



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Centrul de
Resurse
pentru
Comunitățile
de Romi



Legal și egal pe piața muncii pentru comunitățile de romi

Diagnoza factorilor care influențează
nivelul de ocupare la populația de romi
din România



Proiect cofinanțat din Fondul Social European "Investește în oameni!" prin
Programul operațional sectorial pentru Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013

Axa prioritară 6 - **Promovarea incluziunii sociale**

Domeniul major de intervenție 6.2. - **Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor
vulnerabile pe piața muncii**

Autori: Institutul de Cercetare a Calității Vieții (echipa)

Sorin Cace (coordonator, coautor II.2, II.4, II.6, II.7)

Ana Maria Preoteasa (coordonator, autor III.1, III.5, coautor VI)

Cristina Tomescu (coordonator, autor IV.2, coautor VI)

Simona Maria Stănescu (coordonator autor II.1, coautor II.2, II.4, II.6, II.7, VI)

Alexandra Gheondea Eladi (coautor II.2, autor II.3, coautor VI)

Simona Ilie (autor III.2, III.3, III.4)

Gabriela Neagu (autor IV.1)

Adriana Neguț (autor IV.6, coautor IV.7)

Raluca Popescu (autor IV.5, coautor VI)

Monica Șerban (autor IV.8)

Cristina Tomescu (autor IV.2, coautor VI)

Laura Tufa (autor IV.3, coautor IV.7)

Iulian Stănescu (coautor II.2, II.4, II.6, II.7, VI)

Adina Mihăilescu (coautor IV)

Coordonator cercetare:

FUNDAȚIA SOROS

ROMÂNIA www.soros.ro

Fundația Soros România (echipa)

Coordonator cercetare – **Daniela Tarnovschi**

Asistent coordonator cercetare – **Iris Alexe**



București, România

CNCSIS: cod 045/2006

Editor: Valeriu IOAN-FRANC

Coperta: Nicolae LOGIN

Redactor: Paula NEACȘU

Concepția grafică, machetarea și tehnoredactarea: Luminița LOGIN

ISBN 978-973-618-246-4

Apărut 2010

Cuprins

Introducere	5
I. Metodologie.....	7
II. Analiză de politici publice cu impact asupra populației roma din România	9
II.1. REGLEMENTĂRI INTERNAȚIONALE.....	10
II.2. Analiza politicilor publice naționale	11
II.3. Probleme socioeconomice ale persoanelor roma	23
II.4. Romii pe piața muncii	24
II.5. Percepții ale reprezentanților instituționali asupra programelor de ocupare adresate romilor.....	27
II.6. Concluzii	29
II.7. Recomandări	31
III. Ocupare și neocupare. Comportamente pe piața muncii	33
III.1. Situația generală	33
III.2. Ocupare. Meserii și calificări	36
III.3. Debutul și vechimea în muncă.....	44
III.4. Satisfacția față de locul de muncă	46
III.5. Specificul neocupării și atitudini	49
IV. Factori determinanți ai accesului pe piața muncii	55
IV.1. Educație și valori ale educației	55
IV.2. Starea de sănătate a populației roma.....	59
IV.3. Valori ale muncii	60
IV.4. Nivel de trai	62
IV.5. Locuire	65
IV.6. Discriminarea etnică	67
IV.7. Reprezentare politică	68
IV.8. Strategii alternative. Mobilitate și migrație	72
V. Ocuparea în comunitățile de romi. Studiu calitativ.....	81
V.1. Nivelul și profilul ocupării în comunitățile studiate	81
V.2. Tipuri de oportunități de facilitare a ocupării în comunități.....	86
V.3. Programele județene de incluziune a romilor pe piața muncii	93
V.4. Percepția reprezentanților BJR asupra programelor de incluziune pe piața muncii	101
V.5. Cunoașterea programelor AJOFM în rândul romilor din comunitățile studiate	102
V.6. Concluzii.....	104
V.7. Soluții pentru eficientizarea programelor de incluziune pe piața muncii ..	104
V.8. Povești de viață	108

VI. Concluzii și recomandări	120
Ocuparea romilor	120
Educația și nivelul aspirațiilor	121
Starea de sănătate	121
Modelul familiei și rețele de solidaritate	122
Locuirea	122
Migrația	123
La nivelul instituțiilor și angajatorilor	123
Probleme legate de programele care facilitează ocuparea romilor	125
Recomandări	127
Bibliografie	130

Într-un stat de drept trebuie să funcționeze principiul, conform căruia toți cetățenii, inclusiv romii, trebuie să beneficieze de aceleași drepturi în mod LEGAL și EGAL.

Introducere

Radu Lăcătuș,
managerul proiectului

Proiectul „L@EGAL 2 – investiție europeană pentru viitorul romilor din România” POSDRU/70/6.2./S/30873 este o inițiativă a Fundației Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi (CRCR) în parteneriat cu Asociația Centrul de Resurse și Formare în Profesii Sociale (CRFPS) “PRO VOCATIE” și Fundația Soros România. Proiectul se derulează în perioada septembrie 2009-august 2011 și este cofinanțat din Fondul Social European, “Investește în oameni”, prin Programul operațional sectorial dezvoltarea resurselor umane 2007-2013.

Scopul proiectului este de a sprijini incluziunea socială a populației de romi din România, prin consolidarea sistemului formal de reprezentare a comunităților de romi la nivelul administrațiilor publice locale.

În cadrul proiectului, Fundația Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi (partener principal) și Centrul de Resurse și Formare în Profesii Sociale (CRFPS) “PRO VOCATIE” derulează cursuri de calificare și evaluare de competențe profesionale pentru 250 de experți locali pe problemele romilor.

Fundația Soros România a coordonat realizarea unei cercetări sociologice la nivel național, cercetare menită să identifice factorii care influențează (pozitiv și negativ) nivelul de ocupare la populația de romi din România. Analiza a cuprins următorii factori: nivelul de educație și formare profesională; discriminarea; cultura muncii; statutul ocupațional al familiei de origine; emigrarea; cultura educației; starea de sănătate; condițiile de locuire; tipul de comunitate (contextul culturii grupului etnic de apartenență); contextul economico-financiar; distanța față de oportunitățile de angajare/ocupare; distanța față de accesul la educație; distanța față de accesul la formare profesională; politicile publice de ocupare și incluziune socială pentru romi și capacitatea instituțională de implementare a acestora.

Cercetarea contribuie la oferirea de răspunsuri și susținere documentată pentru eforturile depuse în vederea realizării incluziunii sociale a romilor și la găsirea de soluții pentru rezolvarea problematicei ocupării la nivelul populației de romi din România. S-au urmărit identificarea problemelor reale cu care se confruntă comunitățile de romi, dar și modalitățile de funcționare a sistemului instituțiilor publice care implementează politicile publice de ocupare. Prin analiza celor două domenii (problemele romilor și sistemul instituțiilor publice), sunt oferite direcții pentru îmbunătățirea sistemului public de ocupare la nivel local, județean și național, prin adaptarea acestuia la nevoile și specificul comunităților de romi.

Cercetarea vine în sprijinul fundamentării politicilor publice de ocupare a populației de romi din România, prin evaluarea programelor de ocupare întreprinse până acum de către instituțiile publice care implementează politicile publice de ocupare.

Conform documentelor guvernamentale, precum HG nr. 870/2006 privind aprobarea "Strategiei pentru îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare și planificare a politicilor publice la nivelul administrației publice centrale", realizarea documentelor de politici publice presupune realizarea unor evaluări ex-ante care vor reprezenta referințe pentru cantitatea și calitatea schimbării produse de implementarea politicilor publice.

Prin derularea acestei cercetări la nivel național cu privire la problemele legate de ocupare în rândul comunităților de romi și formularea de recomandări bazate pe realitățile existente, sunt pregătite și se oferă fundamentare pentru decizii de politici publice destinate comunității romilor. Rezultatele cercetării vor fi distribuite la nivel național și european.

I. Metodologie

Obiectivul general al studiului l-a reprezentat realizarea unei diagnoze a factorilor care influențează nivelul de ocupare la populația de etnie roma din România. În consecință, au fost analizate mai multe aspecte care ar putea explica specificul participării romilor pe piața muncii atât la nivel individual (educația și formarea profesională, valorile și aspirațiile profesionale, modelul familial, condițiile de locuire, mobilitatea și strategiile migrației, cultura muncii, statutul ocupațional al familiei de origine, starea de sănătate, condițiile de locuire), cât și la nivelul autorităților sau angajatorilor (politicile publice de ocupare și incluziune pentru romi, capacitatea instituțională de implementare a acestora, discriminarea și reprezentarea lor politică).

Cercetarea a avut trei componente distincte: analiză de politici publice, cercetare cantitativă și cercetare calitativă.

Analiza de politici publice a cuprins analiza principalelor reglementări cu impact asupra situației romilor adoptate la nivel internațional, inclusiv la nivelul Uniunii Europene, și cadrul național de politici publice și politicile publice sectoriale pe domeniile ocupării, sănătății, educației și locuirii. Analiza politicilor publice naționale a urmărit, pe de o parte, cadrul general de politici publice și, pe de altă parte, analiza politicilor publice sectoriale din punct de vedere al ocupării, sănătății, educației și locuirii.

Pentru cercetarea cantitativă s-a folosit un eșantion probabilist, bistadial, stratificat, proiectat utilizând principiile din cadrul cercetării *Barometrul incluziunii romilor*. Volumul eșantionului a fost de 1537 de persoane de etnie romă autoidentificate, cu vârste peste 15 ani, având o eroare de eșantionare de $\pm 2,5\%$ pentru un interval de încredere de $\pm 95\%$.

Chestionarul a fost multitematic, cu o durată estimată de 50-60 de minute și s-a aplicat prin tehnica interviului față în față. Chestionarul a cuprins aproximativ 10% de întrebări deschise. Chestionarul cuprinde 501 variabile grupate în 13 secțiuni tematice:

1. apartenența etnică;
2. muncă – valori;
3. ocupații;
4. reintegrare pe piața muncii;
5. participare pe piața muncii;
6. activități tradiționale aducătoare de venituri;
7. educație;
8. locuință și nivel de trai;
9. discriminare etnică/percepția discriminării;
10. sănătate;
11. reprezentarea politică a romilor;
12. migrare;
13. comunitate etnică.

Culegerea datelor calitative pentru studiul în comunități a cuprins realizarea de interviuri în profunzime, focus-grupuri și studii de caz, având ca scop analiza ocupării romilor din comunitate, a factorilor care determină nivelul și profilul ocupării și analiza măsurilor de ocupare a forței de muncă romă. Metodologia a inclus interviuri în profunzime, la nivel județean și local, cu oficialități (reprezentanți ai Agenției Județene și Locale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ai Centrului Regional de Formare Profesională a Adulților, ai autorității publice locale), experți pe problema roma la nivel județean și local și lideri ai comunităților de romi, focus-grupuri cu romii din comunitate și studii de caz, povești de viață ale unor romi din comunitate.

Culegerea datelor calitative s-a realizat în iulie 2010 și au fost selectate pentru analiză 12 comunități din 6 județe: Cluj, Vaslui, Mureș, Teleorman, Brăila, Ilfov. Abordarea a fost una de tip calitativ, fără pretenția de a epuiza tipologia situațiilor în care se găsesc romii în ceea ce privește ocuparea și fără a acoperi în întregime eterogenitatea comunităților de romi.

Studiile de caz au fost realizate cu persoane de etnie romă, reprezentând situații tipice pentru problemele de (ne)inserție pe piața muncii ale romilor din comunitatea respectivă. Studiile de caz s-au făcut pe baza unui interviu de profunzime, prin vizită la domiciliul subiectului și observarea condițiilor de viață ale acestuia.

II. Analiză de politici publice cu impact asupra populației roma din România

Problematica romilor suscită interesul general, existând în acest sens reglementări cu impact asupra acestui grup etnic adoptate la nivel internațional, al Uniunii Europene (UE) și la nivel național.

Capitolul include: analiza principalelor reglementări, analiza cadrului național de politici publice, impactul acestor măsuri în țara noastră, concluzii și recomandări. Au fost analizate principalele măsuri cu impact asupra romilor adoptate la nivel internațional, inclusiv la nivelul UE, și cadrul național de politici publice. Pe baza analizării impactului acestor măsuri, au fost formulate concluzii și recomandări.

Reglementările analizate în acest capitol sunt:

- la nivel internațional: Declarația universală a drepturilor omului, Obiectivele de dezvoltare ale 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) și Programul de guvernare 2009-2012. Au fost analizate și: 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 naționale au fost analizate atât din punct de vedere al cadrului general, cât și al politicilor publice sectoriale din domeniile: ocuparea forței de muncă, sănătate, educație și locuire. Au fost examinate prevederile Planurilor 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. Au mai fost analizate: în domeniul sănătății: Planul strategic al Ministerului Sănătății Publice 2008-2010, în domeniul educației: Programul de guvernare 2009-2012 și în domeniul locuinței: Programul de construcție de locuințe sociale, derulat de Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului conform Legii nr. 114/1996 privind locuințele.

II.1. Reglementări internaționale

Dreptul la muncă al fiecărei persoane este recunoscut internațional. Conform **Declarației universale a drepturilor omului** (document al Organizației Națiunilor Unite (ONU) adoptat în 1948): „orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotire împotriva șomajului”¹.

Conform modificărilor ulterioare, statele membre ale ONU se angajează „să interzică și să elimine discriminarea rasială sub toate formele”, să garanteze drepturi economice, sociale și culturale, printre care „dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru munca egală, la o remunerare echitabilă și satisfăcătoare”² și „să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femei în domeniul angajării în muncă”³. România a semnat Declarația drepturilor omului în 1955.

Declarația Mileniului, adoptată în 2000 de 191 de țări, printre care și România, reprezintă „unica agendă globală în domeniul dezvoltării, asupra căreia există un acord la cel mai înalt nivel între majoritatea statelor lumii”⁴.

Primul dintre **Obiectivele de dezvoltare ale Mileniului**, reducerea sărăciei severe are ca obiectiv „atingerea încadrării totale și productive în câmpul muncii, precum și asigurarea unui loc de muncă decent tuturor persoanelor, inclusiv femeilor și tinerilor”⁵.

Deceniul pentru incluziunea romilor, inițiat în 2003 de Banca Mondială și Institutul pentru o Societate Deschisă, a fost lansat la București în 2005 ca document strategic pentru perioada 2005–2015. Prin „Decadă”, guvernele semnatare⁶ și-au propus accelerarea eforturilor de îmbunătățire a situației romilor, prin implicarea acestora în procesul de decizie și evaluare într-o manieră cuantificabilă. Domeniile de acțiune sunt: educația, locuirea, ocuparea forței de muncă și sănătatea.

Printre inițiativele comune cu incidență asupra domeniului ocupării forței de muncă la nivelul UE, amintim **Strategia de la Lisabona** (adoptată în 2000 pentru perioada 2000-2010). Evaluarea intermediară a Strategiei de la Lisabona (2005) a evidențiat dificultățile de atingere a propusei rate a ocupării de 70% până în 2010 (incluzând o rată a ocupării în rândul femeilor de peste 60%).

Strategia de la Lisabona a fost revizuită și relansată în 2005 și a fundamentat **Strategia Europa 2020**, lansată în 2010. Aceasta menționează romii printre grupurile cu un grad de risc ridicat, pentru care statele membre trebuie să definească și să implementeze măsuri specifice⁷.

1 Art. 23, (1), *Declarația universală a drepturilor omului*, adoptată și proclamată de Adunarea Generală a Drepturilor Omului la 10 decembrie 1948.

2 Art. 5 al *Convenției internaționale pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială*, adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 21 decembrie 1965.

3 Art. 11 al *Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor*, adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 18 decembrie 1979.

4 <http://www.onuinfo.ro/odm/>.

5 Obiectivele de dezvoltare ale Mileniului, document adoptat în 2000 și revizuit în 2007.

6 Guvernele fondatoare: Bulgaria, Croația, Macedonia, Muntenegru, Republica Cehă, România, Slovacia, Slovenia și Ungaria. Orice alt guvern poate adera prin dezvoltarea și adoptarea planurilor naționale de acțiune.

7 Europa 2020 – o strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, comunicare a Comisiei, 2010, p. 23.

Conform acestor reglementări, statele membre s-au angajat să promoveze măsuri antidiscriminare în special pe piața muncii și finanțarea⁸ activităților necesare. Documentele adoptate⁹ au fost urmate de o amplă campanie de informare și conștientizare sub auspiciile derulării Anului 2007 ca an european al șanselor egale pentru toți. S-a acordat o atenție deosebită îmbunătățirii situației romilor, prin implicarea actorilor relevanți, în special a ONG-urilor. După organizarea primului Summit european pentru romi (2008) au fost puse bazele Platformei europene pentru incluziunea romilor, compusă din peste 70 de reprezentanți roma. Platforma urmărește consolidarea coerenței și eficienței reglementărilor naționale, europene și internaționale. În cadrul celei de a doua întâlniri, organizate în aprilie 2010, sub auspiciile președinției spaniole, aceasta a propus Platformei o hartă care să răspundă îndemnului Consiliului Europei către statele membre de „*creare a sinergiilor între politicile coexistente și furnizarea informațiilor în profunzime despre politicile naționale cu impact asupra incluziunii romilor*”¹⁰. Din punct de vedere al ocupării, subiectele-cheie pentru Platformă sunt: tranziția de la educație la inserție profesională (pregătire profesională, sprijin individualizat, accesul la piața muncii formale); microcreditarea pentru antreprenorii și angajații pe cont propriu; promovarea parteneriatului în ocuparea forței de muncă; pregătirea vocațională pentru adulți și calitatea ocupării. Acestora li se adaugă măsurile antidiscriminatorii și promovarea acțiunilor de conștientizare în domeniul educației, locuirii, sănătății și ocupării¹¹. Îndrumările adresate statelor membre asupra politicilor de ocupare a forței de muncă, așa cum sunt ele reflectate în strategia Europa 2020, includ recomandarea pentru o mai bună inserție pe piața muncii în special a celor cu un nivel scăzut al deprinderilor profesionale¹².

II.2. Analiza politicilor publice naționale

II.2.a. Cadrul general de politici publice

Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor este principalul document care reflectă angajamentele autorităților românești față de soluționarea problematicei roma. Strategia a fost adoptată în 2001 și este valabilă pentru perioada 2001–2010. Strategia include un plan de măsuri pe termen mediu (2001–2004) și un plan general de măsuri (2006–2008). Printre direcțiile de acțiune în economie și securitate socială sunt incluse: „*creșterea eficienței măsurilor active destinate includerii romilor pe piața forței de muncă*” și „*reglementarea și promovarea unor măsuri active pentru beneficiarii de venit minim garantat, prin facilitarea accesului*

8 Programul EQUAL, finanțat prin Fondul Social European (2001-2008), a sprijinit strategia UE pentru locuri de muncă și viza combaterea discriminării pe piața forței de muncă și ocupare și Programul PROGRESS (2007-2013), care a înlocuit programele anterioare și care acoperă domeniile ocuparea forței de muncă, incluziune socială și protecție socială, condiții de muncă, nondiscriminare și egalitate de gen.

9 Art. 3 (c) din Directiva Consiliului 2000 / 43/ EC din 29.06.2000 pentru implementarea principiului egalității de tratament între persoane indiferent de originea rasială sau etnică și art. 4 al Directivei Consiliului 2000 / 78/ EC din 27.11.2000 pentru stabilirea unui cadru general de egalitate de tratament în ocuparea forței de muncă și meserii.

10 Consiliul UE, par. 28, Concluziile Consiliului adoptate la Consiliul de ocupare, politică socială, sănătate și consum (EPSCO), în data de 07.06.2010, asupra „progresului incluziunii romilor”.

11 Integrated European Platform for Roma Inclusion, Road Map (30 iunie 2010), p. 4.

12 Îndrumarea 7, „Îmbunătățirea participării forței de muncă și reducerea șomajului structural”, propunere pentru Decizia Consiliului asupra îndrumărilor pentru politici de ocupare a forței de muncă în statele membre, partea a II-a a liniilor integrate Europa 2020, 2010, p. 4 și 9.

la cursuri de reconversie profesională”.¹³ Responsabilii pentru implementarea Strategiei sunt: grupurile de lucru pentru politicile publice pentru romi, comisiile ministeriale pentru romi, birourile județene pentru romi (BJR) și experții locali pentru problemele romilor.

Cadrul general de politici publice privind populația roma este stabilit prin **Programul de guvernare 2009-2012**. Capitolul 25 - *Politici în domeniul minorităților naționale* include ca obiectiv de principiu „îmbunătățirea situației romilor și continuarea politicilor de reducere a decalajelor dintre populația romă și societatea în ansamblu”. În cadrul acestui Program de guvernare (2009-2012), Guvernul României admite că problematica romilor reprezintă un domeniu aparte, care necesită un cadru intern de politici și corelarea cu direcțiile agreeate la nivelul UE privind combaterea sărăciei și a excluziunii sociale. Obiectivul poate fi atins prin eficientizarea Strategiei naționale pentru îmbunătățirea situației romilor și reorientarea ei prin programe specifice, pe următoarele coordonate:

- *descentralizare*: consolidarea structurilor locale de implementare a Strategiei;
- *dialog social*: parteneriat viabil între structurile administrației publice și comunitățile de romi;
- *condiții de locuire și dreptul de proprietate*: rezolvarea problemelor legate de dreptul de proprietate asupra terenurilor și locuințelor deținute de romi și implementarea unor programe de reabilitare a locuințelor din zonele locuite de romi prin asigurarea accesului la utilități (energie electrică, apă potabilă, canalizare, gazul metan și salubritate);
- *eficientizarea măsurilor ce vizează aspecte sectoriale*: accesul pe piața muncii, promovarea activităților generatoare de venit, accesul la servicii medicale, reducerea abandonului școlar, promovarea valorilor artistice, crearea unor programe de educație civică și prevenirea infracționalității.

Unele dintre aceste măsuri sectoriale sunt cuprinse și în capitolele privind politicile sociale din Programul de guvernare (2009-2012). Capitolul 5 - *Educația* menționează ca direcții principale de acțiune: descentralizarea învățământului preuniversitar, creșterea autonomiei școlilor și o schemă specială de finanțare în cazul grupurilor minoritare. Pentru anul școlar 2010-2011, finanțarea de care dispun unitățile de învățământ cuprinde: finanțarea de bază, compusă din costul standard per elev/preșcolar + coeficienți de corecție (pentru *grupuri minoritare, dezavantajate*, copii cu nevoi educaționale speciale); finanțarea complementară provenită de la consiliul local, finanțarea suplimentară de la consiliul județean și autofinanțare.

Capitolul 6 - *Sănătatea* din Programul de guvernare 2009-2012 include, în cadrul obiectivului de dezvoltare a sănătății publice, și „stimularea creșterii calității sistemului de asistență medico-sanitară, prin intermediul mediatorilor pentru romi și al asistenților comunitari”. Așadar, programele naționale de sănătate gestionate de Ministerul Sănătății vor continua componenta de dezvoltare a unei rețele de mediatori sanitari romi.

Corelarea în plan național cu politicile privind incluziunea socială promovate la nivel european a avut loc în cadrul procesului de aderare a României la UE. Încheierea cu succes a negocierilor de aderare a însemnat și adoptarea de către statul român a unor documente de politici publice în plan social. În acest sens, Comisia Europeană a oferit asistență tehnică

13 HG nr. 522 / 2006 de actualizare a HG nr. 430 din 25.04.2001 privind aprobarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor (text în vigoare cu data de 28.04.2006), p. 4.

pentru întărirea capacității instituționale din domeniul social, prin consultanță, expertiză și schimburi de experiență. Programele cu finanțare europeană (PHARE) au avut și rolul de a sprijini dezvoltarea capacității de absorbție și management al fondurilor structurale postaderare.

Politicile de promovare a incluziunii sociale pentru persoanele rome se regăsesc într-o serie de documente de politici naționale care preiau elemente europene.

Documente de politici privind situația socială și prioritățile de acțiune ale Guvernului României, în consonanță cu obiectivele politicilor de incluziune socială la nivel european, promovate de Comisia Europeană prin metoda deschisă de coordonare:

- Memorandumul comun în domeniul incluziunii sociale (JIM, 2005);
- Raportul național de progres: Memorandumul comun privind incluziunea socială (2006);
- Raportul național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2006-2008;
- Raportul național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2008-2010.

În această categorie, este relevant și Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2009, document de analiză și evaluare elaborat de Comisia Europeană și un alt organism european: Consiliul rapoartelor naționale pentru strategiile privind protecția socială și incluziunea socială adoptate de statele membre.

Printre documentele programatice privind absorbția și managementul fondurilor europene, care conțin și linii de finanțare pentru incluziunea socială, menționăm:

- Planul național de dezvoltare 2007-2013 (PND);
- Cadrul național strategic de referință 2007-2013, obiectivul Convergență;
- Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013.

Memorandumul comun în domeniul incluziunii sociale (JIM) este un document de politici publice elaborat în 2005 de Guvernul României și Comisia Europeană, în conformitate cu prevederile Parteneriatului de aderare. JIM cuprinde analiza condițiilor economice și a situației sociale din România de la începutul anilor 2000. Problemele sociale identificate pentru populația roma sunt:

- ocuparea:
 - mică parte dintre romi figurau ca șomeri (0,5%), mulți nu aveau nicio ocupație declarată (13,2%) în 1998;
 - grad de ocupare semnificativ mai scăzut decât cel al populației la nivel național; numai 27,5% erau salariați în 1998;
- incidența sărăciei:
 - de 3 ori peste media națională în 2003;
 - peste 75% dintre copiii de romi se aflau în gospodării sub pragul de sărăcie absolută, iar peste 40% sub cel de sărăcie severă;
- accesul la servicii de sănătate
 - mortalitatea infantilă este de 4 ori mai ridicată decât cea la nivel național, în perioada 1994-1999;

- vulnerabilitate sporită: 37% dintre copiii aparțin unor mame care nu au 18 ani, tendința fiind totuși de scădere față de 1992;
- cvasi-majoritatea celor peste 2,5 milioane de persoane neînscrise în 2003 pe listele medicilor de familie sunt persoane din mediul rural și romi;
- acces limitat pentru populația roma care trăiește în mare parte în zone rurale și așezări îndepărtate, cu conexiuni insuficiente la infrastructură și utilități publice, limitarea accesului la apă și căldură, precum și la serviciile de îngrijire medicală;
- accesul la învățământ:
 - participarea: de 4 ori mai scăzută decât pentru populația majoritară globală, iar la nivelul elementar și secundar, participarea elevilor romi este cu 25%, respectiv cu 30% mai mică decât pentru populația globală în 2002;
 - rata repetenției: în școlile în care sunt preponderent elevi romi, se ridică la 11,3% în 2002, de aproape trei ori mai ridicată decât în cazul întregului sistem de învățământ;
- locuire:
 - deținerea în proprietate a unei locuințe: 21% nu dețin proprietatea asupra locuinței față de numai 3% la nivel național;
 - lipsa actelor de proprietate: un sfert nu dețin acte pe pământul pe care se află construcția, riscând evacuarea;
 - supraaglomerarea: peste 80% dintre gospodăriile romilor se situează peste media națională din punct de vedere al densității de persoane pe cameră de locuit;
 - condiții precare de locuit: sever deficitare sub aspectul dotării cu utilități și bunuri de lungă durată.

Având în vedere situația socială, JIM a inclus drept una dintre provocările-cheie pe zona socială pentru România, pentru perioada de preaderare și cea post-aderare, *suportul pentru dezvoltarea și incluziunea persoanelor aparținând minorității romilor*. Pentru protecția socială a persoanelor roma, au fost identificate următoarele priorități de acțiune:

- un program național destinat identificării unei soluții pentru cazul persoanelor roma care nu au acte de identitate și rezolvarea acestei probleme;
- asigurarea participării școlare extinse a copiilor romi în ciclul preșcolar, primar obligatoriu și profesional, dar și stimularea participării acestora la ciclurile superioare de educație;
- dezvoltarea capacității și motivației familiilor și comunităților de romi de a susține activ dezvoltarea socială a copiilor, în perspectiva integrării într-o societate modernă;
- stimularea ocupării prin:
 - creșterea pregătirii profesionale și a ponderii măsurilor active de ocupare;
 - stimularea interesului și motivării de participare în activitățile economiei formale;
 - combaterea atitudinilor discriminatorii împotriva romilor pe piața muncii și creșterea receptivității angajatorilor pentru a încadra persoane roma;

- relansarea meșteșugurilor/meseriilor specifice romilor;
- creșterea ocupării în activități ce permit, prin natura lor, obținerea de calificări la locul de muncă;
- susținerea proiectelor de dezvoltare economică în comunitățile de romi;
- dezvoltarea unui *sistem de servicii de asistență socială și medicală*, cu accent pe *accesul persoanelor roma la serviciile medicale primare*, la informațiile privind sănătatea reproducerii, precum și pe îngrijirea socială și medicală a copilului și a mamei;
- dezvoltarea unui *sistem de mediatori sanitari*, ca soluție temporară până la stabilirea legăturii dintre sistemul de asistență și comunitate;
- suport pentru dezvoltarea infrastructurii comunitare în zonele deficitare și *sprijin pentru modernizarea și construcția locuințelor*;
- amplificarea formelor de incluziune pe toate dimensiunile și în toate sectoarele vieții sociale (școală, loc de muncă, mass-media), *promovarea suportului pentru eforturile romilor de integrare într-o societate modernă*;
- întărirea parteneriatelor între instituțiile publice și grupurile reprezentative ale romilor;
- implementarea unor *campanii publice* de conștientizare pentru combaterea și promovarea unei atitudini colective suportive pentru romi.

Importanța JIM reiese din stabilirea coordonatelor politicilor de incluziune socială pentru sfârșitul perioadei de preaderare și pe cea postaderare, pregătind astfel participarea României în calitate de stat membru la metoda deschisă de coordonare în domeniul incluziunii sociale. Documentele programatice ulterioare se raportează la direcțiile de acțiune cuprinse în JIM.

Raportul național de progres: memorandumul comun privind incluziunea socială, publicat în iunie 2006, conține o evaluare a măsurilor asumate în JIM la un an după semnarea documentului și la câteva luni înaintea aderării României la UE. În cadrul secțiunii privind protecția grupurilor vulnerabile, au fost analizate rezultatele pe următoarele direcții de acțiune:

- consolidarea capacității instituționale a Agenției Naționale pentru Romi (ANR):
 - creșterea numărului de angajați la un total de 48, majoritatea tineri romi, absolvenți de studii superioare, o proporție semnificativă fiind de gen feminin;
 - acordul cu Banca Mondială (încheiat în septembrie 2005) pentru finanțarea cu un grant de 350.000 USD a dezvoltării capacității autorităților centrale și locale de a implementa Programul de incluziune socială a romilor;
 - finanțarea cu 1 milion USD a ANR, prin Programul privind incluziunea socială a grupurilor vulnerabile;
- coordonarea intersectorială:
 - constituirea consiliilor interministeriale permanente „Grupul de lucru pentru politicile publice pentru romi”, Consiliul Consultativ privind implementarea Strategiei de îmbunătățire a situației romilor (2001), comisii ministeriale pentru romi în ministerele cu atribuții în implementarea Strategiei, alte parteneriate sau memorandumuri de colaborare încheiate de ANR cu instituții și parteneri sociali;

- accesul pe piața muncii;
 - prin programele speciale pentru persoanele roma ale ANOFM, au fost încadrate în muncă 9.079 de persoane în 2004, 10.366 de persoane în 2005 și 4.564 în primele 4 luni ale anului 2006;
 - *bursa locurilor de muncă* pentru persoanele roma au permis încadrarea în muncă a 2.257 de persoane în 2004 și 1.126 în 2005;
 - încheierea de protocoale între Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM) și BJR-uri;
 - *caravana ocupării în 2005*: la prima ediție, organizată în 15-19 august, au participat 14.630 de persoane roma, din care 5.754 femei. În noiembrie-decembrie au participat alte 11.408 persoane, din care 4.875 de femei. În 2005 au fost încadrate în muncă 1.496 persoane din care 330 de femei. Conform acestor date, 5,7% dintre participanții la caravana ocupării au fost încadrați în muncă. În cazul femeilor roma, ponderea este și mai redusă: numai 3,1%;
 - *caravana ocupării în 2006*: în primul trimestru, au participat 24.156 de persoane, fiind încadrate în muncă 1.182, adică 4,9% dintre participanți;
- problema lipsei actelor de identitate:
 - s-au emis acte de stare civilă pentru 11.376 persoane și acte de identitate pentru 105.071 de persoane;
- accesul la educație:
 - locuri speciale pentru candidații romi la admiterea în învățământul liceal și profesional: 1.900 de locuri în anul școlar 2003/2004 și circa 2.500 în anul școlar 2004/2005;
 - locuri subvenționate pentru candidați romi (422 în anul universitar 2003/2004, cu un grad de ocupare de 67%; 399 în anul universitar 2004/2005);
 - stimularea formării de personal cunoscător al limbii romani:
 - o formarea de învățători/institutori romi prin înființarea de clase/grupe în cadrul școlilor normale și al colegiilor pedagogice;
 - o desfășurarea de cursuri de limbă romani pentru cadrele roma și neroma, calificate și necalificate; cursuri IDD pentru institutori;
 - o funcționarea secției de limbă și literatură romani în cadrul Facultății de Limbi și Literaturi Străine a Universității București;
 - organizarea studiului limbii romani ca limbă maternă;
 - încurajarea școlilor de a angaja cadre didactice calificate pentru predarea limbii romani sau, în lipsa acestora, absolvenți de liceu sau de cel puțin 10 clase;
 - organizarea primei școli cu predare în limba romani;
 - elaborarea de programe, manuale și materiale auxiliare pentru limba romani și pentru istoria și tradițiile minorității romilor;

- asigurarea, în fiecare inspectorat școlar, a unei poziții de inspector pentru romi, care să monitorizeze participarea la educație a copiilor și tinerilor romi;
- accesul la servicii de sănătate:
 - prin programele anuale de sănătate publică derulate de Ministerul Sănătății, au fost angajați mediatori sanitari romi;
 - organizații nonguvernamentale, precum Romani CRISS, au inițiat proiecte de formare a mediatorilor sanitari.

Raportul național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2006-2008, lansat în septembrie 2006, cuprinde un **Plan național de acțiune pentru incluziunea socială** pe anii 2006-2008. În cadrul priorității 3 - *Îmbunătățirea condițiilor de viață a populației roma*, sunt enunțate următoarele măsuri:

- asigurarea participării copiilor romi la forme de educație preșcolară și la învățământul obligatoriu și vocațional;
- dezvoltarea de programe de formare a mediatorilor sociali și a formatorilor din rândul tinerilor romi, pentru comunitățile locale unde trăiește un număr semnificativ de romi;
- continuarea programului național privind soluționarea problemelor legate de lipsa cărților de identitate și a documentelor de stare civilă;
- stimularea participării femeilor roma în campanii de informare și conștientizare pentru îmbunătățirea accesului la serviciile publice;
- dezvoltarea de oportunități economice și crearea de locuri de muncă remunerate;
- elaborarea și realizarea unor programe de dezvoltare comunitară, cu accent pe politici de locuire, dezvoltarea capacității antreprenoriale a romilor, precum și revitalizarea meseriilor tradiționale, căutate pe piața muncii;
- promovarea de campanii de conștientizare în vederea combaterii discriminării și promovării atitudinii pozitive pentru populația roma;
- optimizarea dialogului și cooperării interinstituționale, la nivel central și local, între instituțiile care planifică, coordonează și implementează politici publice pentru romii din România;
- sprijinirea proiectelor de cercetare și educație interculturală.

Spre deosebire de documentele programatice anterioare, Planul 2006-2008 cuprinde indicatorii pentru măsurarea rezultatelor:

- creșterea ratei de participare școlară a copiilor din rândul populației roma, în toate ciclurile de învățământ;
- numărul de persoane roma încadrate pe piața muncii prin programele de ocupare implementate de ANOFM;
- creșterea numărului de persoane angajate, în special a femeilor roma angajate;
- creșterea numărului de profesioniști: mediatori sanitari și formatori romi;
- eliberarea actelor de identitate pentru 80% din populația roma;

- numărul de parteneriate strategice încheiate între ANR, ministerele de resort, instituții etc. cu responsabilități în implementarea măsurilor privind incluziunea socială a romilor;
- numărul de activități, acțiuni, proiecte, programe.

Al doilea **Raport național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2008-2010** a fost publicat în septembrie 2008 și cuprinde continuarea **Planului național de acțiune pentru incluziunea socială pentru anii 2008-2010**. Spre deosebire de Raportul din 2006, a cărui parte de evaluare a fost cuprinsă în Raportul de progres 2006, cel din 2008 include și o analiză a progreselor realizate în perioada anterioară, 2006-2008. Față de indicatorii menționați în 2006, numai o parte dintre aceștia sunt prezenți în evaluarea din 2008, îndeosebi cei referitori la programele ANOFM. Datele privind numărul de locuri de muncă ocupate de persoane roma pentru 2007 indicau următoarele: 15.987 ocupate prin măsuri speciale; 1.187 ocupate prin bursa locurilor de muncă din 6.496 de persoane participante, reprezentând o rată de 18,27% și 3.753, din care 1.199 femei prin caravana ocupării; au participat 46.545 de persoane roma, din care 19.637 femei, rata de ocupare a unui loc de muncă în program fiind de 8,1% în total și 6,1% pentru femei.

Pe componenta educațională, s-a menționat extinderea resursei umane roma din sistem, fără a se furniza însă date. În anul școlar 2006-2007, conform Raportului, au fost înscriși în forme de învățământ 250.000 de copii romi, față de 158.128 de copii în anul școlar precedent. Nu este oferită nicio explicație privind motivele acestei creșteri de circa 58%. Putem doar presupune că este fie rezultatul activităților din Planul 2006-2008, fie al unei schimbări în metodologia statistică a Ministerului Educației sau altor cauze.

