieze așa ceva” (O.I.V.20);
„În primul rând Agenția de șomaj, Primăria, Consiliul Local...” (F.A.E.T.12).
„... eventuale instituții care se ocupă de sănătate, cum ar fi Direcția de sănătate și primăria, nu în ultimul rând, la nivelul primăriei cunoscându-se mai bine anumite probleme locale” (I.S.P.A.S.75);*

„Sunt responsabile instituțiile de la nivel local, instituțiile de învățământ care trebuie să pregătească elevii pentru acele meserii care au căutare și apoi toate instituțiile care facilitează găsirea unui loc de muncă” (I.D.G.A.125).

„Instituțiile educaționale și administrative specifice fiecărei comunități, localități” (U.L.M.D. 568).

- Societatea civilă, ONG-urile: *„Poate că organizațiile neguvernamentale sau cele care se ocupă de drepturile acestor grupuri vulnerabile ar putea media relațiile și așteptările partenerilor sociali, ajutând astfel legislativul să vină cu soluții viabile de susținere a acestor grupuri” (F.E.S.200); „apoi organizațiile neguvernamentale care au tematică așa ceva, fie preocuparea spre persoanele de etnie romă, fie întrajutorarea unor persoane defavorizate, cum e cazul femeilor șomere. Aici cred că e responsabilitatea. Bine, la modul principial, e responsabilitatea tuturor, dar concret, ca și organizații, acestea două cred că sunt” (C.P.R.47).*
- Media *„ar trebui să fie campanii la nivel național de promovare prin mass-media scrisă/vorbită” (F.V.C. 18).*
- Biserica: *„ONG-urile, biserica, primăriile, sunt instituții care chiar ar trebui să-și focalizeze atenția pe respectivele clase sociale” (F.C.F. 45); „a doua categorie care nu e mai puțin importantă este societatea civilă: ONG-uri, culte, federații și așa mai departe care pot să propună ele de jos în sus, de la nivelul societății spre ministere asemenea politicii și ministerul, în pasul al doilea să vină să le oficializeze și să le dezvolte” (F.V.C. 18).*
- Partidele politice: *„Primăria și organizațiile specifice, partidul romilor, toți cei care îi reprezintă ar trebui să se implice mai mult în angajarea romilor” (I.S.J.S. 86);*
- Firmele private: *„responsabilități ar mai trebui să aibă fiecare persoană juridică în parte în centralizarea informațiilor. Firmele private de recrutare de asemenea au un rol în a centraliza asemenea oportunități” (F.I.T.500).*
- Grupurile vulnerabile/ reprezentanții grupurilor vulnerabile.



3.3. Dezvoltarea de noi oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile pe piața muncii din România - factori favorizanți și obstacole

Acest capitol prezintă direcțiile de dezvoltare ale politicilor în domeniul ocupării așa cum se reflectă ele în viziunea reprezentanților societății civile, instituțiilor statului și mediului privat economic identificând factorii favorizanți și pe cei care împiedică aceste noi direcții. Tot aici sunt expuse propunerile concrete ale acestor actori importanți pe piața muncii din România având ca finalitate dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile.

3.3.1. Direcții de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile: factori favorizanți și factori care împiedică dezvoltarea

Configurarea unui sector al economiei sociale cu rol în sistemul economiei românești este considerat un factor favorizant al dezvoltării oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile.

Măsurile legislative și educaționale ar putea, consideră reprezentanții instituțiilor intervievați, să favorizeze dezvoltarea oportunităților de ocupare („*Măsuri ce țin de cadrul legislativ, de educație*” - I.S.P.S.32 -).

Implicarea directă a persoanelor din grupurile țintă în dezvoltarea politicilor destinate lor, este încă un factor favorizant menționat în răspunsurile persoanelor interievate din mediul instituțional („*Cred că ar fi necesare niște direcții de dezvoltare a oportunităților de ocupare: implicarea lor directă în anumite proiecte, coresponsabilitatea în proiectele făcute de instituțiile publice pentru aceste grupuri*” - I.C.A.D.4).

Tot în categoria factorilor favorizanți ai dezvoltării oportunităților de ocupare au fost menționate de același grup de persoane interievate, și colaborările public-private în cadrul unor proiecte specifice („*Agencia Națională pentru Romi implementează împreună cu alte instituții proiecte în scopul îmbunătățirii situației romilor, dar nu știu care sunt concret aceste proiecte.*”



Pentru femeile șomere ar trebui să existe mai multe organizații, fundații, asociații care să asigure consiliere și orientare profesională, care să identifice locurile de muncă vacante existente și o mediere pe piața muncii prin colaborare cu agenții economici” - I.S.M.28-).

Dezvoltarea oportunităților de ocupare ar putea fi influențată pozitiv de dezvoltarea sectorului economiei sociale, consideră o parte din persoanele intervievate din mediul instituțional: *„Cred că în cazul economiei sociale dezvoltarea acesteia ar dezvolta un cadru care ar facilita accesul pe piața muncii și pentru aceste categorii” (I.D.G.A.125); “Economia socială este, poate fi, principala oportunitate în vederea integrării acestor persoane. Deci prin economie socială nu trebuie văzut, numa efectiv persoana cu dizabilități. Deci toate grupurile defavorizate pot fi incluse în categoria beneficiarilor de economie socială. Și economia socială ar trebui văzută ca un prim pas de integrare, de, ce să zic, de reabilitare sau reconciliere cu munca și pe urmă, în funcție de rezultatele în activitatea de economie socială, să fie integrați mai departe” (D.G.T. 580).*

Măsurile de discriminare pozitivă din domeniul învățământului și ocupării sunt considerate și ele favorizante pentru dezvoltarea politicilor sociale destinate categoriilor vulnerabile: *„Da, pornind de la faptul că universitățile au creat specializări și locuri pentru studenții de etnie romă, care se adresează special lor, până la faptul că și AJOFM au creat bursa locurilor de muncă special pentru romi, pe de altă parte se desfășoară diverse programe de conștientizare a acestor grupuri vulnerabile de nevoia de integrare a lor și de a participa la tot felul de cursuri de calificare pentru a-și putea găsi un loc de muncă și mulți dintre ei au fost cooptați în astfel de programe, au urmat și și-au găsit un loc de muncă mult mai ușor” (I.S.P.S.56). Acestor măsuri li se pot adăuga ca factori ce stimulează dezvoltarea oportunităților de ocupare Programele de Interes Național, consideră reprezentanții instituțiilor care au fost intervievate: *„Cel puțin la ora actuală, nu? Se face un buget pentru anul 2013. Se pot stabili de către Ministerul Muncii proiecte de interes național în acest sens, dacă se consideră sau Agenția pentru Romi pot găsi astfel de proiecte” (D.G.T. 580).**



Factori favorizanți ai dezvoltării oportunităților de ocupare menționați de persoanele interviuate din mediul ONG au fost:

- Configurarea unui sector al economiei sociale cu rol în funcționarea sistemului economic românesc: *“Da consider că organizarea sistemică a sectorului de economie socială pornind de la definirea conceptului economiei sociale mergând până la a avea o lege la care se lucrează în prezent până la finanțarea de activități și proiecte care să ducă la aceste întreprinderi de inserție socială toate acestea constituie oportunități pentru persoanele vulnerabile în general și în special pentru femeile șomere și persoane de etnie romă”* (O.I.V.20).
- Dezvoltarea cooperativelor de producție: *„Pe lângă întreprinderile de inserție socială ar putea politicul să vizeze dezvoltarea de cooperative de producție indiferent din ce sector iar aceste cooperative pot să angajeze femei șomere și persoane de etnie romă. Există câteva cooperative în țară care funcționează, în județul Sibiu sunt două cooperative în care majoritatea angajaților sunt femei și care anul trecut în 2011 au terminat pe plus din punctul de vedere al profitului. Toate, cel puțin la una dintre aceste cooperative, majoritatea femeilor sunt persoane cu vârste peste 45-50 ani care au șansa să se pensioneze din acest loc și care au o liniște psihologică din perspectiva locului de muncă”* (O.I.V.20).
- Programe de educație a populației susținute de platforme politice: *„Pe de altă parte aceste cooperative și chiar politicul, fie de la nivel local fie de la nivel național poate să promoveze și să intermedieze relații economice care să ducă la contractarea serviciilor acestor cooperative sau întreprinderi de inserție socială. Pe de altă parte tot politicul, care e reprezentat și de legislație, și de instituții, și de autorități, poate să desfășoare programe de educare a populației. Politicul se poate implica în desfășurarea de programe sau finanțarea de proiecte, finanțarea ONG-urilor și instituțiilor din subordine, de programe care să vizeze educarea populației pentru un consum responsabil și solidar și etic pentru ca cetățeanul să contribuie la realizarea resurselor economice și rămânerea în propria localitate pentru bunăstarea localității prin cumpărarea de produse realizate local cu mână de lucru locală în*

detrimentul celor importate din supermarketuri și marile mall-uri știind că în urma vânzării acestora tot profitul părăsește țara și s-a constatat că 80% din profitul vânzărilor de bunuri și de servicii părăsește țara, ceea ce înseamnă că noi doar de 20% suntem responsabili și de producție și de cumpărare, iar economia socială ar putea să fie cea mai bună oportunitate pentru aceste cel puțin două categorii de grupuri vulnerabile”(O.I.V.20).

