



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



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



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*Practicile profesionale ale furnizorilor de servicii sociale și de ocupare, la nivel de instrumente de monitorizare, management de caz, informare , evaluare și consiliere, în vederea ocupării grupurilor vulnerabile. Studiu calitativ*

## Raport de cercetare

Autor: *Mihnea Preotesi*



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  
CIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## **CUPRINS**

### **A.INTRODUCERE**

### **B.METODOLOGIA CERCETĂRII**

### **C.CADRUL SOCIECONOMIC GENERAL. CADRUL LEGISLATIV ȘI INSTITUȚIONAL CE REGLEMENTEAZĂ PIAȚA MUNCII ȘI SPRIJINIREA GRUPURILOR VULNERABILE**

### **D.PERCEPȚIA ACTORILOR INSTITUȚIONALI ASUPRA GRUPURILOR VULNERABILE**

### **E.PRACTICILE PROFESIONALE ALE FURNIZORILOR DE SERVICII SOCIALE**

### **F.PERCEPȚIA BENEFICIARILOR SERVICIILOR SOCIALE DIN GRUPURILE VULNERABILE PE PIAȚA MUNCII**

### **G.SOLUȚII DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A SISTEMULUI DE SERVICII SOCIALE ADRESAT GRUPURILOR VULNERABILE ÎN SPRIJINIREA OCUPĂRII**

### **H.CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI**

### **ANEXE**

### **BIBLIOGRAFIE**



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  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## A.INTRODUCERE

Studiul de față își propune drept obiectiv general *cunoașterea practicilor profesionale ale furnizorilor de servicii sociale și de ocupare referitoare la ocuparea grupurilor vulnerabile, în special a femeilor de etnie roma și a femeilor recent intrate în șomaj.*

În vederea atingerii obiectivului general au fost stabilite următoarele obiective specifice:

- cunoașterea acțiunilor specifice de furnizorii de servicii sociale și de ocupare în vederea ocupării grupurilor vulnerabile, în special a femeilor de etnie roma și a femeilor recent intrate în șomaj;

- cunoașterea procedurilor și instrumentelor implementate sau în curs de implementare referitoare la ocuparea grupurilor vulnerabile;

- evaluarea factorilor care favorizează și a celor care împiedică obținerea de rezultate în vederea ocupării grupurilor vulnerabile.

Atingerea obiectivelor specifice ale proiectului a presupus proiectarea unei diagnoze complexe a situației actuale a problematicii modului în care (și a rezultatelor cu care) instituțiile abilitate mediază interacțiunea grupurilor vulnerabile cu piața muncii.

Cercetarea menită a fundamenta studiul propus a fi realizat a vizat aspecte relevante privind factorii care facilitează, respectiv, împiedică accesul pe piața muncii. Pe de altă parte, ne-am propus și identificarea unor profiluri ale celor vulnerabili, din perspectiva interacțiunii cu piața muncii.

În acest raport de cercetare vor fi prezentate principalele rezultate ale cercetării de teren. Au fost colectate date calitative prin realizarea de interviuri cu furnizori de servicii sociale, cu focalizare pe serviciile de sprijin în vederea integrării pe piața formală a muncii și cu (potențiali) beneficiari ai acestor servicii sociale, persoane fără loc de muncă, aparținând unor grupuri considerate vulnerabile în raport cu piața muncii-romi și femei șomere.

O pondere importantă în analiza pe care o propun vizează perspectiva reprezentanților instituționali asupra problematicii ocupării, cu focalizare pe reprezentanți ai unor grupuri vulnerabile. Vor fi, așadar, analizate:

- percepții și atitudini ale reprezentanților instituțiilor publice, respectiv, reprezentanți ai ONG-urilor asupra celor două grupuri vulnerabile în raport cu integrarea pe piața formală a muncii (șomeri romi și femei);



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

-programe și măsuri de sprijin adresate romilor și femeilor șomere-descrierea modului concret de funcționare a instituțiilor în furnizarea de servicii sociale, pe componentele: consiliere, informare, monitorizarea și evaluarea impactului acestor programe/măsuri de sprijin asupra beneficiarilor;

-descrierea unor cazuri de succes și a unor eșecuri în integrarea pe piața muncii a persoanelor vulnerabile. Analiza factorilor care au influențat succesul/eșecul acestor demersuri instituționale

-propunerile reprezentanților instituționali de eficientizare a sistemului de furnizare a serviciilor sociale adresate persoanelor vulnerabile în raport cu piața muncii.

Perspectiva instituțională va fi confruntată cu perspectiva beneficiarilor (romi fără loc de muncă și femei aflate în șomaj) furnizorilor de servicii sociale în domeniul ocupării asupra eficienței și adecvării serviciilor ce le sunt adresate la nevoile de sprijin autodefinite, în domeniul ocupării. Vor fi descrise experiențe concrete ale interacțiunii beneficiarilor cu instituțiile furnizoare de servicii sociale în domeniul ocupării, ce vor fi (auto)evaluate drept cazuri de succes, respectiv, eșecuri în demersul de sprijinire a integrării lor pe piața muncii.

Toate aceste rezultate de cercetare vor fi încadrate în contextul socioeconomic general, ce va fi configurat prin prezentarea evoluției unor indicatori socioeconomiци relevanți. De asemenea, va fi schițat cadrul legislativ ce reglementează piața muncii, cu focalizare pe reglementările ce sprijină grupurile vulnerabile în raport cu piața muncii, precum și cadrul instituțional corelativ acordării acestui sprijin.

## **B. Metodologia cercetării**

În vederea atingerii obiectivului principal și a celor specifice ale proiectului, studiul a fost propus a se realiza dintr-o dublă perspectivă:

- din perspectiva factorilor care condiționează accesul pe piața muncii și a funcționării mecanismelor instituționale ce potențiază acțiunea acestor factori;
- din perspectiva grupurilor vulnerabile în raport cu accesul pe piața muncii.

Ne-am propus validarea și completarea perspectivei reprezentanților instituționali prin confruntarea cu perspectiva actorilor sociali din grupurile vulnerabile vizate (romi și femei aflate în șomaj), perspectivă modelată de experiența interacțiunii cu aceste instituții ce oferă servicii sociale, cu focalizare pe serviciile de ocupare.

Este important a fi amintit faptul că au existat anumite constrângeri obiective determinate de natura și modul de proiectare al proiectului în cadrul căruia s-a realizat acest studiu calitativ, ce au determinat alegerea oarecum forțată a accentuării unei abordări preponderent pasive din perspectiva celui care culege datele din teren, în sensul că aceste condiții obiective au determinat exacerbarea rolului de înregistrare a opiniilor exprimate de actorii instituționali și a actorilor



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

sociali, fără a avea posibilitatea observării directe a situațiilor și a comportamentelor dezvoltate în raport cu aceste situații. Mai concret, în opinia mea, o analiză eficientă a practicilor profesionale a furnizorilor de servicii sociale ar fi fost util să utilizeze, complementar și alte metode de colectare a datelor, precum observația directă (de preferință, cea semiparticipativă) a acestor practici, realizată pe o perioadă suficientă de timp necesară cuprinderii întregii palete de comportamente instituționale.

Ținând cont de constrângerile de timp și de fapt, generate de postura amintită a "culegătorului de date", am considerat utilă, în ordinea diminuării efectelor negative ale unui asemenea inconvenient, o abordare care să pună un accent important pe percepțiile și atitudinile celor intervievați în raport cu problematica analizată, ca element de control și grilă de citire a practicilor profesionale autoevaluate. Acest tip de validare internă a datelor este completat cu validarea externă realizată prin confruntarea încrucișată a perspectivei instituționale, respectiv, cu cea a beneficiarilor serviciilor sociale oferite de aceste instituții.

Pornind de la schema clasică a mecanismului psihologic VALORI-PERCEPȚII-ATITUDINI-COMPORTAMENTE, am considerat percepțiile exprimate ca indicatori ai atitudinilor ce modelează comportamentele instituționale în cauză.

Abordarea metodologică a presupus utilizarea unor metode complementare de culegere și analiză a datelor : analiză secundară de date, analiză legislativă, colectare și analiză calitativă de date.

### **Etapele realizării studiului**

Deși unele dintre aceste etape s-au suprapus unele cu altele, ca desfășurare cronologică, ele au fost delimitate ca etape distincte, în logica proiectării cercetării, după cum urmează:

- ❖ într-o primă etapă a fost definitivat cadrul metodologic și au fost elaborate instrumentele de colectare a datelor (ghidurile de interviu). Într-o primă fază a acestei prime etape, a fost realizată o activitate preliminară, de desk-research prin care s-au urmărit două obiective:

1.delimitarea cadrului instituțional și a celui legal, ce reglementează activitatea furnizorilor de servicii publice sociale adresate persoanelor vulnerabile în raport cu integrarea pe piața formală a muncii;

2.realizarea unei baze de date cu ONG-uri furnizoare de servicii sociale din regiunile de dezvoltare Sud Muntenia (cu focalizare pe județul Călărași) și București-Ilfov (cu focalizare pe cele 6 sectoare ale Bucureștiului și pe orașul Voluntari);



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Pe baza rezultatelor activităților de cercetare de birou și a experienței din proiecte pe teme asemănătoare au fost construite instrumentele de colectare a datelor calitative (ghiduri de interviu), și a fost realizată și o pretestare a acestor instrumente.

Au fost realizate ghiduri de interviu pentru reprezentanții instituțiilor publice (AJOFM, ALOFM, DGASCP, SPAS), ghiduri ce conțin un corp comun de teme, precum și o parte individualizată pentru fiecare tip de instituție/reprezentant instituțional. De asemenea, a fost fi realizat un ghid de interviu pentru ONG-uri, respectiv, un ghid de interviu pentru persoane ce fac parte din grupurile vulnerabile-țintă ale proiectului: romi și femei aflate în șomaj. Așadar, în total, au fost realizate 4 ghiduri de interviu (ce vor fi prezentate într-o Anexă a Raportului):

- pentru reprezentanți ai AJOFM, ALOFM;
- pentru reprezentanți instituționali, alții decât ai AJOFM sau ALOFM (DGASPC, SPAS);
- pentru ONG-uri furnizoare de servicii sociale;
- pentru persoane fără loc de muncă/șomeri femei, romi.

- ❖ a doua etapă a fost destinată culegerii datelor de interviu. Au fost realizate interviuri semistructurate cu reprezentanți instituționali din sectorul public și din sectorul asociativ (ONG-uri ce desfășoară activități în domeniul serviciilor sociale, Asociații și Fundații furnizoare de servicii sociale). De asemenea, s-au realizat și interviuri cu reprezentanți ai unor grupuri vulnerabile – femei aflate în șomaj, femei romi care nu au experiența accederii pe piața formală a muncii).

În selectarea instituțiilor/persoanelor interviuate am urmărit acoperirea unei palete cât mai largi a tipologiei acestora, în vederea fundamentării unor profiluri ale modurilor de intervenție în facilitarea ocupării persoanelor cu grad mare de vulnerabilitate în raport cu integrarea pe piața formală a muncii. Ne-am propus selectarea unor exemple de succes, pe baza cărora să poată fi, eventual, constituit un portofoliu de bune practici în activitatea de incluziune socială prin facilitarea ocupării.

În vederea realizării corelației dintre contextul socioeconomic și situația ocupării persoanelor vulnerabile în interacțiunea cu piața muncii, am ales pentru colectarea datelor calitative localități din zone ce oferă oportunități foarte diferite de ocupare, o zonă dezvoltată din punct de vedere economic, precum regiunea București-Ilfov, respectiv, un județ cu profil predominant agrar, slab dezvoltat din punct de vedere economic și cu populație importantă de romi, din regiunea Sud Muntenia, județul Călărași.

Eșantionul respondenților a fost unul de disponibilitate, fiind realizat pornind de la contactele instituționale deja dezvoltate și utilizând metoda ”bulgărelui de zăpadă”, cu puncte



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

diferite de pornire pentru selecția respondenților (pentru a evita uniformizarea artificială a eșantionului de disponibilitate). Primul pas a fost realizarea unei liste a instituțiilor din care au fost alese, ulterior, cele unde s-au colectat date calitative.

- ❖ a treia etapă este cea dedicată analizei datelor calitative colectate prin interviurile realizate și sintezării acestor date
- ❖ în cea de-a patra etapă (etapa de desk research pentru raport) , a fost aprofundată analiza preliminară realizată în prima etapă a cercetării, privind legislația aferentă problematicii ocupării grupurilor vulnerabile și a instituțiilor abilitate și a fost realizată o analiză secundară de date , pe tema interacțiunii grupurilor vulnerabile cu piața muncii.

Reprezentanții instituționali au reprezentat grupul țintă principal al cercetării. Din lista exhaustivă a instituțiilor cu rol în incluziune socială și ocupare, ce va fi prezentată într-o Anexă a acestui Raport am ales, ca fiind de interes pentru proiect, următoarele instituții (boldite, cele pe care le-am considerat cele mai importante):

**Agentiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM);**

**Agentiile Locale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ALOFM);**

**Directiile Generale de Asistența Socială și Protecția Copilului (DGASPC);**

Birourile Județene pentru romi (BJR) din cadrul Prefecturilor;

**Serviciile Publice de Asistența Socială (SPAS);**

**Organizațiile Non-guvernamentale și asociațiile acestora;**

**Inspectorate școlare județene (ISJ);**

**Inspectorate teritoriale pentru muncă(ITM);**

**Institutul Național de Cercetare în domeniul Muncii și Protecției sociale;**

Licee și școli profesionale;

Ponderea cea mai importantă o au interviurile cu reprezentanți ai AJOFM, ALOFM, DGASPC, ONG-uri cu scop social, respectiv, Asociații și Fundații furnizoare de servicii sociale.

În vederea validării și completării datelor obținute de la reprezentanții instituționali, după cum aminteam anterior, această perspectivă instituțională a fost confruntată cu perspectiva unor reprezentanți ai grupurilor vulnerabile vizate (romi și femei aflate în șomaj), perspectivă modelată de experiența interacțiunii cu aceste instituții ce oferă servicii sociale, cu focalizare pe serviciile de ocupare.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

În alegerea județelor și localităților pentru colectarea de date calitative, am respectat următoarele criterii:

- ponderea relativ importantă a populației de romi în județ/în localitate;
- numărul de ONG-uri active ce oferă servicii sociale- ținând cont de diparitățile regionale importante în distribuția acestor ONG-uri,vor fi alese, cel puțin o zonă bine reprezentată, respectiv, o zonă slab reprezentată, din acest punct de vedere);
- gradul de dezvoltare economică al zonei, urmărind reprezentarea echilibrată a zonelor dezvoltate/subdezvoltate din punct de vedere economic.
- reprezentarea echilibrată a zonelor de dezvoltare,în limitele delimitate de constrângerile de timp ale proiectului;

Prin încrucișarea acestor criterii am realizat o selecție preliminară a două regiuni de dezvoltare: București-Ilfov, respectiv Sud Muntenia din care am selectat :

- municipiul București, cu accent pe sectoarele cu populație importantă de romi (sectorul 2, sectorul 5), respectiv, sectorul cu cea mai mare densitate de ofertanți activi de servicii sociale (sectorul 1);
- orașul Voluntari, din județul Ilfov;
- municipiul Călărași, plus o localitate din județul Călărași (Lehliu);

Pentru fiecare dintre aceste județe am realizat interviuri cu reprezentanți instituționali, la Agențiile Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca (AJOFM), la Agențiile Locale pentru Ocuparea Fortei de Munca (ALOFM), la Directiile Generale de Asistența Sociala și Protecția Copilului (DGASPC) și, în funcție de disponibilitate și de relevanța validată de informatorii-cheie cu care am interacționat, am ales și alte tipuri de instituții, din lista de mai sus.

De asemenea, în câteva dintre localitățile/sectoarele selectate am realizat și interviuri cu persoane neocupate, femei șomere și persoane de etnie romă.

Impredictibilitatea disponibilității și solitudinii reprezentanților instituționali, cu precădere ai anumitor instituții publice, ne-a constrâns să avem o abordare flexibilă în ceea ce privește numărul total de interviuri, numărul de interviuri pe județ, respectiv, pe localitate, luând în calcul posibila variație, în funcție de acest factor. În principiu, regula de bază pe care am respectat-o a fost aceea ca, pentru fiecare dintre categoriile amintite să fie culese date, cel puțin până când informațiile colectate încep să devină redundante.

Așadar, au fost realizate 16 interviuri în București (în sectoarele 1, 2, 5), 3 interviuri în Călărași și 1 interviu în Voluntari, jud.Ilfov.





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Structura interviurilor este prezentată în tabelul de mai jos:

| Reprezentanți instituționali |        |  |  |   | Beneficiari/persoane vulnerabile |              |
|------------------------------|--------|--|--|---|----------------------------------|--------------|
| AJOFM                        | DGASPC | Alte instituții publice<br>ITM<br>Călărași;<br>INCMPS<br>București | ONG-uri furnizore de servicii sociale-grupuri țintă-persoane vulnerabile din categorii diverse | ONG-uri furnizore de servicii sociale-grupuri țintă-exclusiv romi | Romi                             | Femei șomere |
| 3                            | 5      | 2  | 3  | 1   | 3                                | 3            |

O precizare importantă vizează modul de identificare a sursei citatelor. Am ales să identific sursa doar prin tipul de instituție (DGASPC, ALOFM, ONG, ONG romi) pentru București, fără individualizarea pe sectoare, respectiv, prin tipul de instituție, la care se adaugă localitatea, pentru Voluntari, respectiv, Călărași. Acest mod de citare a fost impus de condiția de confidențialitate pusă de reprezentanții instituționali investigați, condiție ce nu ar mai fi putut să fie respectată dacă ar fi fost individualizate sectoarele (există o listă cu persoanelor intervievate, individualizate pe fiecare instituție în parte, la care s-au trimis faxuri prin care le era solicitată colaborarea în vederea colectării datelor). La Călărași și Voluntari nu au fost trimise faxuri personalizate, în consecință, am putut cita în mod complet instituțiile în cauză.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## C.Cadrul socioeconomic general. Cadrul legislativ și instituțional ce reglementează piața muncii și sprijinirea grupurilor vulnerabile

Economia românească a trecut, începând din 1990, printr-un proces de dezindustrializare, ale cărui efecte în planul pierderii locurilor de muncă nu au fost contracarate decât parțial, prin creșterea numărului de salariați din zona serviciilor. De asemenea, concomitent, s-a produs o retragere a salariaților din agricultură către agricultura de subsistență.