Planul național de acțiune pentru incluziunea socială pentru anii 2008-2010 menține ca obiectiv prioritar „continuarea eforturilor pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale cetățenilor romi”. Pentru a fundamenta politicile în domeniu, a fost realizat studiul „*Vino mai aproape: incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de astăzi*”¹⁴. În realizarea planului, cea mai mare parte este ocupată de prezentarea unora dintre rezultatele studiului. Pe baza acestora, sunt enunțate următoarele priorități:

- favorizarea accesului la serviciile de sănătate primară, prin creșterea numărului de persoane roma înscrise pe listele medicilor de familie;
- continuarea programelor de formare și pregătire a mediatorilor sanitari și școlari;
- îmbunătățirea participării școlare a persoanelor roma, reducerea analfabetismului și a abandonului școlar;
- dezvoltarea programelor naționale destinate încadrării în economia formală, prin dezvoltarea de locuri de muncă plătite și creșterea abilităților profesionale;
- promovarea politicilor antidiscriminatorii, prin realizarea de campanii naționale de conștientizare.

Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2009 este un document de analiză și evaluare a rezultatelor atinse de statele membre în privința obiectivelor asumate.

¹⁴ Raportul a fost produs prin cercetarea *Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi*, derulată în cadrul proiectului Phare 2004 *Consolidarea capacității instituționale și îmbunătățirea percepției și condițiilor romilor*, implementat de Secretariatul General al Guvernului.

Raportul a fost elaborat în cadrul metodei deschise de coordonare de către Comisia Europeană și Consiliul rapoartelor naționale pentru strategiile privind protecția socială și incluziunea socială adoptate de statele membre. În evaluarea progresului privind obiectivului 3 - *Îmbunătățirea situației romilor* al Raportului național strategic 2006-2008, se afirmă că: „informațiile din secțiunea privind progresul fac foarte puțin referire la strategie. Există anumite informații referitoare la târguri pentru locuri de muncă pentru romi și caravane de ocupare a forței de muncă, însă rezultatele par a fi mai degrabă modeste. Raportul nu menționează evoluțiile referitoare la problema documentelor de identitate, sursă importantă de excluziune socială pentru această categorie. Ca și în cazul obiectivelor anterioare, informațiile nu sunt suficiente pentru evaluarea eficacității programelor întreprinse.”

Măsurile prevăzute în cel mai recent document, **Raportul național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2008-2010** sunt, de asemenea, analizate în Raportul Comisiei din 2009. Asupra obiectivului 3 - *Îmbunătățirea condițiilor de viață a populației roma*, se consideră că „există o anumită confuzie între obiectivele și măsurile prevăzute”. Deși angajamentul de a pune în funcțiune un sistem de monitorizare și evaluare a programelor pentru romi este apreciat ca un element pozitiv, lipsesc ținte măsurabile, fapt ce rămâne un punct slab. De asemenea, situația femeilor roma este prea puțin avută în vedere. În privința obiectivului 3 în ansamblu, autorii raportului comun concluzionează: „obiectivele și măsurile par să fie realiste și corespund nevoilor, însă, în absența unor obiective cuantificate, există un mare risc de a rămâne la o simplă declarație de bune intenții, la un nivel mai degrabă general, care nu poate fi supus în mod adecvat unor evaluări”.

Planul național de dezvoltare (PND) 2007-2013, lansat în decembrie 2005, este un document de planificare strategică și programare financiară multianuală, prin care sunt enunțate prioritățile investițiilor publice pentru dezvoltare ale Guvernului României în raport cu domeniile de intervenție a fondurilor structurale și de coeziune ale UE. Capitolul 6 - *Incluziunea socială* cuprinde și o prezentare a populației roma ca unul dintre grupurile dezavantajate pe piața muncii. Sunt expuse principalele probleme sociale, mai ales pe componentele de ocupare, gen și educație, fiind citate studii academice și rapoarte guvernamentale, dar nu sunt enunțate obiective, ținte sau măsuri.

Cadrul național strategic de referință 2007-2013 (CNSR), publicat în 2007, a fost elaborat având la bază prioritățile stabilite în PND și este un instrument pentru programarea financiară și a cadrului de implementare a fondurilor structurale. CNSR cuprinde direcțiile strategice ale Programelor operaționale sectoriale cuprinse la obiectivul convergență, respectiv cele finanțate prin Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune. Problemele sociale cu care se confruntă populația roma sunt prezentate în secțiunea privind capitalul uman. În privința politicilor de răspuns, sunt menționate JIM și alte documente programatice existente la acea dată în domeniile ocupării educației și incluziunii sociale.

Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane (POS DRU) stabilește cadrul structural de intervenție în domeniul resurselor umane prin intermediul Fondului Social European. Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea pe o piață a muncii modernă, flexibilă și incluzivă a 1.650.000 persoane. POS DRU este structurat pe următoarele axe prioritare: educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și al dezvoltării societății bazate pe cunoaștere; conectarea învățării continue la piața muncii; creșterea adaptabilității

forței de muncă și a întreprinderilor; modernizarea serviciului public de ocupare; promovarea măsurilor active de ocupare; promovarea incluziunii sociale și asistență tehnică.

Axele prioritare 2, 5 și, mai ales, 6 vizează susținerea unor măsuri specifice politicilor de incluziune socială pentru grupurile vulnerabile, între care este inclusă și populația roma. În planul financiar al POS DRU, axa 6 - *Promovarea incluziunii sociale* este bugetată cu circa 540 milioane euro contribuție comunitară, la care se adaugă contribuția națională pentru un total general de 644 milioane euro pe exercițiul bugetar comunitar 2007-2013. Aceste alocări vin în continuarea programelor PHARE 2004-2006. POS DRU cuprinde o prezentare generală a situației populației roma și a problemelor sociale specifice acesteia, îndeosebi pe componentele de ocupare și educație a copiilor romi. Se acordă o importanță deosebită promovării (re)integrării persoanelor supuse riscului excluziunii sociale, în vederea facilitării reinserției și participării acestora pe piața muncii. În cazul populației roma, peste 70% nu are calificare sau desfășoară activități care nu necesită o formare profesională, se arată în document. Spre deosebire de alte documente programatice, POS DRU conține o serie de ținte subordonate obiectivelor și măsurabile într-un orizont de timp delimitat, astfel: 65.000 de participanți persoane roma la programele de calificare/recalificare destinate grupurilor vulnerabile și 60% - ponderea participanților la programele de mai sus care obțin certificare.

II.2.b. Analiza de politici publice sectoriale

Politicile de promovare a incluziunii sociale pentru persoanele roma se regăsesc și la nivel sectorial, în domeniile: ocupare, sănătate, educație și locuire.

Domeniul ocupare

În domeniul ocupării, documentul programatic de referință este **Planul național pentru ocuparea forței de muncă (PNAO)**, dar acesta nu a mai fost actualizat, ultima versiune fiind pentru perioada 2006-2008. În ceea ce privește persoanele vulnerabile pe piața muncii, vechiul document făcea trimitere la:

- proiectele PHARE 2003-2004, aflate atunci în derulare, privind accesul la educație și formare profesională a grupurilor vulnerabile;
- măsurile de inserție pe piața muncii derulate de ANOFM;
- 10 programe de dezvoltare comunitară, cu prioritate de acțiune pentru ocupare, desfășurate prin ANR.

Documentele de politici sectoriale al căror orizont de timp cuprinde anul 2010 sunt **Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010** și **Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională 2005-2010**. Ambele sunt bazate pe programe de guvernare din trecut (2000-2004, respectiv 2004-2007), în care romii sunt doar enumerați ca unul dintre grupurile dezavantajate. Rămâne un semn de întrebare în ce măsură aceste două documente își mai păstrează valabilitatea în contextul social-economic al crizei.

ANOFM a continuat în anii 2009-2010 programele enunțate în PNAO de inserție pe piața muncii a persoanelor roma. Acestea sunt reunite în Programul 150 demarat de ANOFM special pentru comunitățile cu un număr mai mare de populație roma¹⁵. Conform **Programului**

15 Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, răspuns la interpelarea adresată ministrului muncii, familiei și protecției sociale, de către domnul deputat Ioan Stan, referitor la „Strategia MMFPS privind combaterea șomajului”, 2010, p. 4.

de ocupare 2010, un document tip raport care reunește activitățile anuale pe care și le propune ANOFM, Programul 150 cuprinde: caravana ocupării; bursa locurilor de muncă pentru romi și dezvoltarea colaborării cu reprezentanții romilor.

Ținta propusă prin Programul 150 este de 3.115 persoane încadrate în muncă, reprezentând circa 42% din totalul propus de 7.479 de persoane roma pentru 2010. Accentul este pus pe mediere și pe ocuparea temporară în lucrări de dezvoltare locală. Anexa 11 a *Programului de ocupare 2010* detaliază distribuția teritorială, pe localități, a țințelor de încadrare în muncă. În plus față de *Programul de ocupare 2010*, ANOFM a inițiat și un *Program de ocupare a persoanelor marginalizate sociale pentru anul 2010*, care are drept țință ocuparea a 1.170 de tineri la nivel național.

Domeniul sănătate

Planul strategic al Ministerului Sănătății Publice 2008-2010 continuă dezvoltarea rețelei de mediatorii sanitari romi, prevăzută în JIM (2005), pe următoarele coordonate:

- angajarea mediatorilor sanitari romi (50 de persoane/an);
- formarea asistenților medicali comunitari în sănătate publică și educație pentru sănătate (cursuri pentru AMC deja în activitate, cât și cursuri pentru cei nou angajați);
- formarea mediatorilor sanitari romi în sănătate publică și educație pentru sănătate (cursuri pentru mediatorii sanitari romi deja în activitate și cursuri pentru cei nou angajați);
- conceperea și producerea materialelor de informare specifice activităților de asistență medicală comunitară;
- dezvoltarea unui sistem de indicatori pentru evaluare;
- evaluarea și monitorizarea proiectului și extinderea proiectului cu respectarea hărții grupurilor defavorizate.

Componenta de programare bugetară conține indicatorii de rezultat. Numărul de mediatorii sanitari romi la 100.000 de locuitori este prognozat cu o tendință de evoluție crescătoare, astfel:

Tabel II.1
**Numărul mediatorilor sanitari romi la 100.000 de locuitori,
conform programării bugetare 2008-2010**

Anul	2007	2008	2009	2010
Nr. la 100.000 locuitori	2,5	2,5	2,6	2,8

Sursa: *Planul strategic al Ministerului Sănătății Publice 2008-2010*, Componenta de programare bugetară, p. 13.

Prin descentralizarea sistemului sanitar, se are în vedere și transferul mediatorilor sanitari romi în subordinea autorităților locale. Conform anexei de programare bugetară, în 2007 funcționau 498 de mediatorii sanitari romi, din care 319 mediatorii sanitari cu pregătire de specialitate, în 339 de comunități de romi, deservind circa 167.000 de persoane roma. Deși

evoluția numărului de mediatori sanitari romi este prognozată ca având o tendință crescătoare, ținta pentru 2009 era tot de 498 de posturi, fără a se prezenta o țintă pentru anul 2008 și, mai ales, pentru 2010.

Actele normative pentru 2009 și 2010 pentru derularea programelor naționale de sănătate¹⁶ (inclusiv programul de asistență medicală comunitară și acțiuni pentru sănătate, prin care funcționează sistemul de mediatorilor sanitari romi), nu conțin însă nicio referire la mediatorii sanitari romi. Spre comparație, programele pe anul 2008, aprobate prin HG nr. 357/2008 conțineau ținte trimestriale exprimate clar prin indicatori privind numărul persoanelor și comunităților care beneficiază de servicii, numărul de mediatori sanitari comunitari romi formați și costurile de formare și angajare. Probabil că, în contextul crizei, intenția de a crește numărul de mediatori sanitari romi, conform *Planului strategic al Ministerului Sănătății Publice 2008-2010*, rămâne în suspensie, în funcție de situația resurselor bugetare disponibile.

Domeniul educație

Nu există un document de politici sectoriale pentru perioada în curs, deși **Programul de guvernare 2009-2012** prevede reforme structurale precum descentralizarea sistemului de învățământ preuniversitar. În privința descentralizării, există strategii, dar nu din perioada actuală, ci din anii 2005-2007. Componenta de finanțare din partea Băncii Mondiale, din pachetul de asistență financiară internațională Fondul Monetar Internațional (FMI)-Banca Mondială-UE acordat României în anii 2009-2010, în valoare de aproape 20 miliarde euro, a însemnat un acord de împrumut pentru politici de dezvoltare (Development Policy Loan), ratificat prin OUG nr. 98/2009¹⁷ aprobată prin Legea nr. 390/2009. În ceea ce privește sistemul educațional, acordul prevede începerea anului școlar 2010/2011 cu un sistem de finanțare per elev în opt județe, reprezentând cel puțin 20% din populația școlară preuniversitară. Aceasta va pune presiune pe școlile care nu au mulți elevi, mai ales pe cele din rural. În consecință, este prevăzut ca numărul mediu de elevi pe clasă să crească. Cu toate acestea, Ministerul Educației nu a publicat o analiză de impact asupra grupurilor vulnerabile, între care și copiii romi, în special din mediul rural. Ministerul Educației continuă derularea unor programe sociale, precum achiziția de rechizite școlare (conform Ordinului Ministrului Educației nr. 3281/2010), dar acestea sunt generale, fără a avea drept grup-țintă copiii romi.

Domeniul locuire

Programul de construcție de locuințe sociale, prevăzut de Legea nr. 114/1996 privind locuințele, este derulat de Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului și se adresează consiliilor locale. Scopul programului este construcția de locuințe sociale destinate unor categorii de persoane al căror nivel de resurse nu le permite accesul la o locuință în proprietate sau închirierea în condițiile pieței:

- repartizarea locuințelor se realizează de către consiliile locale, în urma propunerilor comisiilor sociale care analizează cererile de locuințe la nivel local;
- accesul la locuințele sociale îl au familiile sau persoanele cu un venit mediu lunar net pe persoană, realizat în ultimele 12 luni, sub nivelul câștigului salarial mediu net lunar pe total economie, comunicat de Institutul Național de Statistică (INS) în

¹⁶ HG nr. 367 și 493/2009, HG nr. 261/2010 și Ordinul Ministrului Sănătății nr. 264/2010.

¹⁷ OUG nr. 98 / 2009 pentru ratificarea Acordului de împrumut (primul împrumut pentru politici de dezvoltare) dintre România și Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare, semnat la București, la 1 septembrie 2009.

buletinul statistic lunar anterior lunii în care se analizează cererea, precum și anterior lunii în care se repartizează locuința;

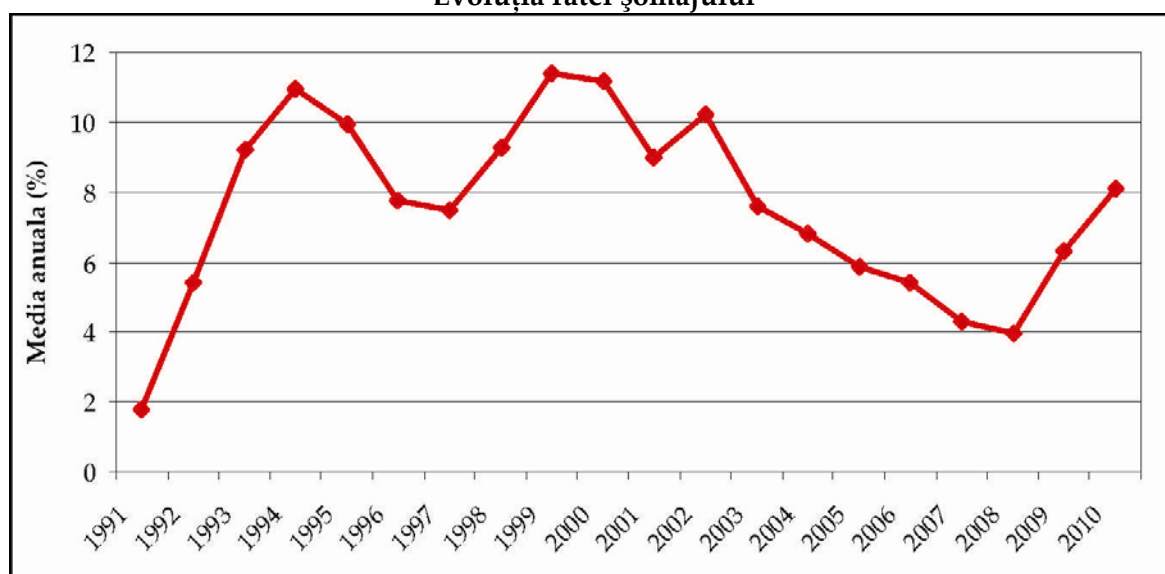
- chiria nominală este subvenționată din surse ale bugetelor locale, nivelul maxim al chiriei pentru locuințele sociale fiind de 10% din venitul net lunar pe familie;
- locuințele sociale aparțin domeniului public al unităților administrativ-teritoriale și nu se vând;
- locuințele sociale se pot realiza prin construcții noi sau reabilitarea unor construcții existente.

Conform Legii bugetului de stat pe anul 2010, Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului a inițiat un program pilot de locuințe sociale pentru comunitățile de romi, fiind prevăzută o finanțare de 6,5 milioane lei.

II.3. Probleme socioeconomice ale persoanelor roma

Pe lângă dificultățile de estimare a numărului total al populației roma din Europa (OSI, 2010; European Parliament, 2006), această minoritate se confruntă și cu probleme generalizate ce provin din lipsa documentelor oficiale de identificare (certificat de naștere sau carte de identitate), discriminare, șomaj, lipsa educației, starea precară a sănătății și a locuirii și segregare (Ionescu și Cace, 2006; Preda și Duminică, 2003). În ciuda acțiunilor și cercetărilor europene intense pentru promovarea incluziunii sociale a romilor din ultimii zece-cincisprezece ani și chiar a recunoașterii ca minoritate în unele țări europene, romii sunt în continuare priviți prin prisma stereotipurilor și sunt discriminați (Fundația pentru o Societate Deschisă, 2007), deși se poate vorbi despre o îmbunătățire a situației lor pe plan european, din perspectiva politicilor publice adoptate (European Parliament, 2006). Conform informațiilor ANOFM, după datele INS, rata generală a șomajului în România se află pe un front de creștere în ultimul an (Grafic II.1).

Grafic II.1.
Evoluția ratei șomajului



Sursa: ANOFM (2010), după datele INS.

Totuși, conform datelor recensământului populației din 2002¹⁸, 41% dintre romii declarați erau muncitori necalificați în agricultură, piscicultură și silvicultură și 31% intrau la categoria muncitori calificați, maiștri, tehnicieni și asimilați, față de 25% și, respectiv, 7,8% pentru români și maghiari. Totodată, în timp ce maghiarii, spre exemplu, sunt proporțional reprezentați în majoritatea grupelor de ocupații, romii sunt subreprezențați în special în rândul legistilor, al specialiștilor cu ocupații intelectuale, tehnicienilor și al funcționarilor. Această situație este susținută atât de situația analfabetismului în rândul populației roma, cât și de gradul scăzut de școlarizare.

Mariea Ionescu și Sorin Căce (2006) subliniază totuși importanța valorilor culturale ale persoanelor roma și a celor familiale (structura familiei, rețelele de solidaritate socială). De asemenea, se evidențiază aspectele legate de capcana dependenței și inegalitatea accentuată între femeile și bărbații romi, dar și de alte situații conjuncturale precum lipsa modelelor etnice de succes prin educație. Urmările acestei situații se observă în toate celelalte domenii ale vieții comunităților de romi: de la tipul ocupațiilor celor mai frecvente la rata mare a șomajului sau analfabetism (25,4% față de 1,4% din minoritatea de maghiari sau 5,7% din minoritatea de ucraineni), starea sănătății și a locuirii. Totodată, nivelul scăzut al educației persoanelor roma față de români sau alte minorități naționale constituie unul dintre principalele obstacole în inserția romilor pe piața muncii, alături de discriminare și segregare. Conform datelor recensământului din 2002, se poate observa că 34,3% dintre romi nu au absolvit niciun nivel de școlarizare, în timp ce 35,8% au absolvit învățământul primar și 23,3% au terminat doar ciclul gimnazial.

Indiferent că este vorba despre căutarea unui loc de muncă sau chiar despre locul de muncă, discriminarea etnică pe piața muncii are cel mai mare impact asupra populației UE. 38% dintre cei care își caută un loc de muncă au fost discriminați în ultimele 12 luni. Pe ultimul loc în topul primelor zece cazuri de discriminare la locul de muncă se numără românii din Italia¹⁹. Comparativ cu situația la nivel european, romii din România înregistrează unele dintre cele mai mici rate ale participării la piața muncii, dar au un comportament proactiv de inserție pe piața muncii: 30% au avut o muncă plătită în ultimii 5 ani²⁰ și 35% dintre ei și-au căutat un loc de muncă în ultimii 5 ani. Statutul pe piața muncii în funcție de gen al romilor din România este următorul: lucrează sau sunt angajați pe cont propriu 25% dintre bărbați și 12% dintre femei; sunt șomeri 13% dintre bărbați și 1% dintre femei; sunt casnici/muncă neplătită 14% dintre bărbați și 71% dintre femei și sunt nonactivi 48% dintre bărbați și 17% dintre femei²¹.

II.4. Romii pe piața muncii²²

Romii fac parte dintre grupurile considerate vulnerabile pe piața muncii, iar în acest sens, ANOFM urmărește reducerea șomajului acestora. Conform rapoartelor de activitate ANOFM²³: numărul persoanelor roma cuprinse în programe profesionale organizate de

18 Disponibile la <http://www.anr.gov.ro/html/Statistici.html> sau pe www.insse.ro.

19 EU-MIDIS, European Union Minorities and Discrimination Survey, *Main results report*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2009, p. 9-10.

20 Depășiti doar de romii din Polonia, cu 28%, idem, p. 38.

21 Idem, p. 41.

22 Această parte este realizată pe baza analizelor din Rapoartele de activitate ANOFM 2006, 2007, 2008 și 2009.

23 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2006*.

ANOFM a scăzut constant în ultimii ani: 2.283 (în 2006²⁴), 1613 (în 2007²⁵), 1.109 (în 2008²⁶) și 775 (în 2009²⁷). Persoanele roma au fost constant încadrate în programele de ocupare temporară a forței de muncă, dar numărul lor a scăzut constant de-a lungul timpului:

- 5570 persoane în 2006²⁸ reprezentând echivalentul a 32% din totalul persoanelor cu dificultăți reale de inserție pe piața muncii;
- 4846 persoane în 2007 reprezentând 46% din persoanele cu dificultăți reale de inserție pe piața muncii²⁹;
- 3.660 persoane în 2008 reprezentând echivalentul a 61% din persoanele cu dificultăți reale de inserție pe piața forței de muncă³⁰;
- 2.322 persoane în 2009 reprezentând 54% din persoanele cu dificultăți reale de inserție pe piața forței de muncă³¹.

Una dintre măsurile ANOFM adresate direct romilor este **Caravana ocupării pentru romi**. Programul este implementat din anul 2005 de ANOFM în colaborare cu ANR și constă în deplasări în comunitățile de romi pentru acțiuni de informare a acestora asupra drepturilor și obligațiilor, precum și a serviciilor puse la dispoziție de AJOFM pentru facilitarea inserției pe piața muncii. Acțiunile întreprinse sunt, așadar, de informare, înscriere în baze de date și consiliere.

În 2006 au fost înscrise în baza de date 38% dintre persoanele participante și s-a reușit încadrarea în muncă a 4219 persoane, reprezentând 6% și incluzând 2% femei. Analizând Raportul anual de activitate ANOFM din anul 2006, secțiunea referitoare la Caravana ocupării pentru romi, nu avem totuși o imagine completă asupra a ceea ce s-a întâmplat cu populația roma participantă. Nu există raportări privind numărul persoanelor consiliate.

Analizând secțiunea despre Caravana ocupării pentru romi din Raportul de activitate ANOFM 2007, constatăm o îmbunătățire a raportării datelor. Totuși unele probleme persistă. Nu este clară relația dintre consiliere și încadrarea în muncă. În condițiile în care au fost consiliate 9.995 de persoane, au fost înscrise în baza de date 17.196 de persoane și au fost încadrate în muncă 3.753 de persoane, ne întrebăm câte persoane consiliate au fost angajate și ce plan este pregătit pentru persoanele înscrise, neconsiliate și neangajate?

Conform raportului anual ANOFM pentru anul 2008, au fost înscrise în baza de date 33% dintre persoanele participante și s-a reușit consilierea a 63% dintre persoanele participante și încadrarea în muncă a 7% dintre persoanele participante, incluzând 3% femei.

Conform raportului ANOFM pentru anul 2009, secțiunea Caravana ocupării pentru romi, au fost înscrise în baza de date 27% dintre persoanele participante, s-a reușit consilierea a 68% dintre acestea, încadrarea în muncă a 5% dintre persoanele participante, incluzând mai puțin de 2% femei.

24 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2006*.

25 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2007*, p. 15.

26 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2008*, p. 14.

27 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2009*, p. 14.

28 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2006*.

29 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2007*, pp. 18-19.

30 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2008*, p. 17.

31 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2009*, p. 18.

Numărul persoanelor roma care au participat la activitățile desfășurate în cadrul Caravanei ocupării pentru romi a fost de: 70.971 de persoane în anul 2006³², 46.545 de persoane în anul 2007, incluzând 42% femei, 31.234 de persoane în anul 2008, incluzând 43% femei, 19.412 de persoane în 2009, incluzând 41% femei.

Numărul persoanelor angajate în urma organizării Caravanei ocupării pentru romi a scăzut constant în ultimii, dar a variat proporția femeilor: 4.216 de persoane în 2006, din care 28% femei, 3.753 de persoane în 2007, din care 32% femei, 2.259 de persoane în 2008, din care 37% femei, 953 de persoane în 2009, din care 34% femei.

Este interesant faptul ca în cadrul programului *Caravana ocupării în mediul rural*, 23% din persoanele înscrise în baza de date au fost romi în 2006. Raportările pe anii următori nu mai includ astfel de date, astfel încât nu putem estima impactul acestei măsuri asupra populației roma.

Numărul persoanelor roma încadrate în urma desfășurării burselor locurilor de muncă a scăzut în mod constant în ultimii ani: 1771 în 2007³³, reprezentând 7% din persoanele ocupate în urma organizării burselor de muncă, 1044 în 2008³⁴, reprezentând 6% din totalul persoanelor angajate în urma organizării burselor locurilor de muncă, 113 în 2009³⁵, reprezentând sub 1% din totalul persoanelor angajate în urma organizării burselor locurilor de muncă. Nu este clar dacă aceste statistici se referă exclusiv la numărul persoanelor încadrate în muncă în urma organizării tuturor tipurilor de burse de locuri de muncă sau doar a bursei pentru romi. Este posibil ca bursa pentru romi să fie considerată stigmatizatoare, romii preferând fie să nu participe la bursa pentru romi, fie să participe la alte burse unde probabil prezența lor nu este pusă statistic în evidență. Totodată, ar fi interesantă evaluarea separată a burselor pentru romi în special raportul dintre participanți și angajați, caracteristicile angajatorilor și ale profilurilor profesionale cerute versus competențe profesionale ale candidaților.

Conform rapoartelor anuale ANOFM, în ceea ce privește măsurile de stimulare a ocupării cu finanțare din bugetul asigurărilor pentru șomaj, niciun rom nu a beneficiat de activități de informare și consiliere (2006), de activități de asistență și consultanță pentru începerea unei activități independente (2006, 2007, 2008, 2009) sau de încheierea unui contract de ucenicie (2006³⁶). Nu au fost acordate credite în condiții avantajoase pentru crearea de locuri de muncă pentru romi (2006, 2007, 2008, 2009). Nu au fost încadrați în muncă șomeri romi înainte de expirarea perioadei de indemnizație (2006, 2007, 2008, 2009). Populația roma nu a beneficiat de încadrarea în muncă prin stimularea mobilității forței de muncă (2006, 2007, 2008, 2009).

Nu este evidențiată participarea populației roma la măsurile de acordare de subvenții pentru stimularea încadrării în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ (2007, 2008, 2009), a persoanelor cu vârsta de peste 45 de ani sau a șomerilor unici susținători ai familiilor monoparentale (2007, 2008, 2009), a persoanelor cu handicap (2007, 2008, 2009) sau prin programul de acompaniament social personalizat acordat tinerilor supuși riscului marginalizării sociale (2007, 2008, 2009).

32 Nu există date privind numărul femeilor care au participat.

33 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2007*, p. 19.

34 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2008*, p. 18.

35 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2009*, p. 18.

36 Începând cu anul 2007, aceste contracte nu mai apar menționate în rapoarte, deși Legea nr. 279 / 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă nu a fost abrogată sau modificată.

În anul 2008 au beneficiat de activități de informare și consiliere profesională 40.891 de persoane din grupul cu nevoi speciale, dar nu este clar câți dintre aceștia au fost romi³⁷.

Nu excludem ipoteza ca această situație să se datoreze modului de înregistrare și evaluare a populației roma în cadrul statisticilor ANOFM. Din acest punct de vedere, este salutar faptul că raportul de activitate ANOFM pentru 2009 evidențiază faptul că 65.468 dintre persoanele înscrise în evidențele populației sunt persoane roma³⁸. Raportul menționează pentru prima dată rezultatul monitorizării angajamentelor ANOFM pentru îndeplinirea obligațiilor de implementare a Strategiei Guvernului pentru îmbunătățirea situației romilor: ANOFM „a depus eforturi în identificarea și cuprinderea la cursuri de calificare a cât mai multor persoane roma”³⁹.

Rapoartele ANOFM nu includ aspecte metodologice de încadrare în vederea cuantificării persoanelor cu multiple riscuri sociale. De exemplu, ar fi interesant de știut cum este încadrată în raportările statistice o persoană roma șomer de lungă durată cu handicap sau o persoană roma postinstituționalizată, unic întreținător într-o familie monoparentală⁴⁰.

II.5. Percepții ale reprezentanților instituționali asupra programelor de ocupare adresate romilor

Datele din acest subcapitol reprezintă o sinteză a percepțiilor culese în cadrul componentei de studiu calitativ, prin intermediul interviurilor realizate cu reprezentanții AJOFM-urilor din județele studiate și ai Centrelor Regionale de Formare Profesională a Adulților (CRFPA), cât și ai BJR-urilor. Se observă o comunalitate a percepției asupra programelor AJOFM adresate romilor. În primul rând, este vorba de eficiența redusă a măsurilor de inserție a romilor pe piața muncii și de numărul redus de romi care sunt efectiv integrați în muncă prin aceste programe.

O serie de factori sunt implicați în succesul redus al acestor măsuri, factori care trebuie reevaluați de către autoritățile responsabile privind programele de ocupare pentru romi. Printre factorii cei mai importanți menționați de persoanele intervievate, se numără: motivația scăzută a romilor încadrați pe piața informală a muncii de a trece pe piața formală la un salariu minim pe economie, nivelul de educație scăzut al populației roma care nu le dă dreptul să urmeze cursurile de calificare, disponibilitatea și interesul scăzut în general al romilor către aceste programe.

Între programele AJOFM, figurează Caravana ocupării în mediul rural și Bursa locurilor de muncă, cursurile de calificare și recalificare în diverse meserii adresate populației generale, dar, totodată, și programe speciale destinate integrării romilor pe piața muncii, și anume: Caravana ocupării romilor și Bursa locurilor de muncă pentru romi.

Caravana constă în deplasarea reprezentanților AJOFM în localități din mediul rural, comunitățile alese fiind dintre cele cu număr mai mare de șomeri. De aceste caravane pot

37 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2008*, p. 11.

38 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2009*, p. 8.

39 ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2009*, p. 14.

40 Menționăm că în rapoartele de activitate ANOFM sunt monitorizate următoarele grupuri vulnerabile: șomeri de lungă durată, tineri proveniți din instituții de ocrotire socială, persoane în vârstă de peste 45 ani sau șomeri unici întreținători ai familiilor monoparentale, persoane roma, șomeri de lungă durată, tineri absolvenți, persoane cu handicap etc.

beneficia toți cetățenii din rural, inclusiv romii. Reprezentanții AJOFM organizează, cu sprijinul primăriei din fiecare comună, întâlniri cu populația interesată, oferindu-i acesteia informații privind locurile de muncă disponibile, cursurile de calificare organizate (perioadă, condiții de înscriere) și oferta de programe a AJOFM, precum și consiliere și sprijin în desfășurarea unor proceduri birocratice ce trebuie îndeplinite pentru angajare.

Caravana ocupării pentru romi reprezintă un program asemănător, orientat prioritar pe localitățile cu un procent ridicat de etnici romi, precum și pe comunitățile de romi din orașe. Localitățile sunt alese pe baza datelor din statistici oficiale privind numărul de romi și numărul de șomeri, pe localități, dar și prin consultarea cu reprezentanții BJR care îi anunță „unde sunt localitățile cu probleme” (reprezentant AJOFM). Caravanele se desfășoară cu regularitate, pe tot parcursul anului.

Bursa locurilor de muncă reprezintă un program realizat în parteneriat cu angajatorii, în care AJOFM facilitează întâlnirea dintre aceștia și cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Pot beneficia de bursă toți cetățenii români care doresc să găsească un loc de muncă. Din 2007, se organizează anual și o bursă a locurilor de muncă din străinătate, prin programul EURES.

Bursa locurilor de muncă pentru romi se adresează doar persoanelor roma aflate în căutarea unui loc de muncă. AJOFM facilitează întâlnirea dintre angajatori romi și neromi și romii aflați în căutarea unui loc de muncă. Reprezentanții AJOFM au subliniat eficiența mai mare al Bursei generale a locurilor de muncă, decât a celei specifice romilor. Caravanele ocupării forței de muncă au fost gândite atât ca oportunități de întâlnire directă cu persoanele din mediul rural neînregistrate în evidența AJOFM, dar care doresc să lucreze, cât și ca oportunități de informare asupra formelor de sprijin de care ar putea beneficia șomerii în vederea angajării.

Rezultatele urmărite de AJOFM sunt, prin urmare:

- identificarea persoanelor fără loc de muncă și care nu sunt înregistrate la AJOFM, dar care doresc să fie ocupate pe piața muncii;
- înregistrarea în evidențe a persoanelor care nu au loc de muncă și doresc să fie ocupate pe piața muncii;
- informarea și consilierea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- diseminarea informațiilor cu privire la drepturile și serviciile specifice de care pot beneficia persoanele înscrise în evidențele agențiilor teritoriale.

Un alt obiectiv este identificarea problemelor și obstacolelor cu care persoanele din mediul rural și cele roma se confruntă în obținerea unui loc de muncă. Analiza este realizată cu scopul stabilirii și inițierii unor măsuri de răspuns la nevoile șomerilor și stabilirea unor legături de colaborare între factorii din comunități interesați de creșterea gradului de ocupare locală.

Datele furnizate de către AJOFM-uri în cadrul cercetării calitative arată că numărul participanților la programele menționate este mic. Există cazuri în care participanții romi la caravane nu pot fi introduși în baza de date pentru că fie nu au acte de identitate, fie refuză înscrierea. Refuzul lor poate semnifica neîncrederea în programele statului și în autorități, lipsă de informare sau lipsă de interes.

Romii care lucrează pe piața informală nu sunt interesați de o angajare pe piața formală atât timp cât venitul obținut lunar din munca cu ziua sau la negru este mai mare decât venitul

din salariul minim pe economie corespunzător unei calificări reduse. Pe de altă parte, în cazul unui loc de muncă disponibil pe piața formală, dar plasat în afara satului, așadar, la distanță față de comunitate, interesul localnicilor romi sau neromi față de acesta scade. Plata pentru munca necalificată este redusă, de cele mai multe ori echivalentul salariului minim pe economie. Acoperirea din salariu a unui cost mare pentru navetă este demotivantă. De curând a fost introdusă ca măsură activă subvenționarea cheltuielilor de transport pentru cei care fac naveta la locul derulării cursurilor de calificare. În ciuda acestor beneficii, includerea romilor la cursurile de calificare este relativ redusă. Principalele probleme semnalate sunt legate de nivelul redus de studii care nu îi califică pentru cursuri. În aceste condiții, AJOFM a avut disponibilitatea de a include în programul de calificare și persoane cu patru clase, care pot absolvi doar anumite module ale meseriei. A doua soluție aplicată de AJOFM pentru stimularea participării la cursuri de calificare este realizarea cursului chiar în comunitate, în condițiile în care există o grupă cu un minim de participanți. Chiar și în condițiile acestor avantaje create de AJOFM, numărul cursurilor cu grupe de romi realizate până în prezent este redus. Durata cursului de calificare este un alt factor demotivant. Capul familiei de romi este adeseori singurul care susține financiar familia numeroasă, prin munca sa cu ziua. În aceste condiții, el nu are timp liber pentru a participa la curs. Una dintre propunerile AJOFM în această privință este ca șomerii neindemnizați să primească o indemnizație de participare pe parcursul cursului.

În consecință, aprecierile generale par să susțină că este necesară regândirea filosofiei programelor de inserție pe piața muncii. Pentru programele de tip bursă sau caravană, soluțiile propuse țin de o mai bună promovare a acestora, dar și de oferta concretă de locuri de muncă, pe măsura calificărilor reduse ale romilor. Caravana romilor ar trebui să ofere locuri de muncă corespunzătoare nevoilor lor și pregătirii lor scăzute, spun romii. A fost subliniată și ideea creării unor asociații meșteșugărești, similare vechilor „*bresle*” în care romii să practice ocupațiile lor tradiționale.

Pentru programele de calificare, soluția generală identificată de către liderii romi ar fi promisiunea unor locuri de muncă. Instituțiile statului ar trebui să caute împreună identificarea mecanismelor de atragere a angajatorilor cu oferte de locuri de muncă punctuale. De exemplu, pot angaja un număr de persoane dintre cei care vor termina cursul respectiv. Posibilitățile instituțiilor statului de a face angajatorii cointeresați într-un astfel de demers sunt însă limitate. Tot în privința cursurilor, a fost propusă și inițierea unei modificări legislative pentru a acorda o sumă de bani pe toată durata desfășurării cursurilor, sumă care să compenseze banii pierduți nelucrând cu ziua pentru a asigurarea traiului familiei.

II.6. Concluzii

La aproape 10 ani de la lansarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor și la 5 ani de la lansarea Decadei de incluziune a romilor, rezultatele implementării acestora în țara noastră sunt modeste. Principalele progrese înregistrate se referă la stabilirea cadrului instituțional, alocarea locurilor pentru romi în universități, organizarea caravelor de ocupare pentru romi, angajarea mediatorilor sanitari și soluționarea problemei actelor de identitate pentru o parte din populația de romi.