- Campanii de sensibilizare a societății și angajatorilor: *“încercarea de sensibilizare a societății și angajatorilor”* (O.S.O.35).
- Obiectivele Uniunii Europene: *„Da, deoarece Uniunea Europeană promovează din ce în ce mai mult acest lucru”* (O.A.S.N.10).
- Programe de reconversie profesională cu rezultate reale: *„E foarte mult de spus în domeniul ăsta, dar cred că una din activitățile speciale, care ar trebui să fie cuprinsă este reconversia profesională. Dar nu aceea făcută doar de dragul de a face reconversie profesională, ci reconversie profesională cu țintă. În așa fel încât omul din grupul defavorizat, fie el femeie șomer, fie cetățean de etnie romă, în momentul în care termină acea reconversie profesională să își și găsească locul de muncă, adică să fie pregătite exact pentru ținta pentru care...”* (O.N.O. 26)

Reprezentanții mediului economic privat care au fost intervievați au enumerat următorii factori ca fiind favorizanți ai dezvoltării oportunităților de ocupare:

- Dezvoltarea/ implementarea unor tehnologii moderne de selecție și gestiune a resurselor umane: *„Da ar fi dezirabil să existe un program de implementare a acestor e-tehnologii, fie că vorbim de programe de implementare ale nevoilor angajaților și angajatorilor, care să pună în contact companii de recrutare cu persoane care își caută un loc de muncă, să existe platforme electronice și modalități de interviuare on-line să zicem, cum există în străinătate”* (F.M.I. 15).
- O mediatizare a oportunităților existente deja: *„Da și pentru femei și pt romi ar trebui să se organizeze mai multe târguri de joburi. Și media ar trebui să se implice în astfel de probleme mai delicate”* (F.S.I. 17).

- Alinierea la politicile sociale și economice la nivel european: *“mă gândesc la necesitatea României de a se alinia la politicile sociale și economice de la nivelul UE. Noi până acum am parcurs niște măsuri pe care le-aș aduna într-o reformă de recuperare și într-un viitor apropiat 5-10 ani ar trebui să ne aliniem într-o reformă de sincronizare cu instituțiile europene și atunci e nevoie și pentru aceste categorii să existe politici specifice care să recupereze din urmă ceea ce au deficit iar statul să aducă politicile la un nivel european”* (F.V.C. 18).

La categoria factori care perturbă dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru persoanele defavorizate reprezentanții ONG-urilor intervievați au menționat:

- Lipsa de promovare sau promovarea insuficientă a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile: *„Dacă există poate sunt prea puțin promovate”*(O.P.L.6); *„Deci nu e vizibil.Cam așa”*.(O.P.L.6)
- Interesul scăzut al societății pentru calitatea vieții persoanelor vulnerabile: *„În ultimii ani s-au desfășurat câteva drumuri, nu știu dacă momentan instituțiile de stat plănuiesc noi direcții, noi linii din partea Uniunii Europene, nu știu”*(O.A.P.7); *„Nu cred și nu... nu am cunoștințe și nu cred că sunt luate în calcul aceste grupuri defavorizate pentru a crea niște programe speciale pentru aceste grupuri”* (O.N.O. 26).
- Implicarea scăzută a celor vizați de politicile de ocupare: *„În prezent cunosc prea multe cazuri în care romii au fost rugați să participe la cursuri de calificare și au refuzat să meargă, chiar dacă li s-au oferit oportunitati de angajare”* (O.S.M.40)

Persoanele interviuate din cadrul instituțiilor care activează în domeniul ocupării au precizat faptul că mentalitatea oamenilor este unul din factorii care împiedică și pe viitor dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile: *„Nu cred. Pentru că acest fapt ține foarte mult de mentalitatea oamenilor care se schimbă foarte greu”*(I.D.G.P.125).

A fost evidențiat, de asemenea faptul că, dezvoltarea oportunităților de ocupare este o nevoie a mai multor categorii de persoane, nu doar a femeilor de etnie roma sau a celor recent



intrate în șomaj: *„Ar fi nevoie de oportunități pentru toată lumea, nu doar pentru grupurile vulnerabile”* (I.C.V.4).

Lipsa de implicare reală a actorilor sociali cu rol pe piața muncii și lipsa de vizibilitate sunt alți factori care împiedică dezvoltarea oportunităților de ocupare pe piața muncii: *„Se poate vorbi foarte mult dar deocamdată degeaba, nu se iau măsuri necesare pentru aceasta”* (I.S.P.S.3); *„Nu cred că se poate vorbi de noi direcții, pentru că în prezent nu există, nu se prea vede în comunitatea și în zona noastră”* (I.S.P.A.S.75).

Tot un factor perturbator al dezvoltării politicilor ocupaționale specifice grupurilor vulnerabile este considerat de reprezentanții mediului instituțional de stat și lipsa unui cadru specific de integrare socio-profesională a grupurilor vulnerabile: *„Încă nu am simțit în jurul nostru că există o preocupare specială pentru ei. Ei se încadrează în... inclusiv legislația care există pe domeniul social generalizează problemele, nu se ocupă de probleme specifice. Nu cred că există încă condiții prin care să spunem că se vor dezvolta oportunități pentru aceste categorii”* (P.D.C.15).

În categoria factori care împiedică dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile, reprezentanții mediului economic privat au menționat:

- Lipsa de voință a unora ce aparțin categoriilor defavorizate în a-și căuta un loc de muncă și implicit de a-și găsi un loc de muncă, efortul scăzut pentru angajarea pe piața muncii a celor din grupurile vulnerabile dar și al angajatorilor de a angaja aceste persoane:

„Nu cred că în prezent se poate vorbi de noi direcții de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile. Nici nu cred că ar fi necesar. Cine vrea să muncească își găsește, nu are nevoie de oportunități. Locuri de muncă sunt, contează să vrei doar” (F.A.E.T.12);

„Nu știu. Nu cred. Așa cum am spus, pentru femei există mai multe locuri de muncă decât pentru bărbați. Iar despre romi, nu cred că există interes pentru angajarea lor, nici din partea angajatorilor, nici din partea romilor” (F.P.O. 9).

- Criza economică: *„Nu, din păcate, pentru că criza economică diminuează și mai mult șansele de angajare pentru aceste persoane”* (F.A.S.9); *„Nu cred că în prezent se mai poate vorbi de noi direcții de dezvoltare a oportunităților de ocupare a locurilor de muncă. Pentru că acum societățile duc o luptă grea de supraviețuire pe piață”* (F.G.T. 282);
- Lipsa unor eforturi comune de integrare pe piața muncii a persoanelor vulnerabile (organizații neguvernamentale, instituții, persoane vulnerabile): *„Putem vorbi de eforturi depuse în această direcție, mai mult de către organizațiile de sprijin pentru aceste grupuri, dar nu există o strategie comună. E nevoie de un efort comun pentru a putea ajunge să avem o direcție de dezvoltare a acestor facilități. Sunt o fire optimistă, dar nu cred că vom vedea în următorii ani așa ceva”* (F.E.S.200).
- Nivelul educațional scăzut al persoanelor vulnerabile: *„Aș porni de la o direcție de facilitare a educației persoanelor de etnie roma, chiar dacă e vorba de educația obligatorie sau de educația adulților (seral, reconversie profesională) Angajatorii se vor centra mereu spre valorificarea competențelor, selecția candidaților se va baza mereu pe identificarea acestor competențe și mai puțin spre valorificarea unor facilitati sociale acordate pe diverse criterii. Etnicii romi sau alte grupuri vulnerabile vor beneficia de șanse reale de angajare dacă vor dovedi că au aceste competențe”* (F.E.S.200).

Cercetările în domeniu arată aspirațiile limitate ale persoanelor de etnie roma determinate de **nivelul de educație** al acestora: *„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”* (Ionescu și Căce. 2006: 29).

- Locuri de muncă foarte puține existente pe piața muncii: *„Atâta timp cât creșterea economică nu este constantă, aceste oportunități sunt de asemenea mai puțin eficiente. Nu spun că sunt inutile dar nu-și ating efectul dorit. Probabil o abordare mai neconvențională va putea scoate aceste oportunități mai în lumină. Direcția ar trebui să fie mai degrabă*

îndreptată spre crearea de locuri de muncă, după care pe atragerea de personal” (F.I.T.500).

Dinamica schimbărilor sociale poate fi considerată atât un factor perturbator, cât și unul favorizant al dezvoltării oportunităților de angajare pentru grupurile vulnerabile: *„Da, cred că tot timpul piața forței de muncă e într-o dinamică continuă, permanentă. Tot timpul cred că se poate vorbi despre oportunități, având în vedere. Știu eu, specificul economiei, starea de criză, poate chiar și perioadele din an pot fi factori care să influențeze și care pot crea oportunități, pot crea avantaje sau dezavantaje” (C.P.R.47).*

3.3.2. Propuneri privind dezvoltarea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile în viziunea actorilor din domeniul ocupare pe piața muncii

Propunerile concrete ale reprezentanților mediului privat pot fi considerate factori de stimulare a dezvoltării oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile și vizează:

- Resurse umane capabile să absoarbă fonduri europene pentru educare, perfecționare, comunicare în vederea integrării grupurilor vulnerabile:

“În primul rând există o politică la nivelul european privind integrarea persoanelor de etnie romă cu toate că România este cel mai des acuzată de discriminare și de părtinire în problematica persoanelor de etnie romă, fondurile accesate sunt la un nivel foarte redus și atunci poate că acolo ar trebui să insistăm, acolo ar trebui să se aducă profesioniști care să poată atrage fonduri pentru educare, pentru perfecționare, pentru comunicare, sunt multe domenii în care s-ar putea investi pentru persoanele de etnie romă” (F.A.S.9);

„O formare profesională, să cunoască să se descurce pe anumite direcții, profesii, ar trebui sprijiniți și învățați, mai bine decât permanent ajutor material, dar totuși trebuie sprijiniți să se formeze și să se integreze” (F.C.F. 45).