Pe de altă parte, evoluția negativă a numărului de salariați a fost însoțită de o evoluție inversă a numărului de pensionari care a crescut într-un ritm accelerat, ca urmare a pensionărilor anticipate, dar și pe seama altor factori, precum creșterea, greu de explicat, a numărului și ponderii pensionarilor pe caz de boală .

România avea, la începutul anilor 90, o structură a populației favorabilă dezvoltării economice, având o structură pe vârste a populației în care o pondere importantă o avea populația în vârstă de muncă. Această situație, datorată politicii agresiv pronataliste a regimului comunist din anii 1968-1989 a continuat să producă efecte și după 1990, cohortele de populație născute în perioada amintită, continuând să alimenteze categoria populației de vârstă activă.

Deși volumul populației active, în vârstă de muncă, a cunoscut o oarecare scădere în toată această perioadă (datorată migrației externe și sporului natural negativ), rezervorul de forță de muncă a rămas unul important însă, din ce în ce mai slab valorificat d.p.d.v. economic.

Raportul de dependență economică a crescut, așadar, nu pe seama îmbătrânirii populației, ca în majoritatea țărilor UE, ci pe seama scăderii vârstei reale de pensionare și a scăderii ponderii populației ocupate și, mai cu seamă, a salariaților în populația activă, în vârstă de muncă (15-65 de ani).

Deși au existat și perioade de creștere economică neîntreruptă, precum cea dintre 2000-2008, în cei opt ani de creștere economică numărul locurilor de muncă nou apărute nu au reprezentat nici măcar o cincime din numărul celor pierdute în primii 10 ani de tranziție.

Între efectele crizei, resimțite puternic în România odată cu începutul anului 2009, un impact major a fost generat de pierderea a peste 600.000 de locuri de muncă, între 2009-2010 (sursa datelor: INS, 1991-2010), la care se adaugă și cele aproximativ 200.000 de locuri de muncă din domeniul bugetar, vacantate prin disponibilizări dar, mai ales prin neînlocuirea ”ieșirilor naturale din sistem”, decât într-o proporție de 1:7.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

### *Evoluția numărului de salariați, a numărului persoanelor ocupate și a numărului de pensionari*

| Anul | Populația ocupată<br>(milioane de persoane) | Număr de salariați<br>(milioane de persoane) | Număr de pensionari<br>de asigurări sociale și<br>agricultori (milioane de<br>persoane) |
|------|---|--|---|
| 1989 | 10,9  | 8,0  | 2,8   |
| 1997 | 9,0   | 5,6  | 5,5   |
| 2002 | 8,3   | 4,6  | 6,3   |
| 2008 | 9,3   | 5,0  | 5,7   |
| 2010 | 9,2   | 4,3  | 5,7   |
| 2011 | 9,1   | 4,1  | 5,7   |

Sursa datelor: Zamfir,ș.a., coord., 2011, INS, 2011

Pe de altă parte, la numărul salariaților înregistrați legal se adaugă un număr important de salariați care muncesc fără forme legale. Diversele estimări ale numărului salariaților ce muncesc "la negru" realizate, fie din perspectivă instituțional-administrativă, fie din perspectivă științifică, se încadrează întrun interval destul de mare, pornind de la 750.000 (Stănculescu, Marin, Hommes, 2009), până la estimări ce depășesc cifra de un milion (INS, 2012).

În Comunicatul de presă al INS nr.89/ 17 aprilie 2012, privitor la structura socioeconomică a populației, în condițiile în care sunt cuprinși în această statistică și un număr estimat al celor ce muncesc "la negru", numărul salariaților apare ca fiind sensibil mai mare față de cel înregistrat formal, estimarea INS fiind de 6,1 milioane de salariați (înregistrați și neînregistrați legal).

Într- altă abordare, numărul persoanelor care muncesc exclusiv în sectorul informal (cuprinzând salariații la negru, zilierii, sezonierii, precum și cei implicați exclusiv în agricultura de subzistență) este estimat a fi între 1,3-1,8 milioane de persoane, dintre care 750.000 de salariați neînregistrați-cf.Stănculescu, Marin, Hommes, 2009).

**Raportul de dependență economică** (numărul persoanelor inactive și în șomaj ce revin la 1000 persoane ocupate) **a fost în anul 2011 de 1340‰**, raport sensibil mai ridicat pentru persoanele de sex feminin(1669‰, față de 1071‰ în cazul bărbaților) și pentru mediul rural (1376‰, comparativ cu1311‰ în mediul urban) (INS,2012).

Rata de activitate a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost, în anul 2011, de 63,3%.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
CORPUSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

În contextul amintit, în România procentul salariaților în populația ocupată a ajuns să reprezinte unul extrem de redus, în context european, fiind de doar 65%, comparativ cu UE 27, unde acest procent depășește 83% (sursa datelor INS-ABF, Eurostat, 2008).

Pentru mediul rural, ponderea salariaților în populația ocupată este mult mai mică decât în mediul urban, salariații reprezentând doar 36% din populația rurală ocupată (INS, 2009), iar 1,05 milioane de persoane din mediul rural sunt ocupate exclusiv în sectorul informal, în jur de 15% dintre aceștia fiind ocupați și în agricultura de subzistență (cf. Stănculescu, Marin, Hommes, 2009).

Așadar, problema subocupării și cea a ocupării precare reprezintă una dintre problemele structurale grave pe care le are, în acest moment economia și societatea românească.

În timp ce în mediul urban piața muncii este aliniată la modelul general European, cu mențiunea că se înregistrează o subreprezentare a categoriei întreprinzătorilor (patroni și lucrători pe cont propriu în activități neagricole), în mediul rural piața muncii este decuplată aproape total de la mecanismele economiei de piață, majoritatea populației fiind ocupată în gospodăria proprie.

#### *Grupuri vulnerabile pe piața muncii*

Raportul Comisiei prezidențiale (M. Preda, coord., 2009) propune *identificarea grupurilor vulnerabile* pornind de la o tipologie a ocupării structurate pe trei mari sectoare : formal, informal, respectiv, sectorul gospodăriilor. Grupurile vulnerabile sunt considerate a fi formate din persoanele *"cu maximă expunere la cinci riscuri majore de pe piața muncii: munca în sectorul informal, munca în sectorul gospodăriilor (agricultura de subzistență), șomajul de lungă durată (12 luni și peste), descurajarea de a intra pe piața muncii formale și sărăcia persoanelor care muncesc"* (Preda, coord., 2009, p.30).

În raportul amintit sunt identificate ca grupuri vulnerabile, categorii de vârstă, precum cea a tinerilor între 15-24 de ani, categorii etnice, precum romii și categorii de gen, precum femeile, pentru care se înregistrează *"rate de ocupare deosebit de mici"* (ibidem, p.35).

Participarea femeilor pe piața muncii este semnificativ mai redusă decât a bărbaților, iar rata de ocupare a femeilor este, cu excepția, femeilor care au absolvit studii superioare, mai mică decât a bărbaților și mult mai mică în România decât în alte țări europene.

Așadar, femeile fără studii superioare au șanse semnificativ mai reduse decât bărbații de intrare pe piața muncii. În plus, după cum se arată în Raportul citat, *femeile reprezintă o pondere de aproape 75% din totalul lucrătorilor familiari neremunerați, în timp ce proporția femeilor în rândul lucrătorilor pe cont propriu este de sub 30%* (idem).



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Există și alte discrepanțe: numărul patronilor femei este de aproape 4 ori mai mic decât al bărbaților, iar în rândul conducătorilor și funcționarilor superiori din administrația publică și din unitățile economico-sociale, numărul femeilor este de 2.5 ori mai mic decât al bărbaților.

Pe de altă parte, există și profesii puternic "feminizate", în special în sectorul public, în grupele de ocupații de *funcționari administrativi*, *lucrători operativi în servicii și comerț*, *tehnicieni și maeștrii*, și, mai ales, în sectoarele *sănătate și asistență socială și învățământ*

Unul dintre riscurile majore de vulnerabilitate pe piața muncii este înregistrat de populația de romi, în condițiile în care *"peste jumătate dintre toate persoanele roma ocupate lucrează în sectorul informal, față de 15% din persoanele ocupate de etnie română și 12% din cele de alte etnii(...). în condițiile în care, rata de participare la forța de muncă a romilor este mult mai mică decât la nivelul întregii populații – în 2007, 36.3% din toate persoanele de etnie roma, prin comparație cu 46.4% din populația totală, cu o rată de activitate extrem de mică (28%) pentru femeile roma. În concluzie, romii au dificultăți mai mari de a intra pe piața muncii, iar pe piața muncii tind să găsească locuri de muncă nesigure și prost plătite în sectorul informal al populației ocupate"*(ibidem, p.44).

Datele prezentate mai sus au fost înregistrate în perioada de început a crizei, următorii ani reprezentând premise favorabile înrăutățirii acestei situații.

Datele culese în cadrul unui proiect de cercetare, realizat în anul 2010<sup>1</sup>, având ca temă problematica interacțiunii femeilor cu piața muncii, confirmă accentuarea vulnerabilității pe piața muncii a tinerilor, precum și a femeilor.

Ancheta sociologică a fost efectuată pe un eșantion de 3800 de persoane, reprezentativ pentru populația cu vârsta între 18 și 65 de ani neinstituționalizată<sup>2</sup> pentru patru regiuni de dezvoltare: București-Ilfov, Sud-Muntenia, Centru și Nord-Vest (cuprinzând, așadar și cele două regiuni de dezvoltare în care au fost colectate datele calitative analizate în acest Raport de cercetare)

Din analiza profilului populației pe piața muncii, realizat prin identificarea tipurilor ocupaționale și a categoriilor socio-demografice corespunzătoare din eșantioanele de populație interviuata a rezultat faptul că **există diferențe semnificative statistic, în funcție de sex și de vârstă**. Comparativ cu femeile, de trei ori mai mulți bărbați sunt muncitori calificați. De două ori mai multe femei sunt lucrătoare în servicii.

Pe grupe de vârste se remarcă diferențe semnificative. Tinerii de 18-24 ani sunt mai *expuși ocupațiilor vulnerabile*, (zilieri, muncitori sezonieri/ muncitori necalificați), în timp tinerii de 25-34

<sup>1</sup> *Femeia contează!, proiect cu finanțare POSDRU, ICCV, COLFASA, ș.a. 2010*

<sup>2</sup> A fost selectată pentru investigare populația care are sau avut experiența muncii și care se încadrează între 18-65 de ani.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
CORPORU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*ani par să fie categoria cea mai bine plasată pe piața muncii:* dețin ponderea cea mai ridicată de angajați cu studii superioare și de manageri, sunt preponderent lucrători în servicii sau muncitori calificați. Categoriile bine plasate pe piața muncii sunt și cele de 35-54 ani, care au ponderea cea mai ridicată a muncitorilor calificați dar și a patronilor.

Din categoria celor mai vârstnici, de 55-65 de ani, peste jumătate sunt pensionari. Riscul de a fi șomer sau fără loc de muncă (neînregistrat ca șomer) este mai scăzut la cei tineri (care găsesc mai repede locuri de muncă, chiar dacă la negru sau cu salarii mici) și la cei mai vârstnici, (care au apelat la pensionarea anticipată ca strategie de supraviețuire), restul categoriilor de vârstă având nivele comparabile, de 12-13%.

Unele domenii sunt puternic feminizate, (învățământ, sănătate, industrie ușoară, comerț, administrație publică) și altele puternic masculinizate (construcții, transport, industrie grea, apărare).

Există diferențe semnificative pe sexe și în ceea ce privește vechimea în muncă- femeile din eșantion au o *vechime în muncă mai mică decât bărbații, în medie cu aproximativ 2 ani. Ponderea bărbaților cu 30 de ani și peste, vechime în muncă este aproape dublă, comparativ cu cea a femeilor cu aceeași vechime.*

Un raport publicat în 2011, analizează, pe baza datelor culese în cadrul unei Anchete de teren complexe, realizate în 2010<sup>3</sup>, situația romilor pe piața muncii

Cercetarea în cauză, realizată pe un eșantion reprezentativ pentru populația de vârstă activă de etnie romă a inclus în chestionar două secțiuni distincte: una destinată populației ocupate și una celei fără ocupație .

La nivelul eșantionului populației de etnie romă, ponderea populației romilor ocupate cu locuri de muncă stabile (angajați sau ocupați în meserii tradiționale) este de aproximativ 27% din totalul populației de vârstă activă (15-64 de ani).

Din totalul persoanelor care se declară angajate (reprezentând 15,4% din total eșantion) **43,6%** declară că **nu au nici o calificare, la care se adaugă** încă 8.4% din eșantion, care practică activități care, de asemenea, nu necesită calificare: femeie de serviciu, îngrijitor, gunoier, „necalificat la administrația publică” sau ”la spații verzi”. Procentul celor necalificați este și mai mare, dacă ținem cont că aproape trei sferturi dintre aceștia nu au o calificare formală. Între meseriile cele mai frecvent menționate se regăsesc cele din domeniul construcțiilor, al serviciilor și comerțului, urmate de mecanica auto și specializări legate de populația de etnie romă (Cace,S,coord., ICCV-Soros,2009, p.28-29).

<sup>3</sup> Soros, ICCV, 2010



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
CORPORDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Ocuparea în educație, administrația publică și servicii de salubritate/curățenie sunt specifice celor din mediul urban (96.2% dintre cei care lucrează în curățenie și salubritate nu au nici o calificare formală), calificări formale având doar romii care lucrează în domeniul educației.

Din sinteza datelor prezentate mai sus reiese faptul că, atât din datele statistice, cât și din datele din proiecte recente pe tema grupurilor vulnerabile în interacțiunea cu piața muncii, atât femeile, cât mai ales romii, reprezintă categorii cu risc ridicat de vulnerabilitate.

În acest context, o analiză a modului în care societatea, prin instituții publice sau private, oferă sprijin grupurilor vulnerabile în integrarea pe piața muncii, apare ca o temă importantă, de interes public, iar analiza practicilor profesionale ale furnizorilor unor astfel de servicii sociale reprezintă un reper important în realizarea unui asemenea demers.

### *Cadrul legal și instituțional*

În Raportul amintit mai sus (SOROS-ICCV, 2011, p.7-18 ) este realizată o sinteză a reperelor celor mai importante ce definesc cadrul legislativ, la nivel mondial, european și național, ce privește direct, sau indirect, populația de etnie romă, ca grup etnic, caracterizat de vulnerabilități multiple. O prezentare succintă a acestor legi, documente și declarații cuprinde:

**La nivel mondial:** Declarația Universală a Drepturilor Omului, Obiectivele de Dezvoltare a Mileniului și Deceniul pentru Incluziunea Romilor,

**La nivel european:** Strategia de la Lisabona lansată în 2000 și Strategia Europa 2020 lansată în 2010;

**La nivel național:** Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor ; Planul Național de Dezvoltare (PND) 2007-2013; Cadrul național strategic de referință 2007-2013 (CNSR); Memorandumul Comun în Domeniul Incluziunii Sociale (JIM 2005) ; Raport național de progres: memorandumul comun privind incluziunea socială (iunie 2006) ; Raportul național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2006–2008; Planul Național de Acțiune pentru Incluziunea Socială pe anii 2006 – 2008; al doilea Raport național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2008–2010, Planul Național de Acțiune pentru Incluziunea Socială pentru anii 2008–2010, Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2009 și **Programul Operațional Sectorial–Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU).**

**Politicile publice sectoriale din domeniile: ocuparea forței de muncă, sănătate, educație și locuire:**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## **Planurile Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (PNAO); Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2004-2010; Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională 2005-2010 și Programului de ocupare 2010.**

În domeniul sănătății: Planul Strategic al Ministerului Sănătății Publice 2008-2010;

În domeniul locuinței: Programul de construcție de locuințe sociale, derulat de Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului conform Legii 114/1996 privind locuințele.

Din analiza actelor normative care sprijină integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii (romi, tineri vulnerabili în raport cu piața muncii, șomeri) pot fi identificate două tipuri mari de măsuri: cele care sprijină încadrarea în muncă și măsuri care susțin inițiativele antreprenoriale:

- Codul muncii
- Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- Legea 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților
- Legea 116 /2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale
- OUG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- OUG 6/2011 privind stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor de către întreprinzători tineri
- Strategia de includere a tinerilor cu oportunități reduse în contextul programului Tineret în Acțiune (2010-2013)

În cele ce urmează voi descrie, pe scurt, prin intermediul unor indicatori socioeconomici relevanți, cele două regiuni de dezvoltare din care au fost selectate instituțiile unde au fost realizate interviuri

### **Regiunea București-Ilfov**

Regiunea este cea mai dezvoltată, la nivel național, atât d.p.d.v. economic, cât și d.p.d.v. al oportunităților oferite de piața forței de muncă. Iată câțiva indicatori relevanți prin care această regiune de dezvoltare se individualizează, la nivel național:

-firmele active în București reprezintă 23,4% din firmele active la nivel național;

-regiunea București- Ilfov cumulează 31,2% dintre firmele active în cazul firmelor cu peste 250 de angajați (date INS-TEMPO, 2010);





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

-PIB-ul regiunii reprezintă aprox 25% din PIB-ul total al României (22,8%-PIB București, cf. INS, 2009).

Pe de altă parte însă , în această regiune de dezvoltare există și probleme sociale grave. În regiunea București-Ilfov se găsesc (cf.ADR, 2005) :

-15% dintre beneficiarii cantinei de ajutor social din țară;

-5000 de persoane fără adăpost;

-70768 locuințe fără condiții minime de confort.

Copiii străzii reprezintă un fenomen specific capitalei-numărul lor este estimat, undeva, între 1000-1500, dintre care, aproape jumătate sunt romi!

## Regiunea Sud Muntenia

Din regiune fac parte următoarele județe: Argeș, Prahova, Dâmbovița, Teleorman, Giurgiu, Ialomița,Călărași.Regionea prezintă profile distincte de dezvoltare, pe axa Nord-Sud:

-județele din Nord sunt cele mai dezvoltate : Prahova, Argeș , Dâmbovița

-județele din Sud sunt cele mai slab dezvoltate: Teleorman, Ialomița, Călărași.