Printre acțiunile menite să redreseze situația pe piața muncii a romilor, putem menționa recunoașterea barierelor de angajare pe baza criteriilor etnice. Aceasta conduce automat la

adoptarea unor inițiative de reducere a discriminării privind oportunitățile de acces la programe de pregătire educațională și de pregătire profesională⁴¹. Deși există programe de subvenții pentru angajarea șomerilor, acestea sunt prea puțin cunoscute și, probabil, sunt subfinanțate, ținând cont de constrângerile bugetare. Având în vedere situația economică, populația roma este cel puțin la fel de vulnerabilă în fața șomajului, existând riscul ca progresele din domeniul integrării romilor pe piața muncii din anii 2004-2008 să fie anulate; este nevoie de trecerea la alt gen de programe, având în vedere că pe piața muncii nu există cerere de forță de muncă pe timp de criză. Soluțiile ar putea fi subvenționarea locurilor de muncă pentru șomerii înregistrați de cel mult 18 luni și programe de calificare profesională.

Analiza cadrului de politici publice la nivel național ne conduce către următoarele concluzii:

- *importanța procesului de aderare la UE.* Cele mai importante documente de politici publice privind situația romilor în România, Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor (adoptată în 2001, revizuită în 2006) și JIM (2005), au fost prevăzute în Parteneriatul pentru aderare din 2001. După momentul aderării României la UE, singurele documente programatice sunt cele care reies din obligațiile României ca stat membru, în cadrul metodei deschise de coordonare privind politicile de incluziune sociale. În esență, se observă că politicile de suport pentru romi sunt rezultatul negocierilor din procesului de aderare. Momentul aderării fiind depășit, se poate pune întrebarea dacă nu cumva am atins un stadiu inerțial, în care ne rezumăm la ceea ce este strict obligatoriu, anume participarea în cadrul metodei deschise de coordonare fără a avea și o atitudine proactivă la nivel național;
- *lipsa unui document programatic în raport cu noua situație social-economică.* Începând din noiembrie 2008, economia României a fost afectată de criza economică mondială. În 2009, produsul intern brut (PIB) a scăzut cu 7,1%⁴². Pentru anul 2010, prognozele economice indică încă un an de recesiune⁴³. În același timp, rata șomajului și sărăcia absolută sunt în creștere, fenomene față de care persoanele vulnerabile roma prezintă un risc ridicat⁴⁴. Față de acest context social, Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor nu are răspuns;
- *nevoia de creștere a capacității instituționale de elaborare și implementare a documentelor de politici publice;* deși s-au depus eforturi pentru creșterea la nivel instituțional a competenței în elaborarea documentelor programatice, este loc de îmbunătățiri. După cum remarcau și experții Comisiei Europene în *Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2009* (vezi mai sus)⁴⁵, se constată uneori o confuzie între obiective și activități (măsuri). Cele mai multe dintre obiective nu prezintă ținte măsurabile, cu un nivel precizat clar, considerat dezirabil, al unui indicator într-un orizont de timp delimitat. O excepție în acest sens este reprezentată de țintele clare asumate în POS DRU.

41 EU-MIDIS, European Union Minorities and Discrimination Survey, *Main results report*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2009, p. 10.

42 Buletin lunar BNR 06 / 2010.

43 Scrisoarea de intenție a Guvernului României către Fondul Monetar Internațional, 16 iunie 2010, document disponibil la <http://www.imf.org/external/country/ROU/index.htm>, accesat la 20 iulie 2010.

44 Institutul de Cercetare a Calității Vieții - Academia Română, *După 20 de ani, opțiuni pentru România*, București, 2010, document disponibil la <http://www.iccv.ro>.

45 Comisia Europeană, *Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2009*, disponibil la <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=757&langId=en>.

Principalele concluzii la nivelul politicilor publice sectoriale pentru romi sunt următoarele:

- ocupare: în plină criză a șomajului, nu există niciun document programatic la nivel sectorial, în care să fie articulate politicile de răspuns privind inserția grupurilor vulnerabile pe piața muncii;
- sănătate: deși Ministerul Sănătății își propune extinderea rețelei de medieri sanitari romi, documentele prin care au fost aprobate programele naționale de sănătate publică pentru anii 2009-2010 nu conțin informații despre lărgirea schemei de 498 de posturi. Prin descentralizare - trecerea mediatorilor la autoritățile publice locale - devine problematică atât menținerea unora dintre posturi, cât mai ales extinderea și acoperirea rețelei la nivel național. Comunitățile cu pondere ridicată de populație roma sunt și mai sărace, deci resursele financiare pentru a angaja medieri sanitari sunt cu atât mai precare. În multe cazuri, chiar și în localitățile bogate, din cauza diminuării bugetului și a lipsei interesului primarilor pentru problematica romă, mediatorul sanitar va dispărea. Acesta continuă să existe în momentul de față doar pentru că este plătit din bugetul Ministerului Sănătății. Din cauza lipsei de monitorizare a activității mediatorilor sanitari de către organisme abilitate (direcția de sănătate), aceștia, în cazul în care vor rămâne angajați în cadrul primăriilor mici, vor desfășura mai mult muncă de asistent social;
- educație: la fel ca în domeniul ocupării, lipsește un document-cadru la nivel sectorial, deși schimbările din sistem sunt structurale. Problemele legate de abandonul școlar, în special în rândul grupurilor vulnerabile, între care sunt și copiii romi, și de fenomenul de segregare în unele școli nu își găsesc politici de răspuns. Care va fi impactul descentralizării, care pune sub risc de închidere școlile din mediul rural în favoarea celor din urban, este o întrebare deschisă. În acest context, prezența mediatorului școlar în comunități ar avea de suferit;
- locuire: dincolo de programul pilot, problema precarității locuirii este de așteptat să se agraveze în condiții de criză economică.

II.7. Recomandări

- Evaluarea critică a Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor, în special evidențierea principalelor motive care au condus la eșecul în implementare.
- Revizuirea Strategiei, ținând cont de inițiativele europene lansate de Europa 2020 (în special „Tineretul în mișcare”, „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă” și „Platforma europeană de combatere a sărăciei”).
- Elaborarea unui plan de acțiuni aferent Strategiei, ținând cont de obiectivele măsurabile lansate de Europa 2020, printre care scăderea ratei abandonului școlar în rândul copiilor romi, îmbunătățirea inserției pe piața muncii a romilor și reducerea numărului persoanelor care trăiesc în sărăcie.
- Întărirea capacității instituționale a ANR.
- Creșterea nivelului de educație coroborat cu îmbunătățirea stării de sănătate, a gradului de ocupare și a condițiilor de locuit. Din această perspectivă, în politicile publice, ar fi fost dezirabil un accent puternic pus pe accesul la educație și pe

(re)orientare profesională pentru rezolvarea problemelor din domeniul ocupării romilor.

- Reactualizarea acordului de colaborare între ANR și ANOFM. Dezvoltarea parteneriatului public privat reprezintă o soluție eficientă pentru problemele complexe comunitare. Principiile de bază ale unui parteneriat de succes includ: cooperarea voluntară; împărtășirea valorilor, a normelor și regulilor; coordonarea activităților un cadru legal adecvat.
- Desfășurarea unei campanii naționale de informare pentru angajatori, în vederea informării și sensibilizării față de angajarea persoanelor aparținând minorității roma.
- Ajustarea cadrului legislativ cu impact asupra inserției profesionale a grupurilor defavorizate în general, a romilor în particular.
- Includerea, în noul PND, a unei prezentări mai detaliate și mai fundamentate a problematicii grupurilor vulnerabile și, separat, a problematicii roma.
- Reglementarea statutului întreprinderilor sociale în România și acordarea unor subvenții specifice pentru inserția profesională a grupurilor vulnerabile ar putea oferi un cadru propice promovării spiritului antreprenorial.
- Evaluarea impactului programelor de informare și consiliere profesională a elevilor din anii terminali ai învățământului preuniversitar: „De la școală la viața profesională, spre carieră (demarat în 2005).
- Monitorizarea impactului organizării Caravanei în vederea identificării factorilor de succes care au condus la încadrarea romilor pe piața muncii și a principalelor cauze din insucces. Totodată, este necesară analiza calității și satisfacției la locul de muncă a celor angajați, în special în cazul în care au fost acordate subvenții (tineri absolvenți, persoane cu dizabilități, șomeri angajați înainte de expirarea perioadei de indemnizare, persoane cu vârsta de peste 45 de ani sau șomeri unici susținători de familie).
- Revizuirea modalității de lucru pentru colectarea datelor statistice privind populația roma, tocmai pentru a oferi un instrument de ajustare a politicilor publice și a necesarului finanțărilor în direcții care se observă că ridică mai mari probleme.

III. Ocupare și neocupare.

Comportamente pe piața muncii

Conceptul de ocupare este unul complex și poate cuprinde orice fel de activitate productivă: munca salariată, munca independentă, munca de zilier, munca "la negru", activitatea în gospodărie, voluntariatul și chiar activități din afara pieței muncii (Christiansen, 1999). Ocuparea romilor s-a studiat în ultimii ani luând în considerare în primul rând importanța accesului pe piața muncii a populației de etnie romă pentru incluziunea socială. Având în vedere specificul studiului nostru, am delimitat pe parcursul analizei diferite tipuri de activități și ne-a interesat în primul rând angajarea formală, ca formă contractuală de activitate care, pe lângă venituri curente, oferă și securitate socială. Ne-am orientat, așadar, spre studiul comportamentelor și alegerilor care caracterizează populația romă pe piața muncii, urmărind indicatorii specifici pentru populația ocupată și pentru populația neocupată.

III.1. Situația generală

În 2010, în România, principalii indicatori ai ocupării populației totale arată o scădere a pieței muncii, ca urmare, în primul rând, a crizei economice. Rata șomajului⁴⁶ crește de la 4,4% în 2008 la 7,8%, iar rata ocupării scade de la 66% la 64,6%. Structura ocupațională⁴⁷ pe domenii de activitate arată o pondere importantă a celor ocupați în agricultură (28%), industrie (22%) și comerț-turism (13%). Datele subiective (Mărginean, Precupețu (coord.)) indică faptul că în ultimul an oamenii tind să-și aprecieze pozitiv condițiile de muncă, dar evaluează mai slab șansele de obținere a unui loc de muncă.

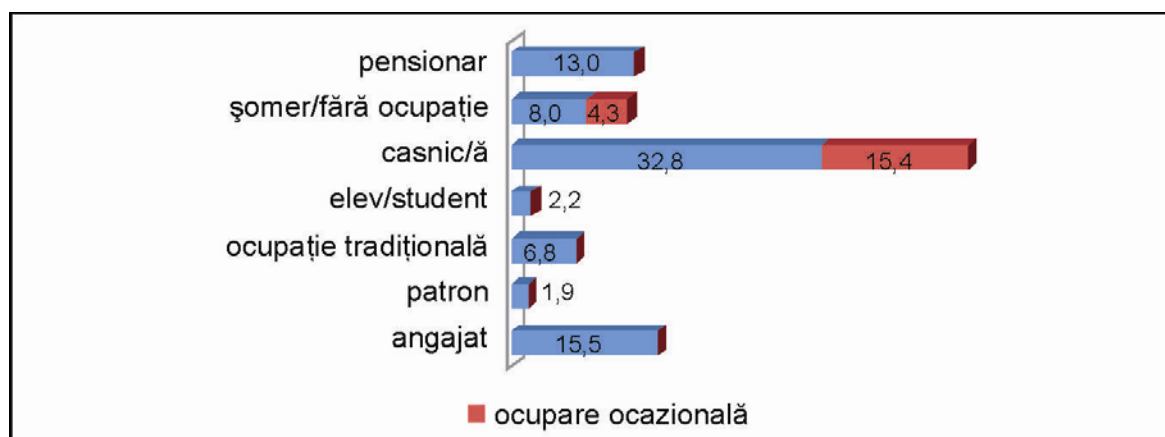
Cercetarea a inclus în chestionar două secțiuni distincte: una destinată populației ocupate și una celei fără ocupație (șomeri). Prima dintre secțiunile destinate populației ocupate a inclus indicatori referitori la caracteristicile locului de muncă (domeniu de activitate, formă de contract, vechime), condiții de muncă, dar și întrebări specifice destinate celor cu ocupații tradiționale.

La nivelul eșantionului, ponderea populației rome 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 eșantionului, 13% sunt pensionari, 12,3% șomeri și 2,2% elevi/studenți. Un element specific populației de romi îl constituie ponderea celor care se declară casnici/casnice. Nu se poate vorbi însă de o totală lipsă de activitate în cazul acestei ocupații, ci mai degrabă de o componentă activă neformalizată, fie în gospodărie, fie în economia informală. Aproximativ 20% din populație (declarați inițial ca fără ocupație sau casnici) desfășoară diferite activități economice ocazionale.

⁴⁶ INSSE, 2010.

⁴⁷ Date din 2008 (INSSE, 2010).

Grafic III.1
Structura ocupațională



Analiza caracteristicilor sociodemografice în funcție de profilurile ocupaționale se poate sintetiza astfel (tabel III.1):

- Statutul de ocupat per ansamblu este în mai mare măsură asociat bărbaților. Inactivitatea și activitatea în meserii tradiționale este mai degrabă asociată cu lipsa studiilor, după cum angajarea este mai probabilă în urma studiilor profesionale sau superioare.
- Din totalul populației ocupate, aproape 2/3 (63,6%) sunt persoane angajate, restul regăsindu-se în activități tradiționale, pe cont propriu sau antreprenoriat.
- Mediul de rezidență, ca și tipul compact sau dispersat al localității nu induce diferențe semnificative cu privire la statutul ocupațional activ, spre deosebire de dimensiunea localității: este cazul orașului între 30 și 100 mii de locuitori, ca și al satului care favorizează ocuparea romilor.
- Modelul familiei de bază este foarte important. Există diferențe semnificative între ocupație și educația sau ocupația părinților. Aproximativ 40% dintre angajați au tați cu studii cel puțin de nivel gimnazial. Pe de altă parte, 76% dintre romii angajați provin din familii unde cel puțin unul dintre părinți lucrează.
- Competențele individuale sunt esențiale pentru angajare: 86% dintre angajați știu să citească și să scrie și 27,8% știu să folosească internetul.

Tabel III.1
Ocupații/caracteristici sociodemografice și educaționale (%)

		Angajat	Ocupație tradițională	Elev/student	Casnic/ă	Șomer/fără ocupație	Pensionar	Total
Mediul de rezidență	Urban	39,7	37,1	52,9	35,0	52,4	48,5	40,2
	Rural	60,3	62,9	47,1	65,0	47,6	51,5	59,8
Sex	Masculin	65,8	65,7	44,1	27,3	66,1	49,0	45,0
	Feminin	34,2	34,3	55,9	72,7	33,9	51,0	55,0

		Angajat	Ocupație tradițională	Elev/student	Casnic/ă	Șomer/fără ocupație	Pensionar	Total
Educația subiectului	Nivel primar	31,6	64,8	5,9	54,0	45,5	55,0	48,7
	Nivel gimnazial	37,1	28,6	55,9	33,4	29,6	28,0	32,9
	Școală profesională și de ucenici	14,8	1,9	5,9	6,4	11,6	11,5	8,8
	Nivel liceal	12,2	4,8	26,5	5,8	12,2	5,0	8,3
	Nivel postliceal	1,3						0,2
	Nivel superior	3,0		5,9	0,1	0,5	0,5	0,8
	NS/NR				0,3	0,5		0,2
Ocupația mamei	Angajat	49,8	15,2	41,2	34,0	37,6	43,0	37,3
	Patron	0,4	1,0		0,3		0,5	0,3
	Ocupație tradițională	3,4	30,5	5,9	6,0	5,3	6,0	7,1
	Inactiv/fără ocupație	41,8	50,5	52,9	56,8	54,0	43,5	51,5
	NS/NR	4,6	3,0		3,0	3,2	7,0	1,2
Ocupația tatălui	Angajat	76,4	30,5	64,7	58,7	63,0	65,0	61,3
	Patron	2,1	1,0	5,9	1,5	0,5	1,5	1,6
	Ocupație tradițională	8,4	50,5	5,9	12,9	15,9	13,5	14,9
	Inactiv/fără ocupație	8,9	13,3	17,6	22,5	13,8	12,5	17,0
	NS/NR	4,1	4,9	5,9	4,4	4,9	7,5	2,8
Educația mamei	Nivel primar	60,8	82,9	50,0	71,3	75,7	87,0	72,2
	Nivel gimnazial	21,1	8,6	29,4	14,2	14,8	4,5	14,4
	Școala profesională și de ucenici	4,2	1,0	8,8	1,6	1,6	1,0	2,1
	Nivel liceal	3,4		8,8	3,0	2,6		2,5
	Nivel superior	0,8						0,1
	NS/NR	9,7	7,6	2,9	9,8	5,2	7,5	5,6
Educația tatălui	Nivel primar	51,5	71,4	23,5	62,0	69,8	79,5	63,3
	Nivel gimnazial	23,6	13,3	35,3	16,4	14,3	7,5	16,4
	Școală profesională și de ucenici	7,2	1,9	20,6	5,1	1,6	3,0	4,8
	Nivel liceal	5,9	2,9	11,8	3,9	6,9	1,5	4,4
	Nivel postliceal	0,4		2,9	0,4		0,5	0,4
	Nivel superior				0,3	0,5	0,5	0,3
	NS/NR	11,4	10,5	5,8	11,9	6,8	7,5	10,3
Competențe/abilități	Știe să scrie	86,1	69,5	100,0	69,6	76,7	73,5	74,5
	Știe să citească	86,1	69,5	100,0	69,7	77,2	75,0	74,8
	Știe să folosească internetul	27,8	7,6	73,5	13,0	19,0	7,0	16,5
	Are permis de conducere auto	17,3	10,5	5,9	4,3	8,5	9,5	8,7

III.2. Ocupare. Meserii și calificări

Am grupat în continuare populația ocupată în trei mari categorii: angajați, persoane cu ocupații tradiționale și patroni/antreprenori. Analiza activității lor pe piața muncii a luat în considerare: domeniul de activitate, forma contractuală, meseriile și calificările necesare, vechimea în muncă.

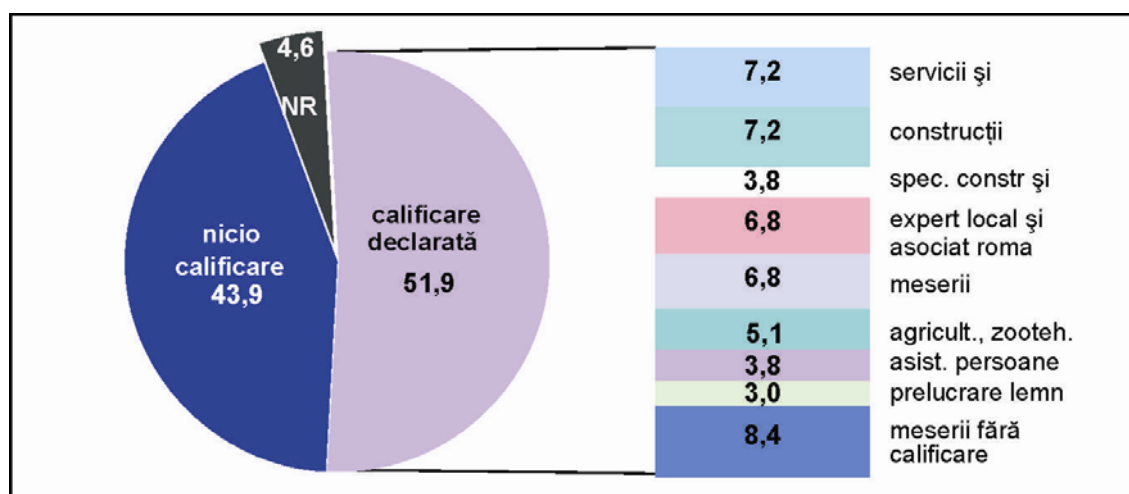
Angajați

Din totalul persoanelor care se declară angajate (15,4% din total eșantion), **43,6%** declară că **nu au nicio calificare**. Alături de cei necalificați, așa cum reiese din graficul III.2, între meseriile declarate, încă se regăsesc 8,4% persoane practicând activități care nu necesită calificare: femeie de serviciu, îngrijitor, gunoier, „necalificat la administrația publică” sau la spații verzi.

O scurtă observație asupra studiilor absolvite arată că de fapt procentul celor fără calificare formală se ridică la **73,7%**⁴⁸. În baza acestei informații și, marginal, a statutului ocupațional declarat pentru calificări specifice roma⁴⁹, am reconstituit calificările celor angajați. Meseriile declarate în funcție de calificarea astfel reconstituită sunt prezentate în graficul 1 și tabelul 2. Genul și mediul de rezidență nu induc diferențe în privința calificării astfel stabilite.

Tabelul III.3. indică în plus distribuția calificărilor pe meserii. Din rândul celor necalificați, atrag atenția cei 9,6% care declară că nu au urmat nicio formă de învățământ care ar permite accesarea unei munci calificate (școala de ucenici, profesională, liceul terminat, postliceală sau forme superioare de învățământ).

Grafic III.2.
Calificări, % din total angajați



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.

48 Am presupus că un nivel educațional cel mult egal cu învățământul gimnazial complet, ca și liceul neterminat nu asigură nicio calificare formală, motiv pentru care angajarea nu se poate face în munci calificate. În eventualitatea angajării în astfel de munci, acestea vor fi locuri de muncă nesigure, ocazionale, vulnerabile.

49 Meserii precum mediator școlar, sanitar, asistent școlar, expert local roma nu pot fi practicate fără o calificare specifică, cel puțin sub forma cursurilor sau școlilor de formare; indiferent de nivelul studiilor declarate, aceștia au fost considerați calificați.

Observate în corelație cu calificarea, meseriile romilor angajați tind să se diferențieze astfel:

Tabelul III.2.
Domenii de activitate și calificarea

DOMENIUL	Ocupație/muncă	
	Necalificată	Calificată
	salubritate, agricultură, prelucrarea lemnului, îngrijirea persoanei	servicii și comerț, specializări din construcții și industrie, expert roma
	construcții meserii auto	șofer

Să remarcăm (tabelul III.3), că există cazuri de meserii pe care respondenții le declară fără a putea dovedi vreo calificare în domeniu: este cazul muncii în agricultură, a prelucrării lemnului și în mare parte al celor din domeniul construcțiilor. În ceea ce privește meseriile din domeniul construcțiilor și cele din domeniul auto, se poate vorbi atât despre activități care necesită calificare, cât și de meserii fără calificare (este nonformală și provine din practică sau din tradiție).

Distribuția muncii salariate pe ramuri de activitate detașează agricultura ca principal domeniu de activitate, într-o proporție mult peste segmentul calificatilor în domeniu (grafic III.2); 64,4% dintre cei care declară că nu au nicio calificare lucrează în agricultură.

Cei cu studii liceale și superioare se regăsesc în mai mare măsură în comerț și servicii, educație și administrație publică. Dacă agricultura este specifică ruralului, ocuparea în educație, administrația publică și curățenie tinde să aparțină zonei urbane.

Dacă, în rural, agricultura reprezintă o soluție pentru cei necalificați (91,5% dintre cei activi în agricultură au absolvit forme de educație care nu le asigură calificări formale), în urban acest rol revine serviciilor de curățenie și salubritate (96,2%). Singurul domeniu exclusiv al celor cu calificări formale este educația. În funcție de gen, construcțiile tind să fie domeniul bărbaților, în timp ce sănătatea/asistența socială, dar și curățenia - ale femeilor.

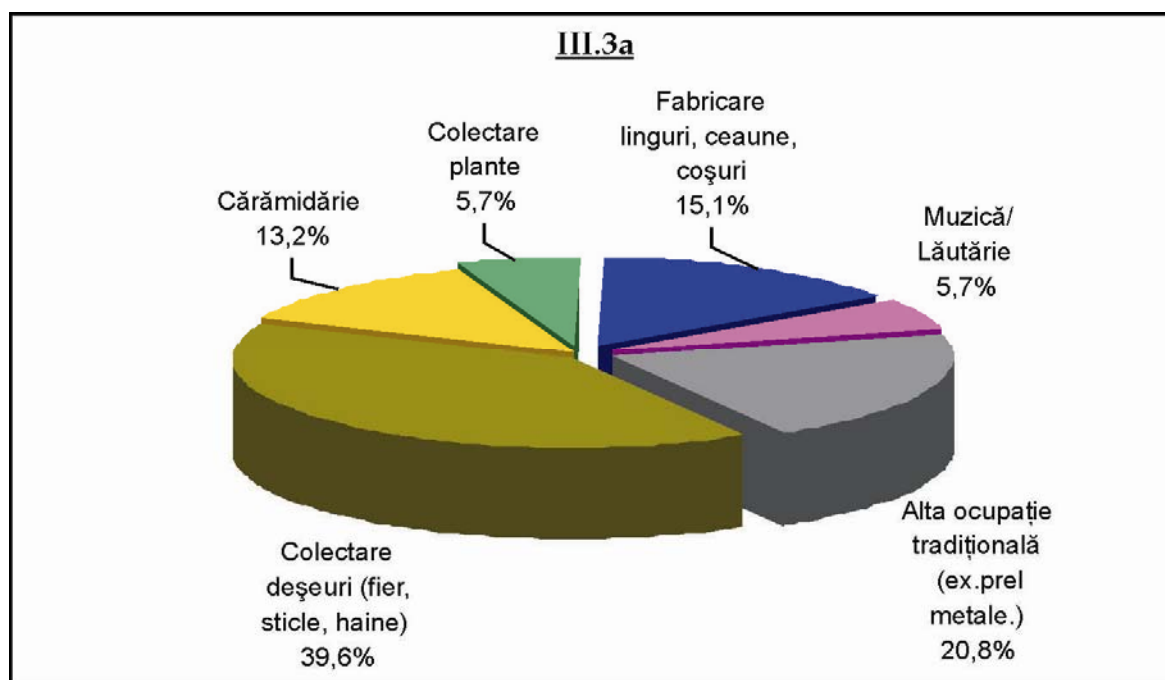
Tabel III. 3.
Calificări ale populației roma

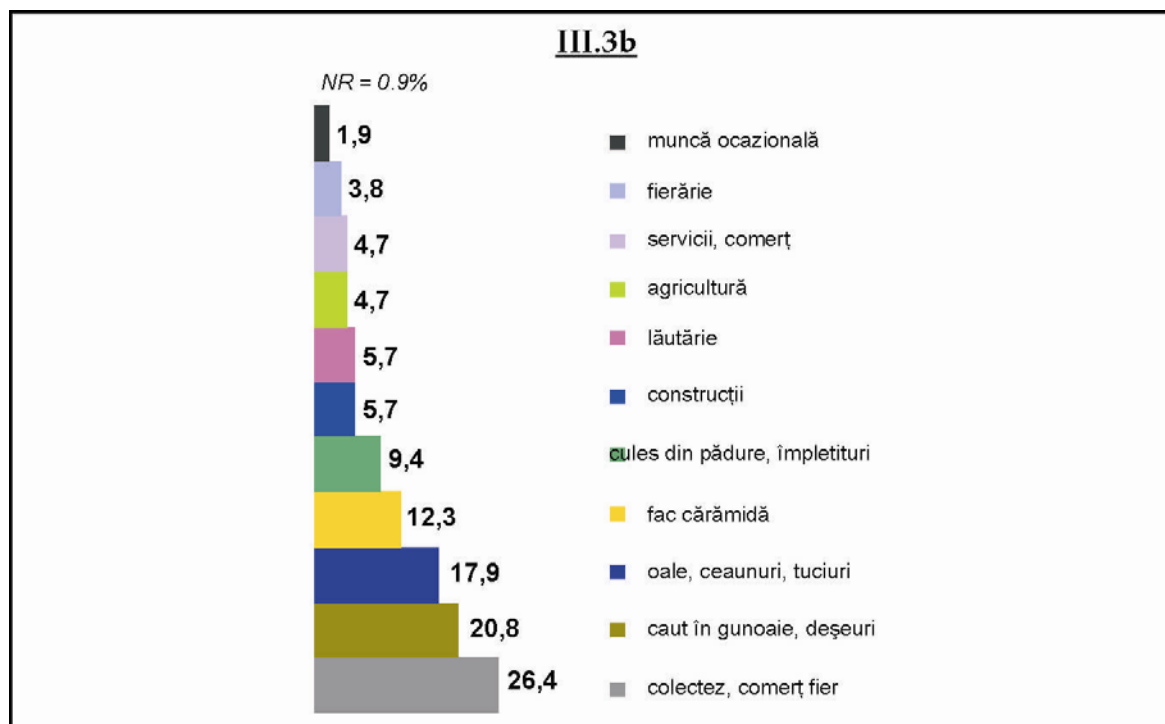
Specializare/meserie		Corelat cu studiile		total	%	
		ne califi- ficați	califi- cați		Calificare formală, din total specializare	specializare din total angajați
Necali- ficate	"nicio calificare"	94	10	104	9,6	43.9
	femeie de serviciu/îngrijitoare curățenie/clădiri, măturător	7	0	7	15,0	3.0
	gunoier, salubritate	3	0	3		1.3
	operator/pregătitor (bandă), sortator	4	1	5		2.1
	muncitor necalificat/AL/spații verzi, încărcător	3	2	5		2.1
Agricultură	agricultor, zilier în agricultură	8	0	8	8,3	3.4
	îngrijitor animale/zoo, zootehnist	3	1	4		1.7

Specializare/meserie		Corelat cu studiile		total	%	
		ne calificați	calificați		Calificare formală, din total specializare	specializare din total angajați
Lemn	prelucrare lemn, drijbist, tâmplar	7	0	7	0,0	3.0
Îngrijire persoane	asistent maternal, personal îngrijire handicap	6	1	7	22,2	3.0
	infermieră, îngrijitoare copii	1	1	2		0.8
Constucții	zidar, zugrav, constructor, șantierist, drumar	11	6	17	35,3	7.2
Spec. ind./ constr.	fierar betonist, oțelar, sudor, preparator lacuri vopsele	0	4	4	66,7	1.7
	electrician, electromecanic, (confectionar) cablor	3	2	5		2.1
Auto/ mecanică	tinichigiu, vopsitor, vulcanizator	2	1	3	44,4	1.3
	mecanic auto/agricol, meseriaș 2 CFR/ mecanizator, lăcătuș mecanic	3	3	6		2.5
	șofer	2	4	6	66,7	2.5
Servicii/ comerț	dispecer, factor poștal, tehnician în transporturi, vânzătoare, fotbalist	0	5	5	64,7	2.1
	barman, brutar, bucătar, ospătar	2	3	5		2.1
	cizmar, croitor	1	2	3		1.3
	agent de pază/paznic, securitate	3	1	4		1.7
Expert/ stud. superioare	expert local, inspector primărie, comunicare-negociere, referent social romi	0	4	4	100,0	1.7
	mediator/expert școlar, profesor	0	7	7		3.0
	mediator/asistent sanitar/social	0	5	5		2.1
NR		7	4	11	36,4	4,6

Meserii tradiționale

Grafic III.3a, III.3b.
Meserii tradiționale ale populației roma,
% din populația astfel ocupată



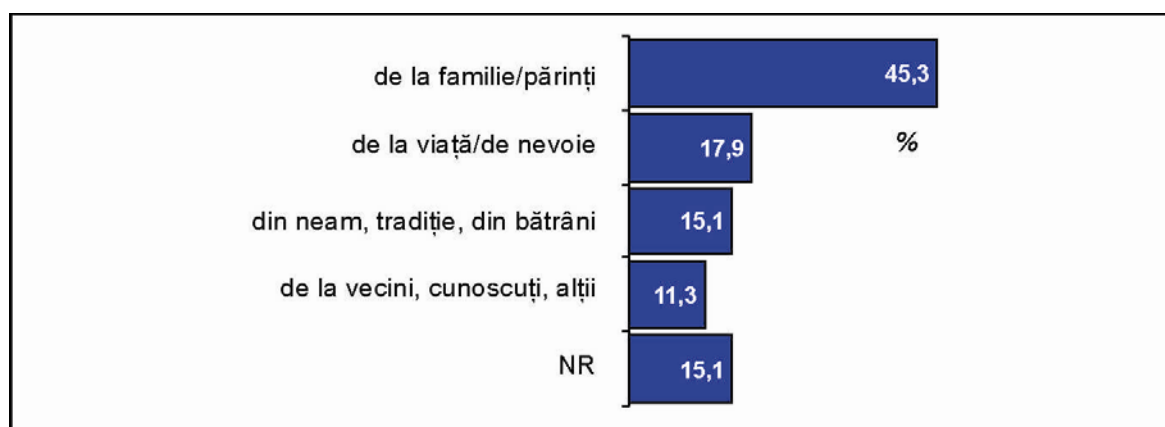


Populația care se declară ocupată în meserii tradiționale indică activități din domeniile prezentate în graficul III.3a. Cea mai frecventă ocupație (40%) este colectarea deșeurilor și a materialelor re folosibile (fier, haine, sticle, hârtie sau „materialele care le cumpără patronul”). Celelalte activități care presupun o îndeletnicire tradițional asociată romilor, cărămidăria, meșteșugul metalului și lăutăria, împreună, au o pondere mai mică.

Observate în detaliu, în graficul 3b, notăm că activitatea de strângere a deșeurilor este dominată de colectarea (urmată probabil de vânzarea) de fier. Categoria „alte meserii tradiționale” se împarte în activități precum construcțiile, agricultura, fierăria (turnătorie, potcoave, burlane), croitorie specifică roma și vânzări. Culegerea de plante (medicinale, de pădure, ciuperci, nuiele) se completează cu produse împletite (coșuri, garduri sau ce se mai cere).

Grafic III.4.

**De unde ați învățat această meserie,
% din total activi în meserii tradiționale**



Notăm, de asemenea, că un segment de 12,3% dintre calificările tradiționale declară că se află în situații de angajare (construcții, agricultură și munca necalificată⁵⁰). Meseriile tradiționale se învață în familie, „crești cu ele”: în 60,4% din cazuri astfel s-au perpetuat specializările în meserii specifice roma.

Remarcăm o pondere de aproape 18% dintre romii practicanți ai meseriilor tradiționale care au învățat „de nevoie”. Observând tipul de activități practicate de cei care au învățat “de la viață” constatăm că acestea sunt, ca să spunem așa, meseriile tradiționale necalificate, ca meserii pe care le plasăm la fel de bine în spațiul modern.

Răspândire și potențial al activităților tradiționale

Cele mai des menționate meserii tradiționale sunt lăutăria, comerțul ambulant meșteșugăritul și artizanatul. De asemenea, sunt și potențiale surse de venit pentru practicanții lor. Observația atrage atenția cu atât mai mult cu cât prezența lor între meseriile tradiționale practicate este totuși redusă. Posibile explicații în acest sens pot fi:

- s-au menționat activitățile care aduc cele mai mari venituri respondentului; prin urmare, este posibil ca aceste meserii să nu fie practicate în contextul cel mai profitabil, transformarea lor în activități profitabile necesitând condiții diferite;
- comerțul ambulant se poate confunda cu comerțul propriu-zis, iar acesta – așa cum vom vedea - constituie majoritatea activităților antreprenoriale. Comerțul ambulant autentic este activitate secundară în majoritatea cazurilor, ceea ce arată că are un grad scăzut de profitabilitate.

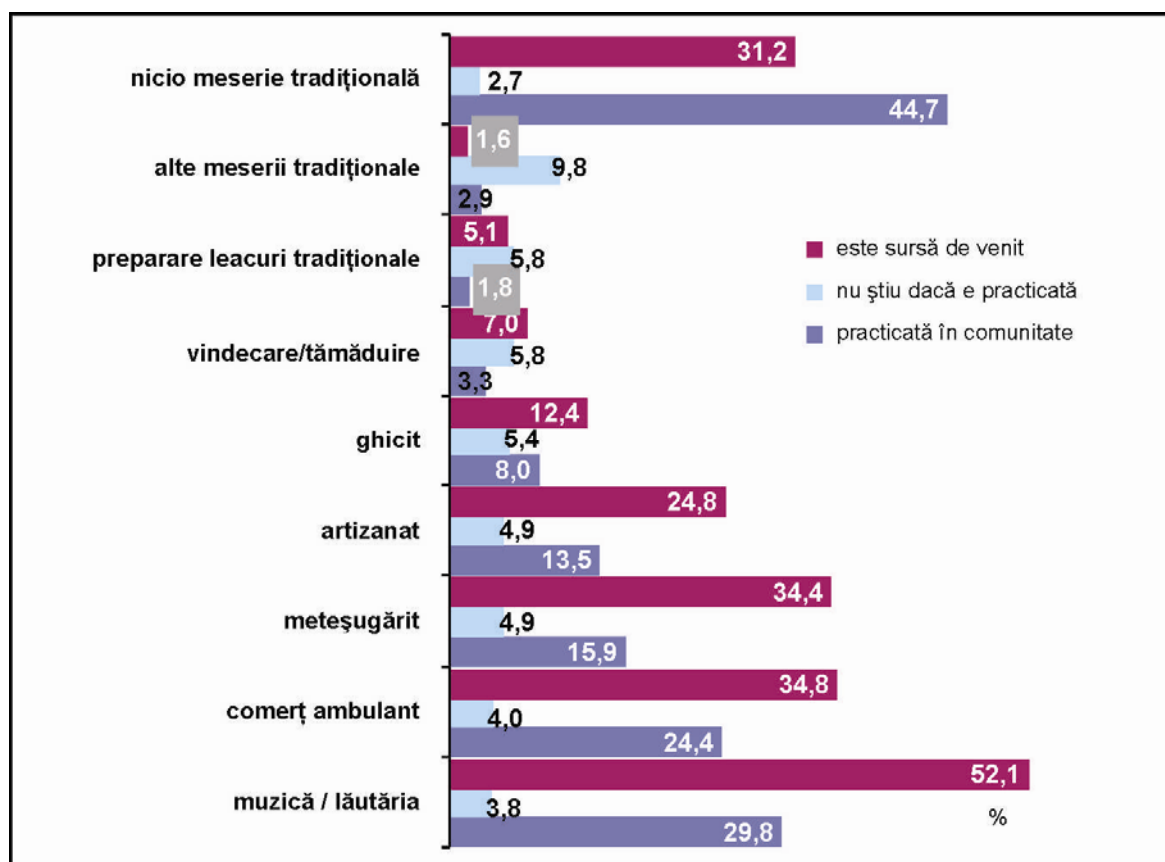
Activități ce țin de medicina naturală sau ghicitul sunt marginal practicate astăzi în comunități. Raportul dintre extinderea în comunitate și potențialitatea sa ca sursă de venit face ca meșteșugăritul să pară cea mai eficientă activitate tradițională. Meșteșugăritul include orice formă de prelucrare a materialelor și metalelor, după cum artizanatul include atât împletiturile de nuiiele, cât și forme textile și de lut.