- Cursuri de calificare pentru cei care aparțin grupurilor vulnerabile subvenționate:

„... cursuri de calificare subvenționate parțial sau integral de stat, sau de către firme care să atragă proiecte europene prin care cei interesați să se integreze pe piața locurilor de muncă să beneficieze de cursuri gratuite sau parțial plătite, în cazul nostru ar fi nevoie și de cursuri de limbi străine, care nu există încă pe piața românească decât plătite, sau care implică limbi de circulație mai puțin utilizate: chineză, rusă, care sunt tot mai căutate, și în cazul romilor cursuri de calificare și specializări în anumite meserii care sunt mai puțin cunoscute acestui segment de populație marginalizată” (F.M.I. 15);

- Târguri de locuri de muncă: „Târguri ale locurilor de muncă mult mai bine organizate” (F.M.I. 15);
- Bază de date actualizată la AJOFM cu cerințele și oferta de pe piața forței de muncă: „să existe o bază de date actualizată atât la Ajofm cât și la nivelul firmelor de recrutare” (F.M.I. 15);
- Campanii de mediatizare a problematicilor persoanelor vulnerabile: „Cred că aceste probleme ar trebui să fie mai vizibile, poate prin intermediul mass-media, să se facă tot felul de campanii. Și atunci poate ar apărea și oportunități” (F.P.O. 9);
- Programe de sensibilizare și conștientizare a rolului femeii în societate:
 „În ceea ce privește persoanele femeii intrate în șomaj cred că la fel ar fi de folos anumite programe de sensibilizare și conștientizare a rolului femeii în societate” (F.A.S.9).
- Creșterea eficienței economice: „Ca propuneri ar fi: repornirea motoarelor economice decontarea la timp a banilor de la institutiile bugetare ,la societatiile private” (F.G.T. 282).
- Facilități fiscale graduale pentru angajatori și pentru cei care aparțin grupurilor vulnerabile:
 „facilități fiscale mai adecvate, mai țintite” (F.A.S.9);
 „Aș motiva angajatorii care sunt dispuși să colaboreze cu AJOFM pentru pregătirea șomerilor pentru domeniul său de activitate. În prezent cursurile sunt acceptate dacă se încadrează în cerințele COR și acceptate de CNFPA. Sunt mulți angajatori care au activități specifice ce nu pot fi încadrate în COR. Frecventarea unor astfel de cursuri facilitează integrarea șomerului la compania care oferă cursul. Ar fi o soluție optimă și pentru

grupurile vulnerabile ... pe parcursul unor astfel de colaborări pot dovedi viitorului angajator că prejudecățile nu sunt decât ... prejudecăți. Ar fi utilă o gradare a facilităților în funcție de diverse criterii, deoarece activitatea agenților economici este foarte variată (de exemplu un sprijin financiar în funcție de durata raporturilor de muncă pe care si-o asumă angajatorul și angajatul, facilități în funcție de poziția pentru care este angajat șomerul și investiția angajatorului cu pregătirea sa)” - F.E.S.200). Ar fi benefice facilitati pentru angajatorii care sustin activ viata sociala, personala a angajatelor sale (ajutor pentru cresa, program flexibil, intruire adecvata etc)” (F.E.S.200);

„Niște programe în care cel puțin o parte fiscală, salariul sau o mare parte din el să fie susținut de stat sau de alte organizații” (F.M.I. 16);

“Păi de exemplu, statul ar putea să plătească o parte din salariul romilor, cel puțin o perioadă după angajare, până își dă seama angajatorul dacă e corect sau nu, poate atunci ar fi mai încurajați să angajeze astfel de persoane. Că dacă nu, există un risc, după cum vorbeam despre avantaje și dezavantaje” (F.S.I. 17);

“Măsuri fiscale, avantaje fiscale, scutiri de taxe, impozite plata unui angajat la inceput sa o facă statul si pe măsură ce vedem potențialul angajatului îl acceptăm.” (F.S.M.22);

- Măsuri din domeniul legislativ: *“Flexibilizarea legislației din domeniul muncii prin acordarea mai multor avantaje angajatorilor” (F.R.N. 2).*
- Măsuri integrate de asistență socială care să cuprindă: politici educaționale, proiecte de școlarizare, cursuri de formare profesională corelate cu acțiuni specifice de integrare și politici de economie socială:

„Pentru asemenea categorii vulnerabile aș pleca în primul rând de la școlarizare. Cred că o politică educațională în primul rând, de recuperare a anumitor decalaje, în al doilea rând un curs de calificare în minim o meserie și apoi din punct de vedere social aș crea politici specifice de integrare a lor în comunități și în societate prin acțiuni precise: de ex. creând o echipă mixtă de 5 muncitori români și unul rom pentru a construi o casă și atunci echipa lucrează împreună, se sudează și poate să aibă rezultate foarte bune. Ar putea fi proiecte



concrete în cadrul comunităților de romi, prin care acestea să școlarizaze, educate din punct de vedere igienico-sanitar, comportamental și apoi pe anumite politici specifice să fie efectiv integrate în muncă, prin căutarea unui agent economic care să ofere locuri de muncă condiționat și folosirea în continuare a resurselor pentru reinvestirea profitului. Ar mai fi de exemplu un alt aspect: politici specifice pentru economie socială sau economie solidară: activități la domiciliu sau activități ușoare care să poată să fie valorificate și veniturile să fie folosite condiționat pentru școlarizare, pentru igienă, pentru hrană” (F.V.C. 18).

Reprezentanții instituțiilor cu activitate în domeniul ocupațional, la capitolul propunerii concrete menționează câțiva factori care ar putea să optimizeze procesul de integrare în muncă a celor care aparțin categoriilor defavorizate:

- Măsuri în domeniul educațional: *„... cei de etnie romă. Cred că la această categorie programul sau ideea principală a programului ar trebui să fie cea a educației persoanelor de etnie romă. Consider că multe din fondurile alocate pe mese rotunde, pe întâlniri a specialiștilor și a superspecialiștilor au fost și vor fi bani aruncați și timp pierdut. În schimb dacă se vor coopta cât mai mulți din acești oameni de etnie romă, de preferat la vârste cât mai mici, de exemplu din ciclul gimnazial începând, cred că vom avea peste câțiva ani avantaje din perspectiva persoanelor de etnie romă. Deci cred că direcția principală a programelor ar trebui să fie aceasta, educația, mai ales a persoanelor care pot fi educate, cei care sunt în școli sau care au o vârstă adecvată școlilor, chiar dacă nu sunt înregistrați în școli. Și mai puțin, știu eu, a persoanelor de vârstă a treia, care probabil e mai greu să le modifice comportamentul” (C.P.R.47).*
- Programe educaționale de schimbare a mentalităților: *„În special educație pentru copii cât și pentru societate, să își schimbe mentalitatea, pentru acești copii discriminarea începe de la maternitate și continuă toată viața. Ar trebui să se pună accent pe educație, după care încet-încet se va regla de la sine” (I.S.P.S.32);*

„Programe de educare în primul rând, care să se adreseze atât populației vulnerabile cât și angajatorilor, pentru că în lipsa unei informări suficiente, nici unii, nici alții nu vor putea să colaboreze” (I.D.G.A.125);

„În primul rând la nivel central ar trebui să existe o recunoaștere a faptului că aceste persoane fac parte dintr-o categorie defavorizată” (P.D.C.15).

- Cursuri de pregătire profesională:

„Cursuri de pregătire profesională, dar nu numai teoretice ci și practice, care să-i atragă pe cei care vor să ocupe un loc de muncă și care să le fie de folos în acest sens” (U.L.V. B. 278);

„Suport logistic în a identifica și a ocupa un loc de muncă. Cursuri de pregătire profesională în acord cu cerințele din piața muncii” (I.M.C.B. 25).

- Facilități fiscale stipulate de lege: *„Aprobarea unor legi prin care să se specifice facilitățile pe care le au angajatorii care angajează persoane din grupuri vulnerabile” (I.D.G.P.125);*

„În primul rând m-aș gândi la angajator și aș crea anumite facilități fiscale pentru el ca să angajeze și persoane de etnie romă, apoi m-aș gândi la programe de formare de locuri de muncă adresate lor pentru a avea mai mult acces la un loc de muncă și pentru a nu mai fi discriminați atunci când angajatorul are de ales între o persoană de etnie romă și o altă persoană, cred că ar fi benefic pentru ei să fie conștientizați cât de important e să muncească și să aibă un venit lunar constant” (I.S.P.S.56);

„Păi o primă măsură care ar trebui luată la nivelul guvernanților, de această dată ar fi aceea de a se oferi investitorilor o serie întreagă de facilități, care să le permită să investească în mediul economic și să creeze noi locuri de muncă. Acest pas fiind făcut, deci există această posibilitate de a se crea locuri de muncă, sigur că ar trebui să se mențină. Poate ar trebui să se facă mai mult în direcția oferirii de facilități pentru angajarea acestor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și care fac parte din grupurile vulnerabile” (I.U.R.G.120).

O bază de date care să ofere o imagine reală a cererii și ofertei pe piața forței de muncă: *„În primul rând cred că baza de date a instituțiilor care se ocupă de piața muncii nu este pusă la punct, cred că de aici ar trebui să se înceapă”* (I.C.V.4.);

- Măsuri legislative care să răspundă nevoilor grupurilor vulnerabile:

„În al doilea rând ar trebui să adopte măsuri și amendamente legislative care să facă o referire directă la nevoile acestor oameni și să răspundă la nevoile acestor oameni. Și apoi, bineînțeles, cred că ar fi nevoie să se dezvolte o serie de servicii destinate integrării acestor două categorii în normalitate” P.D.C.15);

„Cred că ceea ce se oferă acum este insuficient. În același timp cred că și Codul Muncii are niște prevederi care ar trebui îmbunătățite, având în vedere că, știți dvs., acum se angajează pe perioadă de probă pentru o perioadă destul de lungă de timp și atunci sigur că oamenii nu sunt interesați. Există angajatori care îi angajează doar pe perioada de probă, nu le plătesc nimic, după care îi dau afară. Iar fac angajări și tot așa. Deci, din păcate, iată sunt lucruri care trebuiesc făcute și din perspectivă legislativă, dar nu numai. La nivelul guvernanților creată această posibilitate de investiție, dar repet, investitorii nu vor veni să investească decât atunci când vor considera că profitul lor va fi destul de mare” (I.U.R.G.120);

- Măsuri de coresponsabilitate socială bazate pe modele de bune practici:

„Măsuri de coresponsabilitate socială. Săptămîna trecută am fost la o întâlnire organizată de Asociația Cries cu sediul în Timișoara și în cadrul acestei întâlniri am văzut câteva modele de bună practică de coresponsabilitate socială din Franța. Au fost 10 proiecte prezentate și mi s-au părut foarte interesante, în sensul că beneficiarii direcți ai proiectelor au fost implicați direct în dezvoltarea proiectului. De exemplu un proiect a avut ca scop reabilitarea unor locuințe sociale. Au fost selectați beneficiarii direcți ai acestor locuințe iar aceștia au muncit împreună cu echipa de reabilitare a spațiilor pe o perioadă de 6 luni de zile pentru a finaliza și reabilita aceste locuințe” (I.C.A.D.4).