## Județul Călărași

-este un județ slab urbanizat, cu un pronunțat profil agricol;

-în județ există o populație importantă de romi, concentrată în câteva zone: în jurul orașului Oltenița, orașul Budești; lângă Călărași, în comuna Modelu; în nordul județului, comuna Dragalina sau satul Răzvani, aparținând de orașul Lehliu-gară.

O parte dintre aceste zone sunt considerate sărace pentru că *”se află departe de o sursă de venit, dar și de o apă, o pădure... Și investiții economice nu se fac în astfel de zone. Foarte sărace sunt satele de pe lângă Lehliu: Fântâna Doamnei, Gurbănești, Frăsinet, Valea Argovei, Dichiseni, Răzvani. Astea sunt mai sărăcuțe. Sunt zone care nu au avut investiții”*(ITM Călărași).

Persoana interviuată consideră că un predictor al apariției investițiilor în zonă l-a reprezentat existența/nonexistența obiectivelor economice înainte de 1989 : *”Una este, când pleci la drum cu o comună în care a fost doar un CAP unde a lucrat tot satul, alta este să pleci la drum cu o comună care unde au existat și alte obiective economice:, un atelier de reparații, un siloz”*.(ITM Călărași).

Conform DGASPC Călărași, o treime din numărul total de șomeri din județ sunt de etnie romă

Explicațiile acestei situații sunt oferite de reprezentantul DGASPC Călărași:



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

-romii sunt în mai mare măsură înregistrați la AJOFM , fiind într-un procent mult mai mare beneficiari de ajutor social (puțini dintre ei au pământ și desfășoară activități agricole); înregistrarea la AJOFM necesară obținerii adeverinței necesare primirii ajutorului social;

Un amănunt interesant este oferit de către unul dintre romii intervievați. Acesta explică de ce pentru o parte din zona de Nord a județului, în mai mare măsură decât în alte localități din zonă, s-a menținut chiar și în ultimii ani un număr important de navetiști la muncă, la București, inclusiv romi, chiar și în condițiile în care navetismul s-a redus ca urmare a restrângerii activității economice datorate crizei economice.

*Explicațiile acestei situații, oferite de o persoană navetistă, de etnie romă din satul Răzvani ,ce ține de orașul Lehliu vizează doi factori, dintre care unul foarte specific:*

-apropierea de București;

-posibilitatea de a merge cu trenul ”cu nașu”, reduce costul navetei. În Lehliu există gară, unde oprește trenul, spre deosebire de alte localități din zonă unde costul navetei este prohibitiv, deoarece, neexistând tren, la autobuz prețul ce trebuie plătit este mult mai mare decât la ”naș”.

Romii muncesc la București, fie la firme de salubritate, fie la marile complexe comerciale- NIRO, Dragonul Roșu, etc.

În cele ce urmează vor fi analizate, într-o primă fază, percepțiile și atitudinile reprezentanților instituționali, așa cum reies din interviurile realizate, relativ la grupurile vulnerabile, cu focalizare pe cele vulnerabile în interacțiunea cu piața muncii.

În capitolul referitor la practicile profesionale ale furnizorilor de servicii sociale, dincolo de descrierea administrativ-birocratică a serviciilor oferite, vor fi analizate opiniile celor intervievați privind adresabilitatea și eficiența sistemului de servicii sociale în sprijinirea celor vulnerabili în raport cu integrarea pe piața muncii. Aceste date de interviu privind autoevaluarea practicilor profesionale vor fi ”citite” și amendate prin raportarea la percepțiile și atitudinile asupra beneficiarilor acestor practici profesionale, ca factori determinanți de configurare a comportamentelor instituționale. După cum aminteam și în capitolul dedicat descrierii metodologiei, această modalitate de validare internă a datelor va fi completată cu validarea externă realizată prin confruntarea încrucișată a perspectivei instituționale, respectiv, cu cea a beneficiarilor serviciilor sociale oferite de aceste instituții.

Așadar, vor fi analizate percepțiile pe care le au reprezentanții instituționali despre celelalte instituții din sistem și despre modul în care se realizează colaborarea interinstituțională.



De asemenea, relatarea experiențelor directe ale interacțiunii beneficiarilor cu aceste instituții va completa diagnoza instituțională pe care ne-am propus să o realizăm.

Soluțiile propuse de reprezentanții instituționali în vederea îmbunătățirii modului de funcționare și a eficientizării sistemului serviciilor sociale de sprijin în vederea ocupării , vor fi analizate și completate cu perspectiva cercetătorului, sintetizată într-un capitol de concluzii și recomandări.



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  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## D.Percepția actorilor instituționali asupra grupurilor vulnerabile

Între grupurile considerate vulnerabile, reprezentanții instituționali identifică cel mai frecvent :

- tinerii absolvenți (de liceu sau Facultate) ce nu au interacționat niciodată cu piața formală a muncii;
- persoanele de etnie romă;
- femeile singure, cu copii minori;
- persoanele cu dizabilități;
- copiii din familiile sărace.

Deși există tendința ca fiecare reprezentant instituțional să identifice, cu prioritate, drept vulnerabile grupurile ce reprezintă ținta predilectă a serviciilor sociale oferite de instituția sa, din analiza interviurilor reiese existența unui pattern diferențiat pe mai multe criterii în modul de raportare la aceste grupuri vulnerabile.

Dacă anumite categorii, precum copiii din familiile sărace sau persoanele cu dizabilități sunt considerate vulnerabile și, în același timp, îndreptățite la acordarea de sprijin necondiționat din partea societății, pentru alte categorii vulnerabile acordarea acestui sprijin este condiționată. În această categorie sunt incluși de către majoritatea celor intervievați romii cu probleme de integrare pe piața muncii.

Există și reprezentanți instituționali (în jur de o treime din totalul celor intervievați) care nu au identificat, în mod spontan, romii drept categorie vulnerabilă. Aceștia, cu o excepție, reprezintă instituții publice, preponderent DGAPSC-uri, ce sunt instituții cu rol în incluziunea socială a persoanelor vulnerabile aparținând unor categorii destul de diverse. Chiar și acești reprezentanți instituționali identifică însă romii drept una dintre categoriile cele mai vulnerabile în raport cu piața muncii (chiar și când "vulnerabilitatea" nu este identificată ca atare, prezența romilor pe piața formală a muncii este identificată a fi mai redusă față de cea a *neromilor*).

La polul opus se situează ONG-urile care, prin natura lor au anumite grupuri-țintă pe care își propun să le sprijine, cu prioritate. Având în vedere faptul că, din cele patru ONG-uri unde s-au făcut interviuri, unul are drept grup țintă exclusiv, romii, alte două au această categorie între grupurile-țintă principale și doar unul nu are drept grup țintă romii (deși au și beneficiari romi), era previzibil faptul că romii vor fi identificați de către cel puțin 3 din 4 reprezentanți ai ONG-urilor, drept categoria cea mai vulnerabilă.

Percepția dominantă a celor care identifică romii drept categorie vulnerabilă este că romii cumulează vulnerabilități multiple în raport cu integrarea pe piața formală a muncii.



Este important de remarcat însă faptul că perspectivele sunt destul de puternic diferențiate privitor la cauzele ce generează această vulnerabilitate, respectiv, la responsabilitatea individuală/colectivă asupra acestei situații.

Dacă în ceea ce privește alte grupuri vulnerabile pe piața muncii, precum persoanele cu dizabilități sau femeile cu copii mici (exclusiv cele care fac foarte mulți copii, în special, cele de etnie romă), responsabilitatea este plasată la nivel colectiv, iar ajutorul este considerat necesar și de necondiționat, în ceea ce privește romii, responsabilitatea este considerată a fi împărțită, iar modul de acordare al ajutorului este văzut din perspective diferite, corelativ faptului că sunt luați în calcul, ca având o importanță diferențiată, mai multe categorii de factori:

- factorii obiectivi: educație și calificare precare-romi;
- factori subiectivi ce blochează accesul pe piața muncii:
- discriminarea romilor la angajare;
- caracteristici individuale ale romilor : orientarea prezenteistă: (*"ei sunt învățați să muncească astăzi, să ia salariul astăzi și să-l cheltuiască, tot astăzi"* (ITM Călărași), lipsa de disciplină, mentalitatea asistențială.

Din combinarea factorilor identificați mai sus rezultă tipuri de percepții ale reprezentanților instituționali, ce generează perspective diferite de evaluare a vulnerabilității romilor, perspective ce pot fi grupate în patru mari categorii:

- perspectiva ce consideră vulnerabilitatea romilor drept consecință a discriminării lor din partea societății;
- perspectiva ce consideră vulnerabilitatea un efect combinat al discriminării și al unui complex de factori ce caracterizează populația de romi;
- perspectiva neutră, care pune accentul pe factorii obiectivi ce configurează un profil al populației de romi slab compatibil cu cerințele pieței muncii;
- perspectiva ce identifică anumite caracteristici de ordin psiho-socio-comportamental proprii populației de romi, drept factori principali ai vulnerabilității lor în raport cu integrarea pe piața muncii.

#### *1. Perspectiva discriminării ca factor principal al vulnerabilizării sociale*

Un element important ce diferențiază percepțiile asupra romilor ca grup vulnerabil este ponderea acordată discriminării, ca factor ce generează și întreține exclusiunea socială a romilor.

Dacă aproape toți reprezentanții DGASPC (cu o excepție) nu consideră că romii sunt discriminați, reprezentanții ONG-urilor ce au drept beneficiari o pondere importantă de persoane de etnie romă consideră că există discriminare în societatea românească, iar romii fac parte dintre categoriile cele mai supuse discriminării.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Pe de altă parte, chiar și în cazul respondenților care consideră că romii sunt discriminați există o anumită diferențiere în percepția asupra acestei discriminări.

Pentru cei care consideră că responsabilitatea comportamentelor discriminatorii revine, preponderent societății, discriminarea este considerată a fi un efect al intoleranței sociale (în cazul discutat aici, e vorba de intoleranță pe criterii etnice)

Această perspectivă asupra discriminării este proprie, preponderent ONG-urilor ce au ca obiectiv al activității îmbunătățirea situației romilor, cât și anumitor reprezentanți ai unor instituții a căror activitate este guvernată de o paradigmă mai degrabă juridică (legată de drepturi legale), decât pragmatică (legată de acțiune socială)

*„Grupurile etnice, supuse unui val crescut de tratament diferențiat și discriminare, iar aici cele mai afectate sunt (...) minoritățile etnice(...). Discursul public arată ignorarea cu care sunt tratați romii și problemele acestora.”( INCSMPS);*

*„Există o aversiune politică față de impunerile aduse României în materie de incluziune a romilor. Din romi, femeile rome sunt mult mai vulnerabile decât bărbații romi, fiind expuse unui dublu dezavantaj, că sunt rome și că sunt femei (ultimul mult mai pregnant manifestat în interiorul comunității din care provin.” (idem)*

Dintr-o perspectivă oarecum asemănătoare, ce consideră discriminarea romilor drept factor important al vulnerabilizării sociale, este construit discursul reprezentanților unor ONG-uri pentru romi.

Pe de o parte, se consideră că există o discriminare cu impact social important asupra romilor, discriminare ce se manifestă pe mai multe planuri și afectează drepturi fundamentale ale persoanelor de etnie romă, precum dreptul la sănătate sau dreptul la educație: *„Persoanele de etnie romă sunt discriminate în toate domeniile vieții publice , în domeniul sănătății, educației, accesului la locuire, accesului pe piața muncii, suferă diferite abuzuri ale organelor de poliție, abuzuri la locul de muncă atât din partea angajaților cât și din partea angajatorilor(...)abuzuri fizice, și psihice(...) încă din gimnaziu, un rom suferă de discriminare și ajunge un om care să creadă că așa îl vede o societate întreagă, inapt” ( ONG).*

Pe de altă parte, o abordare a problematicii vulnerabilității sociale a romilor, precum cea citată mai sus, este una mai curând pragmatică și realistă, decât legalistă (ca în cazul reprezentantului INCSMPS), discriminarea fiind privită doar ca unul dintre factorii ce întrețin funcționarea unui model complex al vulnerabilizării sociale: *„ei sunt dependenți de servicii sociale pentru că nu au forme legale de muncă și astfel nu ai nici o monitorizare concretă și reală a situației lor” (idem);*



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

„fiind mai mereu în afara legii, pe piața muncii, ei nu au acces nici la serviciile de sănătate și la pensionare. Astfel, ele sunt mereu dependente de stat.”(ONG, romi).

## 2.Perspectiva ce integrează factorii obiectivi-subiectivii discriminării

Dintr-o astfel de perspectivă, discriminarea apare ca un factor secundar de blocare accesului pe piața muncii, ce se adaugă celorlalte vulnerabilități multiple ale romilor: „În raport cu piața muncii cele mai vulnerabile persoane) sunt persoanele de etnie romă, datorită faptului că nu sunt școlarizați. Ori au foarte puține clase ori sunt analfabeți, mediul în care trăiesc, nu au acces la informații și sunt și puțin discriminați”(DGASPC);

„Persoanele de etnie romă fără calificare și fără studii..sunt mulți (...).Putem vorbi și de discriminare (din partea angajatorilor), fără discuție.”(DGASPC)

## 3.Perspectiva ce privilegiază factorii obiectivi ai blocării accesului pe piața muncii al romilor

Profilul educațional al populației de romi, caracterizat prin precaritatea stocului educației formale, precum și prin lipsa calificărilor profesionale reprezintă, din această perspectivă factori obiectivi ce generează dificultăți de integrare pe piața muncii:

”Pe piața muncii nu sunt locuri de muncă, este foarte greu și pentru cei care nu aparțin unei etnii și au absolvit și o facultate. Nu sunt suficiente locuri de muncă iar pentru romi e mai greu pentru că nu au pregătirea specială. Ei nu știu să-și facă un cv, nu au acces la informație și la internet.”(DGASPC);

**Variabila strategică în lanțul causal al vulnerabilității sociale este, în viziunea acestui tip de respondenți, educația:** ”atâta timp cât nu se intervine la nivelul educației copiilor romi, se va perpetua această problemă în timp și deja europenii ne arată cu degetul”(idem).

Aici responsabilitatea revine în primul rând societății, a cărei intervenție este considerată a fi un efort necesar și de lungă durată: „poate e de vină și societatea pentru că s-a gândit târziu în intervenția la nivelul educației copiilor.Nu te poți aștepta ca un popor întreg de romi să se schimbe peste noapte, asta se face lent și în zeci de ani.”(DGASPC Călărași);

”Problema principală este cea legată de nivelul scăzut al educației formale ce reprezintă o barieră pentru angajare, dar și pentru participarea la cursuri de calificare : ” știm cu toții ca persoanele rome ori nu au studii sau nu și le declară... iar ceea ce poți să îi oferi este foarte limitat.”(DGASPC);

„ principalul factor este legat de studii, de faptul că ei nu au o calificare și nu au studii.”(ALOFM);



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Precaritatea stocului de educație formală reprezintă elementul cheie într-un mecanism ce funcționează după un model al cauzalității circulare prin care persoanele fără școală sunt prinse într-un cerc vicios al vulnerabilității, în care lipsa de educație poate duce la blocarea accesului la formare profesională: *”încercăm să mergem foarte mult pe programe de formare profesională, neavând meserii. Dar nu poți să-i înscrii la un program de formare profesională pentru că nu-ți prezintă un act de studiu.”* (ALOFGM);

*”sunt foarte puține programele de formare profesională care să nu țină cont de nivelul de școlarizare.”*(ALOFGM).

#### 4.Perspectiva ce privilegiază factorii subiectivi responsabili de vulnerabilitatea socială a romilor

Există și actori instituționali, cu precădere din cadrul DGASPC și AJOFM, care consideră că o responsabilitate importantă pentru situația de vulnerabilitate a situației în care se află romii revine romilor înșiși, care sunt prizonieri ai propriului model cultural ce generează excluziune socială: *”Romii, sunt și persoane care o să fie veșnic beneficiari, care fac copii ca să primească anumite beneficii, alocația este de 2 milioane, sau să primească case (...)* (DGASPC);

*”ei se complac în situația lor, dar nu e nici vina lor. E vorba și de mediul din care provin, noi acasă am avut un model pe care-l moștenim din familie. Dacă majoritatea care nu sunt de etnie, au un model în care se duc la muncă, au muncit pentru fiecare lucru... ei(romii) nu au acest lucru, ei fac copii din concubinaj, nu au acte, nu-și dau seama de importanța actelor.”*(DGASPC);

Comportamentul reproductiv al romilor este considerat unul dintre factorii principali ai menținerii situației de vulnerabilitate a familiilor de romi, iar cauza identificată este lipsa de educație, dar și lipsa lor de interes pentru a schimba această situație:

*„fac copii(romii) în neștire, vine tot de la o lipsă de educație.”*(DGASPC);

*„am încercat să facem educație parentală cu ei (cu romii), dar n-au venit pentru că nu primeau nimic.* (DGASPC).

Există opinia, destul de bine reprezentată în rândul reprezentanților instituționali, că s-a dezvoltat în rândul etniei romilor o puternică mentalitate asistențială, ce postulează imperativitatea acordării unor drepturi sociale, fără nici un fel de obligații corelative: *„tot timpul au senzația că li se cuvine totul, că de ce statul nu le-ar da ajutoarele alea și de ce eu le pun opreliști în calea lor de a primi acele ajutoare* (ALOFGM).

Există și opinii tranșante (la instituții publice cu rol în incluziunea socială și având beneficiari din categorii diverse) privind lipsa de interes a romilor în accederea pe piața formală a muncii și chiar exprimarea unor frustrări privind ”risipirea” inutilă a unor resurse către beneficiari





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

”nemeritorii”, corelativ, în dauna unor beneficiari „meritorii”: „romii se consideră ei vulnerabili. Am ajuns că discriminăm pozitiv această etnie, creând caravne pentru ei și tot felul de activități specifice. Nu este corect față de ceilalți oameni vulnerabili să se cheltuiască atâția bani pentru romi, mai ales că ei nu vor să muncească. Romii vor să stea degeaba și să primească bani pentru că sunt romi, de aia sunt așa mulți cerșetori. Ei sunt învățați să primească totul fără a mișca un deget, e și vina statului că i-a învățat așa.”