Categoria „alte activități tradiționale” este marginală în această trecere în revistă a tradițiilor roma, dar o supunem discuției, deoarece, așa cum rezultă din tabelul III.4, ea se referă la colectarea de fier vechi, cărămidărie, fabricarea de canapele, muncile ziliere (în agricultură, “la oameni” sau în construcții) și culesul de plante din pădure, notabil reprezentate între activitățile aducătoare de venit ale respondenților noștri.

50 În cazul celor cuprinși la servicii, este vorba predominant despre croitorie specifică roma, alături de comerț.

Grafic III.5.

Răspândire și potențial activități tradiționale, % total eșantion



Tabel III. 4.

Alte tipuri de activități tradiționale, % din cei care au numit alte activități

Tip de activități	Practicată în comunit.	Sursă de venit
Colectare fier	34,1	48,0
Confecționat canapele	22,7	4,0
Căramidărie	9,1	12,0
Munca cu ziua la oameni, în agricultură	6,8	8,0
Zidărie	4,5	8,0
Adunat ciuperci	2,3	8,0
Cerșit	2,3	0,0
Croitorie, cizmărie	0,0	4,0
NR	25,0	8,0
<i>Total cazuri</i>	44	25

Am putea concluziona că activitățile tradiționale roma tind să se schimbe: de la imaginile stereotipe legate de ghicit, tămăduiri sau fierărie la activități necalificate și de nișă, pe care populația majoritară nu le practică:

- colectarea de fier vechi este mai puțin tradițională și mai mult o oportunitate economică;

- căutatul în gunoaie după orice formă de materiale refolosibile este nu atât specifică romilor, cât celor în sărăcie severă, care nu au alternativă și pe care „nevoia/viața” i-a învățat să valorifice orice șansă pentru a supraviețui („când încep să vină mașinile de gunoi, noi căutăm prin gunoaie [pe rampă]”): ei nu caută de mâncare, ci orice pentru care cineva ar plăti;
- adunatul plantelor medicinale, al fructelor de pădure și ciupercilor este o activitate pe cât de utilă pe atât de lipsită de speranța de a putea fi valorificată industrial, date fiind condițiile de control al materiei prime impuse producătorilor și vânzătorilor acreditați de produse medicinale și bio;
- cărămida făcută manual are încă o piață largă în mediul rural și urbanul mic românesc.

Munca antreprenorială

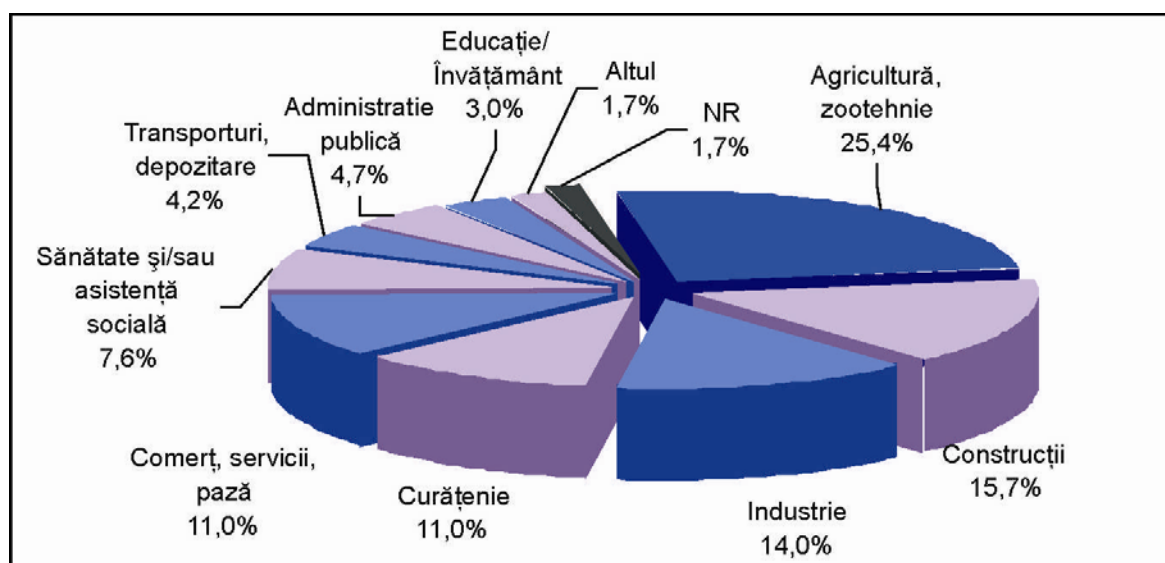
În cazul multor specializări/meserii, există alternativa ocupațiilor antreprenoriale. Așa cum am văzut, această formă de ocupare a fost o opțiune pentru 1,9% din populație (0,3% declarați patroni; 1,6% lucrători pe cont propriu din total eșantion).

Limita între o activitate individuală și una antreprenorială este totuși destul de neclară, atât timp cât, prin comparație cu statutul declarat, întrebați dacă sunt asociați sau au în proprietate o întreprindere particulară sau o afacere, procentul celor activi în forme patronale crește de la 0,3% la 1,4%.

Alături de aceștia, mai există 1,1% familii care au în componență proprietari/ asociați ai unor afaceri sau întreprinderi particulare. Opțiunea pentru deschiderea unei afaceri apare la 6,6% dintre respondenți. Previzibil, acesta este un proiect mai degrabă al tinerilor sub 25 ani, mai tentant pentru cei cu educație superioară, dar și pentru cei din urban sau pentru bărbați.

Distribuția **angajării** pe ramuri ale economiei exprimă mai clar direcțiile potențial accesibile romilor: **domeniul agricol**, cel al **construcțiilor și industrial**.

Grafic III. 6.
Ramuri de activitate, % din total



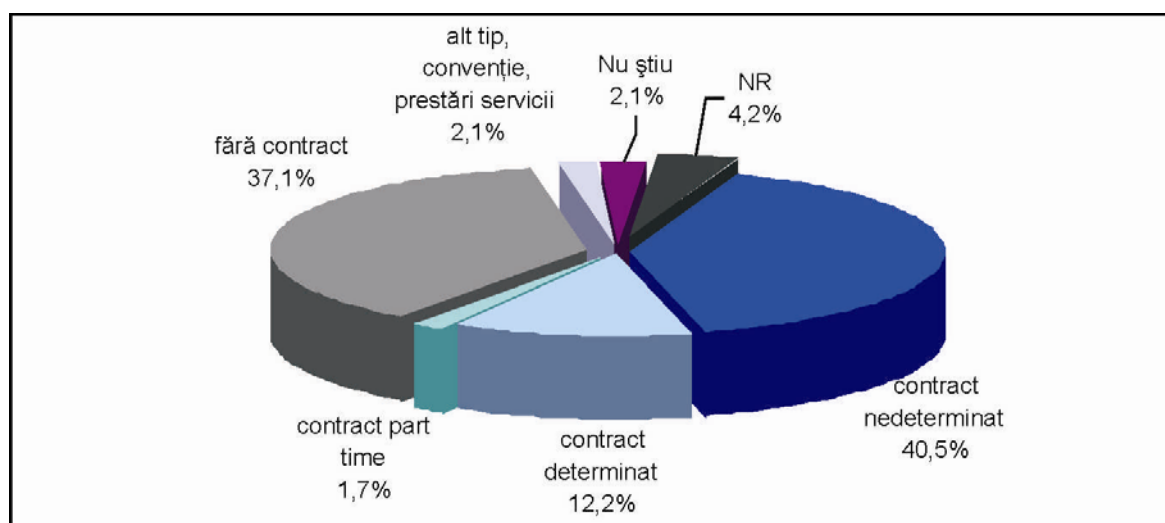
În aproape 40% din cazuri, angajarea este la o companie privată și, într-o proporție apropiată, fără contract. Aceasta din urmă confirmă ipoteza vulnerabilității locurilor de muncă, datorată în principal lipsei calificării și, de asemenea, conferă angajării un caracter atipic, dat fiind că angajarea fără contract nu conduce la o obligație de regularitate a activității (și deci nici a remunerării).

Vulnerabilitatea populației roma pe piața muncii este reconfirmată de forma contractuală a relațiilor de muncă ale celor cu experiența ocupării, dar neocupați în prezent: doar 44,1% au avut contract de muncă, pentru restul relațiile de muncă în activități de zilierat (39%) sau în alte angajamente (16,4%) nefiind reglementate contractual.

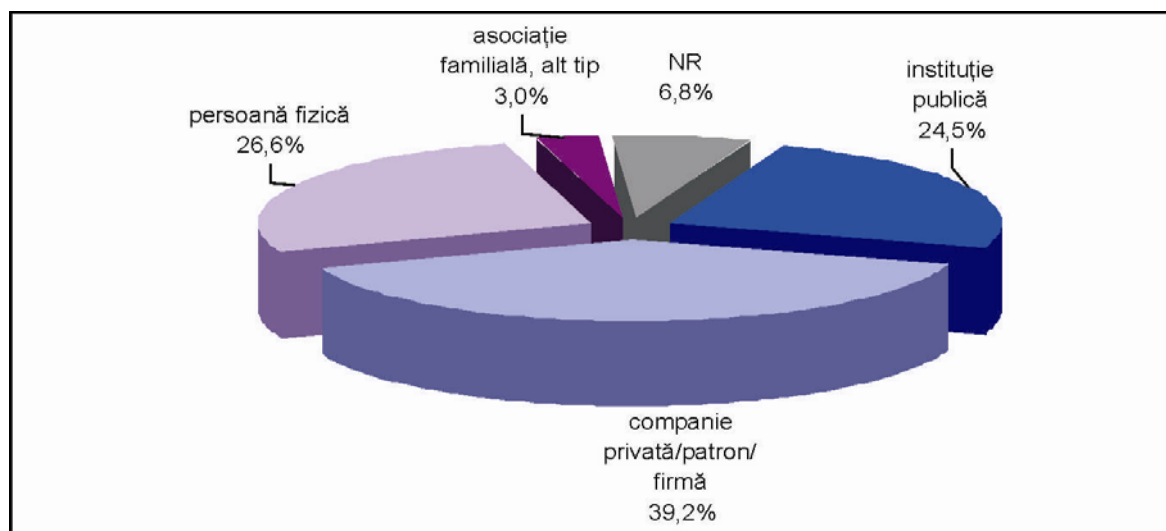
În corelație cu indicatorii demo-educaționali, atât tipul de contract, cât și forma de proprietate prezintă asocieri semnificative.

- între cei cu contract pe perioadă determinată, notabil mai mulți au studii profesionale sau cel puțin liceale - 25, respectiv 17% sunt din urban -18,7% și femei -19,7%, față de 13% per ansamblu angajați;
- între cei fără contract, semnificativ mai mulți vin din rândul celor fără calificare -53%, din rural -57,3% și din rândul bărbaților -49,3%, față de 43,7% pe ansamblul celor angajați;
- contractul pe perioadă determinată este semnificativ asociat doar cu mediul de rezidență, cei care locuiesc în urban fiind mai degrabă angajați cu contract pe perioadă determinată (57,1% față de 43,2%) decât sub alte forme. Aceștia sunt și mai probabil angajați în instituții publice (43,3% față de 26,2%);
- în instituția publică găsim, de asemenea, în mai mare măsură femei (39,5%) și persoane cu studii cel puțin liceale (50,0%);
- munca la negru este previzibil asociată cu angajarea la o persoană particulară/asociație familială: 92,6% dintre cei angajați în astfel de locuri nu au contract de muncă.

Grafic III.7.
Tipul de contract, % din total



Grafic III. 8.
Angajator/forma de proprietate, % din total



III.3. Debutul și vechimea în muncă

Vârsta medie a debutului în muncă diferă semnificativ în funcție de categoria ocupațională. Vârsta mediană, limita sub care jumătate dintre cei activi și cu experiență de muncă și-au început activitatea, este cu aproximativ un an mai mică.

Tabelul III.5.
Vârsta medie și vârsta mediană de debut în muncă

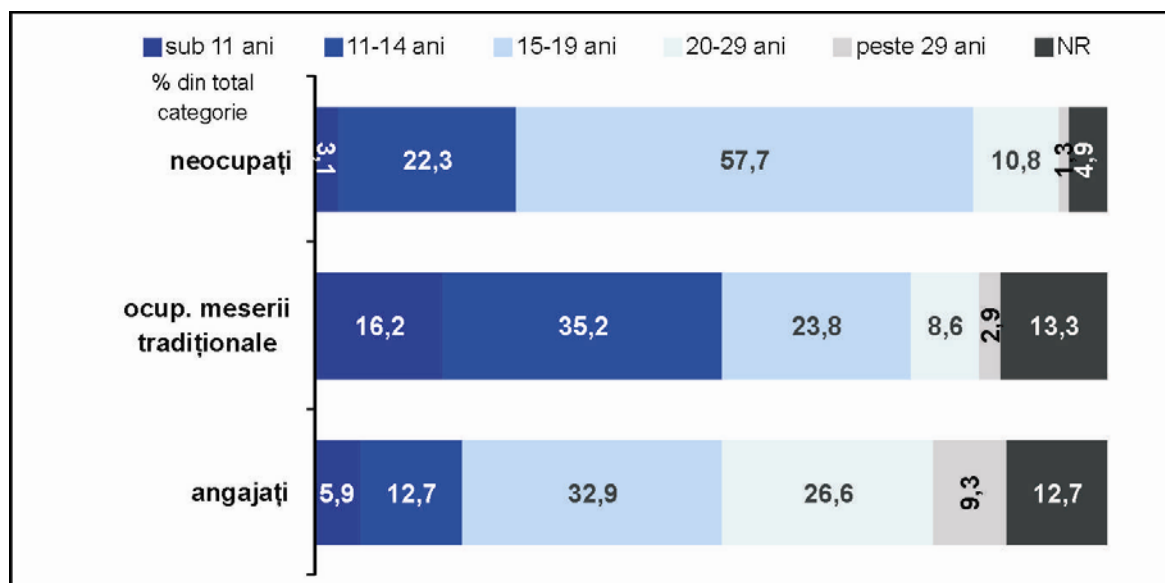
	Angajați	Neocupați, dar cu experiență de ocupare	Meserii tradiționale
Vârsta medie de debut, ani	19,6	16,3	14,1
Vârsta mediană de debut, ani	18	16	13
Nu știu/ nonrăspuns ⁵¹ , %	12,3	4,9	14,2

Cele mai mici vârste de începere a muncii sunt asemănătoare: **4-5 ani**, indiferent de statutul ocupațional actual. În cazul celor angajați sau al celor cu experiențe anterioare de muncă, nu știm ce tip de obligații le reveneau la acele vârste, astfel încât să fie percepute ca muncă, dar putem presupune că acestea au fost de zilierat sau munci ocazionale. O cercetare din anul 2001 care a studiat copiii romi⁵² care muncesc arăta că muncile copiilor sub 14 ani sunt „ajutorul” la curățenie și la cumpărături, „la cucoane”, croitorie și mic comerț pentru fete, respectiv ajutor la descărcat marfă, ajutor la piață acordat adulților din familie sau rudelor, curățenie la butic sau munca zilieră la cules de fructe pentru băieți. După 11 ani, începe munca zilieră în construcții, dar și munca necalificată „la patron”, în unități productive mai mult sau mai puțin legale.

⁵¹ În cazul anului de debut în muncă/la actualul loc de muncă, respectiv anul de când practică actuala meserie tradițională, chestionarul a oferit și posibilitatea de răspuns „nu știu”. Pentru calculul vârstei medii, aceste situații au fost contabilizate alături de nonrăspunsuri.

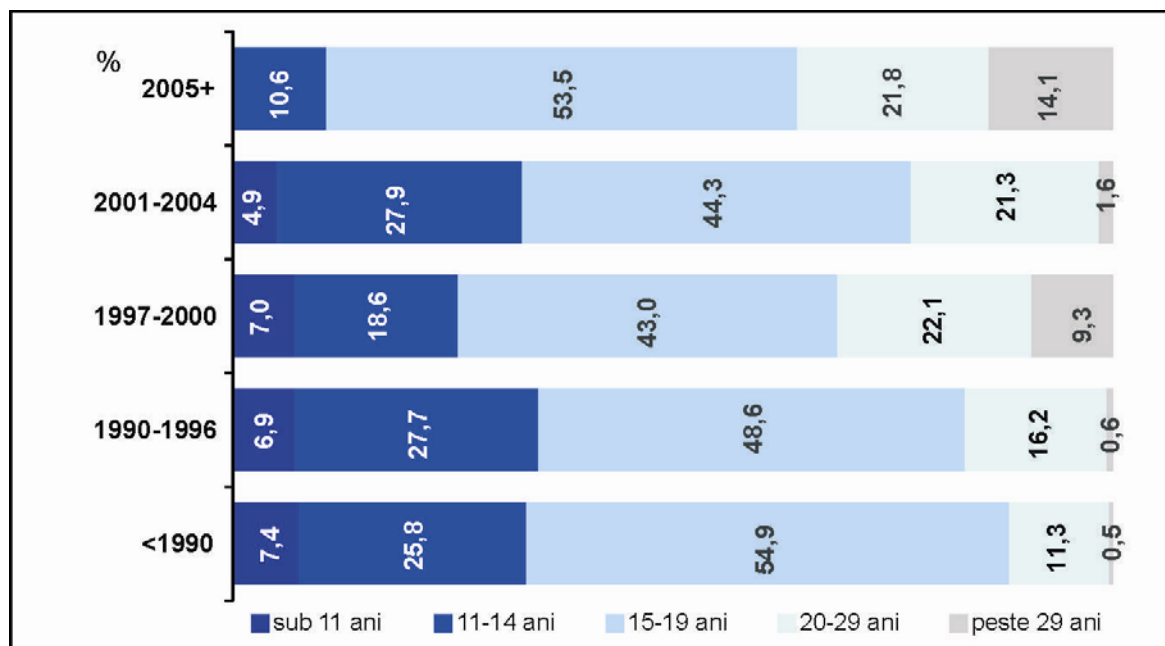
⁵² MECT/ECHOSOC/ ILO-IPEC/UNICEF/ICCV – Copiii romi care muncesc și familiile lor, RO-Media, 2002.

Grafic III.9.
Vârsta la debutul în muncă



Pentru munca salariată, anul mediu de debut în muncă este 1964, pentru meseriile tradiționale cel mai îndepărtat an de începere a activității este 1946, respectiv 1935 pentru cei actualmente neocupați. Aproximativ 20% dintre cei angajați în muncă înainte de 1989 au continuat să păstreze acest loc de muncă până în prezent. Pentru fiecare secvență temporală de debut în muncă, cu excepția ultimilor 2 ani, cel puțin jumătate au păstrat până în prezent locul de muncă. Se conturează astfel ipoteza că dificultatea de angajare la romi este localizată la momentul intrării pe piață.

Grafic III.10.
Vârsta de debut în muncă, % din total ocupați și neocupați



Datele arată că munca la vârste foarte tinere (sub 11 ani) tinde să dispară, după cum ultimilor ani le este specific debutul pe piața muncii al celor cu vârste de peste 20 de ani. Pentru cei neocupați în prezent, *debutul prematur* (sub 11 ani), ca și cel *întârziat* (peste 29 de ani) sunt mai degrabă excepții. Pentru celelalte segmente observate, am putea spune că debutul prematur a fost specific (mai ales în cazul meseriilor tradiționale) perioadei anterioare anului 1996, fiind ulterior înlocuite de debutul întârziat. Ulterior anului 1996, debuturile în muncă ale celor angajați la vârste peste 20 ani au reprezentat între 46% și 58% din total.

Creșterea economică de după anul 2000 își are eco-ul nu doar în oportunități de debut târziu, dar și ale celui timpuriu: 57% din debuturile în munci tradiționale din perioada 2001-2004 au fost pe segmentul de vârstă 11-14 ani (foarte probabil pentru a ajuta economic familia).

Chiar dacă în descreștere, debutul în muncă la vârsta adolescenței (11 și 14 ani) se menține totuși la cote ridicate.

Media orelor zilnice de muncă⁵³ se situează la 9,1 ore pe zi, acestea tinzând să crească pentru angajarea la persoană fizică sau alte forme decât instituția de stat sau cea privată (10,1 ore). Programul de muncă este stabilit în 67% din situații de către angajator, în alte 20% din situații angajatul având influență, integral sau limitat, asupra acestui aspect al vieții de muncă (11,0% integral; 9,3% în anumite limite⁵⁴). Prin comparație cu celelalte categorii ocupaționale, pentru populația activă, cei angajați lucrează mai mult (media zilnică a celor ocupați în meserii tradiționale coboară la 7 ore) și au o vechime în muncă similară celor în prezenți neocupați, mai mică decât în cazul meseriilor tradiționale (14-15 ani față de aprox. 23 în cazul celor practicând meserii tradiționale).

Pentru cei care au avut experiența ocupării în activități formale/moderne vechimea medie în muncă (înscrisă în cartea de muncă) scade la 8,9 ani, în timp ce pentru cei neocupați în prezent, aceasta este de doar 4,4 ani, din cauza prevalenței formelor de ocupare fără contract deja amintită. Așa se face că 35,6% dintre cei cu experiența ocupării indică zero ani ca vechime pe cartea de muncă, iar 25% dintre ei nu răspund sau nu pot preciza ce vechime au pe cartea de muncă.

Vechimea medie la actualul loc de muncă al celor angajați este 8,3 ani, față de 15,2 durata medie a angajării. În timp ce vechimea totală în muncă nu diferă în funcție de gen, mediu de rezidență, tip de calificare sau forme de ocupare, vechimea la actualul loc de muncă crește pentru cei angajați fără forme legale la 11,9 ani, respectiv la 13,5 ani în cazul celor angajați la persoane fizice. Ruralul, cu o medie de 9,3 ani, nu înregistrează o diferență statistic semnificativă diferită față de urban (7,2 ani), așa cum nici genul sau calificarea nu induc diferențe semnificative în legătură cu vechimea la actualul loc de muncă. Vechimea redusă înscrisă în carnetul de muncă este un indicator important care demonstrează încă o dată vulnerabilitatea socială a populației de romi.

III.4. Satisfacția față de locul de muncă

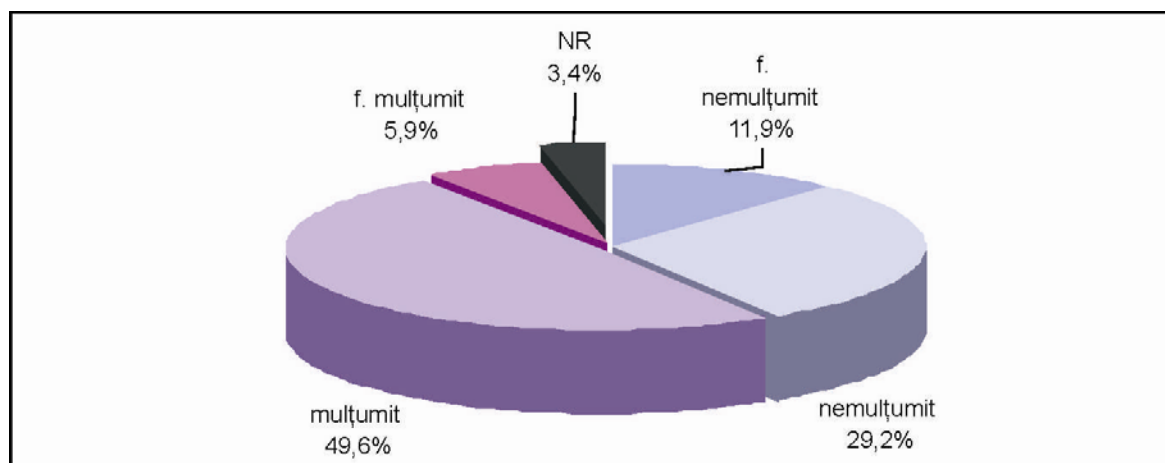
În general, satisfacția față de locul de muncă a celor angajați înclină să fie pozitivă, 56% fiind mulțumiți sau foarte mulțumiți. Totuși se remarcă un procent foarte mare al celor foarte nemulțumiți de locul lor de muncă.

53 Variantele de răspuns nu știu și nonrăspuns au fost omise din analiză.

54 Diferența o reprezintă nonrăspunsurile și opțiunea nu știu.

Grafic III.11.

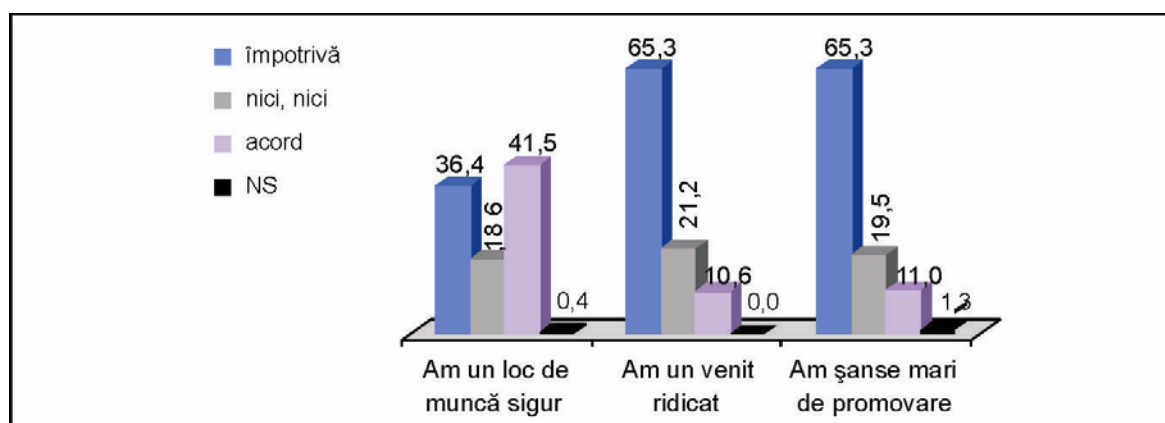
Satisfacția față de locul de muncă, % din total angajați



Calitatea locului de muncă s-a măsurat folosind trei întrebări referitoare la siguranță, la veniturile obținute și șansele de promovare. Siguranța locului de muncă pare să fie apreciată mai degrabă negativ, spre deosebire de nivelul de venit și șansele de promovare. Cei angajați în meserii calificate sunt în mai mare măsură de acord cu cele trei afirmații, în timp ce necalificații tind să le contrazică. Siguranța locului de muncă îi îngrijorează semnificativ mai mult pe cei din rural, acordul regăsindu-se în mai mare măsură la cei din urbanul mic (sub 100000 mii de locuitori). Genul și vârsta nu induc diferențe în aceste privințe.

Grafic III.12.

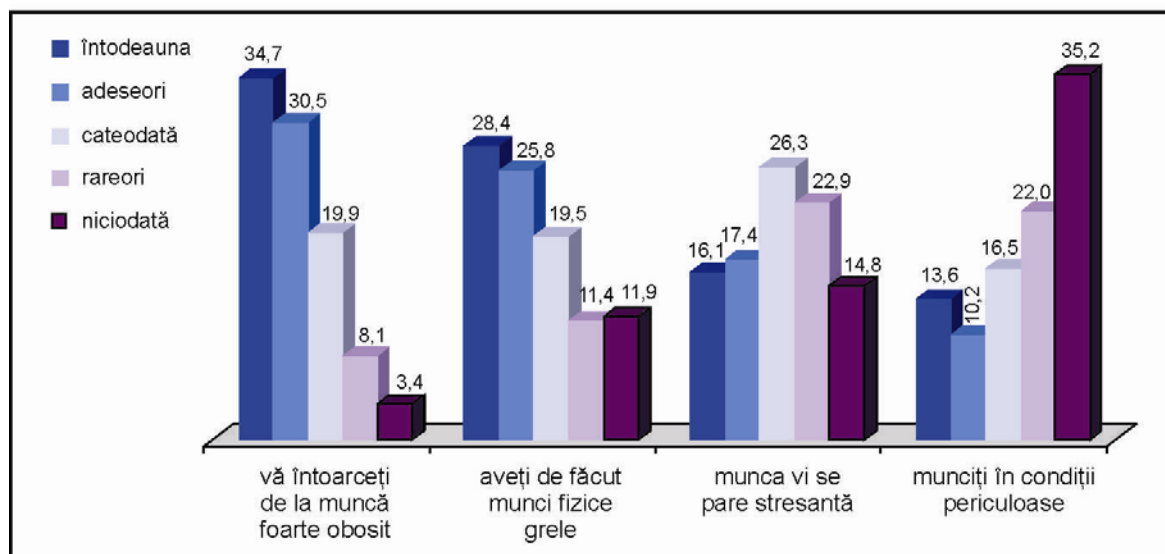
În ce măsură sunteți de acord ..., % din total angajați



Condițiile de muncă s-au evaluat prin patru întrebări referitoare la: oboseala după o zi de muncă, implicarea în munci fizice grele, stres și pericolozitate. Activitățile de la locul de muncă sunt resimțite ca obositoare, rezultat al unor munci fizice grele (peste 50% le apreciază ca definitorii pentru munca lor).

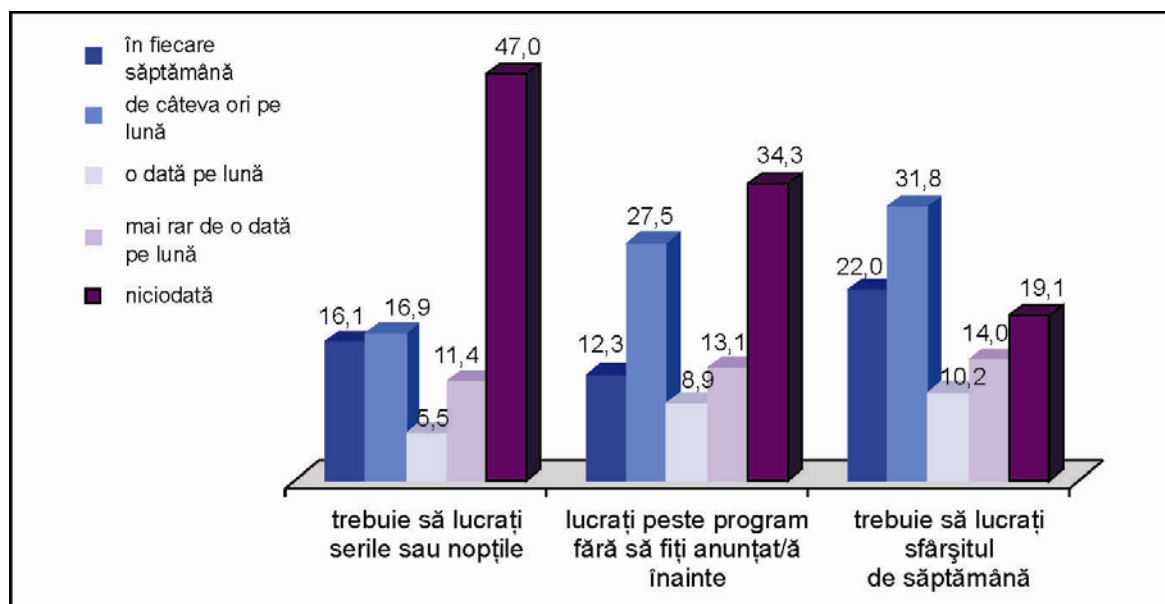
Oboseala frecventă și muncile fizice grele sunt în mai mare măsură reclamate de cei necalificați. Lucrul pe timpul nopții nu este o coordonată a romilor angajați, spre deosebire de munca de la sfârșit de săptămână, care se întâmplă frecvent la peste jumătate dintre ei.

Grafic III.13.
Cât de des, % din total angajați



Cu toate nemulțumirile uneori inerente locului de muncă, populația angajată de etnie roma reușește să delimiteze între cele două aspecte majore ale vieții – familia și locul de muncă. Am putea spune că interferența lor este o coordonată a modernității, în spațiu urban, în timp ce separarea se păstrează cu mai multă intensitate în ruralul compact; comunitatea dispersată și urbanul mare fac ca interferențele să se resimtă mai intens.

Grafic III.14.
Cât de des



III.5. Specificul neocupării și atitudini

Delimitarea dintre populația ocupată și cea neocupată⁵⁵ sau inactivă este utilă pentru a se putea analiza principalii factori care conduc la incluziunea populației într-o categorie sau alta.

Populație activă	Inactivi
Ocupați	Pensionari
Șomeri	Elevi/studenți
Fără ocupație	Casnici/casnice

Chestionarul a inclus o secțiune destinată persoanelor fără ocupație, urmărind câțiva indicatori esențiali în descrierea problematicii neocupării: vechimea în muncă, motivele pentru care nu mai au loc de muncă, strategiile de căutare de locuri de muncă, strategii alternative.

Specifică pentru populația de romi este proporția mare de persoane fără ocupații formale și, în mod special, ponderea celor care se declară ocupați în gospodărie și care nu își caută loc de muncă (casnici/casnice).

Analiza a luat în considerare populația neocupată - șomerii, persoanele fără ocupație (șomerii neînregistrați) și persoanele declarate casnice. Am ales să includem și această ultimă categorie datorită faptului că are un specific aparte în cazul populației de romi, aflându-se la granița dintre activitate și inactivitate, dar și ca urmare a numărului mare de persoane care se declară a fi în această situație. 43% dintre casnici declară că și-au căutat de lucru în ultimul an, ceea ce îi scoate într-o mare măsură din rândul celor inactivi. De asemenea, casnicii au avut în trecut ocupații economice fără contract (zilieri sau la negru) în proporție de 40%, în timp ce 30% dintre persoanele neocupate declară că au lucrat fără contract formal de muncă la ultimul loc de muncă.

Caracteristici și comportamente ale populației neocupate

În această categorie de populație se încadrează persoane casnice (48,1%), șomeri neînregistrați (10,5%), elevi sau studenți (2,2%) și șomeri înregistrați care primesc ajutor de șomaj (1,8 %) ⁵⁶.

Din totalul celor neocupați, declară că au lucrat în trecut aproximativ 49% (22% cu contract de muncă, 8% la negru, fără contract și 19% ca zilieri), cealaltă jumătate neavând deloc experiență de muncă.

Principalele motive pentru care cei fără ocupație declară că și-au pierdut locul de muncă sunt legate în special de disponibilizări colective (36%), concediere (12%), încheierea contractului cu acordul părților (11%), demisie (7%), finalizarea contractului pe perioadă determinată (1%) ș.a.m.d. Ponderea celor care nu au lucrat niciodată este de aproximativ 40%, în timp ce 33% au avut experiență de muncă fără contract (la negru).

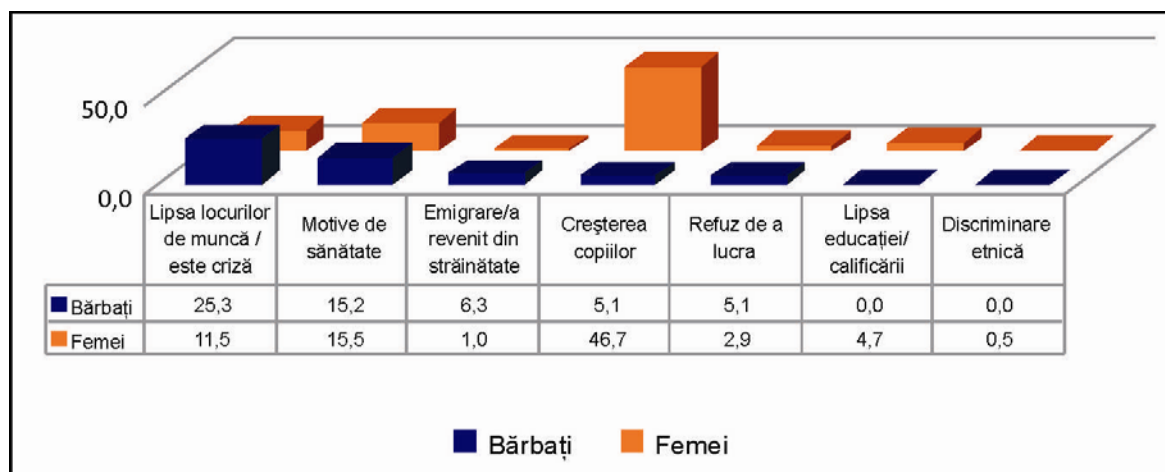
Urmărind caracteristicile persoanelor care declară că nu au avut niciodată un loc de muncă, putem observa că majoritatea sunt femei, au un nivel redus de educație și au vârste relativ tinere (sub 34 de ani).

⁵⁵ Conform INS, populația neocupată este populația de vârstă activă care nu are loc de muncă și caută activ un loc de muncă, în timp ce inactivii sunt definiți de faptul că nu își caută loc de muncă.

⁵⁶ Procentele sunt calculate la nivelul eșantionului.

Din totalul celor neocupați, 50% declară că în ultimul an nu și-au căutat loc de muncă. Motivele declarate pentru care nu au căutat sunt legate în principal de obligațiile familiale (creșterea copiilor, 39%), probleme de sănătate (15%), dar și de situația economică din țară și lipsa locurilor de muncă (13,8%). 83% dintre persoanele care nu și-au căutat loc de muncă sunt femei. Diferă semnificativ motivele invocate de femei de cele ale bărbaților: pentru femei, principala piedică în calea căutării unui job a fost creșterea copiilor, în timp ce bărbații declară că lipsa locurilor de muncă i-a împiedicat să-și caute loc de muncă.

Grafic III.15.
Motivele necăutării unui loc de muncă în funcție de gen



Starea proastă de sănătate a fost un factor care a împiedicat, de asemenea, căutarea unui loc de muncă, ceea ce, împreună cu implicarea în creșterea copiilor în cazul femeilor, poate constitui elemente importante pentru sporirea gradului de vulnerabilitate a acestei categorii. Între variabilele sociodemografice, vârsta este un diferențiator al motivației pasivității în căutarea unui loc de muncă. La vârsta tânără apare mai frecvent menționată creșterea copiilor, în timp ce, odată cu înaintarea în vârstă, sunt invocate frecvent problemele de sănătate.