- Sistem relațional interinstituțional stabil: *„În primul rând o legătură mai strânsă familie și școală și între școală și celelalte instituții abilitate”* (I.S.P.S.3);
- Implicarea celor care aparțin acestor grupuri în elaborarea și implementarea politicilor care le sunt destinate: *„În primul rând cei de etnie romă se cunosc mai bine și știu exact mentalitatea lor și psihologia și pot să intervină”* (I.S.J.S. 86);
- Dezvoltarea structurilor de economie socială: *„...din punctul meu de vedere eu nu aș da nimănui ajutor de șomaj, l-aș... deci aș face... deci AJOFM-urile să aibă obligatoriu dezvoltate unități de economie socială în care toate persoanele care se confruntă cu acest lucru să fie evaluate, să fie integrate în unități de economie socială și să li se dea salariul respectiv pentru lucrările la activități de economie socială. De ce să-i dai bani, să stea acasă omul și să-și caute. Ce să-și caute? Pentru că dacă n-are, n-are unde să lucreze. Mai bine îl pregătești într-o unitate de economie socială, având un om care să-l asiste pe perioada cât lucrează în economia socială, să-l observe ce poate să facă mai bine și pe urmă se integrează direct pe piața muncii”* (D.G.T. 580).
- Promovarea unor locuri de muncă specifice, destinate femeilor: *„Iar la persoanele de sex feminin care sunt în șomaj, nu știu, aicea cred că ar trebui o preocupare din partea companiilor de profil în a selecta anumite locuri de muncă, în a scoate în evidență faptul că aceste locuri de muncă sunt specifice, adecvate persoanelor de sex feminin, și eventual o popularizare a acestor locuri de muncă, nu știu, sub forma unor cluburi, a unor întâlniri dedicate persoanelor de sex feminin intrate în șomaj”* (C.P.R.47).
- Programe integrate cu obiective de informare, consiliere, calificare, instruire destinate, pe de o parte grupurilor vulnerabile, pe de altă parte potențialilor angajatori:
„Puncte de informare și consiliere care să aibă personal instruit, să asigure informarea acestor categorii sociale cu privire la oportunitățile de calificare și instruire. Întâlniri cu angajatorii, cu reprezentanții autorităților locale, cu instituțiile din domeniul ocupării forței de muncă pentru găsirea modalităților de sprijinire a acestor grupuri și de identificare a oportunităților de ocupare și de instruire profesională” (I.S.M.28);

„... în principiu consider că ar trebui să găsim pentru aceste grupuri o posibilitate în care și ei se pot dezvolta, iar și noi avem nevoie de contribuția lor, adică să îi învățăm o meserie și ei să poată aplica cunoștințele pe care le dobândesc, și cumva să fie un program care îmbină aceste două lucruri, învățare și producție, acesta mi s-ar părea un program optim și eficient” (I.S.P.A.S.75).

„Suplimentarea locurilor de muncă, a locurilor la facultate, la acordarea de burse, tratarea lor ca și oameni de aceeași etnie, colaborarea între instituțiile de învățământ și piața muncii” (I.A.S.L.4).

Reprezentanții ONG-urilor vin cu o serie de propuneri în sfera oportunităților de angajare care să faciliteze integrarea socială a celor ce aparțin grupurilor vulnerabile:

- Educarea celor din categoria persoane vulnerabile: *„În primul rând educarea pentru integrarea în muncă, atât a tinerilor de etnie romă cât și a celorlalte grupuri vulnerabile, educare pentru integrare în muncă pornind de la căutarea unui loc de muncă, la redactarea unui CV, a unei scrisori de intenție și prezentarea la un interviu” (O. A. S. R.10);*
- Cursuri de calificare/ recalificare: *„Cred că ar fi important să se înceapă cu niște cursuri de calificare pentru femeile șomere și pentru persoanele de etnie romă. Aceste persoane de etnie romă foarte puține vin, ele au doar clasele primare făcute, iar femeile șomere la fel cred că ar trebui cursuri de recalificare” (O.A.D.28).*
- Dezvoltarea structurilor de economie socială: *„În primul rând consider că guvernul României împreună cu ministerele din subordine sunt responsabilii politicilor în domeniul ocupării. Am vorbit despre economia socială ca o alternativă sau oportunitate extraordinar de benefică pentru scopul angajării acestor categorii de persoane. Mergând mai departe la nivel local consiliile județene, prefecturile și primăriile de municipii, orașe și comune au rolul de a promova în comunitate dezvoltarea acestor oportunități prin parteneriate cu ONG-uri cu experiență în domeniu, cu agenți economici, cu CAR-uri, cu cooperative și meșteșugărești și agricole și chiar cu cetățeni care ar dori să inițieze așa ceva. Există o sintagmă – împreună vom reuși. Un ONG se zbate foarte tare de unul singur să realizeze*

oportunități de angajare dacă nu este în acord cu o politică locală care ar trebui să existe în prealabil și dacă nu are ca partener de dialog și chiar de implementare autoritatea locală” (O.I.V.20).

- Colaborări interinstituționale: *„Astfel de programe pot fi dezvoltate doar într-o colaborare mult mai largă între autoritățile administrației locale, ONG-uri, grupurile de persoane defavorizate și patronatele, cei care pot oferi locuri de muncă. Pentru că nu putem. Unul dintre acești factori dacă lipsește, întreaga activitate nu-și are nici un... nu și-ar atinge scopul, chiar dacă ceilalți și-ar desfășura activitatea la un nivel foarte înalt” (O.N.O. 26);*
- Stimularea interesului persoanelor vulnerabile pentru depășirea condiției de „... persoane în nevoie”: *„persoanele în cauză să dea dovadă de mai multă înțelegere, să fie motivate pentru a depăși problemele pe care le întâmpină” (O.A.F.5);*
- Facilități fiscale pentru angajatori: *„În cazul romilor și femeilor șomere angajatorul nu are facilități fiscale așa cum este în cazul persoanelor cu dizabilități” (O.A.P.7);*
„Probabil că un grad mai mare de interes din partea angajatorilor și facilități fiscale” (O.A.F.5);
„Oricum, cred că abordarea nu ar trebui să încline spre o discriminare pozitivă. Facilități la angajare din partea angajatorilor,, campanii media” (O.S.O.35); „Oferirea de facilități fiscale angajatorilor” (O.A.S.N.10).

CAPITOLUL 4

CONCLUZII PRIVIND OPORTUNITĂȚILE DE OCUPARE DE PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA PENTRU DIVERSELE GRUPURI VULNERABILE, ÎN SPECIAL PENTRU FEMEILE DE ETNIE ROMA ȘI FEMEILE RECENT INTRATE ÎN ȘOMAJ

Nevoia de a avea oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj a adus în atenția noastră punctele polarizate de vedere ale celor intervievați:

- Au existat respondenți care au susținut și recunoscut nevoia de a avea oportunități de ocupare și
- Respondenți care au negat faptul că în societatea românească e nevoie de oportunități de ocupare pe criterii etnice și de gen.

La baza justificării necesității oportunităților de ocupare au stat: problemele sociale și economice din România, discriminarea cu care se confruntă populația vulnerabilă, dimensiunea fenomenului persoane fără loc de muncă, faptul că satisfacerea acestei nevoi ar facilita integrarea socială a grupurilor vulnerabile, solidaritatea socială scăzută, criza economico-socială prin care trece România, accesul dificil la locurile de muncă, necesitatea dezvoltării unor programe fundamentate pe echitate socială, necesitatea unui echilibru social, reducerea riscului excluziunii sociale.

Cei care au negat necesitatea oportunităților de ocupare pentru grupuri vulnerabile precum femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj și-au justificat răspunsurile prin argumente precum: universalitatea dreptului la muncă, rolul responsabilității individuale pentru reușita în viață, integrarea în muncă este condiționată de pregătirea, competențele și disponibilitatea potențialilor angajați, nevoia unor oportunități educaționale care să preceadă oportunitățile de ocupare, parteneriatul cu mediul privat să primeze în fața politicilor de tip asistențial.



Exemplele de oportunități de ocupare pentru femeii de etnie roma și pentru femeii recent intrate în șomaj, cunoscute de cei intervievați au fost: bursa locurilor de muncă, campaniile de promovare și conștientizare, programele și proiectele naționale și internaționale, facilitățile fiscale acordate angajatorilor pentru angajarea femeilor șomere cu vârsta de peste 45 de ani, strategiile pentru integrarea persoanelor vulnerabile.

Au existat și persoane interviuate care au susținut că nu există exemple reale de oportunități de integrare a femeilor de etnie roma și nici a femeilor recent intrate în șomaj și de asemenea au existat persoane interviuate care au subliniat că nu ar trebui să existe și nu sunt necesare astfel de oportunități pentru că locurile de muncă trebuie ocupate după alte criterii decât cele etnice sau de gen.

Ca **atribute ale oportunităților existente**, persoanele interviuate au folosit adjective și expresii precum: „puține”, „nesemnificative”, „nepopularizate suficient”, „cu deficiențe de transmitere, coordonare și gestionare”, „elaborate fără un studiu de piață”, „reprezintă pași mici și puțini”, „nu stimulează angajatorii”, „destul de reduse”. Acestea subliniază dimensiunea preponderent fragmentară a acestora.