Singura investiție considerată a fi corectă este cea în educația copiilor. O parte importantă a respondenților grupați în această categorie consideră educația *variabila strategică* ce poate rupe cercul vicios al reproducției sociale a acestui model cultural dependent-asistențial: „pentru romi nu știu ce s-ar mai putea face, s-au făcut destule. Poate, umblat la educația lor, să schimbi viitori adulți romi(...)Factorii țin doar de ei (de romi). Dacă un om vrea să muncească își găsește de muncă, fie rom, ungar, român. Că angajatorul e subiectiv, asta ține de fiecare individ în relație cu angajatorul și nu de etnia sau culoarea pielii.” (DGASPC Voluntari)

Există și percepția, mai des întâlnită la reprezentanții AJOFM, că romii, de fapt, nu vor să se angajeze, ci”mimează” de fapt această dorință, doar pentru a putea beneficia de beneficiile pasive condiționate de acest tip de comportament activ : ”vin la noi cei care beneficiază de VMG sau de cantina socială, ei sunt obligați să se înscrie în evidența agențiilor de ocupare.”(ALOFM);  
”ei merg de obicei la angajatori și spun că vor negație, că nu sunt buni.”(ALOFM);  
„și au avut surpriza ca acel angajator, el chiar avea nevoie de oameni și nu ținea cont de nici o specificitate a persoanei, să le dea un loc de muncă și atunci nu mai beneficiază de VMG sau cantină socială, refuzând un loc de muncă.”(ALOFM);  
”ei merg la angajator, încercând să-l convingă să îl refuze.”(ALOFM) ;

Atunci când se întâmplă ca angajatorul să dorească să-i angajeze, ei să refuze și acest refuz să fie consemnat ca atare și comunicat AJOFM-ului, consecința pierderii unor drepturi îi face, în unele situații, să reacționeze virulent: ”angajatorul a dat refuz din partea persoanei, atunci ei nu au mai beneficiat de cantină și au făcut aici circ.”(ALOFM).

Un citat ilustrativ, ce cuprinde o sinteză a tuturor caracteristicilor negative ale romilor, aparține unui reprezentant al unuia dintre DGASPC -urile dintr-un sector al Bucureștiului:

”Sunt mai mulți factori care țin strict de romi: nivelul de pregătire, lipsa de seriozitate, discrepanță dintre pretențiile salariale ale lor și studiile absolvite, comoditatea, lipsa de deschidere către efort. În general romii cer prea multe față de cât pot să ofere!(DGASPC).



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## **Percepții ale actorilor instituționali asupra vulnerabilității femeilor pe piața muncii**

Nici unul dintre cei intervievați nu identifică în mod spontan, femeile, drept categorie ce poate fi considerată vulnerabilă.

Există și opinii tranșante împotriva ideii de a considera femeile drept un grup vulnerabil pe piața muncii: „eu sunt femeie și cred că nicio femeie n-ar trebui să se simtă vulnerabilă, discriminată sau cum vreți voi. Atâta timp cât ai două mâini și ești sănătoasă, orice se poate face (...). Să fim serioși, mai discriminați sunt bărbații care au numai meserii dure, în frig și în ploaie.”(DGASPC Călărași).

Pe de altă parte însă, sunt considerate vulnerabile anumite categorii de femei, în cele mai multe cazuri, referirile fiind făcute la adresa femeilor cu copii minori.

Contextul crizei economice este cel care potențează percepția celor intervievați asupra situației femeilor pe piața muncii, o parte dintre cei intervievați, chiar dacă nu consideră femeile ca fiind vulnerabile, în general, consideră că lucrurile stau un pic diferit în această perioadă de criză : „Criza le-a afectat mai mult pe ele (femeile)”(DGASPC).

Explicația acestei evoluții pe piața muncii se bazează pe argumentații ce aduc în discuție aspecte diverse, legate de structura posturilor pentru care s-au făcut, preponderent, disponibilizări, dar și de inadecvarea alternativelor oferite de ”munca la negru” pentru femei:

”A crescut numărul femeilor șomere, bărbații se mai duc pe ziua pe șantier...la negru. Pentru o femeie e mai greu, au și copii, ele de obicei stau cu copiii. S-au închis mici afaceri, unde-și mai găseau un loc de muncă (femeile).”(DGASPC).

Criza a generat anumite reacții din partea angajatorilor, reacții având o fundamentare pragmatică (economică), dar generând, în unele cazuri, efecte discriminatorii față de femei: ”Motivul este că o femeie aduce mai multe probleme. Eu cred că n-ar trebui să ne ascundem după degete, conform literaturii de specialitate este discriminare, iar ea se produce. Nu știu dacă este o chestie voită sau așa se întâmplă, pur și simplu. Dacă ați fi patron și ați fi nevoit să vă reduceți cheltuielile de personal la maximum...ce ați prefera? Un tânăr de 30 de ani care știți că vă vine zilnic la serviciu, sau o mămică care cu toată bunăvoința și la fel de bună fiind, mâine poate să dea un telefon că cel mic tușește... și și-a luat medical. Este independent de voința ei, dar afectează firma într-un anume fel. Eu înțeleg ambele puncte de vedere, dar asta nu înseamnă că doamnele nu sunt dezavantajate.”(DGASPC).

Precaritatea ofertei de locuri de muncă reprezintă factorul principal identificat de respondenți a fi responsabil de dificultățile unei părți importante a populației de vârstă activă în interacțiunea lor cu piața muncii. Într-un context caracterizat de raritatea locurilor de muncă, femeile



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

sunt considerate de către unii dintre cei intervievați ca având *șansa a doua*, în accesarea unui loc de muncă, într-o *lume a bărbaților*, în special în ceea ce privește femeile care au și copii mici :  
*„Situția economică care a condus la concedieri masive și lipsa politicilor de investiții care să genereze locuri de muncă. În plus, schimbările politice frecvente n-au adus niciun beneficiu femeilor. Trăim încă într-o societate guvernată de bărbați și dacă ești o femeie cu un copil acasă, automat ești văzută ca un obstacol în calea bunei economii.”*

O categorie aparte, între cele considerate a avea dificultăți reale de integrare pe piața muncii este cea a femeilor care își cresc singure copiii, care pe lângă dificultățile obiective, generate de situația lor concretă, sunt supuse, în unele cazuri, și la stigmatizare vis-a-vis de situația în care se află: *”Femeile singure cu cel puțin un copil, pentru că le este greu să-și mențină un loc de muncă atâta timp cât îngrijesc singure un copil. Plus, și societatea le stigmatizează”*(DGASPC Voluntari).

Opinia majoritară tinde însă să considere problemele femeilor în interacțiune cu piața muncii în zona determinărilor obiective ce caracterizează situația lor în raport cu cea a pieței forței de muncă. Cu alte cuvinte, nu femeile, în general, sunt vulnerabile pe piața muncii, ci anumite categorii de femei, precum cele amintite mai sus, vulnerabilitatea fiind generată de situația lor obiectivă și doar marginal, de argumente subiective, precum cele ce țin de discriminare.

*„Situția economică care a condus la concedieri masive și lipsa politicilor de investiții care să genereze locuri de muncă. În plus, schimbările politice frecvente n-au adus niciun beneficiu femeilor. Trăim încă într-o societate guvernată de bărbați și dacă ești o femeie cu un copil acasă, automat ești văzută ca un obstacol în calea bunei economii.”*(DGASPC)

Pe de altă parte, în acord cu rezultatele studiilor privind discriminarea de gen, o parte dintre respondenți identifică discriminarea multiplă, de tip transversal a femeilor, care nu sunt, neapărat forme de discriminare pe piața muncii, ci forme de discriminare care se manifestă și pe piața muncii. Acest tip de abordare consideră că femeia, prin natura situațiilor pe care poate să le traverseze în viață, are șanse multiple de a fi, la un moment dat, victima unui comportament discriminatoriu (un astfel de exemplu este cel amintit mai sus, al femeilor care își cresc singure copiii).

Pentru majoritatea celor care consideră că în societatea românească actuală există discriminare împotriva femeilor, femeile rome reprezintă un caz clasic de discriminare transversală, multidimensională. Femeile rome pot avea neșansa de a fi supuse discriminării de tip ”out-group”, cât și a celei de tip ”in-group”, de către bărbații rome, fie, în primul caz, pentru că sunt rome, fie, în cel de-al doilea caz, pentru că fac parte din familii rome cu valori tradiționale.

Din analiza interviurilor reiese faptul că unul dintre factorii importanți ai prezenței scăzute pe piața muncii a femeilor rome (sensibil mai scăzută decât în cazul bărbaților rome) este asumarea,



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

în unele cazuri forțată (în acest caz, putem vorbi de discriminare), în altele, decurgând din asimilarea/internalizarea de către femeile rome, a unui model tradițional de diviziune a rolurilor de gen, conform căruia menirea femeilor rome este doar aceea de a sta acasă și de a avea grijă de casă, de bărbat și de copii.

În contextul acestui proiect în care culegerea de date s-a focalizat, prioritar pe reprezentanții instituționali, cazurile de femei rome interviewate fiind foarte puține, nu putem detalia aici o astfel de analiză, acest model de împărțire a rolurilor fiind relevat însă de alte cercetări în comunități tradiționale de romi, ce și-au propus o analiză în profunzime a diviziunii rolurilor în familiile tradiționale de romi (vezi, în acest sens, de exemplu, *Femeile rome. Ce știm și ce nu știm despre ele - viața de familie și poziția femeii în comunitățile de romi*, coord. Mălina Voicu, Raluca Popescu, Fundația Soros, 2009) .

Un astfel de rol familial al femeii rome este sintetizat de către unul dintre bărbații romi interviewați, după cum urmează: ” *să stea acasă, să gătească, să fie cuminte și să-și iubească soțul. Asta la țigani, că româncele pot să facă ce vor ele și e bine că muncesc și ele, e bine pentru economie.*”(bărbat, rom).

Este interesant de remarcat diferența percepută între femeia româncă și cea de etnie romă, atât privitor la responsabilitățile față de familie, cât și relativ la responsabilitățile față de societate...



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## E.Practicile profesionale ale furnizorilor de servicii sociale

În descrierea practicilor lor profesionale reprezentanții instituționali intervievați s-au poziționat, în general, dintr-o perspectivă accentuat *administrativ-birocrațică*. O parte importantă dintre răspunsurile primite la această întrebare au vizat o descriere formală a activității lor, conform fișei postului. Acest tip de răspunsuri s-au materializat în formulări de genul: ”*Funcționăm ca orice instituție de genul ăsta, pe net găsiți activitățile noastre.*”(DGASPC Voluntari).

Un alt tip de răspunsuri care- în special în cazul instituțiilor cu activitate foarte complexă de incluziune socială, precum DGASPC- completează pe cele din prima categorie, accentuează tocmai această complexitate a muncii și a tipurilor de servicii oferite. Acest tip de răspuns transmite, în unele cazuri implicit, în altele, chiar explicit, o anumită frustrare legată de identificarea unui dezechilibru între efortul instituțional și cel personal al beneficiarilor acestui ajutor: *Da, facem orice pentru beneficiarii noștri doar nu muncim pentru ei.*”(DGASPC).

### *Informarea beneficiarilor*

Acest tip de activitate este propriu tuturor furnizorilor de servicii sociale. Modalitățile în care se realizează informarea beneficiarilor se diferențiază, în funcție de specificul instituțional.

ONG-urile utilizează o combinație de strategii pasive-strategii proactive pentru informarea beneficiarilor serviciilor sociale pe care le oferă. În unele cazuri colaborează cu instituții precum AJOFM (ALOFM) și DGASPC în demersuri informative comune.

Există unii reprezentanți instituționali care consideră informarea nu doar un prim pas în accesarea unor servicii sociale, ci ca pe unul dintre pașii cei mai importanți ai unui asemenea demers : *„rezultatele concrete sunt privite din punct de vedere al informării, nu urmărim ocuparea imediată a acestor persoane pentru că este foarte greu, pe loc.E important faptul că ei sunt informați și știu că existăm ca și instituție și că îi putem ajuta și sprijini în găsirea unui loc de muncă sau în vederea formării profesionale*”(ALOFM).

Temele pe care sunt informați beneficiarii sunt diverse, dar reprezintă, în general, drepturi pe care aceștia le pot accesa: *”mergem împreună cu ALOFM și DGASPC în caravana ocupării, o dată pe lună, pentru a informa.*”( ONG);

*„persoanele rome știu de noi și vin la noi să ne întrebe ce ar trebui să facă pentru a lua cantină, pentru a lua o alocație, unde să se ducă să-și facă acte de identitate, ce acte trebuie să aibe pentru VMG, să îi ajutăm să-și caute de muncă.”*-( ONG, romi).

Cu excepția colaborărilor precum cele amintite mai sus și a unor programe dedicate informării, precum *Caravana ocupării*, furnizorii de servicii sociale au, în general, o atitudine mai



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

curând pasivă în privința informării, atitudinea proactivă având, mai curând, un caracter complementar : „Activitatea funcționează cam în felul următor: vine o persoană care se află în situație de criză și spune că are nevoie de ajutor. Depune o cerere la Registratură, asistentul social merge pe teren și face evaluarea inițială și ancheta socială”(DGASPC).

Pasul următor poate fi considerat ca proactiv, în privința informării, sarcina fiind preluată de reprezentantul instituțional: ”Pe parcursul derulării anchetei sociale sunt luate în evidență toate persoanele din familia respectivă”(DGASPC).

În cazul persoanelor fără loc de muncă, din perspectiva reprezentanților AJOFM, informarea cu privire la locurile de muncă disponibile implică, obligatoriu, o atitudine proactivă din partea beneficiarilor: ”Listele cu locuri de muncă apar și în ziar, nu la modul detaliat, iar atunci ei pornind de la anunțul din ziar ei ajung la noi și sunt luați în evidență.”(ALOFM)

Această responsabilitate a beneficiarilor de a se informa și de a avea un comportament proactiv este exprimată tranșant de către unii dintre reprezentanții ALOFM: ”Șomerii au obligația să vină spre noi, nu noi. Ei trebuie să se intereseze de locurile de muncă, doar n-o să-i sunăm noi”(ALOFM).

### Medierea și consilierea

Atât furnizorii publici de servicii sociale, cât și ONG-urile desfășoară activități de mediere, mai mult sau mai puțin personalizate.

Alături de activitatea de informare, medierea este considerată de către reprezentanții AJOFM unul dintre scopurile de bază ale instituției :”suntem aici pentru a media între persoanele în căutarea unui loc de muncă și angajatori. Pentru a le oferi acest punct de întâlnire unde să se întâlnească cererea cu oferta”(ALOFM).

Activitățile de mediere sunt organizate, fie în cadrul unor Programe ale AJOFM, precum bursa locurilor de muncă, fie sub formă individualizată, pentru fiecare beneficiar: „Organizăm bursa locurilor de muncă, îi punem față-n față pe cei care oferă și cei care au nevoie.”(idem).

„medierea se face prin programe electronice prin care consilierul, cel care stă de vorbă cu șomerul, vede locurile de muncă care i s-ar potrivi vârstei, ș.a.m.d. și îl recomandă. Se emite o repartiție și în momentul respectiv șomerul se duce la angajator, la sediul său.”(ALOFM)

Și în cazul ONG-urilor lucrurile se desfășoară cam la fel : ” colegii se uitau la prima oră la locurile de muncă din ziare, considerau că se potrivește unei persoane din grup țintă, sunau și programau un interviu pentru ei. Au fost și angajatori receptivi și angajatori mai puțin deschiși”(ONG).



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORDINUL  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Din interviuri reiese faptul că aceste acțiuni de mediere, în cazul căutării unui loc de muncă au succes doar când sunt *duse până la capăt*, ceea ce presupune, practic, nu doar punerea față în față a cererii și ofertei de muncă, ci și asistarea persoanei vulnerabile în pregătirea pentru interviul de angajare și chiar la interviu. Medierea este acompaniată, în general, și de **consiliere**, atât în ceea ce privește alegerea ofertei potrivite de muncă, cât și în ceea ce privește modul de prezentare la interviul de angajare: „*dacă noi aflăm de un loc de muncă, contactăm persoanele și le mediem. Concret, îi ajutăm să-și facă un cv, să trimită un cv și cum să se comporte la un interviu.*”(ONG, romi);

„*Facem consiliere individuală cu fiecare șomer în parte. Șomerii indemnizați trebuie să fie aici în fiecare lună, iar ei (consilierii,n.m.) trebuie să îi verifice dacă s-au angajat, dacă nu s-au angajat, dacă știu să-și facă un cv, dacă știu să facă o scrisoare de intenție și sunt sfătuiți. La fel se face și pentru cei neindemnizați*”(ALOFM).

În ceea ce privește eficiența acestor servicii de mediere și consiliere pentru facilitarea accesului pe piața muncii , strategiile de succes identificate de reprezentanții instituționali sunt considerate a fi cele în care se merge cu medierea ” *până la capăt*”, adică persoana este asistată, inclusiv la interviul cu potențialul ei angajator: ”*principala activitate ar fi să-i trimitem la agenția de ocupare, pentru că noi nu ne ocupăm cu angajarea lor. Dar sunt foarte multe situații în care aflăm de angajatori și în acel caz mergem și asistăm efectiv, acompaniem persoana de etnie romă la angajator. Efectiv acompaniere și orientare, ne-am prins că dacă se duce singură e mai ușor să o refuze decât dacă merge însoțită de un asistent social. În general asistăm la interviu. Îi luăm pe cei care îi avem în evidență sau pe cei care-i găsim pe teren.*”(DGASPC).