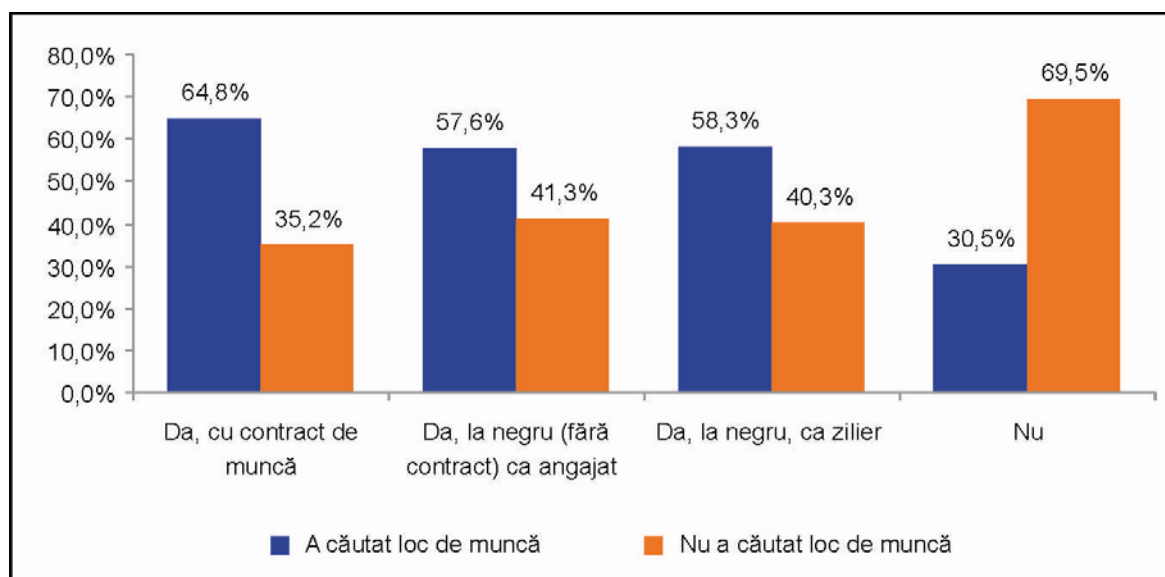
Tabel III.6.
Experiența anterioară de muncă și căutarea unui loc de muncă (%)

	Experiența anterioară de muncă celor neocupați				În ultimul an ați căutat un loc de muncă?	
	Da, cu contract de muncă	Da, la negru (fără contract) ca angajat	Da, la negru, ca zilier	Nu	Da	Nu
TOTAL	26,7	10,1	23,7	39,5	48,4	50,1
OCUPAȚIE						
Casnic/ă	23,3	9,3	23,8	43,6	43,0	55,6
Șomer	63,0	3,7	7,4	25,9	50,0	50,0
Șomer neînregistrat	36,5	14,7	25,6	23,1	72,7	24,8
SEX						
Masculin	40,6	13,4	26,9	19,1	73,4	24,8
Feminin	19,2	8,3	21,9	50,6	34,8	63,9

	Experiența anterioară de muncă celor neocupați				În ultimul an ați căutat un loc de muncă?	
	Da, cu contract de muncă	Da, la negru (fără contract) ca angajat	Da, la negru, ca zilier	Nu	Da	Nu
MEDIU REZIDENȚIAL						
Urban	35,1	10,3	15,2	39,4	50,8	46,6
Rural	21,6	9,9	28,8	39,6	46,8	52,3
EDUCAȚIE						
Nivel primar	18,8	11,0	24,8	45,4	42,3	56,3
Nivel gimnazial	27,4	8,5	24,9	39,1	50,8	47,5
Șc. profesională și de ucenici	54,3	10,0	8,6	27,1	65,2	31,9
Nivel liceal	38,7	6,7	16,0	38,7	63,6	36,4
Nivel superior	33,3	33,3		33,3	100,0	
VÂRSTA						
15-17 de ani	0,0	1,5	13,2	85,3	20,0	80,0
18-24 de ani	14,2	12,1	22,6	51,1	55,6	42,8
25-34 de ani	17,1	8,7	26,6	47,6	45,7	52,8
35-44 de ani	37,3	11,6	23,1	28,0	61,3	37,0
45-54 de ani	46,9	10,2	21,1	21,9	48,5	50,8
55-64 de ani	43,3	11,7	21,7	23,3	30,6	67,7
peste 65 de ani	20,0	4,0	24,0	52,0	3,7	92,6
TIP DE COMUNITATE						
Compactă	26,6	9,5	22,4	41,6	46,4	52,4
Dispersată	27,3	11,8	27,7	33,2	54,4	42,9

Grafic III.16.

Căutarea locului de muncă și experiența de muncă



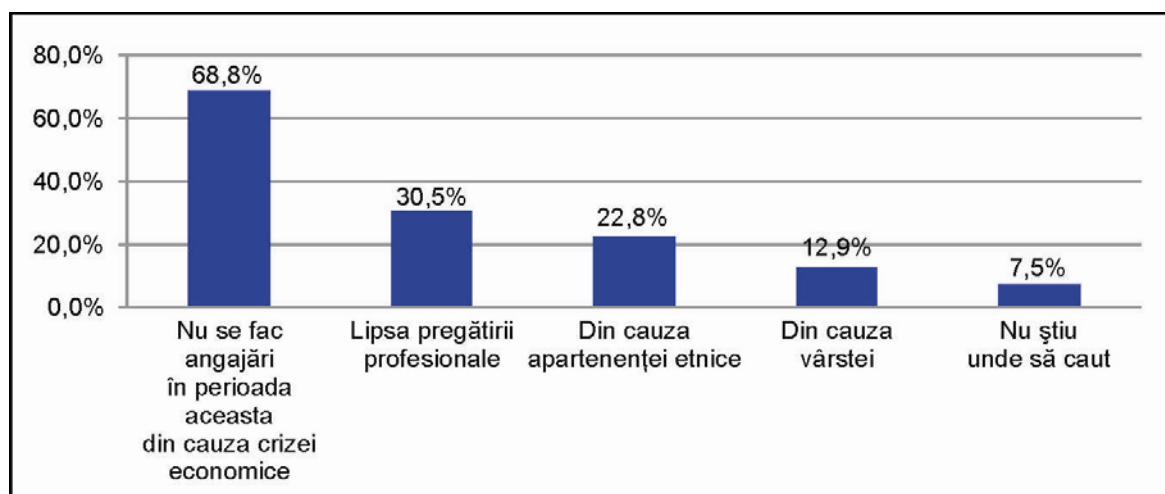
Cei care în trecut au muncit declară în mai mare măsură că își caută loc de muncă, ponderea cea mai mare având-o cei care au avut contracte formale de muncă (vezi graficul III.16). Ca modalități de căutare a locurilor de muncă sunt menționate în primul rând cele nemijlocite

de instituții sau organizații (direct la angajatori 57,3% sau prin prieteni, cunoștințe 49,8%), urmate de apelul la AJOFM/ALOFM (29%), de anunțurile din presă (13,2%) și, în ultimul rând, prin organizații neguvernamentale (1,4%). Cei cu experiență de muncă formală apelează în mare măsură la instituțiile statului, în comparație cu cei cu experiență de muncă în economia informală, explicabil prin faptul că relația cu AJOFM-ul este încurajată în cazul celor care au lucrat cu contract de muncă (49% dintre cei care au apelat la AJOFM) și care beneficiază sau au beneficiat de diferite drepturi (ajutor de șomaj, cursuri de recalificare gratuite ș.a.m.d.). Peste 57% dintre cei care au declarat că au apelat la agențiile de ocupare au peste 35 de ani și în proporție similară sunt bărbați (56%).

Cei care au căutat loc de muncă își explică insuccesul în primul rând prin situația economică din țară și apoi prin factori de ordin personal (lipsa de pregătire profesională, apartenența etnică sau vârsta).

Grafic III.17.

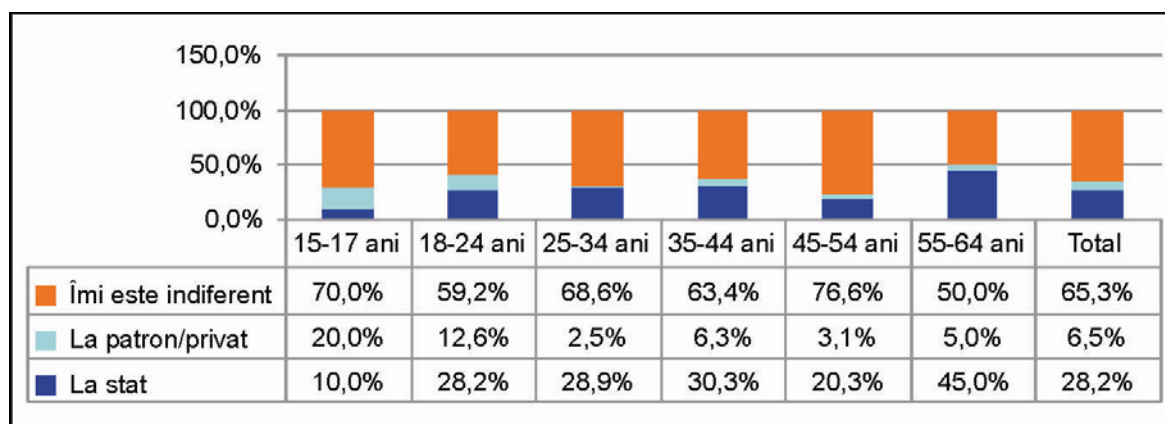
Explicații pentru insuccesul în găsirea unui loc de muncă



La întrebarea dacă este posibil ca în viitorul apropiat să își găsească loc de muncă, peste 80% se declară pesimiști și doar 2,4% cred că este posibil în mare măsură să își găsească un loc de muncă. Soluțiile alternative la găsirea locului de muncă dorit sunt în general de compromis: 25% dintre subiecți ar accepta locuri de muncă pentru o calificare inferioară, la negru (43%), departe de casă (15%), prost plătite (19%), temporare (21%), condiții de muncă dificile (16%). Doar 5,5% dintre subiecții care își caută loc de muncă se gândesc să facă ceva pe cont propriu, 12% preferă să rămână șomeri (fără ocupație), iar 2,1% aleg soluția pensionării. Preferințele pentru un anumit loc de muncă se îndreaptă cel mai frecvent spre sectorul de stat (28%) și doar 6,5% către mediul privat, restul respondenților neexprimându-și o opțiune clară (65% declară că le este indiferent). Din graficul III.18, se poate observa că există diferențe semnificative între opțiunile tinerilor (îndreptate spre mediul privat) și cele ale persoanelor din categoriile superioare de vârstă, care ar alege statul ca angajator.

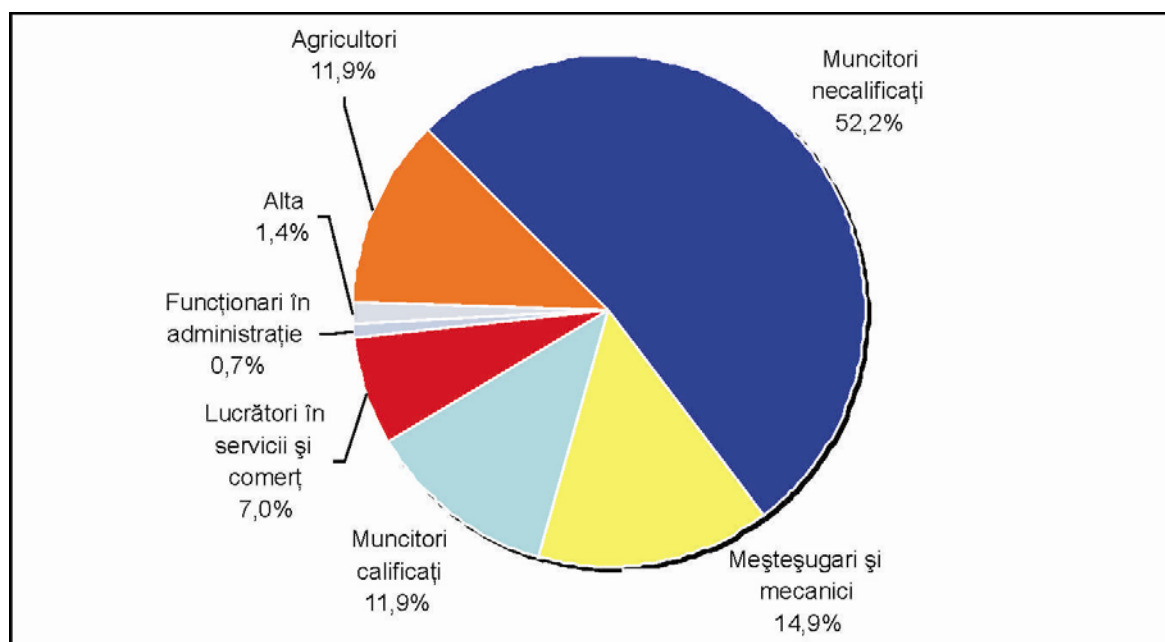
Grafic III.18.

Preferința pentru un loc de muncă și vârsta



Grafic III.19.

Domeniile și ocupațiile economice



În ceea ce privește domeniile economiei spre care s-ar îndrepta, rezultatele se pot sintetiza astfel:

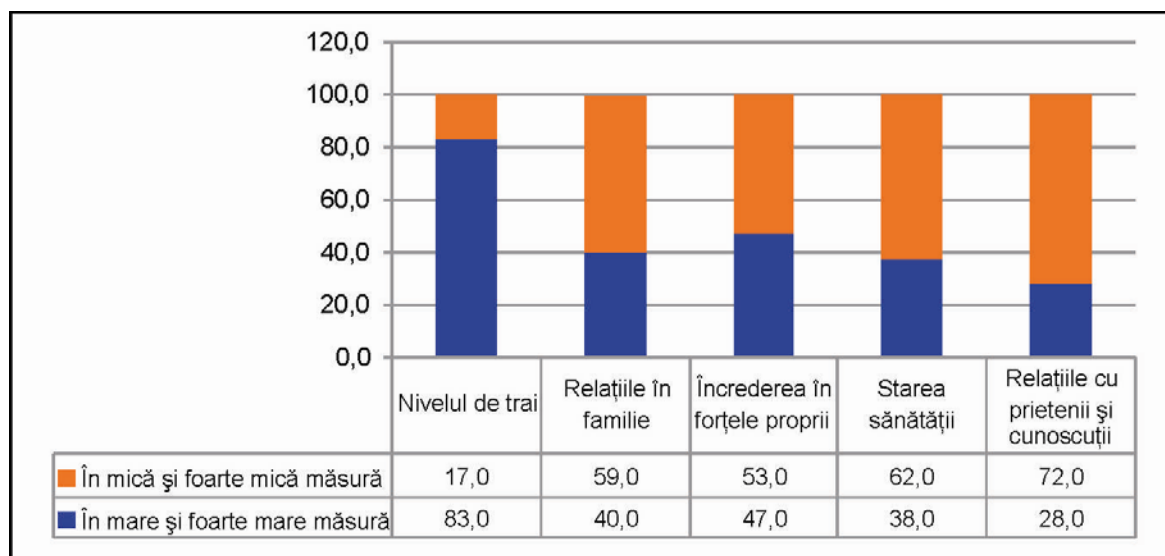
- cel mai frecvent răspuns este „indiferent/oricare dintre ele”, ceea ce poate indica lipsa unei calificări, a unei specializări, dar și urgența/necesitatea de a-și găsi un loc de muncă;
- agricultura, construcțiile și curățenia sunt domeniile cel mai frecvent menționate;
- între cele două sexe există diferențe semnificative: femeile aleg cel mai mult agricultura (13,8%), comerțul și serviciile (7,4%) și domeniul curățeniei (15%), iar bărbații construcțiile (25,7%), agricultura (9,1%), industria (6,6%) și transporturile (4,1%). În ceea ce privește noapțiunile (indiferența), femeile par să fie mai hotărâte să lucreze în orice domeniu decât bărbații (58,5% față de 48,5%);

- optează pentru industrie persoanele cu nivel mai ridicat de educație (83% au cel puțin gimnaziu). Spre agricultură și curățenie se îndreaptă persoanele cu nivel scăzut de școlarizare.

O altă întrebare s-a referit la locurile de muncă pentru care subiecții ar aplica, iar rezultatele arată că marea majoritate ar vrea posturi care nu necesită calificare înaltă. Media salariului dezirabil (pentru care ar accepta un loc de muncă) este de 820 lei, iar mediana este de 750 lei (ceea ce arată că majoritatea au menționat salarii mai mici decât media).

Grafic III.20.

Percepția consecințelor lipsei locului de muncă



Percepția asupra consecințelor lipsei locului de muncă indică în primul rând scăderea nivelului de trai, urmată de diminuarea încrederii în forțele proprii și de tensionarea relațiilor din familie. Pe ultimele două locuri sunt menționate influența asupra stării de sănătate și asupra relațiilor cu prietenii.

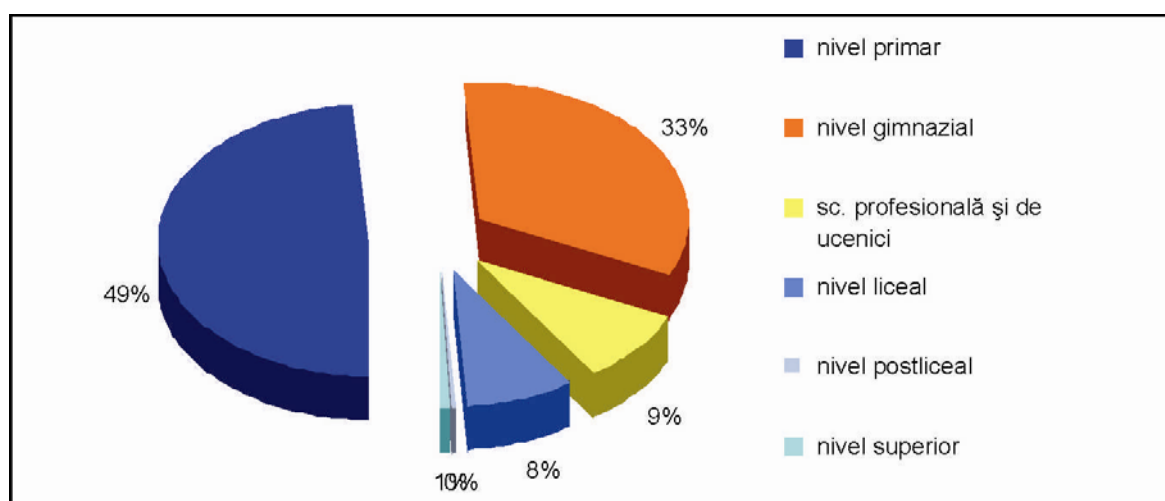
IV. Factori determinanți ai accesului pe piața muncii

Pe lângă contextul economic general nefavorabil, poziția de relativă excluziune a romilor pe piața muncii are multe cauze, care se influențează reciproc, atât la nivel individual - educație și aspirații scăzute, stare de sănătate proastă, condiții de locuit precare, familie numeroasă, nivel de trai foarte scăzut -, cât și la nivelul instituțiilor responsabile sau al angajatorilor – interesul scăzut al angajatorilor pentru romi, stereotipurile negative asociate, munca la negru, discriminarea sau implicarea redusă în viața comunității. În acest capitol ne-am propus să analizăm principalii factori care au o influență asupra accesului la ocupare în rândul romilor, așa cum au reieșit din cercetarea cantitativă.

IV.1. Educație și valori ale educației

În ultimele două decenii au fost publicate numeroase studii, rapoarte asupra problematicei etnicilor romi din România a căror concluzie, cel puțin din perspectiva educației, este aceea că nivelul de pregătire școlară și profesională a romilor este unul foarte scăzut. Studiul de față a inclus o secțiune importantă cu privire la educație și cultura educației, iar în cele ce urmează vom prezenta principalele rezultate cu privire la nivelul educațional al populației roma, dar și la relația dintre educație și ocupare.

Grafic IV.1.
Nivelul de educație al populației roma



După cum se observă, o treime din populație are doar nivelul primar de educație (33 %) și aproximativ jumătate nivel gimnazial. Lipsa educației se reflectă, de asemenea, și în nivelul de competențe foarte limitat al populației roma:

Tabel IV.1.
Abilități, competențe, deprinderi (%)

	Știți să scrieți?	Știți să citiți	Știți să navigați pe internet?
da	74,5	74,8	16,5
nu	25,3	25	82,2
NS/NR	0,2	0,2	1,4

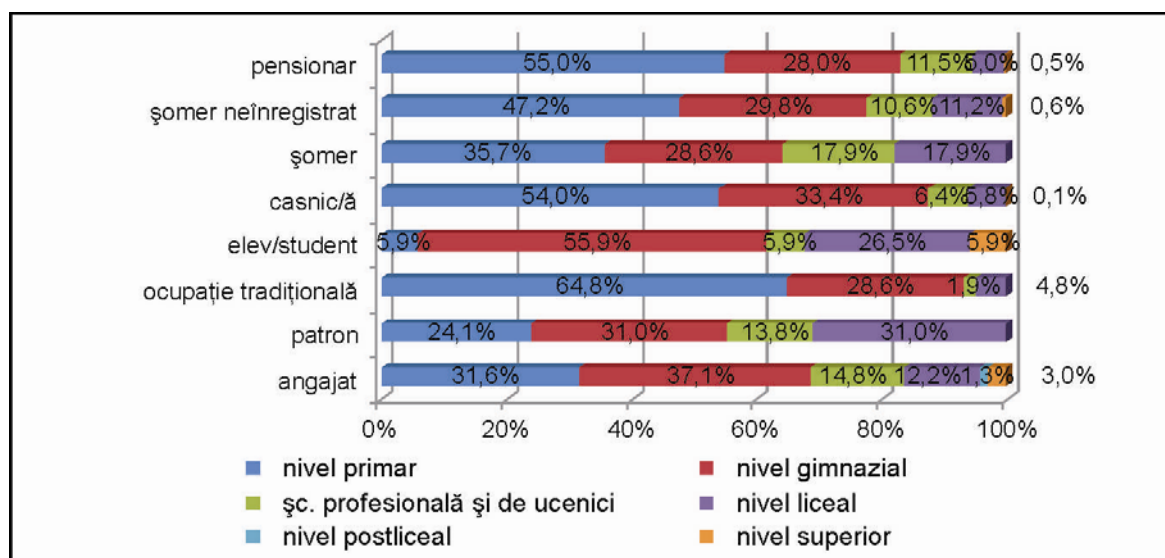
Dacă utilizarea mijloacelor moderne de comunicare este încă o problemă pentru o parte importantă a populației Românei, nu doar pentru o anumită categorie etnică, abilitățile elementare, precum scrisul și cititul, se constituie într-o piedică majoră cu prioritate pentru populația de etnie roma (tabel IV.1) Un sfert din populația roma declară că nu știe să scrie și să citească.

Cultură și valori ale educației

În termeni generali, percepțiile reprezintă o reflectare subiectivă a realității obiective cu care individul intră în contact nemijlocit. Raportându-ne strict la tema acestui studiu, putem spune că percepțiile populației asupra educației, oricare ar fi etnia căreia îi aparține aceasta, sunt în mare măsură rezultatul contactului pe care ea l-a avut cu sistemul de învățământ.

În cazul de față, suntem interesați dacă populația roma, caracterizată printr-un acces mai limitat la educație și un nivel mai scăzut de educație, are o percepție favorabilă sau nu asupra educației, dacă educația se regăsește printre factorii considerați determinanți în reușita în viață. Educația nu se numără printre principalele trei condiții care conduc la reușita în viață, mai importante fiind sănătatea, munca și norocul. Aproximativ 65% dintre subiecți au apreciat ca satisfăcător sau chiar mai slab sistemul românesc de învățământ, în timp ce ponderea celor cu evaluări pozitive este de 28,9% (1,9% foarte bun și 27% bun).

Grafic IV.2.
Nivelul de educație și ocupația respondenților (%)



Și în cazul populației de romi, ca și pentru populația majoritară, nivelul de pregătire școlară și profesională corelează foarte bine cu statul ocupațional: un nivel înalt de pregătire poziționează indivizii în partea de sus a ierarhiei profesionale și invers, nivel scăzut de educație și pregătire profesională atrage după sine poziții la baza ierarhiei.

Un rol important în atingerea unui nivel mai înalt sau mai redus de educație îl are și familia, originea socială: în familiile în care părinții au un nivel înalt de educație, și copiii au tendința de a rămâne mai mult timp în școală.

În cele mai multe cazuri, un nivel înalt de educație al părinților se asociază cu un loc de muncă mai bine plătit, mai stabil, un număr mai redus de copii, un nivel de trai mai înalt, o stare de sănătate mai bună etc. Existența unei stabilități socio-profesionale și materiale permite familiilor să construiască strategii pe termen lung și să fie în măsură să acopere costurile pe care le presupune atingerea unor astfel de obiective.

Tabel IV.2.

Relația dintre originea socială și nivelul de educație al respondentului (%)

Educația respondentului	Educația tatălui					
	Nivel primar	Nivel gimnazial	Șc. de ucenici sau profesională	Nivel liceal	Nivel post-liceal	Nivel superior
Nivel primar	69,8	17,5	2,1	0,4	0	0,2
Nivel gimnazial	39,4	39,9	6,5	2,2	0,6	0,1
Șc. de ucenici sau profesională	25,1	46,4	15,6	5,2	0	0,5
Nivel liceal	11,5	51,9	13,5	11,5	0	0
Nivel postliceal	42,9	14,3	28,6	0	14,3	0
Nivel superior	0	50,4	25	0	0	12,5

O corelație simplă între nivelul de educație al respondentului și cel al tatălui său ne demonstrează că situația la nivelul populației roma nu este nici în acest caz cu nimic diferită de cea a populației majoritare: un individ ai cărui părinți (de regulă raportarea se face la educația tatălui) au un nivel înalt de educație este mult mai probabil să aibă și el același nivel de educație, în timp ce un nivel scăzut de educație al părinților conduce la un nivel scăzut de educație al copiilor.

Datele cercetării de față ne arată faptul că nivelul de educație al tatălui are un rol foarte important în traseul educațional al copiilor și în cazul etnicilor romi: un nivel scăzut sau înalt de educație al tatălui conduce la un nivel scăzut sau înalt al fiilor/fiicelor. Măsurile aplicate la nivelul sistemului de învățământ nu au reușit să crească decât cu cel mult o treaptă nivelul de școlarizare al copiilor comparativ cu cel al părinților.

Deși la nivelul minorității rome bărbații sunt cei care au un rol decisiv în gospodărie, atunci când este vorba despre educația copiilor, nu trebuie neglijat impactul pe care îl au femeile asupra acestora. Primii ani din viață, atunci când se pun bazele dezvoltării psihofizice și

intelectuale ale individului, sunt sub influența mamei și de capacitatea și disponibilitatea acesteia de a se ocupa de copii depinde dezvoltarea lor ulterioară ca indivizi.

Societatea românească, în ansamblu, este una tradiționalistă, iar studiile asupra populației roma confirmă faptul că aici respectarea unor reguli, rigori față de locul și rolul femeii în societate sunt mult mai accentuate. Acest fapt se reflectă asupra evoluției copilului ca individ, indiferent de etnia cărui îi aparține: restrângerea autorității femeii la nivelul mediului privat poate conduce și la diminuarea autorității acesteia în relația cu școala, în relația cu propriii copii.

Deși femeile din România iau mai des legătura cu școala, atunci când copiii lor frecventează instituțiile de învățământ, deciziile privind viitorul copiilor par a fi mai degrabă luate de către bărbați. Copiii observă ca mamele au mai multă responsabilitate față de ei însă tații se bucură de mai multă autoritate, iar comportamentul este transmis de la o generație la alta făcând cu mare dificultate loc modernității în mediul familial, privat.

Tabel IV.3.

Relația dintre educația respondentului și educația mamei (%)

Educația respondentului	Educația mamei					
	Nivel primar	Nivel gimnazial	Șc. de ucenici sau profesională	Nivel liceal	Nivel post-liceal	Nivel superior
Nivel primar	77,8	12,9	0,6	0,6	0	0
Nivel gimnazial	49,1	36,6	3,2	1,3	0	0,1
Școala de ucenici sau profesională	39,3	45	9	1,4	0	0
Nivel liceal	28,8	50	7,7	3,8	0	0
Nivel post-liceal	0	0	0	0	0	0
Nivel superior	12,5	62,5	12,5	0	0	0

Analiza relației dintre nivelul de educație al respondentului și nivelul de educație al mamei demonstrează că influența educației mamei este mai puternică asupra traseului educațional al individului comparativ cu cea a tatălui (tabel IV.3).

O particularitate a gospodăriilor de romi este aceea că au un număr foarte mare de copii, cu diferențe de vârste foarte mici între ei. Pe lângă faptul că un număr mare de copii crește gradul de sărăcie al unei familii din România, indiferent de apartenența etnică a acesteia, posibilitatea ca părinții, în special mama, să acorde suficientă atenție fiecărui copil este tot mai scăzută. În familiile cu mulți copii și cu un grad ridicat al sărăciei, de foarte multe ori, copiii mai mari au în responsabilitate îngrijirea celor mai mici membri ai gospodăriei ceea ce conduce la mari curențe în educația copiilor mai mari. De asemenea, marea majoritate a studiilor realizate în ultimii ani în România asupra populației de romi a pus în evidență faptul că, începând cu vârsta de 11-12 ani, copiii încep să muncească fie în gospodărie, fie în afara acesteia, ceea ce situează școala în afara preocupărilor lor.

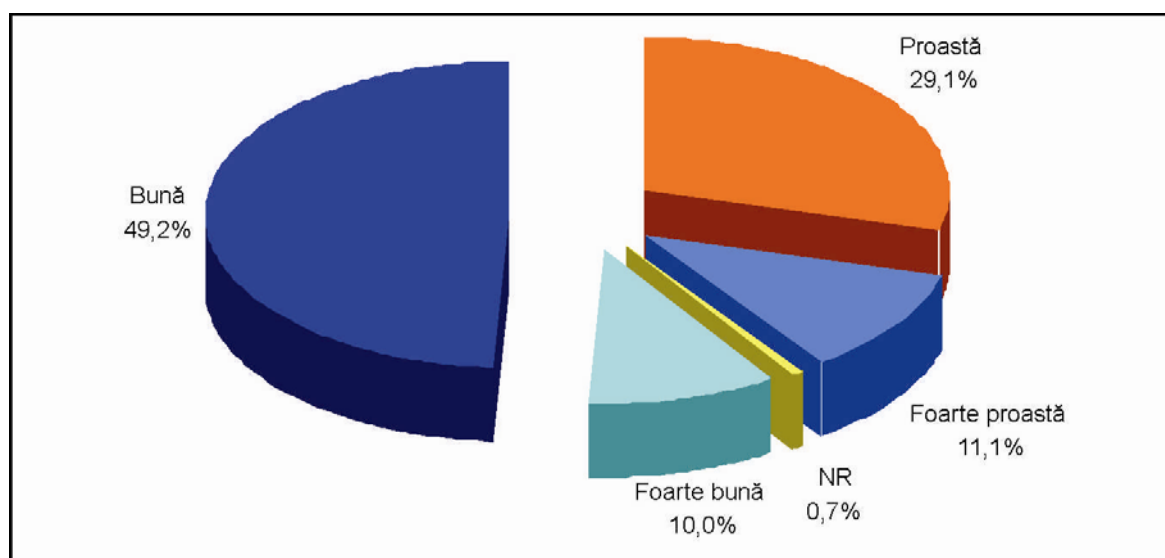
IV.2. Starea de sănătate a populației roma

Starea de sănătate reprezintă un element esențial pentru bunăstarea individuală a persoanei, având consecințe importante pentru celelalte aspecte ale vieții: nivel de trai, ocupare, educație, familie ș.a.m.d. Cercetarea a inclus indicatori de evaluare a stării de sănătate, a sistemului medical și de comportament medical.

O pondere de 59,2% din populația de romi își consideră starea de sănătate bună și foarte bună, în timp ce 40,2% o consideră proastă și foarte proastă. Bărbații romii își apreciază starea de sănătate în ca fiind foarte bună și bună în proporție de 65%, iar femeile doar în proporție de 54%. Datele reflectă în mare măsură starea reală a unei sănătăți mai precare a femeilor rome, care nasc și îngrijesc un număr considerabil de copii, fapt care își poate pune amprenta asupra sănătății lor și asupra îngrijirii sănătății.

Referitor la mediul de rezidență, ponderea celor care consideră starea de sănătate bună și foarte bună este de 59% atât în urban, cât și în rural.

Grafic IV.3.
Evaluarea stării de sănătate



O pondere de 90,9% dintre romi au medic de familie. Sistemul de sănătate este în continuare deschis către persoanele care nu plătesc asigurări prin contribuția extrasă din veniturile proprii, fiind un sistem subfinațat și împovărat de rata mică de contribuții. Astfel, la medicul de familie au acces persoanele care au venit minim garantat, ajutor de șomaj, pensionarii, copiii, dar și femeile care au susținătorul familiei în câmpul muncii. Acoperirea populației generale cu medic de familie este astfel foarte bună, de 95%. Acoperirea populației de romi cu medici de familie este, de asemenea, una bună, deși puțin sub media națională.

O pondere de 80,5% dintre respondenți au medicul de familie în același oraș sau sat în care locuiesc. Probleme apar în mediul rural, unde nu există o acoperire completă cu medici de familie. Pe de altă parte, respondenții pensionari romi, o categorie care a fost la medic în ultimul an într-o proporție mai mare decât celelalte categorii, afirmă într-o măsură mai mare decât media eșantionului că există medic în localitatea de domiciliu. Concluzia poate fi că o parte din populația de romi care nu a frecventat medicul de familie din localitate nu are

cunoștință despre existența lui. De asemenea, poate exista o confuzie a romilor între ideea de medic de familie și alt tip de doctor. Medicii specialiști se găsesc întotdeauna în afara localității din mediul rural. Datele arată că există o predispoziție a populației generale de a se adresa sistemului sanitar secundar și terțiar, în ciuda celui primar, că există la nivelul populației generale un slab comportament preventiv și o supraaglomerare către unitățile spitalicești.

În 2010 au fost la medicul de familie sau medicul specialist 54,7% dintre romi. Femeile au fost în anul 2010 în număr mai mare la medic față de bărbată, 62% față de 46%. Explicațiile pot rezida în nivelul ridicat de natalitate al populației roma. Cu toate acestea, cu 10% mai multe femei decât bărbați își autoapreciază starea de sănătate ca fiind proastă și foarte proastă. Privind mediul de rezidență al celor care au fost la medic în ultimul an, proporțiile sunt echivalente: 56% în urban și 54% în rural au fost la medic.

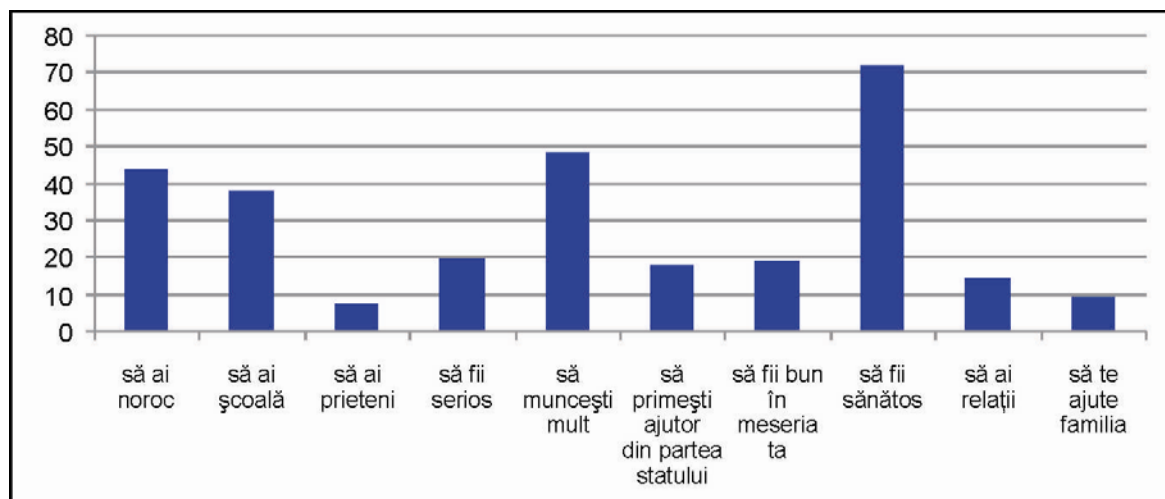
Majoritatea romilor apreciază sistemul de sănătate ca fiind prost și foarte prost. O pondere de 60% dintre cei intervievați apreciază sistemul de sănătate ca prost și foarte prost, 20,8% consideră sistemul medical ca fiind satisfăcător, 15,2% ca fiind bun și doar 1,1 % ca fiind foarte bun. Lipsa resurselor financiare poate fi o piedică pentru romi în accesarea unui sistem în care există obișnuința oferirii plății informale în schimbul serviciilor.

IV.3. Valori ale muncii

Valorile reprezintă scopuri dezirabile, care nu variază contextual și care ghidează viețile oamenilor (Rokeach, 1973). La nivel social, valorile sunt privite mai degrabă ca „acorduri între actorii sociali despre ceea ce e dezirabil (sau nedezirabil) în viața socială” (Ibrahim, 1991, p. 28). Analiza de față încearcă să surprindă orientările valorice față de muncă ale populației rome. Modelul reușitei în viață este unul ce apreciază condiția sănătății (71,8%), urmată de muncă (48,5%) și de noroc (43,6%).

Astfel, să muncești mult reprezintă una dintre principalele condiții pentru succes. Putem astfel spune că valorile romilor față de muncă susțin mai degrabă o orientare cantitativă (muncă multă), decât una calitativă (a fi bun în meseria ta).