Factorii care pot constitui **obstacole în valorificarea** oportunităților de integrare pe piața muncii a **femeilor de etnie roma** sunt în strânsă legătură cu: etichetarea negativă a persoanelor de etnie roma, lipsa unității în interiorul grupului etnic pentru integrarea în muncă, prejudecățile sociale, lipsa unor politici specifice de integrare a acestei categorii vulnerabile, mentalitatea populației și lipsa de încredere, lipsa de pregătire profesională a unui număr mare de romi, discriminarea și lipsa politicilor de incluziune, educația precară, interesul scăzut al romilor de a-și găsi un loc de muncă și atitudinea de refuz în a ocupa un loc de muncă, obiceiurile specifice, comportamentul deviant, integrarea deficitară în colectiv etc.

Există percepția că **delincvența** este mai crescută în rândul populației roma și din acest motiv angajatorii nu doresc să se confrunte cu riscul de a fi fraudată de posibili angajați de etnie roma.



În cazul **femeilor recent intrate în șomaj**, problemele cu care acestea se confruntă pe piața muncii pot constitui **factori care împiedică valorificarea** oportunităților de ocupare: au mai puține șanse de angajare pentru că există riscul să rămână în concediu de maternitate și acest fapt poate aduce dezavantaje angajatorului, cultura discriminatorie și prejudecățile, domenii cu locuri de muncă specifice bărbaților, care necesită forță fizică, vârsta sau aspectul fizic, salariile mai mici decât ale bărbaților, locuirea în mediul rural etc.

Acestor factori de risc li se adaugă pentru ambele categorii de persoane vulnerabile: obligațiile și responsabilitățile ce decurg din aceste politici de sprijin, politicile existente nu motivează real nici angajatorii, nici șomerii, birocrăția, procedurile și metodologiile greoaie specifice procesului de angajare, slaba mediatizare a modalităților de valorificare a oportunităților de ocupare existente, dezinteresul celor din mediul privat economic de a se implica în domeniul social, neîncrederea în susținerea reală de către stat a politicilor de incluziune socială, birocrăția și procedurile complicate de folosire a fondurilor europene, criza economică și financiară prin care trece țara, investiții financiare scăzute pentru susținerea și perfecționarea resurselor umane etc.

Factorii care favorizează valorificarea oportunităților de ocupare pentru ambele grupuri vulnerabile (femei de etnie roma și femei recent intrate în șomaj) sunt: avantajele fiscale ale angajatorilor, avantajele șomerilor angajați (venituri, posibilități de întreținere, dezvoltare personală și profesională), avantajele sociale (scăderea ratei șomajului, reducerea numărului populației fără un loc de muncă, integrarea comunitară și socială, solidaritatea socială, dezvoltarea socio-economică), interesul, disponibilitatea și implicarea celor care activează în sectorul ONG, economia socială, proiectele, parteneriatul public privat, persoane din grupul țintă care prezintă caracteristicile solicitate de ocuparea posturilor, anunțuri pentru grupuri vulnerabile afișate la primării (pentru romi și șomeri) etc.

Specific pentru **femeile de etnie roma** factorii care contribuie și stimulează valorificarea oportunităților de angajare au fost menționați: existența mediatorilor sociali, proiectele destinate lor, birouri în cadrul autorităților locale destinate lor, ONG-uri care le ofera sprijin și servicii,



campaniile de integrare în muncă și bursa locurilor de muncă, politicile de discriminare pozitivă, politici, strategii, programe destinate persoanelor de etnie roma.

Rolul **mediatorilor sociali** în comunitățile de romi ar putea fi unul foarte important în condițiile unui sistem instituțional unitar în care aceștia îndeplinesc și rolul de *mediere a muncii*. Din păcate aceștia sunt foarte puțini, voluntari sau angajați doar în cadrul unor proiecte puțin popularizate și adesea necorelate cu obiective vizate de strategii de dezvoltare durabilă.

Factorilor generali care stimulează valorificarea oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile în general, li se adaugă cei care stimulează valorificarea oportunităților de ocupare pentru **femeile recent intrate în șomaj**: facilitățile fiscale pentru angajatori, calități ale femeilor șomere, proiectele europene de dezvoltare a resurselor umane, campaniile de promovare și bursa locurilor de muncă, ONG-uri care susțin egalitatea de gen, strategii de integrare a grupurilor vulnerabile etc.

Responsabilitatea valorificării oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile revine în opinia persoanelor intervievate Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, dar un rol esențial au toți actorii implicați în politicile sociale din domeniul ocupării: Instituțiilor publice de stat de la nivel central: Guvern, Parlament, Ministerul Muncii, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agenția Națională pentru Romi, Instituțiile deconcentrate ale Ministerului Muncii: Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agențiile Județene de Plăți și Inspecție Socială, Comisiile și consiliile de specialitate (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Comisia Națională în Domeniul Egalității de Șanse), Autoritățile publice locale: Primării, Consilii Locale, Prefecturi, instituții de învățământ, Direcții Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, Societatea civilă (ONG-uri), Media, Biserica, Partidele politice, Firmele private, grupurile vulnerabile/ reprezentanții grupurilor vulnerabile.

Factorii considerați favorizanți ai dezvoltării unor noi oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile (femei de etnie roma și femei recent intrate în șomaj) de persoanele intervievate sunt: configurarea unui sector al economiei sociale cu rol în sistemul economiei



românești, măsurile legislative și educaționale, implicarea directă a persoanelor din grupurile țintă în dezvoltarea politicilor destinate lor, colaborările public-private în cadrul unor proiecte specifice, noi măsuri de discriminare pozitivă în domeniul învățământului și ocupării, programe de educație a populației susținute de platforme politice, campanii de sensibilizare a societății și angajatorilor, obiectivele Uniunii Europene, programe de reconversie profesională cu rezultate reale, dezvoltarea/ implementarea unor tehnologii moderne de selecție și gestiune a resurselor umane, o mediatizare a oportunităților existente deja, alinierea la politicile sociale și economice la nivel european.

Factorii care pot deveni obstacole și constituie riscuri în dezvoltarea unor noi oportunități de ocupare pentru femei de etnie roma și femei recent intrate în șomaj, potrivit opiniei persoanelor intervievate sunt: lipsa de promovare sau promovarea insuficientă a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile, interesul scăzut al societății pentru calitatea vieții persoanelor vulnerabile, implicarea scăzută a celor vizați de politicile de ocupare (femei de etnie roma și femei recent intrate în șomaj), mentalitatea oamenilor, numărul mare de categorii sociale care fac parte din grupul persoanelor vulnerabile, lipsa de implicare reală a actorilor sociali cu rol pe piața muncii și lipsa de vizibilitate, lipsa unui cadru specific de integrare socio-profesională a grupurilor vulnerabile, Lipsa de voință a unora ce aparțin categoriilor defavorizate în a-și căuta un loc de muncă și implicit de a-și găsi un loc de muncă, efortul scăzut pentru angajarea pe piața muncii a celor din grupurile vulnerabile dar și al angajatorilor de a angaja aceste persoane, adâncirea crizei economice, lipsa unor eforturi comune de integrare pe piața muncii a persoanelor vulnerabile (organizații neguvernamentale, instituții, persoane vulnerabile), nivelul educațional care rămâne scăzut, locuri de muncă puține în continuare, dinamica schimbărilor sociale etc.

Propunerile concrete ale reprezentanților mediului privat pot fi considerate **factori de stimulare a dezvoltării oportunităților de ocupare** pentru grupurile vulnerabile și vizează:

- Resurse umane capabile să absoarbă fonduri europene pentru educare, perfecționare, comunicare în vederea integrării grupurilor vulnerabile;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
CORPORU
REGIUNEA CENTRU



Universitatea
"1 Decembrie 1918"
Alba Iulia

- Cursuri de calificare pentru cei care aparțin grupurilor vulnerabile subvenționate;
- Târguri de locuri de muncă;
- Bază de date actualizată la AJOFM cu cerințele și oferta de pe piața forței de muncă;
- Campanii de mediatizare a problematicilor persoanelor vulnerabile;
- Programe de sensibilizare și conștientizare a rolului femeii în societate;
- Măsuri de creștere a eficienței economice;
- Facilități fiscale graduale pentru angajatori și pentru cei care aparțin grupurilor vulnerabile;
- Măsuri din domeniul legislativ;
- Măsuri integrate de asistență socială care să cuprindă: politici educaționale, proiecte de școlarizare, cursuri de formare profesională corelate cu acțiuni specifice de integrare și politici de economie socială

Reprezentanții instituțiilor cu activitate în domeniul ocupațional, la capitolul propunerii concrete menționează câțiva factori care ar putea să optimizeze procesul de integrare în muncă a celor care aparțin categoriilor defavorizate:

- Măsuri în domeniul educațional;
- Programe educaționale de schimbare a mentalităților;
- Cursuri de pregătire profesională;
- Facilități fiscale stipulate de lege;
- Măsuri legislative care să răspundă nevoilor grupurilor vulnerabile
- Măsuri de coresponsabilitate socială bazate pe modele de bune practici;
- Sistem relațional interinstituțional stabil;
- Implicarea celor care aparțin acestor grupuri în elaborarea și implementarea politicilor care le sunt destinate;
- Dezvoltarea structurilor de economie socială;
- Promovarea unor locuri de muncă specifice, destinate femeilor;



- Programe integrate cu obiective de informare, consiliere, calificare, instruire destinate, pe de-o parte grupurilor vulnerabile, pe de altă parte potențialilor angajatori.