### *Managementul de caz și monitorizarea*

Metodele complexe de intervenție, precum managementul de caz, sunt proprii, preponderent, DGASPC-urilor și se adresează, în special, copiilor cu probleme din familiile cu probleme: „*în ceea ce privește copiii dar și familiile acestora, noi facem evaluare complexă și consiliere.*” „*Se pornește cu evaluarea familiei, nevoilor, a situației concrete în care se află copilul și familia acestuia și apoi consiliem cu familia cu privire la posibilele soluții identificate împreună.*”

Monitorizarea fiecărui caz nu pare a fi o practică permanentă și nici generalizată, pentru nici una dintre instituțiile investigate, în timp ce managementul de caz pare a fi în mai mare măsură o activitate inclusă în *fișa postului*, pentru DGASPC și pentru ONG-uri: „*Se face și monitorizare, mai mult acolo unde este cazul. În rest, vin ei către noi și ne expun ceea ce s-a mai întâmplat și ce nevoi mai au.*”



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*”De fiecare dată se realizează evaluarea cazului și consilierea, dar monitorizarea nu se face de fiecare dată. Aici nu pot comenta mai multe, dar se face management de caz.”*

Unele dintre ONG-uri practică, la rândul lor, managementul de caz în diagnosticarea și tratarea situațiilor caracterizate de vulnerabilități sociale multiple, generatoare de excluziune socială, fiecare dintre aceste dimensiuni ale excluziunii necesitând o abordare specializată- un astfel de exemplu este cel furnizat de un reprezentant al unui ONG ce are ca grup-țintă familiile ce au copii cu dizabilități. Este vorba de un caz al unei familii cu vulnerabilități sociale multiple, în care adulții nu au loc de muncă, în care există și un copil cu dizabilități, iar relațiile dintre soți sunt tensionate. Intervenția a presupus o acțiune concertată în care s-a implicat și un asistent social și un psiholog și un jurist-pentru a-i ajuta să-și acceseze drepturile legale.

A fost exprimată opinia, între alții, chiar și de către persoana interviuată de la ONG-ul amintit mai sus, că, în fapt, acest management de caz, în ceea ce privește instituțiile publice, *”se face doar pe hârtie-la hârtii, stăm bine”*-ONG.

Există, de altfel, această percepție din partea ONG-urilor că activitatea instituțiilor publice este foarte formalizată și că ar fi eficientă, mai mult pe hârtie, decât în realitate, fapt ce reprezintă și un efect al modului în care sunt controlate aceste instituții, *”fiind controlate hârtiile și nu calitatea și eficiența activității lor ”*(idem).

### *Exemple de succes/eșecuri*

În descrierea propriei lor activități reprezentanții instituționali au avut tendința de a prefera, cu câteva excepții, să evite exemplele concrete, relativ la persoane/situații particulare.

Reprezentanții ONG-urilor au oferit, în mai mare măsură exemple, atât de romi, cât și de femei vulnerabile, cărora sprijinul acordat le-a fost de folos. Și aceștia însă, au raportat succesul la îndeplinirea unor indicatori ai unui proiect și nu, în mod necesar, la măsura în care fost atinsă finalitatea acestor proiecte din perspectiva beneficiarilor: *„a fost un succes dacă e să ne raportăm la indicatori... Dar trebuie să vedem ce se mai întâmplă în timp”*(ONG).

Pe lângă activitățile de informare, consiliere și mediere, unde, de asemenea, se îndeplinesc sau nu anumiți indicatori cantitativi, principalul indicator al măsurării eficienței activității pare a fi numărul participanților la cursuri de calificare. Dacă acest număr este cunoscut și relatat ca atare, numărul celor care reușesc să se angajeze în urma absolvirii acestor cursuri este aproximat, la modul *”și unii dintre ei chiar au reușit să se angajeze”*sau *”am avut o colaborare foarte bună cu o firmă de pază care a organizat niște cursuri la care au participat și beneficiari ai noștri și unii dintre ei chiar au reușit să se angajeze”*(ONG, romi)





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Din analiza interviurilor reiese o concluzie, concordantă cu rezultate ale altor studii pe teme similare la care am participat în ultimii ani, aceea că aceste cursuri de calificare, cel puțin în ceea ce-i privește pe romi, cu unele excepții notabile, sunt mai degrabă ineficiente, în raport cu efortul logistic și financiar asumat.

În ceea ce privește instituțiile publice, indicatorii de performanță par a viza mai curând îndeplinirea unor proceduri și consemnarea lor formală, decât măsurarea eficienței acestor proceduri, ceea ce confirmă opinia amintită mai sus, a unor reprezentanți ai ONG-urilor, vizând "formalismul" acestor practici instituționale. Această perspectivă instituțională încrucișată va fi detaliată în subcapitolul care urmează.

### Colaborarea ONG-uri-ALOFM-DGASPC

În privința modului în care se desfășoară colaborarea interinstituțională păreri sunt împărțite.

Perspectiva instituțiilor publice asupra ONG-urilor pare a fi mai degrabă neutră, însă, din interviuri reiese, de fapt, mai curând, o situație caracterizată de interacțiuni instituționale reduse, ca frecvență și intensitate.

Există, din partea unor reprezentanți ai instituțiilor publice și opinia că activitatea unor anumite tipuri de ONG-uri, precum cele ale romilor este una, mai degrabă ineficientă în raport cu obligațiile asumate: „*mă întreb ăștia de la organizațiile lor, ce fac? Ar trebui să fie, știu și eu, puțin mai... pentru că sunt de-ai lor, au altă trecere față de noi.*” (DGASPC)

Criticile adresate ONG-urilor vizează gradul prea scăzut de implicare, precum și lipsa de eficiență a acțiunii acestor ONG-uri, determinată în unele cazuri de privilegierea propriului lor interes, în dauna celui al beneficiarilor acestora: „*dar implicarea societății, a comunităților prin intermediul ONG-urilor ar trebui să fie mult mai mare decât ceea ce reușește să ofere statul (mai ales la nivelul măsurilor active). Nu putem aștepta la nesfârșit să dea statul. și programee europene derulate de ong-uri, să fie gândite mai mult către beneficiari și nu către directorii acestor organizații care văd din asta un motiv de îmbogățire.*” (DGASPC).

ONG-urile par a fi, la rândul lor, și mai critice față de instituțiile publice, față de cum sunt acestea față de ONG-uri. Instituțiile cu imaginea cea mai proastă par a fi AJOFM-urile, care nu sunt "lăudate" de nici unul dintre reprezentanții ONG-urilor. În ceea ce privește DGASPC, există și excepții, precum opinia unui reprezentant al unui ONG pentru romi, care consideră bună colaborarea pe care instituția sa o are cu DGASPC dar, aceste excepții sunt, mai degrabă, încadrate toate în același context instituțional, e vorba de sectorul 1 al capitalei, ce poate fi considerat un



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

exemplu de succes din acest punct de vedere: „*avem o colaborare foarte bună cu DGASPC-ul, care înțelege foarte bine nevoile romilor și acționează pe măsură*” (ONG, romi)

O excepție o reprezintă sectorul 1 al Capitalei, ce poate fi considerat un exemplu de succes în privința colaborării interinstituționale. Aici, pare a exista o bună colaborare între ALOFM-

DGASPC-ONG-uri furnizoare de servicii sociale. Liantul acelei colaborări pare a fi așa-numitul ”birou de relații interetnice”, înființat în cadrul DGASPC, Sector 1. Colaborarea este una complexă, incluzând servicii de informare proactivă, de mediere și de consiliere: ”*Mergem și noi către persoane, Biroul de relații interetnice, împreună cu ALOFM organizează Caravana în sectorul 1. Practic, se alege un loc, într-una dintre școli, în care ALOFM vine cu locurile de muncă iar biroul de relații interetnice anunță și aduce persoane de etnie romă. Practic, noi facilităm întâlnirea cererii cu oferta și, în unele situații se concretizează, iar în unele, nu(...) un alt tip de colaborare foarte bun- acest birou face legătura între persoanele de etnie romă și ONG-uri sau ALOFM, pentru cursuri de specializare și de calificare..*” (ONG).

„*Mai avem un tip de colaborare foarte bun prin care biroul de relații interetnice face legătura între persoanele de etnie romă și ong-uri sau chiar agenția de ocupare, atunci când se organizează cursuri de specializare, cursuri de calificare*” (idem).

În ceea ce privește facilitarea participării romilor la aceste cursuri de calificare sunt citate, atât exemple de succes, cât și experiențe ce pot fi definite drept eșecuri:

### Experiențe de succes

„*am avut chiar rezultate bune, cred că avem vreo 5-6 serii de curs, a 15 persoane, la care cele mai active au fost fetele de etnie romă. Am făcut multe cursuri de manichiură, pedichiură, frizerie și au fost multe fete de etnie romă. Unele dintre ele s-au angajat dar foarte multe lucrează la clientelă, chiar dacă nu s-au angajat, dar își folosesc această meserie*” (idem)

**Eșec:** „*un proiect nereușit cu un ONG pentru romi (Amare Rromenza). Ne-au cerut o sumedenie de persoane de etnie romă care să fie consiliate fie pentru cursuri fie pentru locuri de muncă. Am trimis persoanele, persoanelor li s-au promis anumite condiții pentru participare la curs, printre care practică gratuită la finalul cursului și o subvenție bănească pe perioada desfășurării cursului. Niciuna din cele două nu s-a concretizat iar beneficiarii noștri au venit și ne-au bătut obrazul, a fost o chestie foarte urâtă. Noi suntem cei care i-am trimis acolo... după ce am făcut consilierea (i-au convins să accepte cursul, promițându-le că vor fi și plătiți pe perioada cursului, n.m.) , merge acolo, i-a pus să-și facă conturi în care să fie virați banii iar banii n-au mai venit.(...) a însemnat*



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*timp pierdut, consiliat și au venit de ne-au spus :ne-ați mințit(..).Probabil, au picat și ei pe minunăția pe care s-au oprit plățile la POSDRU, n-au mai putut nici ei."*

Ceea ce se reproșează ONG-ului respectiv este, nu atât faptul că nu au făcut ce au promis (din motive obiective), ci faptul că nu au anunțat beneficiarii că nu pot să își țină aceste promisiuni :  
"Ce-a fost rău e că n-au ieșit să vorbească cu oamenii".

După cum aminteam și mai sus, percepția asupra AJOFM(ALOFM), atât a reprezentanților ONG, cât și a altor reprezentanți ai instituțiilor publice pare a fi, în general, mai negativă decât față de alte instituții publice furnizoare de servicii sociale. Percepția negativă vizează atât eficiența activității AJOFM-urilor, cât și evaluarea gradului de implicare în rezolvarea problemelor beneficiarilor: „ALOFM-ul ar trebui să facă mai multe pentru a facilita angajarea romilor, ei vor să scape de romi dându-le adeverințele și îi trimit la DGASPC.”(DGASPC);

„Cred că ar trebui să colaborăm mai bine cu cei de la șomaj, nu doar să le dea adeverința aia și să ne dea nouă mai mult de muncă.”(DGASPC Voluntari);

„Cei de la șomaj trebuie să facă mai multe, împreună cu ministerul muncii. Cum luptă ei pentru integrarea pe piața muncii dacă nu se semnalează rezultate!În afară de unele cursuri derulate, n-am auzit de nimic. Asta e treaba celor de la șomaj. Noi dacă facem asta, ei ce mai fac?”(idem).

Există și critici ce vizează ineficiența AJOFM privind anumite categorii de beneficiari, precum femeile singure cu copiii: „pentru mamele singure fără loc de muncă nu se face nimic, în general pentru femei nu se face nimic.” (DGASPC).

Un argument în plus în evaluarea critică a activității AJOFM este de ordin contextual. Pentru o zonă dezvoltată d.p.d.v. economic, cum este regiunea București-Ilfov, unii reprezentanți ai ONG-urilor consideră că răspunderea ocupării precare a romilor revine, în mare măsură AJOFM: „dacă cei de la ALOFM și-ar face treaba cum trebuie, nu doar pe hârtie, atunci mulți romi ar avea de muncă- și mă refer la nivel de București, în țară e mai greu să vorbești despre lucrurile astea.” (ONG, romi).

În afară de AJOFM-uri, considerate principale responsabile în furnizarea serviciilor de sprijin în domeniul ocupării, celelalte instituții investigate nu își asumă, prin reprezentanții lor decât, cel mult tangențial, responsabilitatea serviciilor concrete de ocupare. Chiar și când aceștia se implică, cazurile de succes sunt rare, atâta timp cât implicarea se rezumă, fie la acțiuni de mediere, nefinalizate, precum cele amintite mai sus, fie la simpla direcționare către AJOFM. Cazul fericit este cel al existenței unor contacte personalizate, coroborat cu implicarea directă în realizarea interacțiunii persoanei vulnerabile cu prezumtivul angajator. Cealaltă variantă, mult mai puțin eficientă, este îndrumarea către AJOFM: „Dacă știm pe cineva care-și caută de muncă și aflăm de



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  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*vreun loc de muncă, normal că informăm oamenii. Dar de obicei, îi îndrum către forțele de muncă (DGASPC Voluntari).*

Deși nu se așteaptă la o rezolvare favorabilă a problemelor celor vulnerabili pe piața muncii, reprezentanții instituționali au tendința să pună accentul pe delimitarea propriilor atribuții instituționale, a căror îndeplinire este prezentată ca pe un scop în sine, rezolvarea problemelor reale, dar arondate altor instituții ale propriilor beneficiari fiind plasată în sarcina exclusivă a acestor instituții: *„Rolul DGASPC-urilor este doar de a îndruma beneficiarii serviciilor sociale către celelalte instituții ale statului care pot interveni în sprijinirea lor”*(DGASPC);

*„Nu putem interveni altfel, nu este în responsabilitatea noastră”*(DGASPC);

*„Și să nu te gândești că dacă sunăm la șomaj ne găsește loc cu prioritate, absurd să gândim astfel. Noi ne facem treaba, ceilalți, no comment!(idem)”*.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## F.Percepția beneficiarilor serviciilor sociale din grupurile vulnerabile pe piața muncii

Deși profilul femeilor șomere intervievate este sensibil diferit de cel al respondenților persoane fără loc de muncă de etnie romă, în ceea ce privește interacțiunea cu furnizorii de servicii de sprijin în domeniul ocupării percepțiile și comportamentele par a fi foarte asemănătoare.

În toate cele șase cazuri de persoane fără loc de muncă intervievate, fie că vorbim de persoane cu patru clase, fie că vorbim despre persoane cu educație postliceală, interacțiunea cu instituții precum AJOFM se rezumă la aspectele formale ce trebuiesc îndeplinite pentru accesarea anumitor beneficii, fie că e vorba de adeverința necesară primirii ajutorului social, fie că e vorba de indemnizația de șomaj. Oamenii nu au încredere în nici unul dintre programele AJOFM-urilor, fie că e vorba de Bursele de locuri de muncă, fie că e vorba de cursuri de calificare.

Ofertele AJOFM par a fi privite cu circumspecție și nu sunt luate prea în serios, fiind considerate-chiar și atunci când sunt percepute ca reale și posibil de accesat-ca fiind inacceptabile, fie din cauza salariului considerat prea mic, fie, în cazul cursurilor de calificare, din cauza inadecvării profilului acestora în raport cu opțiunile și abilitățile lor profesionale autopercepute. Nici cei care au făcut astfel de cursuri de calificare nu evaluează această experiență ca pe una de succes: ” *La un ONG am făcut un curs de contabilitate acum vreo câțiva ani, nu știu numele exact. Am luat o diplomă care nu mi-a folosit la nimic, pentru că aveam nevoie de experiență dacă îmi doream să profezez*”(femeie șomeră).

Pentru cei cu educație precară-romii fiind, în mai mare măsură, aflați în astfel de situații, situație reflectată și în selecția acestor respondenți-cea mai mare parte a ofertelor de cursuri de calificare nu reprezintă o opțiune datorită condițiilor minimale de studii pe care nu le îndeplinesc pentru a putea să participe. În plus, chiar și în cazul cursurilor la care ar putea să participe, orientarea prezenteistă, determinată și de lipsa resurselor/ acumulărilor din perioade trecute generează comportamente corespunzătoare maximizării unui tip de raționalitate orientat, prioritar, spre maximizarea utilității pe termen scurt. În consecință, sunt preferate angajamentele ce presupun plata zilnică sau măcar săptămânală a drepturilor bănești, în dauna oricărui proiecte pe termen lung, ce nu presupun acoperirea continuă și fără pauze a cheltuielilor curente ale lui și ale familiei sale.

În contextul înregistrării unui nivel foarte redus al încrederii față de furnizorii de servicii sociale (nici ONG-urile nu se bucură de un grad prea mare de încredere din partea celor intervieuți), oamenii preferă să încearcă să-și găsească singuri, sau cu ajutorul prietenilor/cunoștințelor un loc de muncă:



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*"Teoretic sau practic? Teoretic cei de la forțele de muncă te ajută să-ți cauți un loc de muncă, practic ești singur în căutarea unui loc de muncă. Ești doar tu și site-urile de profil."(femeie șomeră);*

*"Am auzit de bursă (a locurilor de muncă,n.m.), dar n-am fost niciodată. Am văzut îmbulzeală mare prin reportajele de la tv, și mi se par gen promoțiile la zahăr la care se înghesuie toți oamenii de rând. Nu știu nimic din surse sigure, doar din media și nu este un loc unde m-aș duce cu drag pentru că nu cred că am nimic de câștigat, decât timp de pierdut"(idem).*

*"Cu cei de la forțele de muncă am avut de-a face când am terminat liceul și mi-am despus actele de șomaj. Pentru a-mi lua indemnizația de șomaj mi-au propus un loc de muncă ca și gunoier, normal că am refuzat și mi-au sistat șomajul. Consider că nu au niciun rol, au rolul doar de a-ți da sau a-ți lua șomajul, nu te ajută în căutarea unui loc de muncă. Tot ce vor e să scape de tine, ca orice instituție de stat"(femeie șomeră).*

Voi prezenta mai pe larg, în cele ce urmează, cazul unei femei române de 43 de ani, ocupate pe piața neformalizată a muncii, caz pe care l-am considerat a fi unul ce ilustrează multe dintre aspectele semnalate mai sus.

### ***Studiu de caz.Femeie romă "angajată la negru"***

#### *Educație.Familie.Venituri*

Născută în București, pe data de 9 iulie 1969. Acum locuiește într-un apartament cu două camere împreună cu soțul, fiica, ginerele și cei doi nepoți.

Nivelul educației sale formale este unul redus (are doar 4 clase), în consonanță cu cel al părinților și al vremurilor grele pe care le-au trăit: *"Părinții mei n-au școală, nu făceau nici românii școală pe vremea aia și cum să facă țiganii"*.