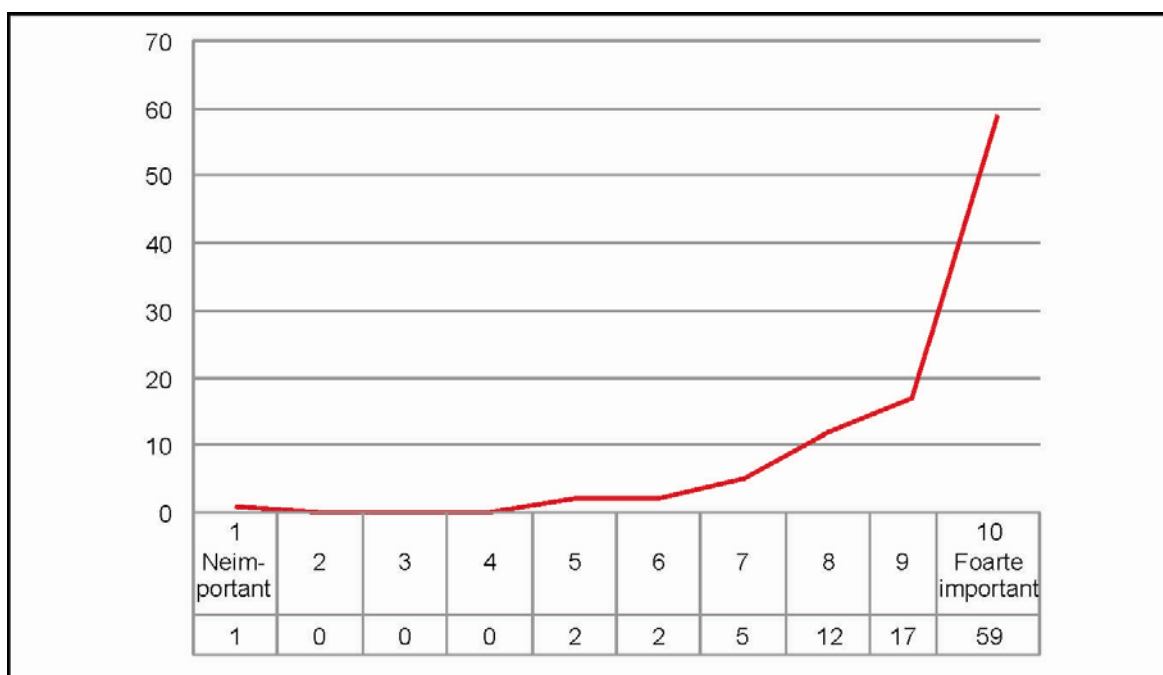
Grafic IV.4.
Cele mai importante trei condiții pentru a reuși în viață



Importanța norocului ne poate indica tendința de externalizare a responsabilității pentru propria reușită. Astfel, succesul cuprinde și acest element dificil de controlat și de identificat, norocul. Semnificația muncii este luată în considerare și atunci când respondenții sunt rugați să indice cât de importantă este munca pentru a reuși în viață. Astfel, cei mai mulți apreciază munca drept foarte importantă (59%).

Grafic IV.5.

Importanța muncii pentru a reuși în viață



Cei care consideră munca foarte importantă sunt mai degrabă romii cu educație mai ridicată (postliceal și universitar), bărbații mai degrabă decât femeile și cei din comunitățile compacte. Explicația poate consta în faptul că un nivel mai ridicat de educație determină schimbări în percepția rutei profesionale (a meseriei urmate) și a nivelului așteptărilor din această sferă a muncii, dar și a condițiilor de muncă. De asemenea, în mod tradițional, reprezentările despre rolurile de gen accentuează importanța muncii mai degrabă încadrată în rolurile masculine decât în cele feminine. Romii din comunitățile compacte apreciază în medie în mai mare măsură decât cei din comunitățile compacte că munca e importantă pentru succesul în viață. Putem explica aceasta prin omogenitatea mai ridicată a valorilor în cadrul acestor tipuri de comunități.

Importanța diferitelor aspecte ale muncii ne indică o orientare mai degrabă securizantă, centrată pe importanța elementelor din sfera personală. Astfel, o familie frumoasă (61,3% au răspuns că e foarte important), copii fericiți (67,7%), sănătate (76,8%) și siguranță personală (56%) sunt printre elementele cu o importanță ridicată. Modelul valoric ne indică o structură centrată pe valorile familiei. Mai puțin important în viață e să fie bogați, să se distreze și să fie șefi.

Exprimarea opțiunii pentru un anumit tip de slujbă ne indică plasarea muncii în centrul activității cotidiene. Astfel cei mai mulți (75,1%) ar lucra o slujbă cu normă întreagă și mult mai puțini ar opta pentru o slujbă cu normă redusă (8,1%). De altfel, modelul nu este unul

suprinzător față de opțiunile altor categorii de populație din România, modelul alternativ celui cu program de 8 ore și peste nefiind unul generalizat.

Opțiunea pentru programul de lucru de 8 ore este explicată de mai mulți respondenți prin constrângeri materiale, mai degrabă. Astfel, cele mai întâlnite justificări ale alegerii sunt „pentru o plată mai bună” (50%), pentru „siguranța zilei de mâine” (12,7%), constrângeri legate de situația familială (5,5%). Există și explicația normativă, „așa trebuie/ așa e normal” (6,7%). Tipul de contract de muncă preferat se suprapune peste opțiunile cu privire la durata zilnică a muncii. Astfel, cei mai mulți ar alege contract de muncă pe perioadă nedeterminată (68,6%), urmat de contract pe perioadă determinată (4,6%). În ordinea preferințelor, urmează munca la negru (7,5%) și convenția civilă.

Un procent ridicat de respondenți afirmă că nu știu ce fel de contract ar alege, dacă ar avea această opțiune, ceea ce indică lipsa conștientizării asupra formelor legale prin care își pot desfășura activitatea pe piața muncii. Motivele pentru care contractul pe perioadă determinată este preferat de cei mai mulți sunt similare cu cele de la durata orelor de muncă pe parcursul unei zile: „pentru siguranța zilei de mâine/ca să nu îmi lipsească nimic” (46,3%), „pentru pensie în viitor” (12,5%), „pentru bani mai mulți” (5,9%).

Valorile romilor indică un model centrat pe importanța familiei, a securității personale și a muncii. Importanța muncii rezidă în special în aspectul financiar, mai puțin în aspirații precum cea de conducere sau de performanță. Acest aspect financiar e asociat și cu preferința pentru durata zilnică a muncii de 8 ore și cu cea pentru contractul de muncă pe perioadă nedeterminată.

IV.4. Nivel de trai

Pentru analiza nivelului de trai și relația cu ocuparea, am luat în considerare atât indicatori obiectivi (venituri individuale, pe gospodărie și sursele de venituri), cât și indicatori subiecțivi (aprecierea veniturilor). Am considerat această dimensiune a nivelului de trai atât ca un factor indirect, prin importanța pentru accesul pe piața muncii, cât și ca rezultat al ocupării.

Observate retrospectiv, comparativ cu anul 1998⁵⁷, veniturile monetare per capita⁵⁸ ale familiilor de romi nu au cunoscut modificări: venitul mediu per capita reprezintă în prezent 12% din nivelul salariului mediu net pe economie, față de 15% în 1998. De asemenea, o proporție similară de romi declarau veniturile dobândite în ultima lună zero: 4,2%, față de 4,5% în 1998. O altă similitudine regăsim în privința ponderii celor care nu au câștigat niciun venit în luna de referință: 39,1% în 2010 față de 41,9% în 2008⁵⁹. Cu toate acestea, așteptările sunt tot mai puțin împlinite prin venituri.

O posibilă explicație în acest sens este sărăcirea constantă și progresivă prin erodarea avuției acumulate între 1992 și 2010. Într-o asemenea ipoteză, sensul revers al dinamicii evaluării veniturilor pentru populație duce la concluzia că populația roma nu a trecut prin același proces de acumulări în perioadele de creștere economică ca populația nonroma.

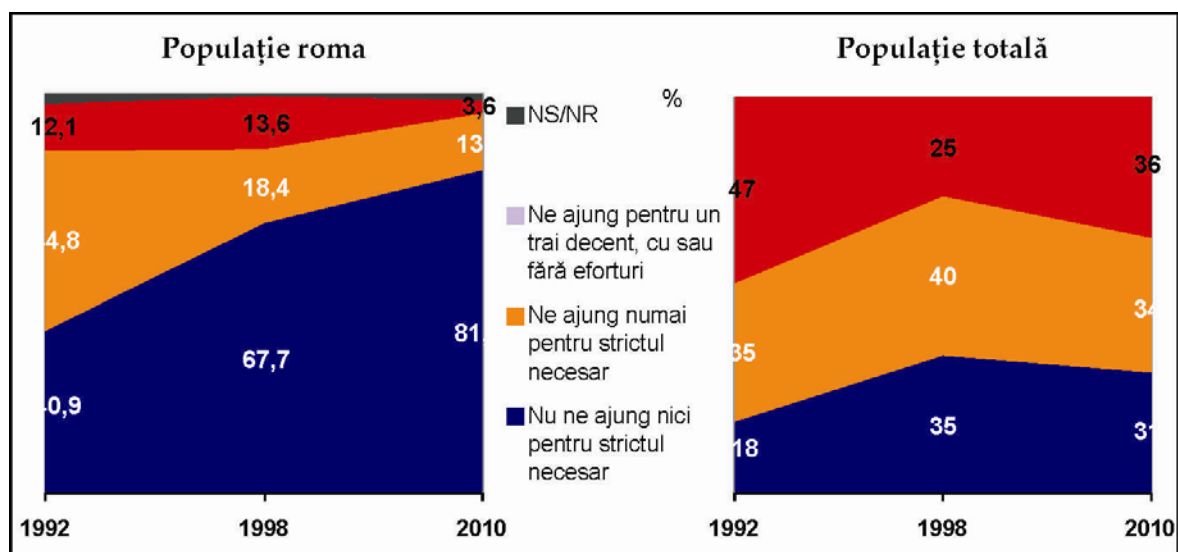
57 Proiect al Centrului de Resurse pentru Acțiune Socială, realizat de ICCV/Fundația pentru o Societate Deschisă, ale cărui rezultate au fost publicate în *Romii în România*, C. Zamfir, M. Preda (coord.), Expert, 2002

58 Dimensiunea gospodăriei a fost determinată ținând cont numai de membrii aflați în țară.

59 *Vino mai aproape. Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi*, Fleck, G; Rughiniș, C. (ed.), Human Dynamics, București, 2008

Grafic IV.6.

Evaluarea veniturilor gospodăriei: dinamică



Sursa: Populația roma: 1992: *Țigani între ignorare și îngrijorare*, Zamfir, C.; Zamfir, E., 1993; 1998: *Romii în România*, Zamfir, C.; Preda, M. (coord.), Expert, 2002, și cercetarea de față;

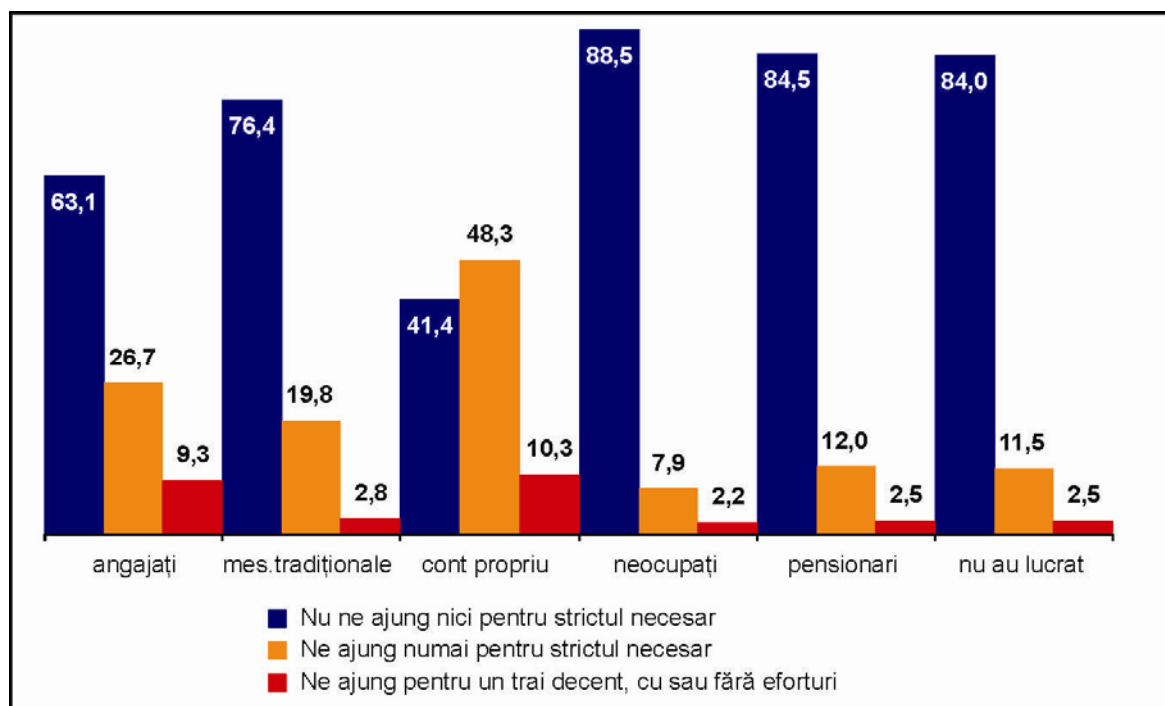
Populație totală: *Diagnoza anuală a calității vieții*, Mărginean, I.; Precupețu, I. (coord), CIDE /Expert, București, 2010; *Calitatea vieții în România, 2010*, Mărginean, I.; Precupețu, I. (coord), ICCV (Academia Română), 2010.

Evaluarea nivelului de venit este sensibilă la statutul ocupațional, astfel încât între cei ocupați în activități formale (angajați sau pe cont propriu) găsim un segment de aproximativ 3 ori mai mare de persoane care apreciază veniturile gospodăriei acoperitoare pentru un trai decent⁶⁰. Cei ocupați în meserii tradiționale se apropie în bună măsură de profilul celor inactivi. Insatisfacția este ceva mai scăzută în urbanul mare și la tinerii sub 34 ani, cei care de altfel au și acces mai larg la ocupații formale.

Previzibil, există unele diferențe în nivelul dobândit în funcție de statutul ocupațional al respondentului, ca și în privința nivelului total per capita în gospodărie între urban și rural (197 RON per capita față de 147 în rural), dar și în funcție de statutul ocupațional al respondentului. Cele mai mari venituri se regăsesc în familiile antreprenorilor (326 RON), ale celor angajați (239 RON) și ale pensionarilor (250 RON), semnificativ mai mari decât cele ale respondenților care desfășoară o meserie tradițională (126), sunt în prezent neocupați (123) sau ale celor care nu au lucrat niciodată (142). Dimensiunea extinsă a gospodăriei alături familia celor ocupați în meserii tradiționale grupului de săraci ai populației roma, în timp ce familiile pensionarilor (deși în grupul celor cu venit ridicat) au un grad de insatisfacție față de venituri comparativ cu cel al celor care nu au în prezent sau nu au avut niciodată experiența ocupării.

⁶⁰ Categoria „ne ajung pentru un trai decent, cu sau fără eforturi” cumulează variantele de răspuns „ne ajung pentru un trai decent, dar nu ne putem permite cumpărarea unor obiecte mai scumpe”, „reușim să cumpărăm și unele bunuri mai scumpe, dar cu restrângeri în alte domenii” și „reușim să avem tot ce ne trebuie, fără să ne restrângem de la ceva”, care în cercetarea noastră reprezintă 2,5%, 0,5%, respectiv 0,3%.

Grafic IV.7.
Aprecierea veniturilor, % din total segment



Tabel IV.4.
Diferențe de venit pe forme de ocupare

Forme de ocupare	Medie venit personal	Medie per capita in gospodărie	Volum aprox. al segmentului	Dimensiunea medie a gospodăriei
Angajați	530	239	220	4,9
Ocup. tradiționale	301	126	82	6,3
Cont propriu	943	326	23	5,2
Neocupați	118	123	520	5,0
Pensionari	400	250	190	3,9
Nu au lucrat niciodată	80	142	370	5,6
Pe total eşantion	234 Ron	167 Ron	*	5,1 pers.

Diferențele de venit vin mai puțin din quantumul venitului negociat, cât din sursele de constituire a venitului gospodăriei.

Tabel IV.5.

Frecvența surselor de venit pe gospodărie în funcție de statutul ocupațional al respondentului, %

Surse de venit	Angajați	Mes. tradiționale	Cont propriu	Neocupați	Pensionari	Nu au lucrat niciodată	Total
Pensie alimentară, ajutor maternal, alocații pentru copii și alte benef. sociale ptr. familiile cu mulți copii, indemnizații creștere copil	41,9	36,8	31,0	42,6	22,5	57,2	43,2
Venituri din munca ocazională (prestată fără acte, de ex., zilieri)	28,4	51,9	34,5	29,9	10,0	29,0	28,4
Ajutor social (venitul minim garantat, Legea nr. 416)	11,4	13,2	13,8	32,7	5,5	29,2	23,2
Salariu	61,0	7,5	20,7	12,4	10,0	12,5	19,4
Alte venituri tip pensie	11,4	4,7	0,0	6,8	59,5	6,1	14,0
Pensie pentru limită de vârstă/CAP/anticipată	4,7	1,9	6,9	6,3	40,0	4,2	9,6
Bani primiți din străinătate	0,8	4,7	0,0	3,4	1,0	4,4	3,0
Ajutor de șomaj	0,8	0,9	0,0	4,7	1,0	2,2	2,6
Venituri din activități tradiționale (vânzarea unor bunuri fabricate în gospodărie, ghicit, lăutărie etc.)	0,4	19,8	0,0	0,5	0,5	3,4	2,6
Alte beneficii sociale (de ex., ajutor încălzire, burse sociale, școlare)	2,1	2,8	3,4	2,0	2,0	2,2	2,1
Profit de pe urma propriei afaceri	0,8	3,8	48,3	0,7	0,5	1,5	2,0
Alte surse, vânzări agricole proprii	1,7	5,7	0,0	2,0	2,0	2,2	2,2

Principalele surse de venit, cu incidență în gospodăriile rome, o constituie veniturile asociate copiilor, urmate la mare distanță de veniturile din munci ocazionale și ajutorul social.

Veniturile din activități tradiționale, ca și cele din activități pe cont propriu tind să fie mai puțin frecvente decât cele primite din străinătate.

Chiar și în gospodăriile celor activi în meserii tradiționale, incidența acestor venituri este depășită de cea a veniturilor asociate copiilor, dar și de cele din munca ocazională, de altfel dominantă bugetului lor.

Activitățile tradiționale se dovedesc astfel a nu concura veniturile din munca ocazională și cu atât mai puțin veniturile de tip salarial. Chiar dacă pot fi mai mari în quantum decât veniturile ocazionale, faptul că nu sunt cele permanente aduce gospodăriile active tradițional în zona săracă a populației roma.

IV.5. Locuire

Cercetarea de față a inclus o secțiune destinată locuirii: date factuale obiective (tipul de proprietate asupra locuinței, tipul de casă, materialele de construcție, vechimea locuinței, numărul de camere, suprafața), dar și evaluări subiective față de locuință, față de serviciile prezente în zona în care locuiesc, față de siguranța zonei, precum și nivelul general de satisfacție față de locuire.

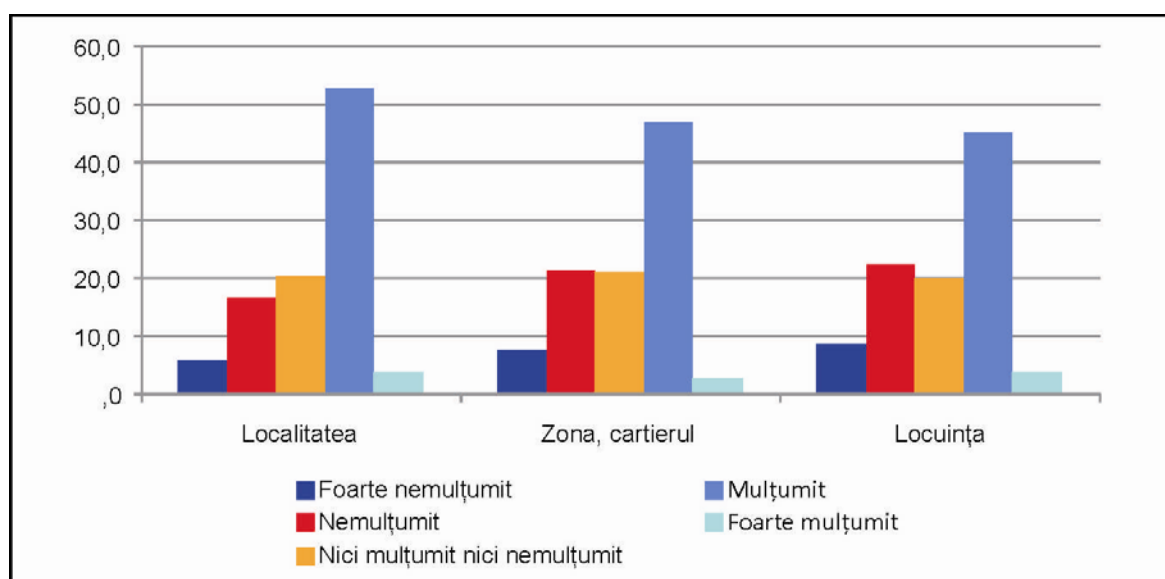
Romii trăiesc în marea lor majoritate în zonele periferice ale localităților (83%), în comunități compacte (77%). 40% dintre ei dețin o locuință în proprietate și un sfert locuiesc în case proprietatea părinților. Locuința în proprietatea subiectului sau a familiei acestuia este, așa cum era de așteptat, mai răspândită în mediul rural. În urban, 14,2% au locuințe închiriate de la stat și 1,2% locuințe sociale, situații inexistente la sat.

Trei sferturi dintre subiecți au în folosință o locuință cu contract (66% legal valabil și 4% cu contract expirat). O pondere ridicată – 30% – nu au niciun fel de contract al locuinței în care stau. Problema lipsei actelor de proprietate este mult mai gravă decât pare la prima vedere. Lipsa actelor pe case și terenuri conduce la lipsa actelor pentru noile generații și, pe termen lung, la excluziune socială, blocând accesul la servicii de asistență socială, asistență medicală sau educație și, în general, la toate drepturile de cetățean.

Imensa majoritate (și din urban, și din rural) stau la casă cu curte (88,6%) și un procent semnificativ – 2,7% trăiește în locuințe improvizate. Aproximativ jumătate dintre locuințe sunt făcute din materiale rezistente – beton, piatră, cărămidă, BCA. Există însă numeroase cazuri - 38% pe ansamblu și 42% în rural – în care casele sunt vulnerabile, fiind construite din paie sau chirpici.

Nivelul de satisfacție față de locuire este ridicat. Majoritatea romilor investigați sunt mulțumiți și foarte mulțumiți de localitatea și cartierul în care trăiesc și de locuința pe care o au.

Grafic IV. 8.
Satisfacția cu...



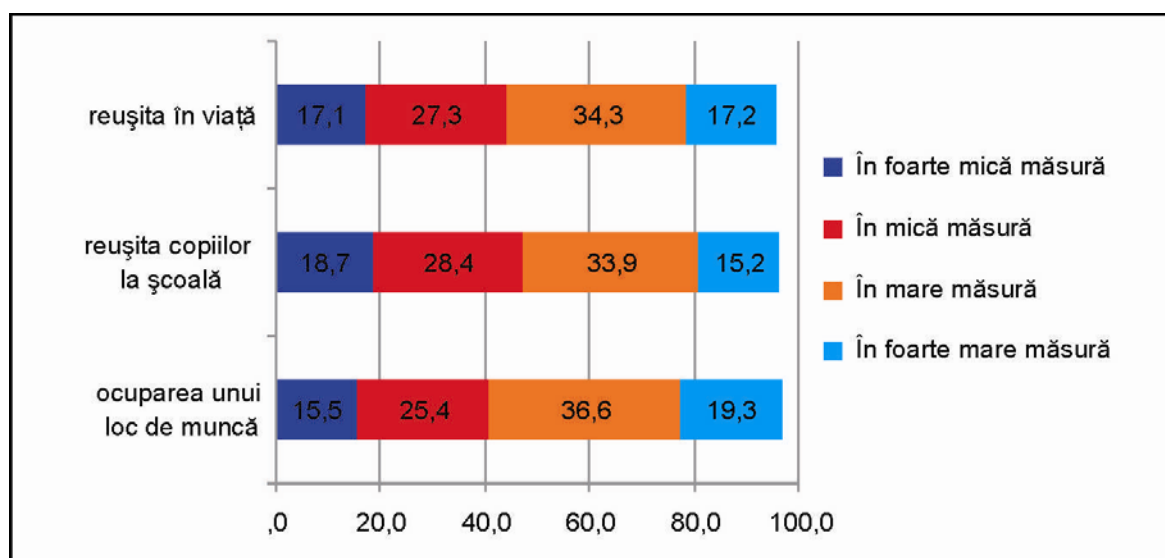
Există explicații obiective pentru nemulțumirea mai ridicată față de cartierul în care locuiesc. Majoritatea subiecților investigați – 83% - trăiesc în zona periferică a localității. Așa cum era de așteptat, indivizii care locuiesc în zona centrală sunt semnificativ mai mulțumiți față de cartierul în care locuiesc. Satisfacția față de localitate sau față de locuință nu este influențată de zona în care locuiesc.

În privința infrastructurii și accesului la diverse servicii, cea mai mare problemă în zonele locuite de romi este reprezentată de starea drumurilor. Cel mai bine apreciat este accesul la educație – grădinițele, creșele și școlile însumând cele mai multe evaluări pozitive.

IV.6. Discriminarea etnică

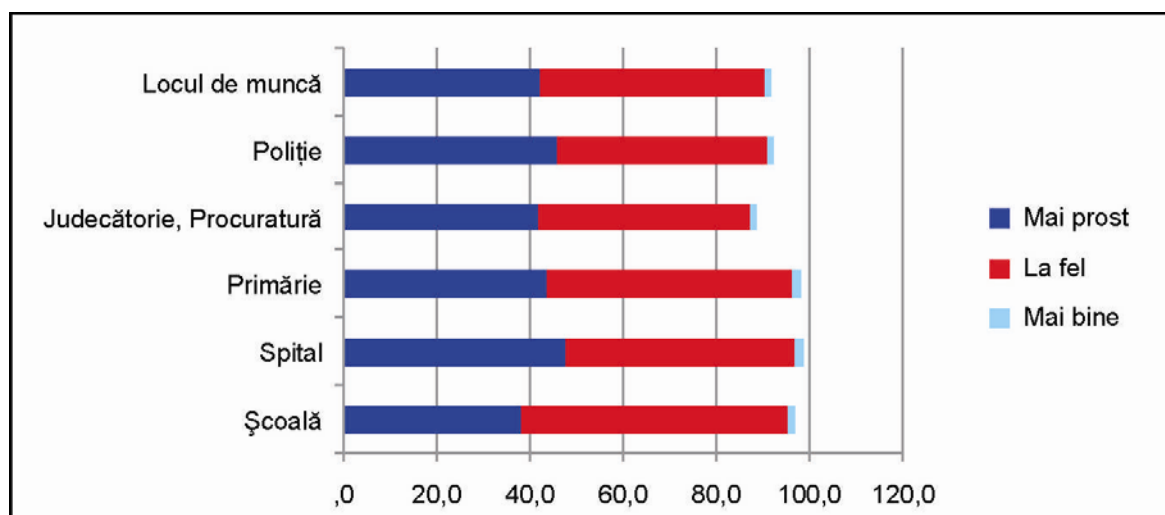
Mălina Voicu (2007) arată că, deși prejudecățile față de populația romă au scăzut mult în ultimii ani, romii se simt în continuare discriminați în viața cotidiană și consideră că etnia reprezintă un element important pentru reușita în viață. Romii consideră că etnia este importantă pentru reușita în viață și pentru cea școlară, dar discriminarea pare să acționeze cel mai puternic în domeniul angajării, „simțind prezența prejudecăților atunci când vine vorba despre locurile de muncă.”

Grafic IV.9.
Importanța etniei/naționalității pentru...



Romii se simt discriminați și în relația cu instituțiile publice, unde de cele mai multe ori cred că ar fi tratați *mai prost* sau *la fel* în comparație cu persoanele de altă etnie și doar în foarte puține cazuri că ar putea fi tratați *mai bine* decât non-romii. Indiferent de statutul ocupațional al persoanelor de etnie romă, școala este considerată cea mai puțin discriminatorie instituție publică.

Grafic IV.10.
Percepția discriminării în comparație cu alte grupuri etnice (românii, maghiarii) la... %



Persoanele neocupate acordă o importanță mai mare etniei în ocuparea unui loc de muncă (61%) față de romii aparținând celorlalte categorii ocupaționale, cel mai probabil din cauza experienței personale dobândite în procesul de căutare a unui loc de muncă. Apartenența etnică este indicată în 45% dintre cazuri ca unul dintre principalele motive pentru care respondenții (persoanele neocupate) nu își găsesc un loc de muncă.

Natura contactelor (vizite, relații de rudenie, relații de colegialitate) pe care romii le au cu persoane de alte etnii influențează percepția acestora asupra discriminării: spre exemplu, persoanele cu ocupații formale care se vizitează cu nonromi consideră că ar fi tratate la fel sau mai bine decât nonromii în instituțiile publice, iar cele care au/au avut colegi romi au aceeași opinie referitoare la tratamentul primit la locul de muncă.

Pensionarii creditează cel mai mult instituțiile publice, considerându-le mai egalitare în mai mare măsură decât romii din oricare dintre categoriile ocupaționale analizate.

Din punct de vedere al toleranței intergrupuri, situația este aceeași pentru toți romii intervievați, indiferent de statutul ocupațional al acestora: homosexualii reprezintă categoria cea mai puțin tolerată, iar romii categoria cea mai tolerată în toate cele patru ipostaze (vecini, colegi de școală, colegi de serviciu sau membri ai familiei).

Tabel IV.6.
Grupuri de persoane pe care nu le-ar dori

	Musulmani	Imigranți	Homosexuali	Romi	Maghiari	Evrei
Ca vecini	23,7%	19,9%	35,8%	15,6%	19,9%	20,2%
Colegi de școală	3,2%	2,2%	11,8%	0,6%	2,6%	3,3%
Colegi de serviciu	3,8%	3,3%	12,2%	0,8%	3,1%	4,3%
Membri ai familiei	6,2%	4,0%	17,2%	1,7%	4,2%	5,7%
Nu m-ar deranja deloc	63,2%	70,6%	22,9%	81,3%	70,2%	66,5%

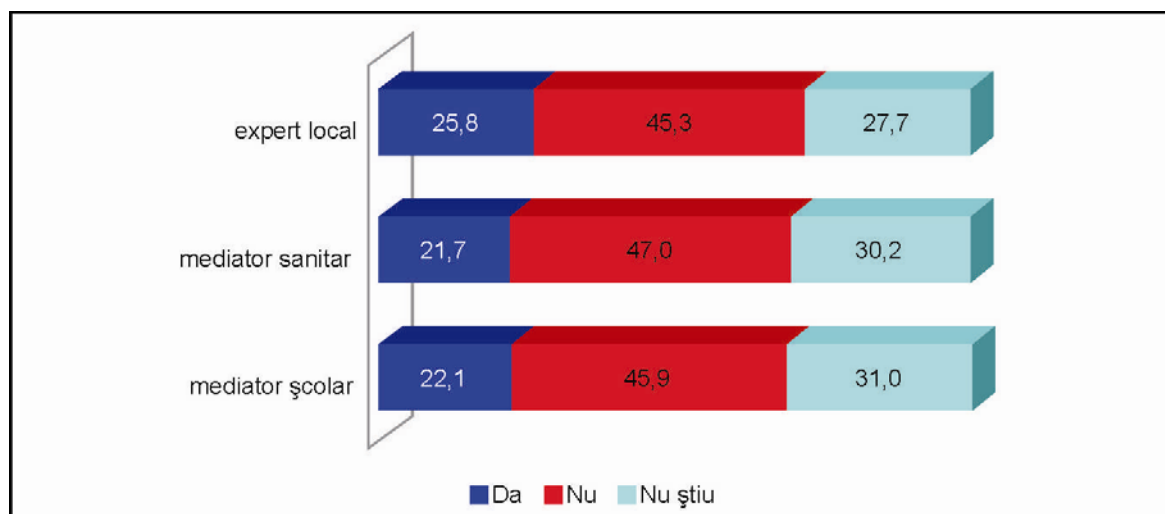
IV.7. Reprezentare politică

Reprezentarea și participarea politică a minorităților reprezintă un beneficiu atât pentru minoritățile respective, cât și pentru restul societății (Rauws et al., 2009). Mecanismele care determină aceste beneficii țin de faptul că, printr-o participare politică a minorităților care le reflectă structura, șansele ca politicile construite să respecte într-o mai mare măsură nevoile și diversitatea populației sunt mai mari (*idem*).

În această secțiune, vom aborda reprezentarea politică a romilor la nivel comunitar, având drept indicatori atât comportamentul de vot (ca participare politică), cât și imaginea despre leadership și apelul la autorități recunoscute pentru soluționarea problemelor comunității sau a problemelor personale.

Patternul-cheie de răspuns la întrebările ce presupun fie identificarea în localitate a diferiților actori (primar, mediator școlar, mediator sanitar, expert pe problemele romilor), fie evaluarea activității acestora, este dat de o distribuție cu valori ridicate ale răspunsului „nu știu”. Acest grad scăzut de cunoaștere se explică prin nivelul scăzut de educației al populației de etnie romă. De asemenea, procentul ridicat al celor care „nu știu” de existența unor astfel de actori poate indica legătura redusă cu viața comunitară și, implicit, lipsa unui acces adecvat la resurse potențiale pentru incluziune socială

Grafic IV.11.
Existența în comunitate



La nivel individual, lipsa unei astfel de conștientizări poate indica, pe de o parte, inserția redusă în viața comunitară, constituind un potențial de adâncire a problemelor de ocupare, atunci când invidiul nu își actualizează cunoștințele care l-ar putea ajuta în obținerea resurselor. La nivel comunitar, acest nivel redus de conștientizare poate avea cauze mai degrabă obiective, și anume lipsa de vizibilitate și/sau de transparență a activității experților pe problemele romilor și a mediatorilor (școlar și sanitar). După cum am văzut, cei care știu de existența celor trei actori în comunitate (mediatorii și expertul pentru romi) pot face aprecieri privind activitatea acestora, care sunt în cea mai mare parte pozitive. Deci activitatea acestora ajunge la un grup mai degrabă restrâns care beneficiază de serviciile lor. În acest sens, o informare directă și o transparență mai ridicată a activității acestora poate fi o măsură pentru reducerea lipsei de competență civică a populației roma.

Trecând de la informare la participare activă, vom analiza participarea la vot, un indicator al participării politice. La alegerile prezidențiale din 2009, declară că au votat 74,2% dintre respondenții ocupați formal, cu vârsta peste 18 ani.

Cei mai populari lideri romi sunt Mădălin Voicu, Nicolae Păun și Regele Cioabă (în această ordine). Respondenții au nominalizat și alte persoane, dintre care cel mai des apar Ilie Dincă, Nicolae Guță, Florin Salam și primarul sectorului 5 al capitalei, Marian Vanghelie.

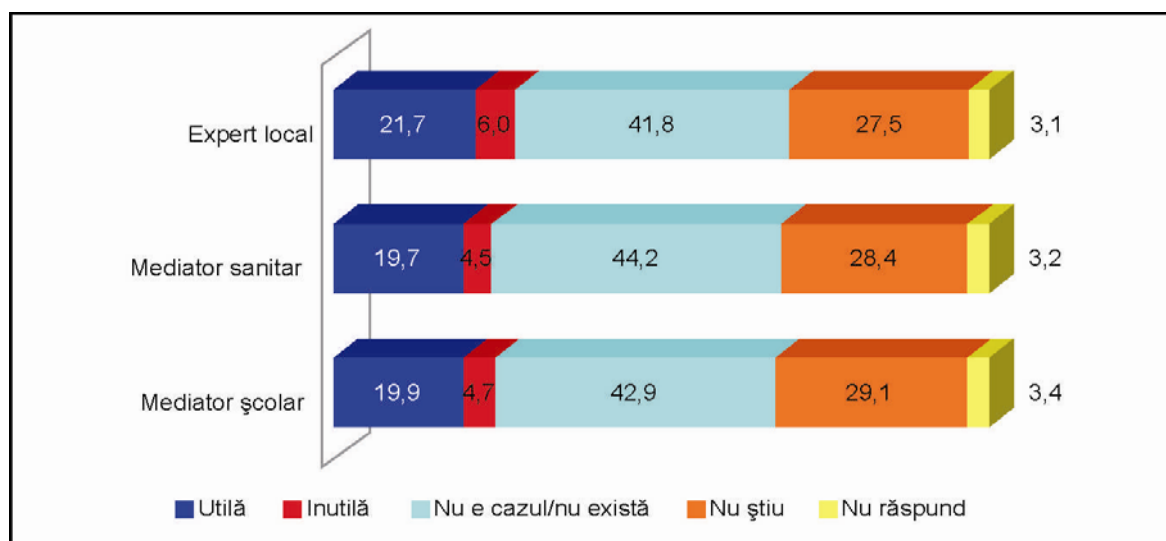
Mădălin Voicu, Nicolae Păun și Regele Cioabă se află, în aceeași ordine, pe primele poziții ale topului liderilor romi și în datele furnizate de *Barometrul incluziunii romilor 2007* (O. Voicu, 2007, 29).

Pentru respondenții care au putut nominaliza cel puțin un lider rom (prima opțiune), se observă o relație semnificativă între capacitatea acestora de a identifica liderul rom și mediul de rezidență, pe de o parte și consumul de cultural pe de altă parte (cât de des citesc ziare/reviste, ascultă radio, citesc cărți sau se uită la televizor).

Evaluarea activității mediatorilor și a expertului pe problemele romilor poate fi un indicator al competenței civice în rândul romilor, precum și al efortului lor pentru responsabilizare proprie în fața unor posibile resurse.

Grafic IV.12.