Reprezentanții ONG-urilor vin cu o serie de propuneri în sfera oportunităților de angajare care să faciliteze integrarea socială a celor ce aparțin grupurilor vulnerabile:

- Educarea celor din categoria persoane vulnerabile;
- Cursuri de calificare/ recalificare;
- Dezvoltarea structurilor de economie socială;
- Colaborări interinstituționale;
- Stimularea interesului persoanelor vulnerabile pentru depășirea condiției de „persoane în nevoie”;
- Facilități fiscale pentru angajatori

Rezultatele obținute prin intermediul studiului calitativ „Oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile pe piața muncii din România” care descriu și operaționalizează oportunitățile de ocupare pentru grupurile vulnerabile existente în România au permis atingerea obiectivului general al cercetării: „Cunoașterea oportunităților de ocupare de pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj”.

Subcapitolul „Oportunități de ocupare de pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile” aduce informații privind poziția persoanelor intervievate (reprezentanți ai mediului privat economic, reprezentanți ai instituțiilor statului și reprezentanți ai ONG-urilor) în raport cu nevoia de a avea oportunități de angajare pentru grupuri vulnerabile, existența acestor oportunități pe piața muncii din România, problemele și avantajele pe care le au categoriile vulnerabile (femei de etnie roma și femeii recent intrate în șomaj) facilitând astfel atingerea primului obiectiv specific al cercetării: “Cunoașterea și descrierea oportunităților specifice de ocupare existente pentru diverse grupuri vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj”.



Obiectivul specific al cercetării („Identificarea factorilor care favorizează și a celor care împiedică valorificarea oportunităților existente în vederea ocupării grupurilor vulnerabile”) este atins prin intermediul subcapitolului “Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile – factori favorizanți și obstacole” care expune informații privind utilizarea oportunităților de ocupare în România, modalitățile de valorificare a oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru femeile de etnie roma și pentru femeile recent intrate în șomaj, privind responsabilitatea valorificării oportunităților de ocupare din România.

Opiniile diferiților actori intervievați privind oportunitățile de ocupare existente în România pentru grupurile vulnerabile au evidențiat opinii asemănătoare pe această dimensiune care trimit la caracteristici ale societății românești, ale grupurilor țintă și ale contextului actual infirmând prima ipoteză de cercetare de la care s-a pornit: “Există diferențe între reprezentările oportunităților specifice de ocupare existente pentru diverse grupuri vulnerabile la actorii sociali (angajatori privați, organizații sau instituții publice și angajatori din sfera organizațiilor neguvernamentale)”.

Unul din factorii identificați de persoanele interviuate (reprezentanți ai ONG-urilor, ai sectorului privat economic, ai instituțiilor de stat din domeniu) ca factor care împiedică valorificarea optimă a oportunităților existente este disponibilitatea scăzută de implicare a grupurilor vulnerabile. Această concluzie confirmă ipoteza că „valorificarea oportunităților existente în vederea ocupării grupurilor vulnerabile este influențată de disponibilitatea scăzută de implicare a grupurilor vulnerabile” (vezi subcapitolul „Valorificarea oportunităților de ocupare existente pe piața muncii din România pentru diversele grupuri vulnerabile – factori favorizanți și obstacole”);

Rezultatele privind resursele financiare implicate în politicile sociale din domeniul ocupării nu au fost aduse sau menționate în mod special de persoanele interviuate. Au fost făcute doar trimiteri indirecte (facilități financiare scăzute, avantaje financiare, susținere financiară) la dimensiune financiară care fundamentează implementarea cu succes a politicilor



în domeniu. Prin urmare putem concluda faptul că având în vedere opiniile celor intervievați, ipoteza a treia („Resursele financiare scăzute sunt considerate de actorii sociali (angajatori privați, organizații sau instituții publice și angajatori din sfera organizațiilor neguvernamentale) principalul obstacol în dezvoltarea de noi oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj”) a fost confirmată doar parțial.

Informațiile privind direcțiile de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile identificate de persoanele interviuate și propunerile acestora în vederea dezvoltării de noi oportunități de ocupare au evidențiat factorii care favorizează și a celor care împiedică dezvoltarea de noi oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile, adică ai permis atingerea celui de-al trei-lea obiectiv specific al cercetării.

CAPITOLUL 5

RECOMANDĂRI PENTRU ACTORII RELEVANȚI PRIVIND MĂSURILE ȘI POLITICILE ÎN DOMENIU OCUPĂRII DIVERSELOR GRUPURI VULNERABILE DIN ROMÂNIA

Prima recomandare care se impune în urma acestui studiu este crearea și implementarea unor **politici educaționale** a căror finalitate să faciliteze elaborarea și implementarea unor politici specifice în domeniul ocupării grupurilor vulnerabile.

Educația este considerată o resursă importantă pentru creșterea șanselor de integrare socială a persoanelor care aparțin acestei etnii. Politicile în domeniul educației trebuie însă corelate cu cele din domeniul ocupației (de combatere a șomajului, de creare de locuri de muncă) pentru a determina o îmbunătățire reală a situației socioeconomice a acestora.

Opiniile polarizate privind nevoia de a avea oportunități de ocupare pentru grupurile vulnerabile, în special pentru femeile de etnie roma și femeile recent intrate în șomaj ne determină să recomandăm **proiecte integrate cu obiective specifice grupurilor vulnerabile care dezvoltă acestora capacități, competențe și deprinderi de viață independentă** și care le permit integrarea pe piața muncii prin intermediul potențialului de care aceștia dispun.

Este nevoie de o **abordare integrată** a politicile de promovare a participării femeilor pe piața muncii care să includă „*strategii de eliminare a stereotipurilor masculine și feminine și măsuri de ameliorare a echilibrului între viața profesională și cea personală atât pentru femei, cât și pentru bărbați*” (Raport de cercetare privind discriminarea de gen. 2009: 21-22).

Ținând cont de faptul că au existat persoane intervievate care au susținut că nu există exemple reale de oportunități de integrare pe piața muncii a femeilor de etnie roma și nici a femeilor recent intrate în șomaj recomandăm **mediatizarea, promovarea și multiplicarea modelelor de bune practici** în domeniul ocupării care constituie puncte de pornire în construirea unor politici sociale de succes în România.



Pentru a atinge acest obiectiv sunt importante acțiuni care să transforme **atributele negative ale oportunităților existente** („puține”, „neseemnificative”, „nepopularizate suficient”, „cu deficiențe de transmitere, coordonare și gestionare”, „elaborate fără un studiu de piață”, „reprezintă pași mici și puțini”, „nu stimulează angajatorii”, „destul de reduse”) în caracteristici pozitive care evidențiază calitatea în elaborarea și implementarea politicilor în domeniu: numeroase, popularizate, eficient transmise, coordonate și gestionate, elaborate în urma unor studii științifice, realizate cu pași semnificativi și importanți, stimulează actorii importanți de pe piața muncii, conforme cu necesitățile etc.

Având în vedere punctele tari și oportunitățile existente în domeniul ocupării identificate de respondenți, recomandăm **strategii a căror implementare să** permită diminuarea și atenuarea factorilor care împiedică valorificarea și dezvoltarea oportunităților de ocupare și care au în vedere atât caracteristicile grupului țintă, cât și cele ale pieței forței de muncă și societății românești.

Este de asemenea **importantă implicarea tuturor actorilor acestui domeniu** așa cum au fost precizați de persoanele intervievate: Guvern, Parlament, Ministerul Muncii, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agenția Națională pentru Romi, Instituțiile deconcentrate ale Ministerului Muncii: Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agențiile Județene de Plăți și Inspecție Socială, Comisiile și consiliile de specialitate (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Comisia Națională în Domeniul Egalității de Șanse), Autoritățile publice locale: Primării, Consilii Locale, Prefecturi, instituții de învățământ, Direcții Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, Societatea civilă (ONG-uri), Media, Biserica, Partidele politice, Firmele private, grupurile vulnerabile/ reprezentanții grupurilor vulnerabile. Rolul acestora recomandăm să fie stipulat de actele normative în vigoare, iar neîndeplinirea atribuțiilor să fie sancționată prin lege.

Viziunea acestor strategii ar trebui să țină cont de propunerile concrete ale reprezentanților mediului privat economic, ale reprezentanților ONG-urilor, ale reprezentanților instituțiilor care activează în domeniu și ale grupurilor vulnerabile: resurse umane capabile să



absoarbă fonduri europene pentru educare, perfecționare, comunicare în vederea integrării grupurilor vulnerabile; cursuri de calificare pentru cei care aparțin grupurilor vulnerabile subvenționate; târguri de locuri de muncă, bază de date actualizată la AJOFM cu cerințele și oferta de pe piața forței de muncă; campanii de mediatizare a problematicilor persoanelor vulnerabile; programe de sensibilizare și conștientizare a rolului femeii în societate; măsuri de creștere a eficienței economice; facilități fiscale graduale pentru angajatori și pentru cei care aparțin grupurilor vulnerabile; măsuri din domeniul legislativ; măsuri integrate de asistență socială care să cuprindă: politici educaționale, proiecte de școlarizare, cursuri de formare profesională corelate cu acțiuni specifice de integrare și politici de economie socială, măsuri de coresponsabilitate socială bazate pe modele de bune practici; sistem relațional interinstituțional stabil; implicarea celor care aparțin acestor grupuri în elaborarea și implementarea politicilor care le sunt destinate; dezvoltarea structurilor de economie socială; programe integrate cu obiective de informare, consiliere, calificare, instruire destinate, pe de-o parte grupurilor vulnerabile, pe de altă parte potențialilor angajatori, stimularea interesului persoanelor vulnerabile pentru depășirea condiției de „persoane în nevoie”.

În cazul romilor, „**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 creare de noi locuri de muncă, pentru a avea ca efect îmbunătățirea situației socio-economice a acestei etnii” (Ionescu și Căce. 2006: 29).

În încheiere recomandăm ca orice acțiune desfășurată în domeniul ocupării să aibă caracteristici precum flexibilitatea și adaptativitatea astfel încât să se plieze pe nevoile și resursele individuale, instituționale, comunitare și sociale.

POLICY BRIEF

Am pornit demersul nostru cu o notă de optimism pentru că tema cercetării ne trimite cu gândul la rezultate pozitive, la resurse într-un domeniu foarte important al vieții: ocuparea.