Femeia consideră însă școala ca pe o condiție importantă de reușită în viață, drept pentru care a investit în educația copiilor, care au reușit să termine un liceu: *"Pe copiii mei i-am trimis la școală, un țigan nu are șanse pentru trai normal fără școală. Am o fată și un băiat, amândoi mi-au terminat liceul"*.

Investiția în școala copiilor este considerată a fi una de succes, atâta timp cât copiii au reușit să învețe o meserie și să își găsească de lucru- fata este "casieră la Real", iar băiatul, șofer de tir în Spania.

Faptul că cei doi copii au un loc de muncă și o situație ce-i plasează „în rândul lumii” este considerat și un succes al educației pe care a oferit-o copiilor: *"Amândoi copiii mei sunt cumiți, nu fură, nu dă în cap la nimeni, suntem țigani buni."*



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Veniturile lunare curente ale familiei însumate ating, conform persoanei intervievate, în jur de 750 de lei, din care 250 de lei este *"pensia soțului"* (pe caz de boală, n.m.) și, în jur de 500 de lei, veniturile pe care femeia le obține din activități de curățenie. Femeia intervievată și soțul ei se gospodăresc separat: *"noi suntem separați cu banii de familia fetei, chiar dacă stăm în aceeași casă"*.

### *Diviziunea rolurilor în familie*

Femeia intervievată își asumă un model tradițional al diviziunii rolurilor în familie, în conformitate cu modelul de socializare ce i-a fost administrat: *"Femeia țigancă trebuie să știe să facă de toate, de la 7-8 ani făceam de toate. Nu așteptăm să ni se aducă cafea la pat, cum fac româncele (...).La țigani puține femei lucrează, doar dacă bărbatul nu mai poate, pentru că femeile stau acasă să îngrijească copiii și nepoții.E greu de femeile din ziua de azi, să muncească și acasă și la muncă, era bine când bărbatul câștiga bani cât să țină casa."*

Situația în care se află astăzi, atipică, din punctul ei de vedere, pentru o femeie măritată țigancă, aceea de a fi *"cea care aduce bani în casă"*, se datorează unui anumit context particular de viață și nu reprezintă o opțiune individuală, ci o alegere forțată: *"pe vremuri femeile își permiteau să stea acasă, eu am stat mulți ani până când soțul n-a mai putut să muncească și am fost nevoită să muncesc. De vreo câțiva ani m-am apucat de muncit"*

### *Strategii de ocupare*

La fel de forțată precum alegerea de a munci în afara casei este și alegerea domeniului de activitate în care femeia muncește: *"dar dacă n-am carte eu pot să muncesc doar ca femeie de serviciu (...),eu fac cam 500 lei pe lună, mă duc la curățenie pe unde apuc."*

De lucrat, lucrează *"la negru"*, cu toate vulnerabilitățile sociale asociate și nici aceasta nu este o alegere personală : *"am lucrat și cu carte de muncă dar a dat firma de curățenie faliment și am stat în șomaj 6 luni. De atunci eu lucrez la negru, pe unde apuc, mă recomandă oamenii cu care lucrez sau prietenii.Fac curățenie pe la blocuri, prin casele oamenilor. Dacă cineva mă vrea, eu mă duc. Cu plata la zi sau la sfârșitul săptămânii."*

Deși declară că își caută un loc de muncă stabil, femeia nu pare foarte convinsă de succesul unui asemenea demers:*"Îmi caut de muncă stabil, prin anunțurile din ziare, dar plătesc prost români, de când cu criza, și sunt și multe românce care vor locurile noastre acum."*

Munca sezonieră în străinătate a reprezentat, din perspectiva ei, singura strategie de succes, fiind considerată o mare reușită a vieții sale: *"La muncă în străinătate am încercat și am reușit. Mă duc an de an, la cules de căpșuni în Spania.O vecină a fost, mi-a zis și mie și m-am dus*



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
CIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*vreo 3 sezoane până acum. Ține două luni pe an, prin contract, plătesc cazare, mâncare și transport, iar eu rămân cu 500 de euro. Este o mare reușită pentru mine să plec în Spania, am bani cu care ne descurcăm tot anul, plus ce mai muncesc eu și pensia soțului.”*

Lipsa alternativelor este cea care potențează valoarea acestei ”strategii de succes : „dacă n-ar fi fost cu spaniolii, muream de foame în România.”

### *Experiența interacțiunii cu furnizorii de servicii sociale în domeniul ocupării*

Interacțiunea cu instituțiile publice cu rol în sprijinirea ocupării este sporadică și nu pare a reprezenta o alternativă viabilă, demnă de încredere: „am participat și eu la o bursă de asta acum 1 an, dar nu m-a angajat nimeni. M-au pus să scriu pe o foaie, cv de ăla, și mi-au zis că mă sună. Puteam să aștept până în ziua de azi telefonul lor, nu vezi așa ceva.”

*Concluzia: ”nu văd folosul la bursele astea, ne ducem mulți buluc și cine se angajează ? tot de-ai lor.”*

Interacțiunea cu AJOFM se rezumă, ca și în multe alte cazuri asemănătoare, la îndeplinirea unor obligații formale ce condiționează ajutorul social primit: „cu ăia de la șomaj n-am avut treabă, mă duceam la semnat lună de lună și atât”

În rest, chiar dacă a auzit, de undeva, de existența unor cursuri de calificare, nu are încredere că acestea ar putea fi o variantă care să-i aducă ei ceva bun în viață, așa cum nici ajutorul ONG-urilor nu este unul așteptat : ”Nu mi-a zis nimeni de locuri de muncă sau ceva cursuri, am auzit că mai fac și de astea dar nu cunosc pe nimeni care să se fi angajat cu ajutorul lor. De ONG-uri de alea am auzit în cartier, au venit și au dat jucării la copii și punguțe cu dulciuri. Dar nu știu eu ce sunt alea”.





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## G.Soluții de îmbunătățire a sistemului de servicii sociale adresat grupurilor vulnerabile în sprijinirea ocupării

Soluțiile identificate în vederea îmbunătățirii sistemului acestor servicii sociale pendulează, în general, pe axa *măsuri active-măsuri pasive*. Chiar dacă majoritatea celor intervievați consideră că ponderea măsurilor active trebuie să crească, tot majoritatea consideră că măsurile pasive nu pot fi total abandonate, iar contextul economico-social continuă să reclame prevalența unor asemenea măsuri: „*Aș crește finanțarea pentru măsuri active de ocupare. Practic acestea au rămas complet subfinanțate*”(ICSMPS). Între aceste măsuri active, persoana intervievată consideră că trebuie încurajate cele focalizate pe dezvoltarea antreprenoriatului: „*Aș crește finanțarea pentru activitățile pe cont propriu și pentru demararea de afaceri pe cont propriu, de asemenea rămase subfinanțate pe parcursul crizei.*”(idem).

La polul opus pare a se situa o propunere foarte diferită, ca abordare a aceleiași problematici a încurajării măsurilor active. Una dintre persoanele interievate exprimă opțiunea implicării directe a statului în crearea de locuri de muncă după modelul comunist: „*să fie cum era pe timpul lui Ceaușescu. Să se facă școli profesionale pe lângă fabrici și locuri speciale pentru romi, să zici că poate așa vin și ei.*”(DGASPC Călărași)

Majoritatea reprezentanților instituționali intervievați propun însă o abordare diferențiată în furnizarea serviciilor sociale, în funcție de profilul beneficiarilor.

În ceea ce privește propunerile de îmbunătățire a sistemului serviciilor sociale adresat femeilor, acestea sunt foarte puține și foarte vagi, exprimate de maniera următoare: „*ar trebui mai multe cursuri de reconversie profesională... diferite proiecte din fonduri europene pentru femei, niște probleme exclusiv adresate femeilor.*”(AJOFM)

**Pentru romi** propunerile sunt mult mai consistente. Majoritatea celor intervievați consideră că este nevoie de un mix de servicii sociale, măsuri pasive și măsuri active, după cum urmează:

*-pentru cei care sunt în sărăcie extremă, măsurile pasive și serviciile sociale sunt cele necesare.*

*”Nu ai cum să aduci o persoană din sărăcie extremă direct pe piața muncii unde să fie activ și performant”* (ICSMPS).

*-pentru familiile de romi aflate în dificultate, ”este necesară sprijinirea prin servicii sociale (oferirea de locuințe sociale, serviciile destinate femeilor victime ale violenței, serviciile destinate copiilor aflați în dificultate, servicii noi pentru familiile monoparentale. Pentru șomerii de lungă*



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
CORPUSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

durată, programe de măsuri active, cumulat cu servicii sociale, eventual destinate familiei din care provin”( INCSMPS).

Măsurile active ar trebui combinate, într-o primă fază, cu cele pasive, pentru a-i atrage pe oameni către ieșirea din situația de dependență: *”Măsuri active clar, banii eu i-aș investi în cursuri. Ca ei să poată urma un curs trebuie să existe și un stimulent financiar. Poate oferind un stimulent financiar și ei urmând cursul respectiv, poate încep să simtă gustul.* (ALOFM).

Din perspectiva romilor există, după cum aminteam mai devreme, o reticență vis-a-vis de cursurile de calificare, motivația fiind una pragmatică. Lipsa acumulărilor nu permite pauze în activitatea zilnică producătoare de venit de nivel redus, dar continuu: *”Lucrez ca muncitor necalificat prin construcții, fac de toate și nu fac nazuri la bani dar vreau să fiu plătit la sfârșitul zilei de muncă. Plata la zi mă ajută să pun ceva pe masă copiilor”*(rom, București);

*”Știu că există ceva pentru țigani și vin ăia de la forțele de muncă să te facă să te duci la ei. Aia vor să ia bani pentru că fac cursuri cu tine iar unii sunt proști și se duc să piardă vremea pe acolo, că loc de muncă nu îți dau și nici bani să-ți hrănești copiii ”*(idem);

*”aș face un curs doar dacă mi s-ar plăti și dacă imediat după aia m-ar angaja, dar să fie ceva sigur. Altfel, nu pot să pierd vremea. Dacă eu învăț familia mea ce mănâncă ?”*(idem).

Pentru a contracara acest complex de factori demotivatori,obiectiv-subiectivi, este necesară o abordare nuanțată, care să combine măsurile pasive , cu cele active: *“Aș merge pe măsuri active, însă în România în momentul de față este foarte dificil. Am avut un stat care a încurajat oamenii să intre în pasivitate și în raport de dependență cu statul.... acum trebuie să-i stimulezi cu ceva la început. Persoanele vulnerabile sunt extrem de demotivate și reacționează doar la factorii financiari, care e o măsură pasivă. Ar trebui puțin îmbinate, să le oferi un sprijin financiar ca să-i motivezi să intre într-un program prin care ei să-și conștientizeze potențialul, să primească un sprijin pentru dezvoltare și să le dea oamenilor speranțe concrete.”*- vorbim mai ales despre romi” (ONG).

Contextul crizei, asociat situației economice foarte precare a unei ponderi importante a populației de romi, nu permite încă dorita schimbare de paradigmă în ajutorarea acestor grupuri vulnerabile: *„de multe ori am zis că să le dăm ajutoare întruna nu e o soluție dar, se pare că în momentul de față, n-ai ce face.”*(DGASPC).

**Pentru romii cu istoric de muncă**, se consideră însă că ponderea măsurilor active trebuie să crească, iar, în cazul romilor, *la pachet* cu serviciile de informare, mediere, consiliere, job cluburi, formare profesională, trebuie să fie adresate, corelativ, activități de sensibilizare a opiniei publice, dar și a reprezentanților instituționali, cât și a angajatorilor : *”Trebuie discutat în ce măsură*



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*subvenționarea locurilor de muncă pentru romi poate fi o măsură activă, destinată angajatorilor. De asemenea, se pot realiza cursuri de sensibilizare la problemele etnice și de promovare a tratamentului egal pentru funcționarii din agențiile de prestații sociale, și din serviciul public de ocupare, tributari acelorasi conceptii și prejudecăți ca și populația în ansamblu”(idem).*

### **Există două tipuri de abordări, complementare, ce vizează măsuri specifice adresate romilor:**

-cele ce se adresează unor caracteristici ale etniei, ce pot reprezenta anumite abilități ce pot fi valorificate în demersuri ocupaționale specifice (de exemplu, practicarea meseriilor tradiționale sau a unor meserii ce reclamă abilități asemănătoare): *„Pentru romi poate ar fi bine că un program de formare ceva pe specificul lor, pe meseriile tradiționale, ar fi mai tentați să meargă.” Ar avea mai multă deschidere spre ceva care să reprezinte etnia lor” (ALOFM);*

-abordarea normativă, ce își propune măsuri destinate schimbării unora dintre caracteristicile specifice populației de romi, caracteristici considerate a reprezenta factori blocați ai integrării pe piața formală a muncii: *”Ar trebui niște programe prin care ei să fie pregătiți psihologic, să li se schimbe mentalitatea, sunt oameni sănătoși cu două mâini și două picioare. Modul de a privi lucrurile legate de ocupare, să înțeleagă că e important să ai un loc de muncă pentru că îți conferă o siguranță”(ALOFM);*

*„Încă din școală copii (romi) să fie crescuți, responsabilizați social. Să fie învățați că fiecare trebuie să aibe respect, fiecare trebuie să aibe un loc de muncă, fiecare trebuie să muncească și nu să cerșească. Sau chiar dacă cerșește să cerșească în mod frumos (!!!,.n.m).”(ALOFM).*

O altă categorie de propuneri vizează o abordare generală a situației, în contrast cu abordarea individualizată pe grupuri vulnerabile (cu focalizare pe romi), prezentă explicit sau implicit în propunerile amintite mai sus.

Într-o astfel de abordare *„soluțiile ar trebui gândite pentru toată populația României, nu pentru o categorie anume.”(DGASPC).* Preocuparea principală a statului ar trebui să vizeze, mai întâi crearea de locuri de muncă și abia apoi măsuri adresate unor grupuri vulnerabile în raport cu piața muncii: *„Statul ar trebui să creeze noi locuri de muncă și după aia să ne gândim la integrare. Cum integrezi tu pe piața muncii dacă nu există piața muncii?”(idem).*

Un factor important ce funcționează ca inhibitor al comportamentului proactiv de căutare a unui loc de muncă este nivelul redus al salariilor oferite. În consecință, *„ar trebui să crească salariul, ca omul să fie motivat, când pleacă de acasă să-și găsească acea motivare.”(AJOFM)*



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

O categorie aparte de propuneri sunt cele ce pot fi considerate radicale și cre sunt proprii celor ce exprimă poziții fățiș critice la adresa celor care au o așa-numită *mentalitate asistențială*.

Un exemplu oarecum singular, prin modul tranșant al formulărilor (chiar dacă un conținut oarecum similar au și alte opinii ale unor reprezentanți instituționali) este cel al unui reprezentant instituțional al unui DGASPC: „*da, le-aș da ajutoare doar celor care merită. În America te lasă să mori, dacă n-ai asigurare. Poate ar trebui să fim mai drastici și să ne trezim la realitate. Dacă continuăm să tot dăm de la stat, în câțiva ani nu vom mai avea ce da. Oricum, dăm pe împrumuturi(...). Ar trebui să devenim un stat care să nu mai ofere atât de multe servicii sociale. Mulți devin asistați și se obișuiesc cu asta, orice învață are și dezvoltă*”(DGASPC Voluntari);

„*sau dacă-i ajuți, să-i pui să și muncească pentru ce le dai. Nimic nu trebuie să fie gratis, decât pentru cei care chiar au nevoie. Cei care chiar au nevoie sunt persoanele cu dizabilități, nu ai cum să-i pui la muncă pe cei mai mulți dintre ei*”(idem);

„*pe romi, i-aș pune pe toți să muncească și le-aș lua copiii o perioadă. Să învețe să prețuiască copilul, nu să facă copii în neștire pentru alocația aia nenorocită.*”(DGASPC Voluntari)

*O altă categorie de propuneri venite din partea ONG-urilor vizează îmbunătățirea modului de fundamentare a proiectelor adresate grupurilor vulnerabile prin:*

**-flexibilizarea abordării și adaptarea serviciilor la nevoile individuale ale persoanelor:** „*În momentul defață, ghidurile sunt foarte rigide- referire la POSDRU- (ONG).*

**-dezvoltarea colaborării cu angajatorii,** încă din faza de planificare de propunere de proiect. „*Nu poți să ai succes atâta timp cât nu pornești de la evaluare pertinentă a ceea ce există pe piața muncii*”(ONG);

**-sprijin consistent din partea instituțiilor statului:** „*instituțiile statului ne-ar putea sprijini. ONG-urile și statul să vină cu o propunere comună și fezabilă, instituțiile statului au mai multă eligibilitate.*”(ONG);

**-introducerea indicatorilor de calitate** în baza de evaluare a programelor adresate grupurilor vulnerabile, alături de cei cantitativi. Această propunere vizează tocmai eficientizarea acțiunii instituțiilor, prin centrarea accentului de pe latura formală a îndeplinirii unor sarcini asumate, pe evaluarea impactului concret asupra beneficiarului acestei acțiuni;

**-deschiderea instituțională prin lărgirea adresabilității programelor:** „*aș include și alte grupuri.. m-aș raporta și la tineri, victime ale discriminării multiple, etc... ar trebui regândit puțin sistemul*”(ONG);

**-consultarea potențialilor beneficiari ai serviciilor sociale:** „*să-i întrebăm pe oameni care le sunt nevoile. Ar fi important ca organizațiile să aibe o oarecare modestie atunci când vorbesc în numele*



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  
CORPORUL  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*altora, deseori există tentația caraportându-te la statistici să crezi să ai o cunoaștere a situației reale. E foarte important să mergi în comunități, să afli care este situația reală, care nu poate fi surprinsă într-o statistică.”(idem)*

**-dezvoltarea dimensiunii larg consultative a proiectelor:** „aș încuraja foarte mult consultarea publică. În România este acum doar o dimensiune formală... Este important de văzut rezultatul acestui proces... în ce măsură au fost ele eficiente, de văzut cine cu cine vorbește.” -idem

Propunerile legislative concrete, nu se regăsesc în nici una dintre abordările amintite. Există referiri la necesitatea modificării legislației, dar vizează aspecte generale, definite la nivel de bune intenții și nu la nivel de propuneri concrete: „Aș schimba multe lucruri pornind de la legislație. În România asistența socială comunitară și la măsurile de prevenire sunt lăsate doar la buna înțelegere primarilor și a consiliilor locale”(DGASPC)



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
CORPORU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## H. Concluzii și recomandări

Din analiza interviurilor cu reprezentanți instituționali și cu beneficiari ai serviciilor sociale s-au conturat anumite profile diferențiate ale percepției grupurilor vulnerabile.