Aprecierea activității mediatorilor locali și a expertului pe problemele romilor



Datele ne arată că nu putem vorbi despre o atitudine orientată evaluativ la adresa celor trei tipuri de actori cu rol de intervenție la nivel local, pentru că proporția celor care nu răspund la întrebare sau nu știu să indice o apreciere proprie, pentru fiecare dintre cei doi mediatori și pentru expert, depășește 50% dintre răspunsuri.

Evaluarea activității mediatorilor și a expertului pe problemele romilor diferă în funcție de educația respondenților. Astfel, cei cu educație ridicată (școală profesională sau liceu) consideră într-o proporție mai mare că activitatea mediatorului școlar, a mediatorului sanitar și a expertului pe problemele romilor este utilă în localitate.

Distribuția răspunsurilor „nu știu” scade pe măsură ce crește nivelul de educație (până la școală profesională sau liceu). De asemenea, din cele câteva cazuri de respondenți cu educație postliceală, universitară sau postuniversitară, care au apreciat activitatea mediatorilor și a expertului local pe problemele romilor, niciunul dintre aceștia nu a răspuns „nu știu”. Astfel, putem spune că cei cu un nivel scăzut de educație prezintă foarte puțină disponibilitate cognitivă pentru a evalua activitatea acestora, mai ales că e foarte probabil ca informațiile cu privire la activitatea acestor mediatori și a expertului să nu ajungă la categoriile sociale cu nivel scăzut de educație.

Diferențele de gen în aprecierea activității mediatorilor și a expertului local nu par să fie semnificative, distribuțiile răspunsurilor sunt similare pe cele două grupuri, chiar și pentru răspunsurile diferite la întrebarea evaluativă există o tendință de similaritate a răspunsurilor. Există, de asemenea, o tendință de polarizare a evaluării între două extreme: activitate utilă versus imposibilitatea de apreciere a activității („nu știu”). De exemplu, în cazul mediatorului școlar, 38,5% dintre bărbați consideră că este utilă activitatea acestuia, 9,4% consideră că e inutilă și 50% nu pot aprecia. Pe de o parte, poate exista o dezirabilitate a răspunsului care evaluează pozitiv, iar pe de altă parte, putem vorbi de o lipsă de vizibilitate a activității acestor mediatori și a expertului local pe problemele romilor, care face evaluarea imposibilă pentru respondenți.

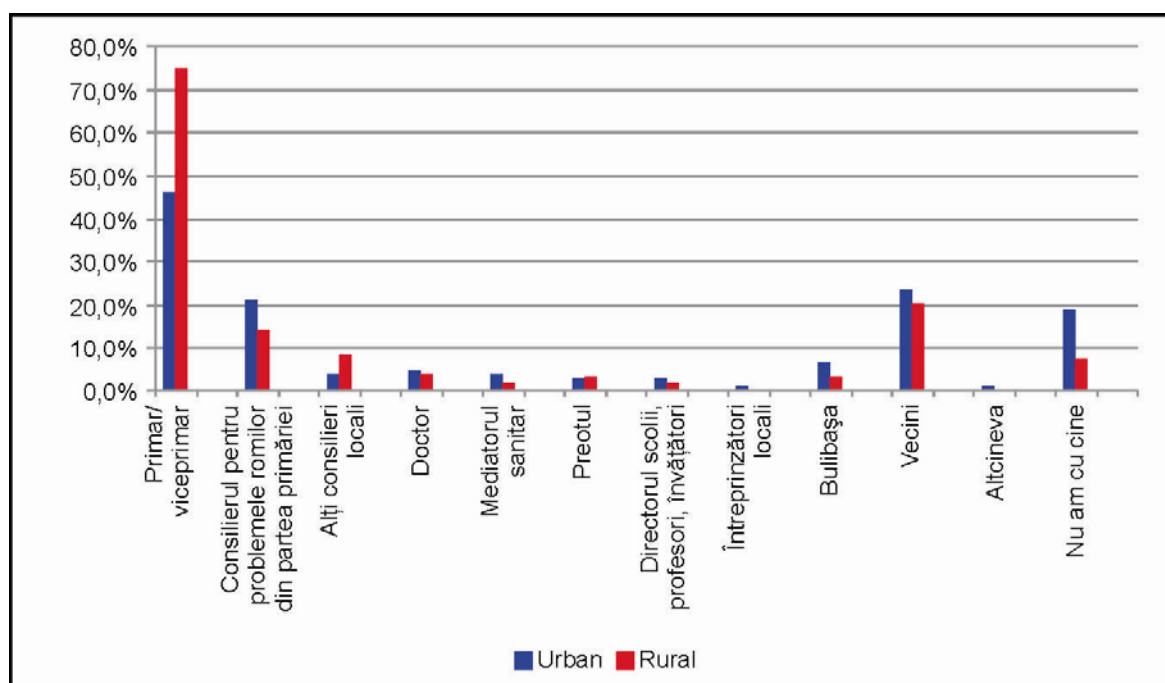
Întrebarea care solicită respondenții să indice la cine ar apela dacă ar avea o problemă sau o propunere constituie o măsură a reprezentărilor asupra liderilor locali sau a autorităților

individuale, indicând, în același timp, și o rețea mai largă sau mai centrată de actori care au rolul de a îmbunătăți viața respondenților, un capital social mai restrâns sau mai extins.

Din date observăm că apelul la actori individuali pentru rezolvarea problemelor e concentrat majoritar către doar câțiva din listă (graficul IV.13). Primarul deține monopolul în opțiunile romilor, urmat la distanță mare de consilierul pentru problemele romilor din localitate și de vecini. Există astfel, în primele trei opțiuni, o combinație între rezolvarea problemelor pe cale oficială și neoficială.

Grafic IV.13.

Suport pentru rezolvarea problemelor



Mediatorii nu apar printre primele opțiuni ale respondenților, reprezentanții instituționali, precum preotul, directorul școlii sau profesorii dețin și ei rolul de suport pentru rezolvarea problemelor, cel religios mai mult decât cei din învățământ, iar undeva între cele două apare și familia. Astfel, modelul apelului la o autoritate pentru suport este unul mai degrabă restrâns, centrat pe autoritățile recunoscute oficial, în primul rând, apoi pe cele informale, precum preotul sau reprezentanți ai școlii.

Nu există un pattern semnificativ diferit de apel la aceste autorități în funcție de educație, cel mai probabil natura relațiilor la nivelul comunității respective determină patternul de interacțiune. În funcție de mediul de rezidență, orientarea către anumiți actori pentru rezolvarea problemelor este diferită (graficul IV.13). Astfel, cei din rural apelează mai mult la primar/viceprimar (74,7%), față de cei din urban (44%)⁶¹. În schimb, cei din urban apelează mai mult la consilierul pe problemele romilor din localitate (21%) față de cei din rural (14%). Explicația poate fi dată în primul rând de inexistența unui consilier pe problemele romilor în anumite zone rurale, pe e o parte, și de o influență mai mare a primarului/viceprimarului în

61 Testul de semnificație utilizat este testul z pentru compararea proporțiilor cu valori ajustate prin metoda Bonferroni (pentru a permite comparațiile multiple), la un nivel de semnificație $p=0,05$.

mediul rural, pe de altă parte, care ar putea determina o mai mare orientare către această autoritate. De asemenea, mediatorii sunt mai mult aleși de cei din urban decât de cei din rural, la fel și reprezentanții ONG-urilor. În schimb, apelul la vecini pare să fie semnificativ mai ridicat în comunitățile din rural.

IV.8. Strategii alternative. Mobilitate și migrație

La nivelul originii, migrația internațională poate fi "citită" prin înregistrările indirecte legate de cei plecați și de experiența de migrație trecută a celor prezenți. Prima parte a secțiunii urmărește o astfel de informație. Vom încerca să caracterizăm deplasările populației de romi în străinătate, pe baza distincției operate de scopul declarat al mobilității (muncă - alte scopuri), pentru ca apoi să investigăm cum se structurează experiența de migrație pentru a lucra în afara României la nivelul gospodăriei și individului. Cea de-a doua parte investighează intențiile de deplasare în străinătate în perioada imediat următoare (12 luni).

Experiență de migrație internațională la populația de romi

Experiența mobilității în afara țării la populația de romi este majoritar o experiență a muncii⁶². Chestionarul înregistrează deplasările în străinătate în ipoteza unei diversități ridicate a tipurilor de deplasare definite pe baza scopurilor. O asemenea strategie este utilizată cu succes (ducând la înregistrarea unui număr consistent de cazuri) pentru populația României ca ansamblu. În cazul populației de romi, străinătatea pare a avea însă un sens clar: este locul unde se câștigă bani. Resursele limitate ale unei populații sărace comparativ cu populația majoritară explică în bună măsură o asemenea situație. Tabelul IV.7 încearcă să ilustreze afirmația cu datele obținute în urma sondajului: procentul indivizilor care raportează o deplasare în străinătate în alte scopuri decât munca este de jumătate din procentul celor care raportează o experiență de muncă. Situația este similară pentru alte persoane din gospodărie.

Predominanța deplasărilor pentru muncă în totalul deplasărilor în străinătate devine mai clară prin identificarea celor care călătoresc în străinătate prin referință la experiența migrației pentru muncă: dintre respondenții care au călătorit în străinătate cu alt scop decât a lucra, 40% au și o experiență de migrație pentru muncă în străinătate. La nivel de gospodărie, patternul devine mai clar: 73% dintre gospodăriile care au cel puțin un membru care s-a deplasat în străinătate includ și cel puțin un membru care a lucrat în străinătate. Nu putem face niciun fel de afirmație legată de succesiunea celor două tipuri de experiențe: nu știm dacă migrația pentru muncă sporește șansele de a călători în alte scopuri sau călătoriile sunt cele care duc la accentuarea migrației pentru muncă. Important este că cele două tipuri de deplasări sunt legate. Din nou, experiența străinătății pare să fie esențialmente una legată de muncă. Pornind de la această concluzie, investigarea experienței deplasării în străinătate va fi abordată exclusiv la nivelul mobilității externe în scopul de a munci.

Tabelul IV.7.

Experiența deplasării în străinătate în funcție de scopul declarat (%)

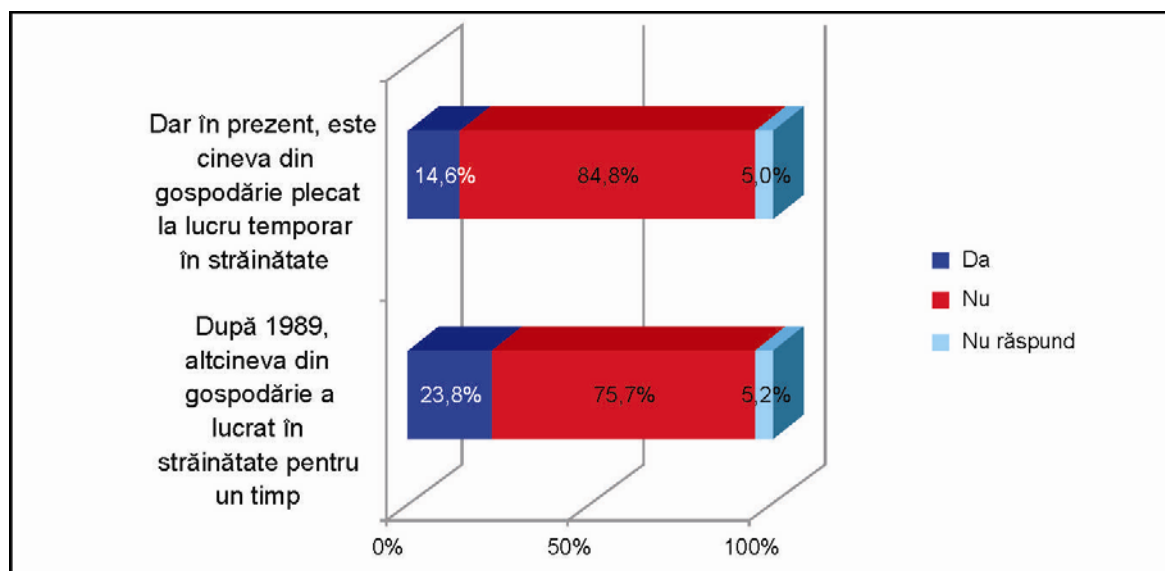
	Respondent	Altceva din gospodărie
Experiența deplasării în străinătate după 1989 pentru lucru	16,3	23,8
Experiența deplasării în străinătate după 1989 pentru alt scop decât acela de a lucra	8,4	7,8

Experiența de migrație externă pentru muncă la nivelul gospodăriilor

La nivelul eșantionului, aproximativ 15% dintre respondenți declară că gospodăria din care fac parte include cel puțin un membru care lucrează temporar în străinătate (vezi graficul IV.148). Dacă extindem estimarea pentru perioada de după 1989 până în momentul sondajului și cumulăm răspunsurile, procentul gospodăriilor care *au avut* sau *au* cel puțin un membru la muncă în străinătate după 1989 (indiferent dacă este vorba de respondent sau un alt membru al gospodăriei), proporția urcă la aproximativ o treime din totalul gospodăriilor. Comparațiile care ar putea da seamă de diferențele între populația de romi și populația de alte etnii sau populația românilor ca ansamblu sunt greu de realizat. La un nivel de generalitate ridicat, am spune că, mai degrabă, procentele obținute nu par a indica o mobilitate sporită a populației de romi prin raportare la întregul populației (pentru detalii asupra dificultăților de comparație, vezi Caseta 1).

Grafic IV.14.

Experiență de migrație la nivel individual și la nivel de gospodărie



Estimările trebuie însă tratate cu precauție: sondajul nu acoperă gospodăriile plecate în întregime în acest moment în străinătate și, tocmai de aceea, este posibil să producă o subestimare a procentului real al celor cu experiența muncii în afara țării.

Caseta 1. Precauții în compararea datelor

Procente de tipul celor menționate în text, citite prin ele însele, nu sunt menite să răspundă în mod adecvat unei întrebări de tipul: sunt romii la fel de mobili internațional prin raportare la ansamblul populației României? Puține estimări sunt disponibile pentru comparație și orice operație de acest tip necesită precauție sporită, pe de o parte, pentru că migrația internațională (în special în România) este un proces cu o dinamică accentuată, pe de altă parte, pentru că formularea întrebărilor de sondaj poate fi sensibil diferită. În plus, nu știm în ce măsură patternurile de mobilitate sunt similare pentru populația de romi prin comparație cu restul populației. Chiar dacă problemele metodologice ar fi surmontate prin formularea de întrebări identice, dinamica accentuată a migrației induce dificultăți în compararea estimărilor venite din ani diferiți, chiar dacă apropiați în timp. În migrația recentă a românilor au avut loc cel puțin două evenimente care ar fi putut să influențeze semnificativ dezvoltarea procesului: aderarea României la Uniunea Europeană (2007), cu consecința dobândirii de către cetățenii români a unor drepturi sporite în raport cu circulația internațională în spațiul UE, și trecerea (în 2009) peste pragul primului segment din pachetul măsurilor de restricționare a accesului cetățenilor români pe diverse piețe ale muncii. Lipsa informației despre patternurile specifice⁶³ de mobilitate ale populației de romi afectează posibilitatea de a opera comparații. O simplă numărare a gospodăriilor care includ un membru ce a lucrat în străinătate poate să ducă la rezultate sensibil diferite pentru o populație care practică o migrație bazată pe o circulație accentuată (plecări de scurtă durată) în raport cu o populație pentru care durata stagiilor de muncă în străinătate este (mai) lungă, chiar dacă migrația poate să fie în egală măsură una circulatorie.

Experiența de migrație pentru muncă la nivel individual

Din totalul persoanelor intervievate, 16% declară o experiență directă de muncă în străinătate după 1989 (vezi graficul IV.15). Creșterea mobilității geografice internaționale în perioada recentă este reflectată de procentul ridicat (14%), prin comparație, al celor pentru care experiența câștigului de bani în afara țării se concentrează la nivelul ultimilor 5 ani⁶⁴.

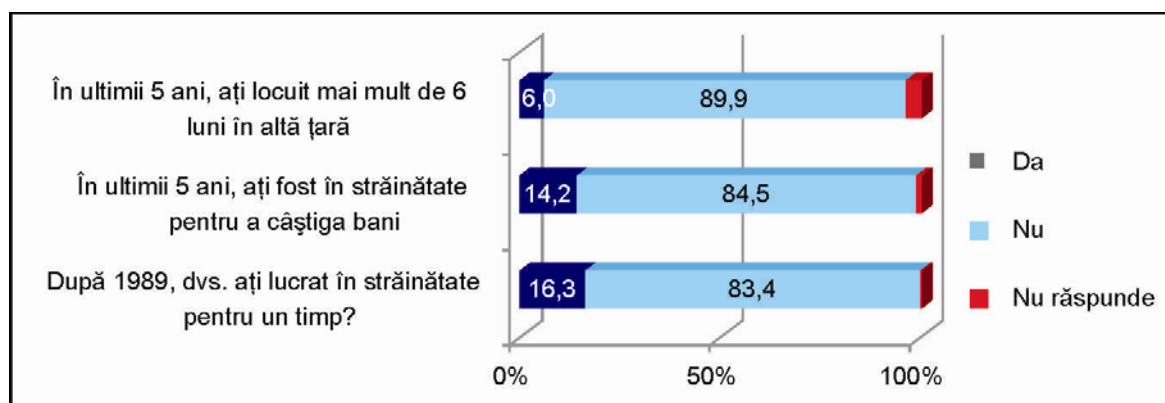
Modelul de mobilitate, cel puțin pentru perioada recentă, pare să fie unul dominat de perioade de ședere scurte în străinătate: din totalul populației, numai 6% au locuit mai mult de 6 luni în străinătate pe parcursul ultimilor 5 ani (graficul IV.11). Experiența străinătății nu este, așadar, una consistentă ca timp: dintre cei care au fost în străinătate pentru a obține bani, numai 38% au locuit în străinătate pe durata a mai mult de 6 luni. Dacă modelul migrației este unul de temporaritate/circularitate, atunci procentul relativ ridicat al gospodăriilor care includ cel puțin o persoană care a muncit sau muncește în străinătate își găsește o parte din explicație aici.

63 Există argumente pentru a lua în calcul ipoteza unor patternuri de mobilitate sensibil diferite în cazul populației de romi în raport cu celelalte grupuri etnice (vezi, ilustrativ, Reyniers, 2003).

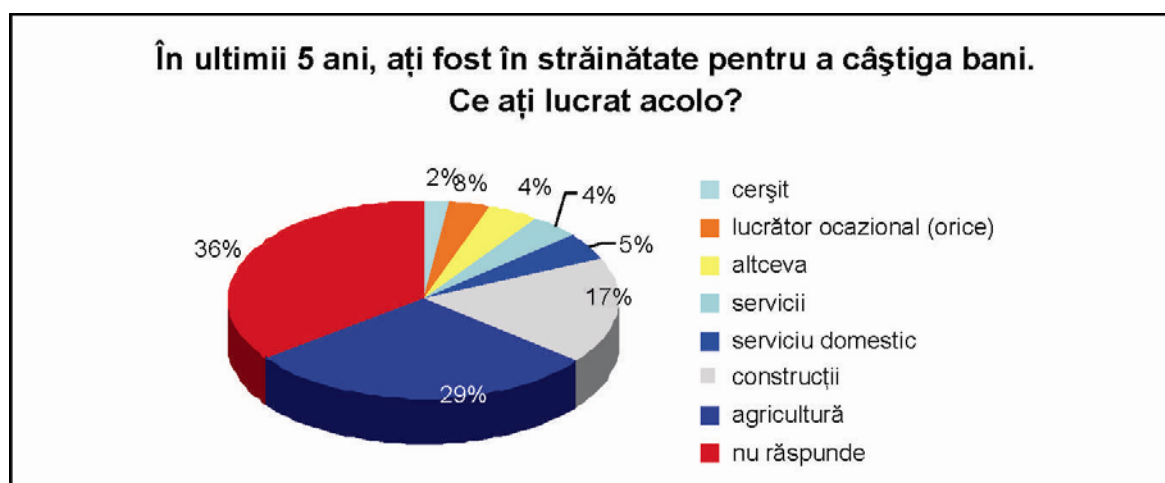
64 Formularea întrebărilor pe baza cărora au fost obținute cele două procente este ușor diferită ("După 1989, dvs. ați lucrat în străinătate pentru un timp?", respectiv "În ultimii cinci ani ați fost în străinătate pentru a câștiga bani?"). A câștiga bani nu este în mod necesar o activitate asociată cu munca, prin urmare, este posibil ca cele două categorii să nu se suprapună perfect. Dacă luăm în calcul faptul că procentul celor care au fost în străinătate pentru alte scopuri decât a munci este redus, atunci, foarte probabil, afirmația din text este corectă.

Tipurile de activități practicate de către cei care s-au deplasat în străinătate pentru "a câștiga bani" în ultimii 5 ani se înscriu în patternurile generale ale migrației cetățenilor români, ca ansamblu. Spre deosebire de celelalte întrebări referitoare la experiența deplasării în străinătate, întrebarea despre tipul de activitate practică pe durata șederii în afara României naște o rată considerabilă de nonrăspunsuri: 35% (vezi graficul IV.16). Desigur, procentul mare al celor care nu răspund poate ridica un semn de întrebare în legătură cu legalitatea activităților prin care se obțin sumele de bani. Totuși, nu putem interpreta univoc o asemenea distribuție a răspunsurilor. Ultimii 5 ani (anul de referință devine 2005) includ o perioadă anterioară aderării la Uniunea Europeană și o perioadă de doi ani în care cele mai importante țări de destinație ale migrației românești au impus restricții pentru cetățenii români pentru accesul pe piețele interne ale muncii. Angajarea în activități în sectorul informal definește mai degrabă migrația românilor pentru perioada post-1989. Prin urmare, a interpreta cifra ca exclusiv "ascunzând" activități ilegale este o operațiune riscantă.

Grafic IV.15:
Experiența individuală de migrație



Grafic IV.16:
Experiența individuală de migrație în străinătate, domeniul obținerii de venituri

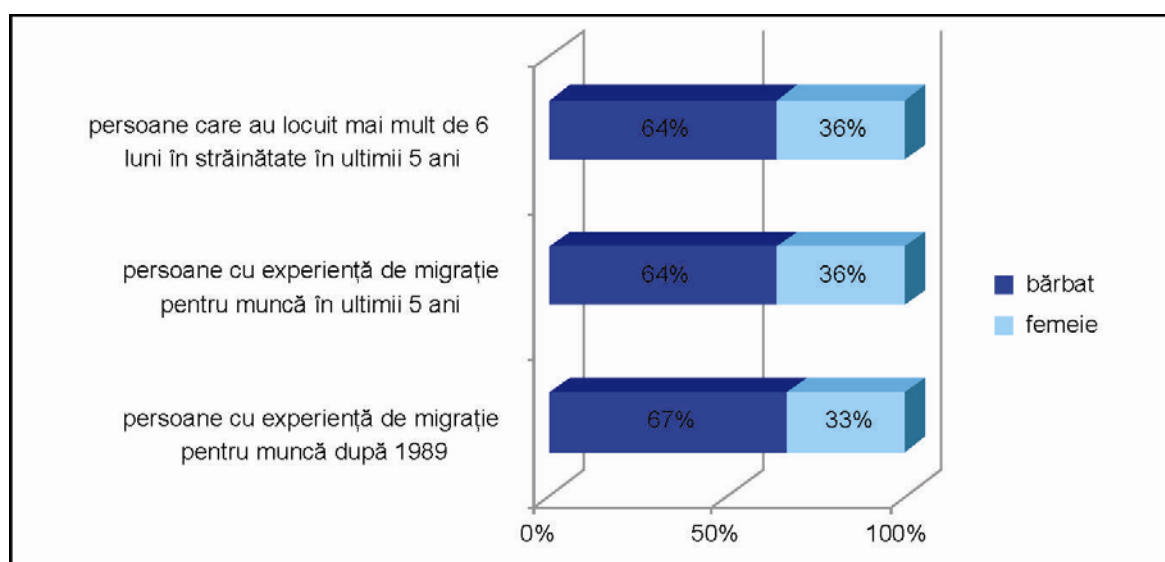


Distribuția răspunsurilor valide sugerează o orientare mai accentuată a romilor către agricultură, în raport cu totalul populației migrante a României. Este posibil ca proporția ridicată a celor care au muncit în agricultură să fie supraestimată în virtutea selecției

migrației de revenire din străinătate: agricultura presupune munci sezoniere. Este logic să asumăm faptul că, că între cei reveniți, munca în agricultură să fi avut un loc mai important decât pentru totalul populației migrante de romi. Dacă la nivelul migrației românilor ca ansamblu, suntem obișnuiți cu imaginea tipică a unei familii migrante alcătuite dintr-un constructor și o menajeră (Sandu, 2010), pentru romi modelul pare a fi un pic diferit.

Spre deosebire de migrația românilor ca ansamblu, populația de romi declară o implicare consistent redusă în munci din sectorul domestic. Situația este foarte probabil rezultatul unei participări mai puțin consistente a femeilor în migrație (sectorul domestic este asociat cu o intensă feminizare) (vezi graficul IV.17). Spre deosebire de trendul general al migrației pentru muncă a cetățenilor români, migrația populației de etnie roma pare a fi marcată de un dezechilibru din punct de vedere al genului. Ușoara diminuare a proporției bărbaților pentru perioada recentă (ultimii 5 ani) pare să sugereze o tendință de creștere a implicării femeilor în migrație. Perioada de timp (5 ani) este însă destul de lungă și schimbarea de procent destul de mică pentru concluzii tranșante.

Grafic IV.17.
Implicarea femeilor în migrație



Intenții de plecare în străinătate la populația de romi

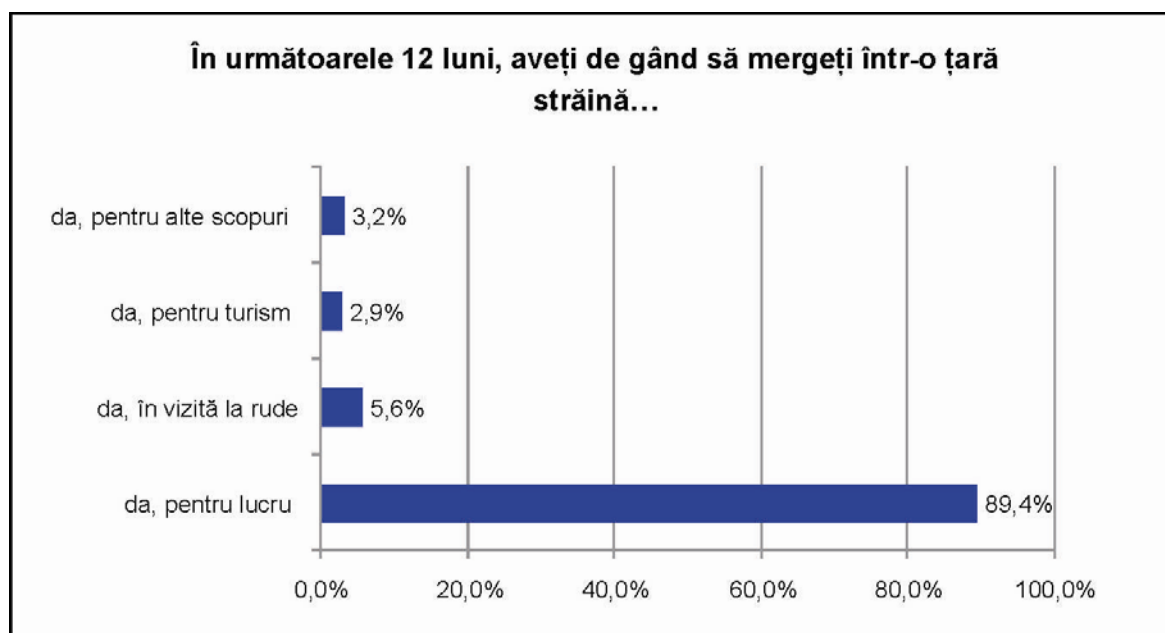
Întrebările legate de ce se va întâmpla în viitor au marcat, am putea spune, obsesiv interesul pentru fenomenul migrației internaționale din România (în special în varianta emigrării) în ultimii 20 de ani. Căderea regimurilor comuniste într-o perioadă scurtă de timp a deschis brusc o întreagă lume (cu o considerabilă populație) deplasărilor internaționale. Temerea instalată curând după 1989 în capitalele Europei vestice în legătură cu o posibilă (dacă nu cumva iminentă) invazie prin migrație dinspre est a persistat în timp. Semnele despre "ce va să vină" în termeni de migrație au continuat să rămână importante și au stat la baza unor măsuri restrictive legate de circulația persoanelor în majoritatea țărilor europene (în special statele UE). Obsesia legată de invazii este cu atât mai proeminentă în cazul unei populații de tipul populației romilor.

Intenția de deplasare în străinătate poate fi considerată mai degrabă în categoria semnelor slabe de citire a unui posibil viitor comportament. Înregistrarea ei semnalează în principal o categorie de persoane nemulțumite de situația actuală, care iau în calcul posibilitatea schimbării locului de rezidență, în căutarea unui mai bine destul de vag definit (vezi în acest sens modelul deciziei de migrație propus de Hugo, 1981). Posibilitatea de a pleca în străinătate este cu atât mai probabilă cu cât individul face parte dintr-un mediu social impregnat de informație despre oportunitățile pe care le-ar putea accesa deplasându-se. De la intenție până la comportamentul de migrație, drumul este adesea, lung și, de multe ori, marcat de renunțare: fie nu există resursele necesare pentru transpunerea intenției în realitate, fie alte oportunități intervin în perioada până când decizia de a migra devine una fermă (vezi Sandu, 2006, 2010). Forma în care a fost culeasă informația (intenție de plecare în străinătate), fără culegerea de detalii legate de gradul de structurare a intenției nu permite, după părerea noastră, o interpretare alternativă a datelor (asupra importanței gradului de structurare a intenției de migrație, vezi Sandu, 2010).

Întrebarea legată de intențiile unei deplasări în străinătate în perioada imediat următoare indică opțiuni clare: doar un procent mic dintre cei intervievați nu răspund (1% din totalul eșantionului) și un procent redus nu știu dacă vor pleca sau nu în străinătate (4%). Cum era ușor de anticipat, marea majoritate a populației manifestă o opțiune de stabilitate: 73% dintre intervievați nu iau în calcul pentru următoarele 12 luni posibilitatea unei ieșiri în afara granițelor României, indiferent de scopul pentru care ar face-o, în timp ce 22% declară că vor călători.

Graficul IV.18.

Intenție de deplasare în străinătate în funcție de scopul anticipat



Minoritatea care include în planurile viitorului apropiat o deplasare în străinătate o face cu un scop precis: sub 1% dintre cei intervievați declară mai multe scopuri ale posibilelor deplasări. Munca este principala atracție asociată străinătății (aproape 90% dintre cei care intenționează să meargă în străinătate doresc să muncească acolo) (vezi graficul IV.18). Deși

migrația românească poate fi fundamental caracterizată ca una în rețele sociale, în cadrul cărora legăturile de rudenie joacă un rol important, numai 6% dintre cei care intenționează să plece în străinătate ar face-o pentru a-și vizita rudele. Informația nu poate fi însă decât indirect și cu precauție interpretată ca indicator al unei slabe încorporări într-o migrație de tip rețea, cu păstrarea legăturii origine-destinație.

Pentru o populație cu un nivel scăzut al veniturilor, turismul în afara țării este o strategie marginală de petrecere a timpului liber (aproximativ 3% dintre cei care intenționează să meargă în străinătate ar face-o pentru turism).

Străinătatea pare, așadar, puternic asociată cu oportunitatea de a obține venituri prin muncă. Locul de muncă în străinătate pare a fi în mod particular opțiunea populației angajate și a celei neocupate (incluzând elevii și studenții), cu o clară dominație a celei din urmă categorii (70% dintre cei care intenționează să meargă în străinătate).

La nivelul categoriilor ocupaționale (exceptând pensionarii), munca în străinătate pare a fi în egală măsură valorizată de angajați, patroni sau persoanele care lucrează pe cont propriu, populația cu ocupații tradiționale și populația neocupată (procentele celor care intenționează să plece în străinătate în următoarele 12 luni pentru muncă variază între 22% pentru persoanele inactive și 28% pentru patroni și persoane autorizate care lucrează pe cont propriu). Dacă nu par a exista diferențe majore între modul de valorizare (prin intenție) a muncii în străinătate, resursele sau presiunea pentru migrație sunt factorii care conturează profilul celor care intenționează să plece din punct de vedere al categoriei ocupaționale.

În funcție de mediul de rezidență, cei care intenționează să muncească în străinătate reprezintă în proporții apropiate ruralul și urbanul, cu un ușor „avantaj” în favoarea celor din rural.

Genul induce diferențieri considerabile în cadrul populației care intenționează să se deplaseze în afara granițelor țării, respectiv să muncească în străinătate: 60% dintre cei care intenționează să plece sunt bărbați, înregistrând un procent similar pentru intenția de a munci în străinătate. Cum era de așteptat, dorința de a munci în străinătate este marcată de diferențe la nivelul vârstei: cei care își doresc să plece sunt considerabil mai tineri prin comparație cu cei care nu sunt interesați de o asemenea opțiune (media de vârstă diferă cu aproximativ 10 ani între cele două categorii - 32 de ani pentru cei care aleg mobilitatea în raport cu 42 pentru cei care nu o fac). Dacă lucrăm cu categorii de vârstă, devine mai clară ideea că cei care intenționează să plece aparțin în mare majoritate populației tinere: 70% dintre ei au vârste cuprinse între 18 și 30 de ani.

Migrație internă la populația de romi

Migrație în perioada recentă

În migrație, o perioadă de 6 luni petrecută în afara localității de domiciliu este unul dintre pragurile utilizate pentru a considera o persoană migrant. Informația culeasă permite o incursiune în situația migrației interne pentru ultimii cinci ani (considerând drept referință momentul sondajului), cu specificări asupra destinației - tipului localității de sosire (rural/urban) - și asupra distanței parcurse (migrație în interiorul aceluiași județ/migrație în alt județ).

Datele relevă un grad relativ redus de mobilitate internă: în ansamblul eșantionului, numai 5% dintre respondenți au locuit în ultimii 5 ani pentru cel puțin 6 luni în afara localității de rezidență. Marea majoritate a acestora au practicat o migrație orientată spre un singur tip de localitate (fie rural, fie urban, din același județ sau un județ diferit). Deși chestionarul nu înregistrează numărul evenimentelor de migrație, ci numai tipologia apariției lor în termenii specificați anterior (cu alte cuvinte, dacă o persoană a locuit în mod repetat pentru o perioadă mai mare de 6 luni în afara localității de domiciliu, dar în același tip de localitate, pe aceeași distanță - spre exemplu, altă localitate din mediul rural din același județ - se realizează o singură înregistrare), faptul că indivizii nu declară, în covârșitoarea lor majoritate, decât un singur tip de deplasare poate fi considerat un indicator al unei mobilități geografice interne scăzute, orientate probabil de un proiect clar definit. Dacă modul de definire al migrației scade pragul de durată de la care o deplasare poate fi considerată migrație la 3 luni, este posibil ca imaginea pe care am descris-o mai sus să se schimbe. Este, de asemenea, posibil ca un astfel de mod de măsurare a migrației (deplasări cu durată mai mare de 6 luni) să se dovedească incapabil de a surprinde deplasările asociate practicării meseriilor tradiționale (spre exemplu, cei care confecționează cazane și se deplasează pentru perioade variabile de timp în scopul comercializării).

Numărul redus al situațiilor de migrație internă pe perioade mai lungi de 6 luni nu permite analize detaliate referitoare la tipul de deplasări sau la caracteristicile celor care le realizează. Merită menționat că, spre deosebire de situația deplasărilor externe, în cazul celei interne, femeile reprezintă majoritatea (aproape 70% dintre persoanele care au locuit în afara localității de rezidență mai mult de 6 luni sunt femei). Este posibil ca, în condițiile unei mobilități reduse per total populație, migrația să fie mai ales rezultatul deplasării în urma căsătoriei.

Migrație pe durata vieții

Dintr-o perspectivă demografică, spre deosebire de alte evenimente, migrația poate fi un eveniment repetitiv. Indivizii își pot schimba localitatea de rezidență de mai multe ori pe parcursul vieții. Migrația pe durata vieții surprinde diferența între locul de naștere și locul de domiciliu înregistrat într-un moment specificat în timp. Între cele două rezidențe, indivizii își pot schimba de mai multe ori domiciliul sau pot reveni la locul de plecare. Indicațiile de citire a unor asemenea date sunt mai degrabă în termeni de migranți, nu de migrații (asupra modalității de interpretare a migrației pe durata vieții, vezi Rotariu și Mezei, 1999).

La nivelul eșantionului, aproximativ 57% dintre indivizi s-au născut în aceeași localitate în care domiciliază în prezent. Este posibil să discutăm despre indivizi care nu au plecat

niciodată din localitatea lor de referință sau, în egală măsură, de indivizi care, după una sau mai multe experiențe de migrație, au revenit la locul nașterii. Dintre cei care și-au schimbat locul de domiciliu cel puțin o dată, deplasarea cea mai frecventă este cea intrajudețeană: peste 72% dintre indivizii care și-au schimbat domiciliul au ales o localitate din același județ, cu o ușoară preferință pentru localitățile urbane (38% în raport cu 34% preferință pentru rural).

Cei care înregistrează cel puțin un eveniment de migrație internă pe durata vieții sunt mai degrabă femei (60%) și persoane care domiciliază în acest moment în mediul rural (68%).

Folosind aceeași informație, dintr-o perspectivă diferită, am spune că stabilitatea rezidențială (sau revenirea în aceeași localitate) sunt mai degrabă specifice mediului urban (66% dintre rezidenții din urban sunt născuți în aceeași localitate, spre deosebire de 54% pentru mediul rural) și bărbaților (61% dintre bărbați au același loc de domiciliu ca locul nașterii, spre deosebire de 53% dintre femei). Dacă stabilitatea orașenilor poate fi explicată probabil prin plaja mai largă de oportunități pe care le oferă mediul urban, deplasările femeilor sunt probabil legate de încheierea unei căsătorii și schimbarea rezidenței către locuința soțului, în proporție mai ridicată decât situația inversă. Din punct de vedere al destinației, populația din urban pare a se orienta cu precădere către ruralul din același județ și urbanul din județele învecinate. Populația rurală își concentrează rutele în mod particular către același județ, în mod special către mediul urban. Și bărbații, și femeile preferă rutele pe distanțe scurte, concentrate în cadrul aceluiași județ.