Proiectul “Dezvoltarea de programe de formare specifice pentru creșterea incluziunii sociale în scopul îmbunătățirii accesului pe piața muncii” și implicit cercetarea „Oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile pe piața muncii din România” contribuie la atingerea unuia din principalele obiective ale strategiei EU 2020: creșterea economică incluzivă prin dezvoltarea resurselor umane și promovarea incluziunii sociale.

Studiul nostru vine să completeze cercetările statistice și analizele realizate în domeniu adaugând perspectiva actorilor sociali ai pieței muncii (reprezentanți ai mediului economic privat, ai mediului instituțional de stat și ai sectorului ONG) sub aspect calitativ.

În prima parte a studiului sunt evidențiate caracteristicile realităților sociale cu care se confruntă România în domeniul ocupării forței de muncă asociind fenomene precum creșterea alarmantă a nivelului șomajului, diminuarea ocupării forței de muncă, grupuri vulnerabile.

Utilizând o metodologie calitativă pentru colectarea și analiza datelor în cadrul cercetării s-au evidențiat următoarele concluzii în urma cărora s-au făcut câteva recomandări considerate importante și esențiale pentru reușita implementării unor politici în domeniul ocupării realiste și orientate către cetățean:

- sunt imperios necesare politici educaționale a căror finalitate să faciliteze elaborarea și implementarea unor politici specifice în domeniul ocupării grupurilor vulnerabile;
- o abordare integrată a politicilor de promovare a participării femeilor pe piața muncii care să asocieze dezvoltarea personală cu cea profesională;
- Politicile în domeniul educației trebuie însă corelate cu cele din domeniul ocupației (de combatere a șomajului, de creare de locuri de muncă) pentru a determina o îmbunătățire reală a situației socioeconomice a acestora;
- mediatizarea, promovarea și multiplicarea modelelor de bune practici în domeniul ocupării care constituie puncte de pornire în construirea unor politici sociale de succes în România.

- acțiuni care să transforme atributele negative ale oportunităților existente („puține”, „neseemnificative”, „nepopularizate suficient”, „cu deficiențe de transmitere, coordonare și gestionare”, „elaborate fără un studiu de piață”, „reprezintă pași mici și puțini”, „nu stimulează angajatorii”, „destul de reduse”) în caracteristici pozitive care evidențiază calitatea în elaborarea și implementarea politicilor în domeniu: numeroase, popularizate, eficient transmise, coordonate și gestionate, elaborate în urma unor studii științifice, realizate cu pași semnificativi și importanți, stimulează actorii importanți de pe piața muncii, conforme cu necesitățile etc;
- strategii a căror implementare să permită diminuarea și atenuarea factorilor care împiedică valorificarea și dezvoltarea oportunităților de ocupare și care au în vedere atât caracteristicile grupului țintă, cât și cele ale pieței forței de muncă și societății românești;
- este de asemenea importantă implicarea tuturor actorilor acestui domeniu;
- obiectivele strategiilor în domeniu ar trebui să țină cont de propunerile concrete ale reprezentanților mediului privat economic, ale reprezentanților ONG-urilor, ale reprezentanților instituțiilor care activează în domeniu și ale grupurilor vulnerabile;
- orice acțiune desfășurată în domeniul ocupării să aibă caracteristici precum flexibilitatea și adaptativitatea astfel încât să se plieze pe nevoile și resursele individuale, instituționale, comunitare și sociale.

Bibliografie

- Berevoescu, Ionica; Sorin Cace; Dana Sima Costin; Simona Ilie; Ioan Mărginean; Dan Adrian Nicolae; Marian Preda, Mihai Surdu; Monica Șerban, Mălina Voicu; Cătălin Zamfir. 2002. *Indicatori privind comunitățile de romi din România*. București: Editura Expert
- Blocul național Sindical. 2009. *Raport de cercetare privind discriminarea de gen în cadrul proiectului ESTHR – pachet integrat de acțiuni pentru dezvoltarea rolului femeii în societatea românească* (www.bns.ro accesat la data de 12 noiembrie 2012)
- Cace, Sorin. 2002. *Meseriile și ocupațiile populației de romi din România*. În *Romii în România*, coord. Cătălin Zamfir și Marian Preda. București: Editura Expert;
- Cace, Sorin. 2007. *Accesul romilor pe piața muncii - aspirații, factori și strategii de reușită* –București. Editura Expert
- Corman, Sorina. 2009. *Servicii sociale pentru minorități etnice*. În Aurel Badiu (coord) *Sistemul național de asistență socială azi*. Sibiu: Editura Agnos
- Flec, Gabor. 2008. *Ocuparea forței de muncă în „Vino mai aproape. Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi”*. București: Human Dynamics;
- Ionescu, Marica și Sorin Cace (coord). 2006. *Politici de ocupare pentru romi*. București: editura Expert
- Mărginean, Ion (coord). 2001. *Cercetări cu privire la minoritatea roma*. București: editura Expert;
- Pasti, Vladimir (coord.). 2003. *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*. Iași: Polirom
- Preda, Marian. 2002. *Caracteristici ale excluziunii sociale specifice pentru populația de romi din România*. În *Romii în România*, coord. Cătălin Zamfir și Marian Preda. București: Editura Expert;
- Preda Marian, coord., 2009. *Riscuri și inechități sociale în România*, Administrația prezidențială. Comisia Prezidențială Pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice;



- Raț, Cristina. 2011. *Incluziune adversă. Prestații sociale și persistența sărăciei în rândul romilor din România.* În *Spectrum. Cercetări sociale despre romi.* coord Toma, Stefania și Foszto, Laszlo. Cluj-Napoca: ISPMN și Kriterion
- Urse, Laureana. 2007. *Populația feminină din România.* București: Centrul de Informare și Documentare Economică.
- Vincze, Enikő. 2011. *Accesul femeilor și bărbaților de etnie romă la muncă decentă. Viață cotidiană, politici și proiecte.* Cluj-Napoca: Editura Fundației Desire.
- Voicu, Mălina și Claudiu D. Tufiș (coord.). 2008. *Romii – povești de viață.* București: Fundația Soros.
- Zamfir, Elena și Cătălin Zamfir. 1993. *Țigani între ignorare și îngrijorare.* București: Editura Alternative.
- Zamfir, Elena și Cătălin Zamfir (coord.). 2005. *Situația femeii în România.* București: Editura Expert

ANEXE

Anexa nr. 1

Ghid de interviu pentru reprezentanții mediului economic privat

- Vă rugăm să ne spuneți câteva cuvinte despre nevoia de a avea oportunități specifice pentru grupuri vulnerabile (persoane de etnie roma și femei recent intrate în șomaj)
- Credeți că în România există oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile cunoașteți? Dacă „da” care ar fi acestea? Ce știți de oportunitățile de angajare pe piața muncii din România pentru persoane de etnie roma? Dar pentru femei șomere)?
- Dacă „nu” de ce credeți că acestea lipsesc
- Credeți că femeile șomere se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbații șomeri, nu e nicio diferență sau, dimpotrivă, sunt chiar avantajate? Dar persoanele de etnie roma?
- În ce constau ele/ la ce se referă problemele/ avantajele? Ce credeti că stă la baza acestor politici de ocupare?/ pe ce principii și valori se fundamentează?
- Cum considerați că utilizează angajatorii privați aceste oportunități? Câți o fac? Care ar fi avantajele? Dar dezavantajele? Sunt aceste oportunități ușor de accesat? Dacă da, de ce nu le utilizează toți? Dacă nu, cum ar avea rost să fie simplificat procesul? În ce mod?
- Cine/ ce instituții/ organizații, etc credeți că au un rol/ sunt responsabile de utilizarea oportunităților/ de dezvoltarea unor oportunități?
- Credeți că în prezent se poate vorbi de noi direcțiile de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile (cu referire la persoane de etnie roma și femei șomere)?
- Dacă da, care credeți ca ar trebui să fie aceste direcții (cu referire la persoane de etnie roma și femei șomere)? Dacă nu, de ce?
- Concret, ce măsuri/ programe ați dori/ propune. Vă rugăm să descrieți aceste măsuri/ programe din perspectiva posibilelor avantaje, respectiv din perspectiva problemelor legate de implementare



Anexa nr. 2

Ghid de interviu pentru instituții publice

- Vă rugăm să ne spuneți câteva cuvinte despre nevoia de a avea oportunități specifice pentru grupuri vulnerabile (persoane de etnie roma și femei recent intrate în șomaj)
- Credeți că în România există oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile? Dacă „da” care ar fi acestea? Ce știți de oportunitățile de angajare pe piața muncii din România pentru persoane de etnie roma? Dar pentru femei șomere)?
- Dacă „nu” de ce credeți că acestea lipsesc?
- Credeți că femeile șomere se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbații șomeri, nu e nicio diferență sau, dimpotrivă, sunt chiar avantajate? Dar persoanele de etnie roma?
- În ce constau ele/ la ce se referă problemele/ avantajele? Ce credeti că stă la baza acestor politici de ocupare?/ pe ce principii și valori se fundamentează?
- Cum considerați că utilizează instituțiile publice aceste oportunități? Câte instituții o fac? Care ar fi avantajele? Dar dezavantajele? Sunt aceste oportunități ușor de accesat? Dacă da, de ce nu le utilizează toate instituțiile? Dacă nu, cum ar avea rost să fie simplificat procesul? În ce mod?
- Cine/ ce instituții/ organizații, etc credeți că au un rol/ sunt responsabile de utilizarea oportunităților/ de crearea unor oportunități?
- Credeți că în prezent se poate vorbi de noi direcțiile de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile (cu referire la persoane de etnie roma și femei șomere)?
- Dacă da, care credeți ca ar trebui să fie aceste direcții (cu referire la persoane de etnie roma și femei șomere)? Dacă nu, de ce?