Pe de altă parte, acestor profiluri diferențiate le sunt asociate patternuri diferențiate de comportamente instituționale, definite prin sintagma *practici profesionale ale furnizorilor de servicii sociale*. Fără îndoială că putem considera cadrul instituțional, cu toate componentele sale administrativ-birocratice, ca fiind cel care delimitează aria de acțiune și de manifestare a acestor practici profesionale. Din analiza interviurilor rezultă însă și importanța relativă a altor factori în configurarea anumitor patternuri de desfășurare a acestor practici profesionale. Între acești factori, o pondere importantă o au cei care țin de modul în care sunt percepuți beneficiarii serviciilor oferite și care le structurează reprezentanților instituționali atitudinile față de aceștia.

Nu în ultimul rând, analiza interviurilor relevă, dincolo de orice tipologie, importanța factorului uman în ceea ce privește modalitatea concretă în care se desfășoară interacțiunea cu beneficiarii serviciilor sociale.

Există câteva elemente ce au întrunit consensul celor intervievați:

- identificarea drept *precară* a situației unor categorii, precum romii, în raport cu piața muncii și, în special, a femeilor rome;
- existența unor factori de excluziune structurali ai populației de romi, între care precaritatea stocului de educație este considerat a fi factorul cu impactul negativ cel mai important ;
- necesitatea creșterii importanței măsurilor active de sprijinire a grupurilor vulnerabile;
- necesitatea acordării ajutoarelor pasive către cei care sunt dependenți prin natura lor (copiii, persoanele vârstnice cu venituri foarte reduse și persoanele cu dizabilități grave).

Disensul a apărut în raport cu modurile diferențiate de evaluare a prevalenței unuia sau altuia dintre cei doi factori ai raportului responsabilitate individuală/ reponsabilitate colectivă (socială) în raport cu situația caracterizată de vulnerabilități sociale multiple în care se află mare parte din populația de romi.

*Perspectiva responsabilități colective* pune accentul pe factori subiectivi, ce țin de modul discriminatoriu în care sunt tratate de către societate anumite persoane vulnerabile și, în special, romii.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

*Perspectiva responsabilității individuale* consideră că numite caracteristici individuale ale romilor (orientarea prezenteistă, lipsa de disciplină, mentalitatea asistențială) reprezintă factorii cei mai importanți ai vulnerabilizării lor.

Din analiza interviurilor reiese ca dominant un tip de abordare ce integrează cele două perspective, după un model de complementaritate, diferențierea făcându-se prin prevalența acordată uneia sau a celeilalte dintre aceste perspective.

Cu alte cuvinte, indiferent de gradul de legitimare a acordării de sprijin și de modelul de sprijinire a lor pe care îl validează, romii sunt considerați de către majoritatea reprezentanților instituționali, drept unul dintre grupurile cu vulnerabilități sociale multiple, între care vulnerabilitatea în interacțiunea cu piața muncii este cu atât mai importantă, cu cât generează și alte vulnerabilități asociate.

Chiar dacă în ceea ce privește femeile șomere ca grup vulnerabil părerile exprimate sunt mai nuanțate și formulările mult mai puțin tranșante, opinia majoritară a celor intervievați este aceea că în cazul anumitor categorii de femei, precum cele cu copii mici, există dificultăți importante de (re)integrare pe piața muncii. Cu adevărat vulnerabile sunt considerate femeile care cumulează mai multe tipuri de vulnerabilități, o parte dintre ele fiind supuse și unei așa-numite discriminări de tip transversal (ce se manifestă, inclusiv, pe piața muncii).

Femeile rome sunt identificate ca fiind unul dintre grupurile cele mai vulnerabile pe piața muncii.

În ceea ce privește descrierea propriilor practici profesionale, reprezentanții instituționali au avut o abordare axată pe descrierea administrativă a procedurilor, prin raportarea cvasipermanentă a acestora la prevederile fișei postului și, în mult mai mică măsură, la impactul concret al acestor comportamente instituționale asupra beneficiarilor.

Există opinia, exprimată de reprezentanți ai ONG-urilor, că acest tip de abordare accentuat birocratică este un rezultat al modului în care angajații acestor instituții își evaluează propriul rol instituțional, în strânsă corelație cu modul în care activitatea lor este controlată și evaluată. După expresia unuia dintre reprezentanții ONG-urilor, controlul vizează legalitatea și conformarea administrativ-birocratică a procedurilor, operațiune care se reduce, în ultimă instanță, la controlul modului de întocmire a unor *hârtii* și se pare că *"la hârtii stăm bine"*.

Privind lucrurile dintr-o altă perspectivă, numărul mare de beneficiari ai unora dintre instituțiile în cauză, corelat cu numărul mare de activități ce le sunt dedicate, reprezintă indicatori ai funcționării sistemului în termenii în care a fost gândit și în condiții de limitare severă a resurselor. Una dintre instituțiile ce cred că se încadrează în acest profil este DGASPC. Numărul mare de beneficiari și multitudinea vulnerabilităților adresate necesită un volum important de



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  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

muncă din partea unui număr relativ mic de angajați (fapt recunoscut chiar de către unul dintre criticii activității DGASPC). În plus, sprijinirea integrării pe piața muncii nu reprezintă decât unul dintre obiectivele unui demers mai larg, de sprijinire a incluziunii sociale.

Percepția asupra AJOFM-urilor pare a fi sensibil diferită. Pe lângă faptul că par a avea o imagine mai proastă decât DGASPC-urile, AJOFM-urile sunt văzute ca având și o eficiență mai scăzută în raport cu scopul principal al funcționării lor.

Din analiza interviurilor cu reprezentanți ai AJOFM reiese modul în care unii dintre reprezentanții AJOFM înțeleg rolul acestei instituții. Prin accentuarea importanței funcției de mediere a instituției și delimitarea de responsabilitatea finalizării demersului angajării, reprezentanții AJOFM localizează astfel responsabilitatea la nivelul șomerilor și al angajatorilor. Cu alte cuvinte, dacă i-au pregătit (consiliat) pe beneficiarii lor și i-au pus față în față cu angajatorii, adică au mediat între cele două părți (oferta, respectiv, cererea de forță de muncă), rolul lor s-a cam încheiat aici.

Din punct de vedere al procedurilor derulate totul pare să fie în regulă, nu însă și din punct de vedere al rezultatelor. Un indicator al ineficienței acestor instituții este ponderea relativ mare a șomerilor de lungă durată în totalul șomerilor (41%, cf. INS, 2012).

Un alt indicator, mai important în opinia mea, este gradul de încredere scăzut al potențialilor beneficiari ai serviciilor pe care le oferă această instituție, fapt ce se reflectă în adresabilitatea scăzută (acesta este unul din motivele pentru care, în condițiile unei rate de ocupare mici la nivel european- 58% din populația activă-, România înregistrează, totuși, o rată a șomajului relativ mică, în context european-7,4% în 2011).

Datele de interviu confirmă existența unei asemenea situații și sunt consistente cu cele colectate în toate proiectele pe teme similare la care am participat în ultimii ani.

Nici una dintre cele 6 persoane fără loc de muncă intervievate nu consideră AJOFM ca pe o instituție la care poate apela cu încredere pentru sprijin în obținerea unui loc de muncă. Nici oferta de cursuri de calificare a AJOFM nu pare a fi una atractivă pentru acești potențiali beneficiari.

Pentru cei care au totuși o relație instituțională cu AJOFM, interacțiunea cu această instituție se reduce, strict, la derularea unor proceduri formale, birocratice, a căror îndeplinire condiționează accesarea anumitor beneficii (indemnizația de șomaj, în cazul șomerilor indemnizați, VMG-ul, sau cantina socială, în cazul celor ce beneficiază de acest tip de beneficii sociale).

Reprezentanții instituționali, inclusiv cei ai AJOFM, recunosc această situație în care se află mare parte dintre șomerii înregistrați care vin aici, de fapt, nu pentru a își căuta un loc de muncă, ci pentru a primi confirmarea că ar fi făcut acest lucru, iar demersul lor a fost unul nereușit...





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Reprezentanții AJOFM care recunosc această stare de fapt și se complac în a o accepta în mod tacit, devin, în mod implicit, parte a unui sistem de complicități a cărui funcționare deturneză obiectivul fundamental al acestei instituții, precum și conținutul categoriei de șomer, adică *persoană în căutarea unui loc de muncă*.

Există mai mulți indicatori ce relevă o atitudine mai degrabă "relaxată" a acestor reprezentanți instituționali față de existența și perpetuarea în timp a acestor practici.

Pe de o parte, însuși faptul că sunt conștienți de această situație și nu reacționează decât prin pasarea totală a responsabilității către șomeri, reprezintă, în opinia mea, un astfel de indicator. Este adevărat că atunci când angajatorul *nu dă negație*, adică nu confirmă faptul că persoana respectivă s-a prezentat la un interviu de angajare și a fost respinsă, procedurile birocratice par a își urma cursul firesc. Problema pe care o semnez aici nu ține de (ne)respectarea formală a acestor proceduri, ci de atitudinea, mai degrabă blazată, în fața abuzului recunoscut ca atare și nesancționat, cu excepția cazurilor când angajatorul refuză să devină părtaș și reacționează ca atare.

Pe de altă parte, prezentarea de către beneficiari a acestei situații drept o practică normală și curentă, reprezintă un indicator al existenței unei asemenea complicități (oamenii nu spun că merg la AJOFM și încearcă să se angajeze sau să păcălească în vreun fel sistemul, ci spun că merg acolo, ca să li se semneze niște hârtii necesare pentru obținerea anumitor beneficii).

Fără îndoială că cea mai mare parte a responsabilității revine șomerilor care procedează în acest fel.

La fel de adevărat este și faptul (confirmat de reprezentanții instituționali, dar și de *vulnerabilii* intervievați), că ofertele de locuri de muncă sunt fie neatractive, datorită salariului mic oferit, fie nepotrivite cu profilul profesional al acestor șomeri.

Deși nu avem suficiente elemente care să releve generalizarea unor asemenea practici instituționale, problema de fond este aceea a tendinței sistemului de sprijinire a ocupării, de a se focaliza pe îndeplinirea unor funcții secundare, în dauna îndeplinirii funcției sale principale.

Reproducerea pe scară largă a unui asemenea model de deturnare a sensului fundamental al existenței acestui tip de instituție reprezintă însă, în opinia mea, în mod implicit, și un efect al unor practici profesionale defectuos gândite și doar formal respectate.

**Recomandările de eficientizare a funcționării instituțiilor de furnizare a serviciilor sociale** vizează, atât pe beneficiarii acestor servicii, cât și pe furnizorii de servicii.

Pe de altă parte, planul subsistemului instituțional vizat este circumscris de cadrul general al politicilor sociale, iar măsurile propuse vor viza cele două niveluri.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

La nivel general, unul dintre principalii factori ce funcționează ca inhibitori ai comportamentelor proactive de integrare pe piața formală a muncii este nivelul scăzut, în raport cu costul vieții, al salariului minim pe economie. În acest context, persoanele cu educație și calificare precare preferă varianta muncii "la negru", sau în regim zilier sau sezonier, complementară sau nu accesării unor beneficii sociale, variantei puțin atractive a angajării pe piața formală a muncii cu salariul minim pe economie. Această opțiune este una rațională din perspectiva maximizării utilității pe termen scurt, dar alegerea ei se face cu prețul menținerii și accentuării vulnerabilității sociale, pe termen lung.

În acest moment, creșterea salariului minim pe economie reprezintă o măsură strategică în demersul de integrare pe piața formală a muncii a celor care muncesc *la negru*, precum și a celor care preferă alternativa de a își permanentiza statutul de dependență socială .

Din perspectiva persoanelor vulnerabile, măsura strategică este creșterea stocului de educație formală și a nivelului de calificare profesională. Programe precum *A doua șansă*, adresat romilor cu educație formală precară, este necesar a fi continuate.

De asemenea, trebuie regândit modul și condițiile de funcționare a cursurilor de calificare. Fie este coborât nivelul de studii ce condiționează participarea la astfel de cursuri, fie crește ponderea cursurilor ce nu necesită îndeplinirea unor astfel de condiții.

Revenind la nivelul sistemului instituțional al furnizorilor de servicii sociale, analiza datelor de interviu relevă , la nivel general, necesitatea creșterii ponderii măsurilor active de ocupare.

La nivel de instituții, una dintre priorități consider că este cea a "recuperării" funcției de furnizor de măsuri active de ocupare a AJOFM-urilor, funcție care, în acest moment, pare a fi exercitată, mai curând, doar la nivel formal.

Ca principiu general, este necesară condiționarea acordării oricărui beneficiu social acordat unei persoane apte de muncă de adoptarea unui comportament proactiv de integrare pe piața muncii. Este necesară construirea și implementarea unui set de indicatori prin care acest comportament să poată deveni măsurabil- o propunere concretă în acest sens poate fi creșterea frecvenței obligatorii a vizitelor la AJOFM , cu oferirea alternativei participării demonstrabile la un număr minim de interviuri de angajare, indiferent de modalitatea de contactare a angajatorilor.

La nivelul practicilor profesionale, din analiza datelor de interviu a reieșit o îndeplinire diferențiată a funcțiilor acestor instituții.

Funcțiile de informare, consiliere și mediere par a fi îndeplinite , la un nivel acceptabil, de către toți furnizorii de servicii sociale, fie ei publici sau privați.

Abordarea individualizată a persoanelor/familiilor vulnerabile se realizează conform procedurilor managementului de caz și presupune o diagnoză complexă a vulnerabilităților



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  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

cumulate de acestea și elaborarea unui plan de acțiune. În implementarea acestui plan apar, de asemenea, activități de informare, de consiliere și de mediere.

Din analiza interviurilor s-a conturat ipoteza că momentul *postmediere* este cel care poate deveni critic și în care, în multe cazuri, persoana vulnerabilă este, în mare măsură, abandonată de furnizorii de servicii sociale.

Focalizarea pe activitățile de informare, consiliere și mediere reprezintă o practică profesională a furnizorilor de servicii sociale, subsumată opțiunii pentru un anumit model de intervenție socială. Monitorizarea evoluției situației *postmediere* și evaluarea întregului proces, incluzând această ultimă etapă, par a reprezenta punctele slabe ale acestui model de sprijinire a categoriilor vulnerabile.

Exemplele de succes apar acolo unde practica profesională depășește determinările birocratice ale fișei postului. Un astfel de exemplu este cel oferit de către unul dintre reprezentanții DGASPC, privind asistarea persoanei vulnerabile inclusiv la interviul de angajare, dar și dezvoltarea unei relații informale, dincolo de colaborarea instituționalizată formalizată, cu acești (potențiali) angajatori.

Așadar, în vederea eficientizării acțiunii furnizorilor de servicii sociale este necesară creșterea importanței relative acordate etapei finale (*postmediere*) a demersului de ocupare, precum și schimbarea orientării strategice în raport cu angajatorii, dinspre rolul de mediator neutru, spre cel de actor activ în construcția comună a unei relații instituționale solide, consolidată și printr-o rețea de bune relații informale.



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  
CIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## BIBLIOGRAFIE

Cace Sorin, ș.a., coord., *Legal si egal pe piața muncii pentru comunitățile de romi. Diagnoza factorilor care influențează nivelul de ocupare la populația de romi*, ICCV-Fundația Soros, 2010

Cace Sorin, Tomescu Cristina, coord., *Studiu asupra fenomenului de mobbing și a unor forme de discriminare la locul de muncă în România*, Expert, 2010;

Preda Marian, coord., 2009. *Riscuri și inechități sociale în România*, Administrația prezidențială. Comisia Prezidențială Pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice;

Stănculescu, M.S., M. Marin și G. Hommes, *Economia Informală în România 2008*, INS, 2009;

*Viața de familie și poziția femeii în comunitățile de romi*, coord. Mălina Voicu, Raluca Popescu, Fundația Soros, 2009;

Zamfir, C., coord., Ilie S., Stănescu I., Scutaru C., Zamfir E., 2011, *Raport social al ICCV, Romania: răspunsuri la criză*, Academia Romană, ICCV, București.

INS, *Comunicat de presă nr.89/ 17 aprilie 2012*



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  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## ANEXA 1

### LISTA EXHAUSTIVĂ A INSTITUȚIILOR CU ROL ÎN INCLUZIUNEA SOCIALĂ

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS);

Ministerul Educației și cercetării (MEC).

Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM);

Agentiile Judetene pentru Ocuparea Fortei de Munca (AJOFM);

Agentiile Locale pentru Ocuparea Fortei de Munca (ALOFM);

Agentia pentru Implementarea Proiectelor si Programelor pentru Întreprinderi Mici si Mijlocii (AIPPIMM);

Camera de Comert si Industrie a României (CCIR);

Camerele Judetene de Comert si Industrie (CJCI);

Camerele Agricole;

Consiliile Judetene;

Directiile Generale de Asistenta Sociala si Protectia Copilului (DGASPC);

Inspectoratele scolare teritoriale (ISJ);

Inspectoratele teritoriale pentru muncă (ITM);

Oficiile teritoriale pentru Întreprinderi Mici si Mijlocii si Cooperatie (OTIMMC);

Birourile Județene pentru romi (BJR) din cadrul Prefecturilor;

Serviciile Publice de Asistenta Sociala (SPAS);

Organizatiile Non-guvernamentale si asociatiile acestora (ONG);

Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale (INSCMPS);

Licee și școli profesionale.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## ANEXA 2

### GHIDURILE DE INTERVIU

#### *Ghid de interviu cu șomeri femei/romi*

##### **1. "Povestea vieții"**

###### *1.a.Date factuale*

- când și unde s-a născut?
- unde a mers la școală?
  - câte clase a făcut?
  - câtă școală au făcut părinții/frații mai mari?
- veniturile familiei-nivelul și sursa veniturilor.
- dacă muncește în propria gospodărie, de la ce vârstă a început să muncească?
- ce etnie are? (autodefinire)

###### *1.b.Interacțiunea cu piața muncii*

- credeți că femeile ar trebui să aibă un loc de muncă sau nu?
- a încercat să își caute, până în prezent, un loc de muncă ?
- unde a încercat, prin ce mijloace și cu ce rezultate
- a fost un angajament cu contract de muncă, sezonier, « la negru »
- câți ani a lucrat pe piața formală a muncii și cum ajuns în șomaj(disponibilizări colective/individuale, demisie, încetarea contractului cu acordul părților)-pentru femeile recent intrate în șomaj ;
- a încercat să plece la muncă în străinătate (cum a încercat,la cine a apelat să îl ajute și cu ce rezultate)
- percepția asupra experienței muncii :
  - (ne)/reușită și descrierea acestei experiențe.

##### **2. Informare cu privire la programele de ocupare, în general și în particular programele adresate șomerilor/romilor/femeilor**

- dacă a auzit de vreun program sau autoritate care îi ajută să se angajeze;
- dacă a auzit de caravana ocupării (pentru cei din mediul rural);
- dacă a auzit de bursa locurilor de muncă, respectiv, de bursa locurilor de muncă pentru romi ;
- ce informații are despre caravana ocupării(rural) și despre bursa locurilor de muncă ?

##### **3.Experiența interacțiunii cu furnizori de servicii sociale în domeniul ocupării**

- experiența interacțiunii :
  - cu AJOFM
  - cu ONG –uri furnizoare de servicii sociale

Cum l-au ajutat sa isi gasească un loc de muncă și cu ce rezultate ?

- povești de succes sau/și descrierea unor eșecuri în încercarea de a-și găsi un loc de muncă.
- ce crede despre acțiunile și rezultatele acțiunilor respective

##### **4.Informații despre piața muncii.Percepția șanselor de a accede pe piața formală a muncii în localitate, în zonă, în alte zone.**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
ORPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

4.a. Informații despre angajatori din localitate/din zonă-cine sunt angajatorii, care este profilul firmelor respective. Care sunt instituțiile de la care ia aceste informații ?

4.b. Percepția șanselor de a accede pe piața formală a muncii

- în localitate, în zonă, în alte zone
- exemple concrete firme/instituții unde cred că ar putea să se angajeze.
- cum apreciază posibilitățile de a găsi un loc de muncă în localitate, respectiv, în zonă?
- cum apreciază calitatea ofertelor de muncă existente:
  - cerințele posturilor disponibile d.p.d.v. al calificării, educației, experienței?
  - șansele romilor/femeilor din localitate de a accede la aceste posturi? crede că există discriminare în accesul pe piața muncii. Cine discriminează și cine sunt cei discriminați? Personal, a trăit o astfel de experiență (dacă da, cum s-a întâmplat?)
- cum apreciază nivelul salariului oferit în raport cu costul vieții și cerințele postului?

## 5. Planuri de viitor

Ce planuri de viitor are :

5.b. În ceea ce privește pregătirea profesională:

- are de gând să învețe/să se perfecționeze într-o anumită meserie,
- intenționează să se înscrie la cursuri de calificare?

5.c. În ceea ce privește accesarea pe piața muncii:

- intenționează, în viitorul apropiat, să se angajeze ? Dacă da: cum își va căuta un loc de muncă, unde, pe ce post și ce salariu ar accepta, pentru început ?
- intenționează să apeleze la ajutor pentru a își găsi un loc de muncă ? La ce instituție de stat/ONG ar apela ?

5. d. În ceea ce privește deschiderea unei afaceri:

- crede ca si-ar putea fonda propria afacere? In ce domeniu? Cum apreciază șansele de succes pe care le-ar putea avea ?

5.e. În ceea ce privește intenția de a migra la muncă (sau definitiv) în străinătate

- intenționează să plece la muncă în străinătate (dacă da, prin ce modalitate –legal, cu contract de muncă, „la negru”-unde și în ce domeniu vrea să muncească; dacă nu, de ce nu își propune să încerce
- dacă ar avea posibilitatea, ar migra definitiv din țară ?

## 6. Propuneri concrete de facilitare a accesului șomerilor/femeilor/romilor pe piața muncii

6.1. Ce măsuri crede că ar trebui să fie întreprinse în acest sens

6.2. Care sunt instituțiile pe care le consideră responsabile cu implementarea unor asemenea măsuri



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## **Ghid de interviu reprezentant instituțional (SPAS, DGASPC)**

### **1. Percepții și atitudini asupra grupurilor vulnerabile, în general și asupra măsurilor adresate acestora**

Care sunt grupurile sociale pe care le considerați a fi cele mai vulnerabile, în momentul de față, în România?

Ce vă face să credeți că aceste grupuri sunt vulnerabile?

Pentru fiecare dintre acestea, ce tip de măsuri credeți că ar trebui să fie, cu precădere, avute în vedere? (ajutor financiar-măsuri pasive, servicii sociale, sau măsuri active-exemple).

### **2. Modul concret de funcționare al instituției în furnizarea de servicii sociale**

Descrieți modul concret în care se realizează:

-informarea beneficiarilor serviciilor oferite de instituție;

Cum vă asigurați că informația ajunge la destinatari? Este suficient să mergeți la familiile/beneficiarii respectivi și să le spuneți că puteți să îi ajutați în acest mod?

Situația mai des întâlnită este aceea în care beneficiarii vin și solicită informații de la dvs. privind programele prin care puteți să-i ajutați, sau instituția dvs. îi informează pe beneficiari despre aceste programe-există un plan, o anumită frecvență a acestor informări? Cum procedați, mergeți în comunitățile unde sunt prezumtivi beneficiari-de ex. comunități de romi, țineți legătura cu un reprezentant la romilor?

-consilierea;

-monitorizarea fiecărui caz în parte;

-evaluarea

Credeți că etapa asta de evaluare este importantă? În ce constă importanța ei?

### **3. Interacțiunea instituțională cu șomerii romi și cu femeii recent intrate în șomaj**

Instituția pe care o reprezentați are între beneficiari o pondere însemnată de persoane de etnie romă? Între aceștia, care este ponderea persoanelor fără loc de muncă?

În ultimii 3 ani, a crescut numărul persoanelor de sex feminin, recent intrate în șomaj, care apelează la serviciile instituției pe care o reprezentați? Dacă da, ce credeți că a generat această evoluție?

### **4. Relaționarea cu alte instituții**

Care sunt instituțiile cu care instituția dvs. colaborează cel mai bine și care sunt cele cu care aveți o colaborare mai defectuoasă?

Cu ce instituții colaborați în furnizarea de servicii sociale șomerilor și despre ce servicii este vorba? Există disfuncționalități în această colaborare, dacă da, de unde vin aceste disfuncționalități?





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  
CIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

Instituția dvs. colaborează și cu ONG-uri? Care sunt acestea și cum se desfășoară, concret, această colaborare?

Există, în zonă, ONG-uri ce au ca grup țintă, persoanele fără loc de muncă? În ajutorarea acestor persoane știți ONG-uri care oferă servicii în domeniul ocupării? Care sunt ONG-urile cele mai active, furnizoare de servicii sociale din zonă/județ/localitate/sector și cum apreciați activitatea lor?

În opinia dvs., ce instituții ar trebui să se implice mai mult în ajutorarea șomerilor din grupurile vulnerabile avute în vedere? (discuție despre gradul de implicare al fiecăreia dintre acestea);

În opinia dvs., accentul, care sunt tipurile de măsuri pe care le considerați a fi cele mai potrivite pentru ajutorarea acestor șomeri?

## 5. Integrarea pe piața muncii a persoanelor de etnie romă și a femeilor recent intrate în șomaj

Instituția dvs. derulează programe privind integrarea pe piața muncii a persoanelor din grupuri vulnerabile (care sunt aceste grupuri?) Care sunt aceste programe, care sunt instituțiile implicate?

Aveți cunoștință despre vreun reprezentant al instituției dvs., care să fi contactat vreun angajator pentru a facilita angajarea unei persoane vulnerabile? Dacă da, în ce context a făcut-o? Care a fost reacția acestui angajator?

A venit vreun angajator, cu o ofertă de muncă pentru persoane vulnerabile (dacă da, din ce grup de persoane vulnerabile?) sau la alt reprezentant al instituției respective? Dacă da, cum a fost prezentată această ofertă, potențialilor beneficiari și cum au reacționat aceștia?

Cunoașteți cazuri de succes în ceea ce privește integrarea pe piața muncii a unor persoane de etnie romă? Puteți să dați câteva exemple, pe care le considerați mai relevante?

În opinia dvs., există factori care împiedică accesul romilor pe piața muncii? Care sunt acești factori?

Credeți că, în momentul actual, există diferențe de gen privind accesul pe piața muncii? Ce fel de diferențe? Cine sunt discriminați: bărbații sau femeile? În ce mod? Discriminarea vine dinspre angajatori, e determinată de legislație sau de alți factori?

## 6. Propuneri de eficientizare a sistemului de servicii sociale adresat persoanelor fără loc de muncă

Ați schimba ceva în sistemul de servicii sociale adresat persoanelor fără loc de muncă? Dacă da, care ar fi principalele trei lucruri care ar trebui făcute, în opinia dvs., pentru îmbunătățirea acestui sistem?



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  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## **Ghid de interviu reprezentant ONG**

### **1.DATE FACTUALE**

- denumirea și anul înființării ONG-ului;
- obiectul de activitate;
- există anumite grupuri țintă vizate ? Care?;
- programe în domeniul social, derulate în ultimii 5 ani;
- ce tipuri de servicii sociale furnizați și cine sunt beneficiarii acestora (număr de beneficiari, pe categorii, pentru ultimii 3 ani).

### **2.Percepții și atitudini asupra grupurilor vulnerabile și asupra măsurilor adresate acestora**

Care sunt grupurile sociale pe care le considerați a fi cele mai vulnerabile, în momentul de față, în România?

Dintre acestea sunt grupuri care se plasează în sfera dvs. de interes? Pentru fiecare dintre acestea, ce tip de măsuri credeți că ar trebui să fie, cu precădere, avute în vedere? (ajutor financiar-măsuri pasive, servicii sociale, sau măsuri active-exemple).

### **3.Interacțiunea instituțională cu șomerii romi și cu femeii recent intrate în șomaj.Programe adresate acestora**

ONG-ul pe care îl reprezentați are între beneficiari o pondere însemnată de persoane de etnie romă? Sunt acestea vizate pentru că sunt roma sau etnia nu are nicio legătură cu interesul dvs. pentru ele? Între aceștia, care este ponderea persoanelor fără loc de muncă ?

Aveți programe diferențiate în funcție de gender? Acordați un interes special persoanelor de sex feminin? În ultimii 3 ani, a crescut numărul persoanelor de sex feminin, recent intrate în șomaj, care apelează la serviciile instituției pe care o reprezentați? Dacă da, care credeți că sunt cauzele?

Au apelat la serviciile dvs. femeii recent intrate în șomaj? Dacă da, ce fel de ajutor v-au cerut și ce fel de ajutor le-ați putut oferi (consiliere, informare, orientare profesională, facilitarea participării la cursuri de calificare, facilitarea găsirii unui loc de muncă).

Descrieți modul concret în care se realizează, în general și privitor la beneficiarii romi, respectiv, femeii șomere :

-informarea beneficiarilor serviciilor oferite de instituție:

În general, beneficiarii dvs. de unde află informații privind activitatea acestui ONG?

Aveți o strategie de informare a beneficiarilor, cum procedați să informați potențialii beneficiari despre programele care li se adresează?

Cum vă asigurați că informația ajunge la destinatari? Este suficient să mergeți în anumite comunități de persoane vulnerabile, cum ar fi comunitățile de romi-mergeți la familiile respective și le spuneți că puteți să le ajutați și îi informați în ce fel puteți să o faceți?

-consilierea;

-monitorizarea cazurilor

-evaluarea

Credeți că etapa asta de evaluare este importantă. Care este rostul ei ?



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

ONG-ul pe care îl reprezentați a derulat programe/proiecte adresate șomerilor/persoanelor fără loc de muncă ? -descrierea proiectelor, tipuri de activități, tipul și numărul beneficiarilor, rezultate obținute;

Care este percepția dvs. asupra unor astfel de programe, sunt utile, eficiente? Cui ar trebui să se adreseze serviciile: persoanelor fără loc de muncă, în general, sau anumitor categorii de persoane (care?) fără loc de muncă ?

Au existat și proiecte ce au vizat integrarea pe piața muncii a persoanelor de etnie romă? Dacă da, de ce vă gândiți că e util să aveți programe pentru astfel de persoane? Ce instituții au fost partenere în aceste proiecte și ce angajatori? Care au fost rezultatele obținute? Au existat impedimente? Care?

Cum au reacționat angajatorii contactați la ideea angajării unor persoane de etnie romă? De ce credeți că au reacționat astfel ?

Exemple de succes/eșecuri-discuție asupra cauzelor și factorilor care au facilitat succesul/insuccesul acestor demersuri.

#### **4. Relaționarea cu alte instituții**

Care sunt instituțiile cu care ONG-ul dvs. colaborează cel mai bine și care sunt cele cu care aveți o colaborare mai defectuoasă ?

Cu ce instituții colaborați în furnizarea de servicii sociale șomerilor și despre ce servicii este vorba? Sunt instituții cu care ați dori să colaborați, dar nu reușiți sau nu reușiți să colaborați chiar așa cum ați dori?

Există disfuncționalități în această colaborare, dacă da, acestea se datorează, mai curând oamenilor, sistemului, lipsei resurselor, altor cauze?

#### **5. Propuneri de eficientizare a sistemului de servicii sociale adresat persoanelor fără loc de muncă**

Ați schimba ceva în sistemul de servicii sociale adresat persoanelor fără loc de muncă ? Dacă da, care ar fi principalele trei lucruri care ar trebui făcute, în opinia dvs., pentru îmbunătățirea acestui sistem și care ar trebui să fie măsurile principale de ajutor adresate persoanelor fără loc de muncă ?

#### **6. Planuri de viitor ale ONG-ului**

Ce proiecte aveți în derulare și ce proiecte sociale intenționați să realizați în anul 2013 ? De ce, ce vă face să vă orientați în această direcție? Ce tip de beneficiari vizați pentru aceste proiecte?



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORUFondul Social European  
POS DRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRUUniversitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

## Ghid de interviu reprezentanți instituționali –AJOFM, ALOFM

### 1.Problema ocupării forței de muncă la nivel județean/de sector(pentru București)

#### 1.a.Principalii angajatori din județ / din sector

#### 1.b.Evoluții în domeniul ocupării în ultimii ani la nivel județean/de sector:

- evoluția numărului angajatorilor și a structurii domeniilor de activitate.

#### 1.c.Probleme specifice județului/sectorului privind ocuparea:

- percepțiile actorilor instituționali asupra efectelor disponibilizărilor masive din industrie:
- au avut loc? Dacă da, unde au avut loc în județ și cu ce efecte?
- care sunt, în prezent, meseriile cele mai căutate?
- ce profesii nu mai au căutare la nivelul județului/sectorului?

### 2. Problema ocupării forței de muncă la romi și femei

#### Discuție pe marginea datelor statistice:

- comparație romi / neromi d.p.d.v. al ocupării;
- comparație număr șomeri pe sexe și vârste
- grupuri (de)favorizate în găsirea unui loc de muncă,
- percepția asupra factorilor ce influențează structura ocupării:
  - factori obiectivi: experiență, calificare profesională,natura muncii;
  - factori subiectivi: percepții negative/pozitive asupra unor categorii (femei, romi).
- profilul locurilor de muncă din județ/sector/localitate/zonă;
- în ce măsură acestea se adresează femeilor/ romilor.

### 3. Programe desfășurate în domeniul ocupării:, caravana ocupării, bursa locurilor de munca, etc.

#### 3.a.Lista acestor programe și o scurtă descriere a fiecăruia dintre ele

#### 3.b.Acțiuni concrete în cadrul acestor programe:

- date: când, unde, câți beneficiari, ce acțiuni efective s-au întreprins?
- caravanele, bursa locurilor, programe de reconversie, cursuri de calificare;

#### 3.c. Rezultatele acestor programe:

- date privind: participanții la caravane, beneficiarii programelor de reconversie profesională, număr persoane ocupate în urma participării la aceste programe,
- discuție asupra datelor statistice comparative privind numărul total de beneficiari ai programelor de ocupare versus beneficiarii femei/ romi

#### 3.d.Percepția reprezentanților AJOFM asupra acestor programe: reușită/nereușită, factori favorizanți ai reușitei și cauze ale nereușitei:

- exemple de comunități din județ unde programele de ocupare a forței de muncă au fost implementate cu succes;
- exemple de comunități din județ unde aceste programe au eșuat,
- cum explică (in)succesul în comunitățile alese spre exemplificare?



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  
CIRPOSDRU  
REGIUNEA CENTRU



Universitatea  
"1 Decembrie 1918"  
Alba Iulia

### *3.e. Interacțiunea instituțională cu romii/femeile șomere*

- vin romii la AJOFM să se intereseze de programe de ocupare sau de reconversie profesională?
- participă romii/femeile șomere la astfel de programe ? În ce măsură, comparativ cu șomerii neromi , respectiv, bărbați?
- Descrierea modului concret în care se realizează, în general și privitor la beneficiarii romi, respectiv, femei șomere :
  - informarea beneficiarilor serviciilor oferite de instituție-cum se realizează această informare, vin beneficiarii la AJOFM să se intereseze, în mod special, de locuri de muncă, sau sunt informați în comunitățile unde trăiesc, sau cu ocazia vizitelor pentru adevăruri necesare, etc.- discuție despre abordarea activă/reactivă a beneficiarilor;
  - consilierea;
  - monitorizarea fiecărui caz în parte;
  - evaluarea

**6. Soluții și propuneri ale actorilor instituționali pentru eficientizarea programelor de ocupare în rândul romilor și femeilor. Discuție pe tema: măsuri pasive versus măsuri active de ocupare**