- Concret, ce măsuri/ programe ați dori/ propune. Vă rugăm să descrieți aceste măsuri/ programe din perspectiva posibilelor avantaje, respectiv din perspectiva problemelor legate de implementare

Anexa nr. 3

Ghid de interviu pentru ONG

- Vă rugăm să ne spuneți câteva cuvinte despre nevoia de a avea oportunități specifice pentru grupuri vulnerabile (persoane de etnie roma și femei recent intrate în șomaj)
- Credeți că în România există oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile? Dacă „da” care ar fi acestea? Ce știți de oportunitățile de angajare pe piața muncii din România pentru persoane de etnie roma? Dar pentru femei șomere)?
- Dacă „nu” de ce credeți că acestea lipsesc?
- Credeți că femeile șomere se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbații șomeri, nu e nicio diferență sau, dimpotrivă, sunt chiar avantajate? Dar persoanele de etnie roma?
- În ce constau ele/ la ce se referă problemele/ avantajele? Ce credeți că stă la baza acestor politici de ocupare?/ pe ce principii și valori se fundamentează?
- Cum considerați că utilizează ONG-urile aceste oportunități? Câte ONG-uri o fac? Care ar fi avantajele? Dar dezavantajele? Sunt aceste oportunități ușor de accesat? Dacă da, de ce nu le utilizează toate ONG-urile? Dacă nu, cum ar avea rost să fie simplificat procesul? În ce mod?
- Cine/ ce instituții/ organizații, etc credeți că au un rol/ sunt responsabile de utilizarea oportunităților/ de crearea unor oportunități?
- Credeți că în prezent se poate vorbi de noi direcțiile de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile (cu referire la persoane de etnie roma și femei șomere)?
- Dacă da, care credeți că ar trebui să fie aceste direcții (cu referire la persoane de etnie roma și femei șomere)? Dacă nu, de ce?

- Concret, ce măsuri/ programe ați dori/ propune. Vă rugăm să descrieți aceste măsuri/ programe din perspectiva posibilelor avantaje, respectiv din perspectiva problemelor legate de implementare

Anexa nr. 4

Interviu pentru instituții publice (I.U.R.G.120)

- Transcriere-

- Vă rugăm să ne spuneți câteva cuvinte despre nevoia de a avea oportunități specifice pentru grupuri vulnerabile (persoane de etnie roma și femei recent intrate în șomaj)
 Sigur că oportunități în mediul economic sunt puține. Cauzele, se cunosc. Dar aceste oportunități sunt specifice tuturor. Adică ele practic lipsesc pentru toți. Drept urmare, sigur că persoanele de etnie romă și femeile aflate în șomaj vor avea puține oportunități de angajare (I.U.R.G.120).
- Credeți că în România există oportunități de ocupare pentru diversele grupuri vulnerabile? Dacă „da” care ar fi acestea? Ce știți de oportunitățile de angajare pe piața muncii din România pentru persoane de etnie roma? Dar pentru femei șomere)?
 Ar putea să existe. Se fac unii pași, dar sunt pași puțini. Pentru că, văd aici, ce știu despre oportunitățile de angajare, păi noi știm spre exemplu că statul, guvernării, au o serie întreagă de facilități pe care le acordă angajatorilor pentru angajarea celor din grupuri vulnerabile. Sigur că aceste facilități sunt așa cum sunt. Pot fi mai mari, asta nu este o problemă. Problema este că chiar și cu aceste facilități angajatorii refuză să angajeze persoane de etnie romă. În ceea ce privește femeile șomere, eu cred că aici ucrurile stau mult mai bine și angajatorii nu au nici un fel de problemă să angajeze astfel de femei șomere (I.U.R.G.120).
- Credeți că femeile șomere se confruntă cu probleme suplimentare față de bărbații șomeri, nu e nicio diferență sau, dimpotrivă, sunt chiar avantajate?



Avantaje dacă le privim comparativ cu bărbații. Eu cred că au oarece avantaje în sensul că ele sunt mai aplicate pe meseria pe care o știu și dovedesc mai multă preocupare, insistență efort, ceea ce la bărbați nu prea se întâlnește. Nu prea se întâlnește aceste aspecte (I.U.R.G.120).

○ Dar persoanele de etnie roma?

Cred că se confruntă cu probleme suplimentare. Noi la studiul despre care vorbeam am interviuat vreo 5000 de angajați și din... sigur, nu ne-au răspuns toți, dar ne-au răspuns aproape 300. Din cei 300 care ne-au răspuns, aveau într-adevăr, o bună parte din ei probleme cu privire la anajarea lor. Adică peferau să angajeze un om normal, decât unul care face parte dintr-o astfel de etnie (I.U.R.G.120).

Care ar fi motivele?

Păi motivele ar fi pentru că aceștia nu au instruirea necesară, nu au educația necesară. Sigur că generează mai multe pierderi decât câștiguri și atunci chiar dacă tu câștigi ceva de pe urma angajării lor, ca urmare a avantajelor oferite de guvern, per total se pierde. Asta era părerea angajatorilor (I.U.R.G.120).

○ Cum considerați că utilizează instituțiile publice aceste oportunități? Câte instituții o fac? Care ar fi avantajele? Dar dezavantajele? Sunt aceste oportunități ușor de accesat? Dacă da, de ce nu le utilizează toate instituțiile? Dacă nu, cum ar avea rost să fie simplificat procesul? În ce mod?

Din păcate instituțiile publice sunt cam legate de mâini și de picioare. Motivele, sigur, sunt resursele. Am putea spune totuși că, spre exemplu AJOFM-ul se implică prin anumite acțiuni prin care încearcă să rezolve problemele de ocupare, mai ales la persoanele din grupurile vulnerabile. Alte instituții mai puțin, mult, mult mai puțin. Poate centrele de plasament, unde există oameni dedicați și care încearcă să îi pună în relație cu angajatorii. Alte instituții eu cred că nu au nici resurse și nici nu au posibilitatea, adică nu au cum efectiv (I.U.R.G.120).



- Și ca angajatori, instituțiile publice angajează astfel de persoane din grupurile vulnerabile pentru a beneficia de diferite oportunități?

Nu cred că au o problemă în a angaja. Din păcate, vedeți dvs. că, cel puțin în instituțiile publice, angajarea indivizilor se face și pe alte criterii decât cele profesionale, din păcate. Și din acest motiv sigur că grupurile vulnerabile sunt expuse aproape de la angajarea în instituții publice. Eu n-am văzut, decât în instituții care ținteau efectiv un grup vulnerabil. De exemplu, știu că există un birou național pentru romi unde am văzut un secretar de stat care era un băiat de etnie romă. De asemenea la biroul național pentru romi, centrul regional Alba Iulia era deasemenea o față angajată expert care era de etnie romă. Dar alte angajări cred că nu (I.U.R.G.120).

- Cine/ ce instituții/ organizații, etc credeți că au un rol/ sunt responsabile de utilizarea oportunităților/ de crearea unor oportunități?

Păi toate instituțiile statului care au asemenea răspunderi. Și sunt destule instituții ale statului, plătite din bani publici, care trebuie să rezolve cumva, într-un fel, aceste probleme. Din păcate, spuneam eu, că aceste instituții nu au în grijă doar grupurile vulnerabile. Ele au în grijă întreaga masă de indivizi în căutarea unui loc de muncă, aflați în căutarea unui loc de muncă. Și desigur că faptul că trecem printr-o criză și că există o problemă cu angajarea la toți, probabil că asta îi face și mai neputincioși. Și într-adevăr la momentul acesta sunt neputincioși, pentru că am avut această perioadă, din păcate, foarte nefericită, 2009-2011, când guvernării n-au fost orientați către crearea de locuri de muncă, către îmbunătățirea mediului economic și așa mai departe. Sunt multe lucruri de zis aici (I.U.R.G.120).

- Credeți că în prezent se poate vorbi de noi direcțiile de dezvoltare a oportunităților de ocupare pentru grupurile vulnerabile (cu referire la persoane de etnie roma și femei șomere)?

Sigur că în acest context general în care trebe să mișcăm economia și trebe să cream locuri de muncă, sigur că în momentul în care vor veni investitorii, în momentul în care statul investește în



crearea de locuri de muncă, în momentul în care se fac eforturi pentru a repune pe tapet consumul ca și mod de existență, sigur în aceste condiții, se vor face și vor apărea oportunități pentru angajare. Dar deocamdată vedeți că suntem într-o campanie electorală, așteptăm să vedem cine iese. Deci suntem încă într-o așteptare. Noi de ani buni de zile așteptăm, din păcate, în loc să facem ceea ce ar trebui făcut, efectiv să punem osul la treabă (I.U.R.G.120).

- o Concret, ce măsuri/ programe ați dori/ propune. Vă rugăm să descrieți aceste măsuri/ programe din perspectiva posibilelor avantaje, respectiv din perspectiva problemelor legate de implementare

Păi o primă măsură care ar trebui luată la nivelul guvernanților, de această dată ar fi aceea de a se oferi investitorilor o serie întreagă de facilități, care să le permită să investească în mediul economic și să creeze noi locuri de muncă. Acest pas fiind făcut deci există această posibilitate de a se crea locuri de muncă, sigur că ar trebui să se mențină. Poate ar trebui să se facă mai mult în direcția oferirii de facilități pentru angajarea acestor persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și care fac parte din grupurile vulnerabile. Cred că ceea ce se oferă acum este insuficient. În același timp cred că și Codul Muncii are niște prevederi care ar trebui îmbunătățite, având în vedere că, știți dvs., acum se angajează pe perioadă de probă pentru o perioadă destul de lungă de timp și atunci sigur că oamenii nu sunt interesați. Există angajatori care îi angajează doar pe perioada de probă, nu le plătesc nimic, după care îi dau afară. Iar fac angajări și tot așa. Deci, din păcate, iată sunt lucruri care trebuie făcute și din perspectivă legislativă, dar nu numai. La nivelul guvernanților creată această posibilitate de investiție, dar repet, investitorii nu vor veni să investească decât atunci când vor considera că profitul lor va fi destul de mare (I.U.R.G.120).