V. Ocuparea în comunitățile de romi.

Studiu calitativ

V.1. Nivelul și profilul ocupării în comunitățile studiate

Persoanele intervievate punctează câteva elemente comune ce caracterizează situația romilor în ceea ce privește ocuparea, în toate comunitățile studiate:

- ocuparea redusă a romilor pe piața formală a muncii;
- proporția ridicată a romilor care muncesc ca zilieri și la negru, fără carte de muncă și acces la asigurări sociale;
- capitalul educațional mai redus în comparație cu populația majoritară;
- asistarea socială a unei părți importante a romilor prin VMG, fapt care stârnește în unele comunități atitudini dezaprobatore ale majorității române;
- eficiența redusă până în prezent a programelor de incluziune pe piața muncii derulate de către autoritățile județene și centrale pentru romi.

Politica comunistă a adus o îmbunătățire a situației romilor, prin educarea și angajarea lor. O parte a romilor au lucrat în perioada comunistă în IAS-uri sau CAP-uri, iar o altă parte în industrie. Stimularea participării școlare în aceeași perioadă a contribuit la creșterea mobilității sociale intergeneraționale și la creșterea capitalului educațional al romilor. O parte a romilor a obținut o calificare la locul de muncă și a beneficiat de experiența muncii într-un cadru organizat. În prezent, o parte dintre romii care au lucrat înainte de 1989 sunt pensionari, beneficiari de asigurări sociale; chiar dacă cuantumul beneficiului este foarte mic, acesta le asigură un minimum de venit și acces la sistemul de sănătate.

Poziția marginală pe piața muncii i-au făcut pe romii angajați la momentul 1989 foarte vulnerabili, odată cu desființarea întreprinderilor și a CAP-urilor. Capacitatea acestora de reconversie sau îndreptare spre alte ramuri a fost mică. Pe fondul industriei în cădere și al desființării formelor organizate de practicare a agriculturii, romii au rămas în afara unei forme de angajare. De altfel, penuria locurilor de muncă a fost resimțită masiv de o mare parte a populației angajate anterior la combine sau fabrici. Populația majoritară a apelat la forme de supraviețuire precum agricultura de subzistență pentru cei din rural, pensionarea anticipată sau reconversia și îndreptarea către ramura serviciilor. Romii din rural au fost cei mai expuși căderii în sărăcie extremă, deoarece oferta de locuri de muncă în rural a fost drastic diminuată, iar agricultura de subzistență și creșterea animalelor în gospodărie specifică comunității largi nu i-a caracterizat pe mare parte dintre romi. Probleme financiare ale romilor au făcut ca, în momentul împrumutării din anii '90, mulți dintre ei să vândă pământul primit și să nu își permită achiziționarea și întreținerea animalelor.

Capitalul redus de educație față de populația majoritară este un factor relevant al situației actuale a ocupării romilor. Marea majoritate a romilor nu au educația suficientă pentru a accesa locurile de muncă calificată existente pe piața formală, iar numărul locurilor de muncă necalificată este limitat, acestea fiind prost plătite. În condițiile în care un număr mare de femei roma sunt casnice și există un număr mare de copii per familie, iar bărbatul este în

cele mai multe dintre cazuri singurul susținător al familiei, venitul pe care acesta îl poate obține pentru un loc de muncă necalificată este insuficient pentru întreținerea familiei.

Autoritățile intervievate remarcă intrarea romilor pe piața muncii mult mai devreme decât a românilor și existența unei inegalități a accesului la educație între băieții și fetele de etnie romă la neamurile tradiționale.

Romii sunt conștienți de șansele scăzute pe care le au și înțeleg mecanismele care îi împing în această situație problematică. De remarcat faptul că adesea a fost invocată speranța că copiii ar putea sparge acest cerc vicios al lipsei educației și integrării pe piața muncii. Pentru generația mai în vârstă, incluziunea este puțin probabil să aibă succes, spun romii, pentru că „noi nu știm carte”, însă, pentru generația tânără, programele de incluziune școlară sau de calificare pot avea un impact hotărâtor.

„Măcar pentru copiii noștri să fie mai bine, pentru noi e prea târziu, ei să facă școală, ca să se poată angaja undeva, nu ca noi”. (femeie, 32 ani)

„Au fost tot felul de programe să îi aducă pe copii la școală, și pe ăștia mai mari chiar, și așa e bine, că altfel ajung ca noi. E bine să se facă mai multe...[clase]” (bărbat, 52 ani)

Perspectivile de ocupare sunt percepute negativ de persoanele intervievate, pe fondul crizei economice, îngrijorările privind perspectivele de ocupare fiind ridicate. Locurile de muncă sunt puține și necesită cel mai adesea cel puțin o calificare medie, spun romii. Slaba educație și calificare a romilor a fost invocată chiar de către ei înșiși drept principalul factor care îi împinge în situația lucrului cu ziua, la negru, a traiului de azi pe mâine fără perspective și fără planuri pe termen lung.

„Angajatorii locali... nu vedeți ce se întâmplă, se dau afară pe capete. Dai românii afară ca să păstrezi un țigan? ...în niciun caz...dacă nici românii nu mai au locuri de muncă, dară noi...” (lider informal rom)

„Noi am vrea să muncim orice, dar nimeni nu are nevoie de noi, că noi nu știm să facem nimic. Numai cu mâna să muncim, la curățenie, la cărat. Și câtă căutare să aibă și lucrul ăsta?” (femeie, 30 ani)

„Noi nu știm să scriem, să citim, ... nimic. Nu mai are nimeni nevoie de oameni să care sau să dea cu sapa... pentru noi, fiarele vechi rămân cam singura sursă de câștig.” (bărbat, 46 ani)

Principalii actori care ar trebui să îi susțină și să le lărgască aria de oportunități sunt autoritățile locale, dar și Partida Romilor, spun romii. Problema lipsei de suport din partea liderilor politici ai PR apare recurent într-o parte din interviurile sau focus-grupurile desfășurate cu romi.

„Principalele probleme ale romilor de aici sunt... serviciul, nu avem servicii, cam astea sunt principalele probleme, nu ne oferă nimeni servicii, cel puțin din partea Partidei nu există niciun sprijin. Dacă nici ei nu ne ajută, atunci ce pretenții să avem de la alții? Chiar că Primăria să știți face mai mult pentru noi decât ar trebui să facă ai noștri, Partida.” (lider informal rom)

„Nu ne sprijină nimeni. Din partea primăriei, ce să zic?... nu au nici ei de unde săracii, de unde să le dea la țigani? Dar de ce nu face Partida ceva?... Partida, că, până la urma urmei, ea a luat voturile noastre. Au luat doi consilieri pentru prima oară în istoria orașului ăstuia. Când ajunge cineva de la romi consilier?” (lider informal rom 2)

Problema lipsei locurilor de muncă pe piața formală a muncii este una structurală în unele județe. Profilul predominant agricol al unor județe, precum Teleormanul spre exemplu,

accentuat prin dispariția industriei zonale, generează un profil al ocupării cu caracter predominant sezonier, reflectat și în activități slab remunerate în comunitățile studiate în acest județ. În plus, criza economică a produs efecte prin precarizarea ofertei de muncă pentru cei care făceau naveta în urban, pentru a munci în unele domenii în care se cerea încă forță de muncă, precum construcțiile.

Ocuparea informală, preponderentă în cazul romilor, a fost menționată de către toate autoritățile intervievate: *“munca la negru este mult mai frecventă la romi decât la români ...dacă din patru persoane cel puțin unul lucrează legal, tot e foarte bine”*. (autoritate locală)

Percepția reprezentanților instituționali este că romii au mai puține șanse să își găsească un loc de muncă pe piața formală a muncii, din cauza educației și calificării slabe și totodată pentru că nu au motivația suficientă de a veni pe piața formală, fiind implicați, o parte dintre ei, pe piața informală a muncii. Combinația de venituri din munca cu ziua proprie *„sezonului primăvară-vară”* este completată cu pachetul de beneficii sociale, fie ajutor social, fie, în mai mică măsură, indemnizație de șomaj, ajutoare de încălzire pentru *„sezonul toamnă-iarnă”*.

Această combinație de venituri asigură supraviețuirea, la un nivel minimal, pentru o parte din populația de romi cu calificare redusă și reprezintă contextul ce generează o slabă motivație pentru incluziunea pe piața formală a muncii, care vine cu oferte salariale la un nivel scăzut și cu rigori pe care, conform reprezentanților AJOFM, romii nu ar fi prea dispuși să le accepte, cel puțin nu pentru salarii atât de scăzute. Aceleași rigori pot reprezenta factori demotivanți pentru participarea la cursuri de calificare.

„Pentru că, probabil, e greu să te scoli dimineața în fiecare zi (...). N-au obișnuița unui stil de muncă ordonat. Și aici trebuie lucrat cu ei încă de la grădiniță, de la școală”. (reprezentant instituție publică)

În același timp însă, conform reprezentanților BJR și experților locali pentru romi intervievați, există o parte a romilor care reușește să acceseze doar beneficii sociale sau nici măcar pe acestea, din motive precum lipsa actelor de identitate. Aceștia sunt cei mai vulnerabili și cei care ar avea cea mai mare nevoie de programe de facilitare a accesului pe piața muncii, dar sunt *„invizibili”* din punct de vedere instituțional. Un astfel de caz de marginalizare socială extremă este, spre exemplu, cel al comunității de romi din Hărănglab, comuna Mica, județul Mureș.

A fost menționat faptul că problema accesării locurilor de muncă de către persoanele cu slabă calificare nu este numai a romilor, ci una la nivel general, pentru populația slab educată. Piața muncii este segmentată: un sector cu slujbe legale, pe termen lung, care necesită calificare, care sunt bine plătite și au beneficii numeroase și alt sector cu slujbe temporare, slab calificate, prost plătite și, cel mai adesea, la negru. Fiind slab calificată, populația de romi este angajată în special în acest al doilea sector. Nu putem vorbi de o discriminare etnică pe piața muncii, deși s-au semnalat cazuri izolate, ci mai degrabă de o discriminare *de facto*, rezultată din această segmentare a locurilor de muncă.

Pe de altă parte, a fost recunoscut un interes scăzut al angajatorilor pentru romi. Au fost menționate și cazuri în care a fost sprijinită angajarea romilor, dar mai degrabă cu titlu de excepție. De exemplu, în Jilava, o firmă de croitorie a angajat un grup mare de romi, acordându-le ca facilitare și transportul gratuit la locul de muncă (un microbuz). Cazul angajatorului respectiv din Jilava este, mai degrabă, singular.

Explicația constă, în principal, în slaba calificare a romilor și doar secundar în stereotipurile etnice, în etichetele negative asociate:

„Mulți dintre angajatori au această concepție cum că romii nu muncesc, nu își fac bine treaba, nu poți avea încredere în ei, fură. Sunt mentalități înrădăcinate de-a lungul a generații pe care cu greu le putem schimba” (reprezentant AJOFM Ilfov).

„Astăzi, dacă mă trezesc și n-am chef nu mă duc, nu e nici o problemă, nu mă dă afară. Dacă sunt angajat legal, dacă lipsesc o zi există anumite sancțiuni.” (reprezentant AJOFM Teleorman).
„Astăzi muncesc cu ziua și primesc și banii, nu trebuie să mai aștept o lună de zile.” (idem)

Percepția că romii nu vor să muncească, nu vor să se angajeze legal este regăsită la o parte dintre autoritățile care ar trebui să le faciliteze relația cu piața muncii formală.

“Nu angajatorul nu-i vrea, ei nu vor angajatorul” (reprezentant AJOFM Ilfov), afirmație justificată prin faptul că de mai bine de două luni există în Pantelimon o ofertă a unui angajator pentru 20 de muncitori necalificați, iar posturile încă nu au fost ocupate: *“În principiu, ei nu prea vor să muncească, adică la serviciu ei nu prea vor să se ducă. Deși ne-am străduit, am vrea să-i ajutăm, dar ei nu vor. Asta este părerea mea. Preferă să facă bani pe stradă decât să li se ofere un post”*. (reprezentant AJOFM)

A fost ridicată, de asemenea, problema practicii angajatorilor de a oferi locuri de muncă „de formă”: sunt lansate strict formal posturile libere numai pentru a respecta obligațiile legale, însă în mod real posturile respective sunt deja „ocupate” de anumite persoane: *„Funcționează mai bine sistemul informal decât cel formal. Noi am ajuns să știm să „citim” posturile. Angajatorul își face datoria legală să îl ofere, dar adesea are și persoana care să îl ocupe.”* (reprezentant AJOFM)

Motivația scăzută de incluziune pe piața muncii, în condițiile unei oferte salariale modeste echivalente muncii necalificate, favorizează opțiunea „muncii la negru” și a combinării surselor de venit din beneficii sociale (VMG) cu cele informale, obținute prin munca în regim zilier sau sezonier. Plata cu ziua poate fi în unele cazuri avantajoasă pentru o persoană fără certificare legală, susțin cei intervievați. Un rom care lucrează în construcții ca zilier ar putea câștiga lunar mai mult decât salariul minim pe economie pe care l-ar fi primit la un loc de muncă necalificată pe piața formală, singurul loc pentru care nivelul lui de educație formală l-ar califica. Pe de altă parte, programul de lucru poate fi mai puțin strict în munca de zilier.

Prin urmare, o parte dintre romii care lucrează la negru și găsesc regulat de muncă pot fi neinteresați de oferta AJOFM privind locurile de muncă retribuite cu salariul minim pe economie. Munca la negru oferă unora dintre romi posibilitatea de a beneficia concomitent de ajutorul social, fapt ce a stârnit reacții adverse în unele comunități din partea autorităților.

Acordarea venitului minim garantat, care cel mai adesea revine doar indivizilor de etnie romă din comunitate, constituie un subiect sensibil la nivelul opiniei publice în unele dintre comunitățile studiate. Legea pe baza căreia este acordat este pusă în discuție chiar de unul dintre liderii romi intervievați: *„s-a constatat că cei care au beneficiat de acest ajutor, au rămas ancorați de la un an la altul cu aceste venituri minim garantate și n-au mai fost interesați, cointeresați să-și caute un loc de muncă. N-au existat pârgarii, presiuni ca să spună: bă, ți-am dat un an de zile ajutorul ăsta social, ți-am dat al 2-lea an, dar al 3-lea an.. domne, fă ceva!”* (lider rom). Există și opinii care susțin necesitatea unui astfel de ajutor. Ținând cont de nivelul scăzut de trai, lipsa unui astfel de ajutor ar accentua anumite tensiuni sociale. În plus, pentru a beneficia de acest ajutor, indivizii trebuie să presteze ore în folosul comunității, în cadrul căreia are loc și o educare a spiritului civic și al ideii de comunitate.

În unele zone din rural, autoritățile locale cunosc bine situația ocupațională a romilor din localitate și au luat hotărârea de a tăia venitul minim garantat pentru persoanele care muncesc cu ziua. În mai multe comunități studiate, aceasta se întâmplă mai ales pentru lunile de vară, când oferta de muncă este mai extinsă. Măsura a sporit vulnerabilitatea romilor, în condițiile în care venitul din activitatea de zilier poate fi nesigur și ocazional. Nemulțumirea beneficiarilor a crescut, măsura fiind percepută ca o nedreptate. Folosirea venitului minim garantat ca principală sursă de venit pentru o parte dintre comunitățile de romi are o implicație socială indirectă: oprobriul comunității largi asupra celor care trăiesc ca asistați sociali.

Criza a accentuat problema ocupării prin afectarea unor sectoare care atrăgeau forța de muncă pentru activități de zilier. Nu există date referitoare la impactul crizei asupra angajării romilor pe piața neagră din România sau pe piața forței de muncă din străinătate, dar cei intervievați vorbesc despre scăderea cererii de forță de muncă.

Spre exemplu, în satul Teișoru, comuna Pușcași (Vaslui), autoritățile locale declară: *„până în 2008, nu făceam față solicitărilor legate de forța de muncă necesară în agricultură, iar începând cu 2009 rare sunt situațiile în care în comună mai vine câte un camion pentru a deplasa forța de muncă din Pușcași în alte localități, fie din județ, fie din județe limitrofe. Cei care au teren de lucrat preferă să se ajute între ei – făcând clacă, pentru a evita costurile suplimentare cu agricultura.”* (lider local)

Dat fiind specificul lor pitoresc, romii atrag atât susținători, cât și opozanți. Cei care lucrează direct cu ei (experții din cadrul primăriei, liderii lor) sunt mult mai înclinați să îi ajute, să îi înțeleagă și, bineînțeles, sunt mai toleranți: *„romii vor să muncească oriunde, dar nu pot, nu sunt primiți”*. Acești actori colaborează bine și cu alte instituții la nivel local, precum: poliția, biserica sau dispensarul. În contrast, autoritățile de la punctele locale de ocupare a forței de muncă sunt vehemente: *„nu prea vor să muncească... la serviciu nu prea vor să se ducă. Deși ne-am străduit și am vrea să-i ajutăm, ei nu vor, cel puțin asta e părerea mea”*. Unele autorități locale au o părere neutră, în sensul în care nu consideră că populația romă ar pune în prezent vreo problemă prea mare în desfășurarea activităților curente.

Nivelul de trai diferit, ca și condițiile de locuire sunt influențate nu doar de nivelul de instruire dar și de mentalitatea și tradițiile romilor, spun cei intervievați. Caracterul originar nomad al acestei populații poate constitui un argument în susținerea comportamentului local de tip *„Carpe Diem”*. Indivizii trăiesc ancorați în prezent și sunt adesea în căutarea unor oportunități. Spre deosebire de români, care obișnuiesc să practice și o economie de autoconsum – prin cultivarea grădinilor –, romii au fost mereu mai predispuși să muncească în domeniul comerțului – să vândă, să revândă produse.

„Romii sunt mai degrabă interesați către un venit zilier în care ei să se asigure că în ziua respectivă și-au acoperit coșul zilnic, mâine... va fi o nouă zi. Nu-i văd în postura în care ei să ia banii la 15 zile pe o chenzină sau să fie angajați pe un salariu care să se acorde lunar. E o chestie, dacă vreți, care ține și de specific, și de tradiții, și de obiceiurile noastre.” (expert romi)

Tradițiile modelează și spațiul destinat locuirii, care, în ochii unui străin, ar apărea plin de contradicții. Deseori, în cazul romilor bogați, luxul se îmbină cu elemente ce pentru un român indică lipsă de civilizație.

Un element redundant în explicațiile privind stadiul ocupării romilor pe piața formală îl constituie nivelul de educație. Din păcate, valoarea acestuia este extrem de scăzută, mulți dintre romi având doar clasele primare sau gimnaziul. Cei care reușesc să absolve un liceu

sunt puțini. Îngrijorător este faptul că cei mai afectați în ultimul timp par a fi tinerii, care sunt lipsiți în marea majoritate de o calificare, spre deosebire de romii de 40-50 de ani care au dobândit o calificare în timpul regimului comunist. După '90, abandonul școlar a crescut, spun autoritățile locale, ca urmare a unei scăderi puternice a veniturilor populației de etnie romă (disponibilizările masive din industria locală). În acest context, unii părinți și-au schimbat prioritățile. Investiția în educație a fost înlocuită cu orientarea copiilor în a-i sprijini la muncile necesare asigurării traiului zilnic. Implicațiile acestui proces sunt vizibile comparativ cu media populației majoritare și, de asemenea, constituie principalul obstacol în obținerea unui loc de muncă: *“Majoritatea nu-i angajează din cauza studiilor, asta ar fi primul criteriu, ca să vă spun așa. Neavând studii, cum să angajeze?”* (reprezentant AJOFM)

V.2. Tipuri de oportunități de facilitare a ocupării în comunități

În funcție de comunitate, strategiile de ocupare prezintă câteva specificități locale, legate de contextul economic al zonei, de atragerea unor programe adresate romilor în localitate, de stocul de educație al comunității, dar și de alte strategii de viață, precum: migrarea pentru muncă, recalificarea etc.

Pantelimon și Jilava - comunități adiacente Bucureștiului

Așezarea lângă un mare oraș este, prin urmare, un avantaj pentru orice comunitate, pentru găsirea unui loc de muncă și acces la educație. Se constată, așa cum era de așteptat, că romii din comunitățile de lângă urbanul mare, precum comunitățile din Jilava și Pantelimon cuprinse în cercetare, au comportamente apropiate de comunitatea majoritară: un număr mai mare dintre ei lucrează, un procent mai mare dintre copii merg la studii mai departe decât nivelul primar, numărul de copii în familie este mai mic. Contactul cu urbanul mare, cu formele legale de muncă, accesul la informare și educare, toate au contribuit la emanciparea comunităților aflate lângă București. În aceste comunități întâlnim câțiva romi întreprinzători, dar, la polul opus, întâlnim și romi foarte săraci, care trăiesc din adunarea fierului vechi sau a altor vechituri. Polarizarea socială a romilor din aceste comunități este crescută.

Populația de romi româniată de lângă București a adoptat și planingul familial, astfel că numărul de copii a scăzut, apropiindu-se de populația majoritară. De asemenea, în aceste comunități, se vede conștientizarea importanței școlii pentru copii și efortul pe care îl fac romii ca generația următoare să aibă acces la o viață mai bună și un loc de muncă pe piața formală. De asemenea, vârsta medie de căsătorie în aceste comunități se apropie de vârsta populației majoritare.

În comunele Pantelimon și Jilava au fost identificate câteva tipologii ocupaționale:

- tipul 1 – cei care prestează diverse munci necalificate, în construcții (preponderant bărbații), în fabrici (mai mult femei) sau muncă cu ziua. Este probabil și tipul cel mai răspândit;
- tipul 2 – cei care, de obicei, se ocupă cu valorificarea metalelor sau strâng de la groapa de gunoi, care reprezintă categoria cea mai săracă, cei care trăiesc de azi pe mâine: *“Se duc să colecteze cu toții, toată familia, cu copiii... 20 de kile de fier și iau, să spunem, toata familia 500 de mii pe zi”*;
- tipul 3 – tinerii cu ceva carte, care au reușit să își găsească de lucru în capitală;

- tipul 4 – romii de succes: în general cei care dețin mici afaceri proprii;
- tipul 5 – cei care au plecat să muncească în afara granițelor (Germania, Franța, Italia, Spania au fost principalele destinații). Nu reprezintă un tip răspândit și caracteristic acestor comune.

În comuna Pantelimon, printre principalele ocupații, se numără: zilieri, zidari, tâmplari în zona construcțiilor, om de serviciu (curățenie), muncitori pe la fabricile de prin împrejurime, ridicatul și sortatul materialelor reciclabile (feroase, neferoase), vânzători comerciali, călătoreasă. Pe lângă veniturile amintite, romii se folosesc și de alte surse, precum: apelarea la mici credite, „luatul mâncării pe datorie”, practica „cerșitului” (doar în străinătate) și alocațiile copiilor. O altă categorie de ocupații, mult mai restrânsă, dar în același timp care furnizează venituri sporite sunt cele de antreprenoriat (afaceri proprii) în domenii precum: imobiliare, reciclarea deșeurilor, comerț – măcelării, apozare. Aceștia sunt romii de succes:

„Avem în măcelărie unul care și-a băgat și nora, și fata, cam toți sunt acolo, unde se vindea carnea, unde sunt ăștia, particularii, cum ar veni”.....„Altul s-a ocupat cu casele și acum fiii lui au fiecare stand de legume-fructe în Obor... fiecare la casa lui, câte o vilă fiecare. Mă uitam, aveau parchet de bambus, mobilă de comandă, perdele, draperii ... ce draperii.” (asistent medical comunitar)

Mulți dintre romii intervievați în aceste două comunități consideră că schimbările importante nu se pot produce decât de către cineva din afară, care să intervină sau să ofere ajutor. Un astfel de impuls extern este necesar și în vederea obținerii unui loc de muncă: *“să ne dea munca pe ce știm noi să facem, dacă noi nu avem carte, nu putem să muncim decât cu mâna... la curățenie, la orice... cu cârca, cu sapa, cu orice”* (femeie romă). Cu toate acestea, există și persoane care realizează că în domeniul ocupațional s-au produs o serie de schimbări care ar necesita o implicare mai puternică din partea celor care își caută un loc de muncă : *„Angajatorii nu mai caută ei forță de muncă, forța de muncă caută angajatorul și în condițiile de piață de acum, este foarte greu să îți atragi tu angajatorul, să-i propui: Vino tu la Pantelimon”* (expert local). Mai mult, implicarea devine și mai vitală în cazul unei competiții crescute cu mâna de lucru ieftină din marea majoritate a comunităților limitrofe ale Bucureștiului. În ciuda competiției, piața este departe de a fi saturată și reprezintă unul dintre cele mai avantajoase locuri de desfacere a micilor produse comercializate: *„se descurcă altfel aici oamenii... mai bat la o ușă, la bloc, mai vând și ei covoru”* (femeie romă).

Prin urmare, putem spune că romii reușesc a-și asigura traiul cu mult mai multă ușurință în comunele limitrofe ale marilor orașe, precum Bucureștiul, unde oferta de surse de venit este mult mai vastă.

Satul Teișoru, Comuna Pușcași - o comunitate săracă și izolată

În schimb, satul Teișoru din județul Vaslui este una dintre cele mai sărace comunități vizitate în timpul cercetării. În comuna Pușcași există două comunități de romi, foarte diferite în ceea ce privește condițiile socioeconomice, stilul de viață, nivelul de calificare, mobilitatea.

Comunitatea de romi din satul Pușcași, cunoscută și sub denumirea de modoreni și lingurari este mai înstărită. Neam de modoreni, constructori de case din vălătuci și lingurari, confecționeri din lemn ai obiectelor de uz casnic, romii din Pușcași, datorită activităților practicate dar și situării mai aproape de oraș, au avut dintotdeauna mai multe surse de venit, fapt care le-a permis un nivel de trai mai bun. Începând cu anii '90, membrii acestei comunități au fost printre primii locuitori care au emigrat în Spania și Italia, în căutarea unui loc de muncă, iar

aceste aspecte se reflectă în condițiile de locuit (case mari, frumoase, bine dotate și utilate), nivel de educație (copiii acestora își continuă studiile și după finalizarea învățământului obligatoriu la liceele, școlile profesionale din orașul Vaslui), incluziune socială (multe căsătorii mixte între membrii minorității și majoritate, o mai mare implicare în viața comunei).

Comunitatea de romi din Teișoru, comuna Pușcași, este în schimb foarte săracă. Situată la o distanță mai mare de orașul Vaslui și de centrul comunei Pușcași (4-5 km), cu căi de acces care până în urmă cu câțiva ani erau impracticabile - *populația satului era izolată din noiembrie până în luna martie* -, comunitatea de romi din Teișoru are numeroase probleme socioeconomice

În comunitatea din Teișoru, cea mai mare parte a populației obține venituri prin asistare socială. Veniturile acestea sunt apreciate atât de către populație, cât și de către reprezentanții autorităților sau liderii romilor ca fiind insuficiente pentru nevoile lor de bază: hrană, medicamente și plata utilităților.

Principala cauză a neocupării: dacă majoritatea celor în vârstă nu au mai mult de două-tre clase, cei mai tineri au finalizat învățământul obligatoriu, însă este insuficient pentru a-și găsi un loc de muncă într-o economie care oferă tot mai puține locuri și solicită competențe tot mai elaborate. Mulți și-ar dori să-și continue studiile, însă numai costul cu transportul din comunitate până în municipiul Vaslui le depășește posibilitățile, iar școala rămâne de cele mai multe ori la stadiul de dorință.

O sursă de venit a populației, extrem de fluctuantă, o constituie vânzarea la piață a fructelor de pădure. Lipsa unor documente care să ateste calitatea lor de comercianți și calitatea și siguranța mărfii vândute fac din aceasta însă o îndeletnicire grea.

Romii din Schinași, orașul Negrești - meseria tradițională de cărămidari

Romii din Schinași, orașul Negrești, încep treptat să nu mai practice meseria tradițională de cărămidari, pentru că nu mai au piață de desfacere, în ciuda implementării de curând a unui proiect local de revigorare a meseriei tradiționale în localitate. Proiectul a reușit să asigure venituri romilor pentru o perioadă de timp scurtă și a fost abandonat din lipsă de piață de desfacere.

Romii din cartierul Schinași, orașul Negrești, sunt romi foarte săraci, cu familii numeroase (în medie 11 copii). Casele în care locuiesc sunt lipsite de apă, canalizare și curent electric. Puțini sunt cei care obțin un venit fie el și din ajutorul social și, deși numărul copiilor este destul de mare, iar în comunitate există școală, nivelul de educație al multora se reduce la trei-patru clase.

O parte a membrilor comunității se ocupă cu producerea de „cărămizi ecologice” sau chirpici, însă fără a exista și un cumpărător sau o comandă pentru aceste produse. Ceea ce nu reușesc să vândă se usucă sau este distrus de ploi. Prin programul “Fabrica de cărămizi ecologice”, romii au avut timp de 8 luni de zile un venit stabil, satisfăcător, programul fiind printre puținele activități/acțiuni făcute pentru romi și cu romi. Programul s-a încheiat însă și liderul romilor apreciază că e foarte puțin probabil ca un proiect de genul acesta să mai fie derulat cu succes: oamenii nu mai cumpără chirpici, astfel că nu mai este cerere pe piață, care să asigure venituri.

Autoritățile au apreciat și ele pozitiv proiectul “Fabrica de cărămizi ecologice”, însă susțin că din cei 30 de romi incluși în proiect, până la finalizarea lui, marea majoritate a abandonat proiectul, semn al neseriozității, spun ei.

Romii din Schinași, în opinia autorităților, se mulțumesc cu ajutorul social, nu au perspective și planuri pe termen mediu și lung. Totul se reduce la aici și acum. Acest fapt s-a constatat, potrivit autorităților, și în cazul beneficiilor primite prin cantina socială și în cazul ajutoarelor de urgență: romii nu duc alimentele acasă, la copii, ci le vând pe sume foarte mici de bani, pe care-i cheltuiesc în cârciumi. Acest fapt atrage blamul majorității locale. În Negrești, funcționează o adevărată piață la negru cu alimentele pe care romii le primesc prin aceste ajutoare. Același comportament l-au avut romii și atunci când au primit materiale de construcție pentru case printr-un program derulat de primărie: „*au primit materiale de construcție foarte mulți romi din Schinași, însă prea puțini le-au valorificat în scopul pentru care au fost destinate; marea majoritate le-au vândut.*” Sărăcia, lipsa locurilor de muncă, a educației și a informării au condus la deteriorarea relațiilor dintre comunitatea de romi și autorități. Acuzațiile curg și dintr-o parte, și din alta: romii acuză autoritățile de neimplicare, în timp ce autoritățile vorbesc de lipsă de interes și neseriozitate.

Băgaciu, Deaj - experiența muncii în străinătate

Munca în străinătate este o soluție pentru unele comunități. Este și cazul comunității Băgaciu sau al comunității Deaj din județul Mureș. Parte din aceeași comună, ca și Deaj, comunitatea romilor din Hărânciab nu a avut însă oportunitățile de emigrare ale celorlalți și se găsește într-o stare de sărăcie extremă.

Pe fondul penuriei de locuri de muncă din zona Mureș, penurie generată de închiderea sau restructurarea unor obiective economice vitale, precum combinatele, dar și de privatizarea falimentară a fostelor IAS-uri ce asigurau locuri de muncă în agricultură, modul diferit în care au reacționat comunitățile de romi din zonă a fost influențat de oportunitățile care au putut fi exploatate și de resursele interne ce au putut fi implicate în exploatarea acestor oportunități.

Romii din Băgaciu, județul Mureș, în schimb, au beneficiat de un plus de oportunități, prin accesul facil la anumite rețele de migrație temporară la muncă în Germania, unde munca este mult mai bine plătită față de Slovenia, țara de destinație a majorității migranților sezonieri din altă comunitate mureșeană studiată, și anume Deaj, comuna Mica. Diferența de nivel de salarizare se vede în diferența dintre casele lor, dar și în diferența dintre orizonturile lor de așteptare privind un loc de muncă considerat dezirabil în România. Dacă la Băgaciu, un salariu de 500 lei nu pare a stârni foarte mult interes, la Deaj, participanții la focus-grup, precum și ceilalți romi intervievați s-au declarat mulțumiți cu un loc de muncă pe piața formală a muncii, plătit cu salariul minim pe economie.

Percepția locală este că romii din Băgaciu sunt mai muncitori și mai emancipați decât romii din alte părți și chiar față de românii din alte părți, pentru că au trăit atâtea secole laolaltă cu sașii, ce au reprezentat modelul pe care l-au urmat în viață și în muncă, model pe care-l consideră „de succes” în raport alții.

Nivelul mediu de educație în comunitatea romilor din Băgaciu este, de asemenea, peste media înregistrată în comunitățile de romi. Bătrânii, generația celor de 45-50 de ani au, în general, 10 clase, au dobândit și o calificare în timpul regimului comunist, iar parte semnificativă dintre tinerii până în 30 de ani, conform reprezentanților instituționali, ar avea peste 10 clase, unii terminând fie liceul, fie școala profesională.

Pe de altă parte, majoritatea romilor din Băgaciu au avut experiența muncii în agricultură: viticultură, cultura plantelor, creșterea animalelor. Această policalificare s-a datorat fostului

IAS, cu profil agro-zoo-viticol. Cei între două vârste au avut, în plus, experiența muncii industriale, în uzină. În ultimii opt ani, o sursă relativ constantă de venit o reprezintă pentru peste 70% dintre romii din Băgaciu munca sezonieră în străinătate, în agricultură, venitul mediu anual din munca de trei luni pe an în străinătate, fiind de 2000-3000 de euro, bani pe care oamenii nu îi pun deoparte pentru iarnă, dar cu care supraviețuiesc jumătate din an și cu care „și-au mai aranjat casele.” (rom, participant la focus-grup, Băgaciu)

„Pentru 10 milioane nu are rost să mergi la lucru, nu. Eu vă spun cinstit. Și să fii plătit cu 500 la zi și faceți un calcul pentru 24 de zile (...) 12 milioane, ca să poți să ai un trai decent așa.” „Indiferent că muncesc o zi de dimineață de la ora 7 până la ora 4, nu muncesc pentru 5 milioane. Mai bine stau la colțu’ străzii.”

Explicația refuzului de a munci pe un asemenea salariu e următoarea: *„Eu fumez 2 pachete de țigări la zi, o pâine e 20 de mii, o duc cu mine la serviciu, mai socotim de 50 de mii salamu’ - eu nu pot să mănânc 2 feliuțe! - mai am o nevastă și un copil acasă mai poate trăi cu 250... atunci mă duc la lucru.”* Și, în consecință, neavând oferte cu 12 milioane pe lună, soluția este următoarea: *„Iau alocația și stau la umbră și, dacă stau la umbră, nu cere de mâncare. Și iarna tăiem cât de cât un porc în Băgaciu. Primim și ajutor social.”*

Chiar dacă nu putem generaliza, nici măcar la nivelul participanților la focus-grup, această atitudine și, mai ales, această inadecvare a nivelului așteptat al salariului față de cel oferit sunt simptomatice nu doar pentru romii din Băgaciu, ci pentru toate comunitățile în care oportunitățile actuale informale de câștig, cumulat cu beneficiile sociale, depășesc nivelul salariului care le-ar putea fi oferit pe piața formală a muncii. Pe de altă parte, mi se pare la fel de simptomatic faptul că niciunul dintre cei intervievați nu a primit o ofertă pentru un loc de muncă pe perioadă nedeterminată, pentru a putea să o refuze din cauza salariului prea mic oferit. Pe de altă parte, există anumite nuanțe în atitudinea celor intervievați, în sensul că acceptarea unui loc de muncă cu un anumit salariu depinde și de natura muncii depuse, dar și în sensul că, dacă ar apărea o ofertă concretă, care deocamdată nu a apărut, ținând cont de avantajele unui loc de muncă mai sigur și care să reprezinte o sursă constantă de câștig, aceste pretenții este probabil să scadă în mod semnificativ.

Peste 60% dintre romii din Deaj sunt beneficiari de ajutor social, majoritatea muncind, pe lângă numărul de ore necesar acordării ajutorului social, cu ziua sau în regim sezonier, în agricultură. Acordarea acestui ajutor social este însă discontinuă, plata ajutorului suspendându-se pe timpul cât beneficiarii sunt plecați la muncă în străinătate. Pe de altă parte, faptul că o dată la trei luni trebuie să meargă la Târnăveni la ALOFM pentru a ștampila adeverințele necesare primirii în continuare a acestui ajutor, datorită costurilor financiare și de timp implicate, ca și datorită obligației de a munci un număr de ore în folosul comunității, îi face pe unii dintre ei să renunțe la acest ajutor. Această renunțare este considerată o greșeală de către consilierul local al romilor, care vede foarte importantă, nu atât suma de bani care, spune el, până anul ăsta nu ar fi fost niciodată plătită în întregime, din lipsă de fonduri, cât asigurarea medicală de care beneficiază conform Legii nr. 416, în calitate de beneficiar de ajutor social. Prin urmare, comunitatea de romi din Deaj a cunoscut o creștere a nivelului de trai în ultimii 3-4 ani, de când romii au început să plece în număr mare la muncă în străinătate, în special în Slovenia, cel puțin două-trei luni pe an. Cele 500-600 sute de euro pe an provenind din această sursă permit supraviețuirea familiei, cel puțin pe perioada verii, și, în plus, anumite investiții în îmbunătățirea condițiilor de locuit.

Comunitatea din Hărănglab - sărăcie extremă prin lipsa de oportunități sau resurse

În schimb, romii din comunitatea Hărănglab, parte din comuna Mica, la fel ca și Deaj-ul, județul Mureș, de exemplu, nu a beneficiat nici de oportunități, nici de resurse. Munca în străinătate nu a putut să reprezinte o opțiune pentru niște oameni lipsiți de acte de identitate și de cultura și experiența muncii, în afara unor experiențe ocazionale. Lipsa actelor de identitate pentru o parte dintre ei îi face „invizibili” din punct de vedere instituțional în România și indezirabili pentru o eventuală ieșire din țară. Romii din Hărănglab sunt atât de săraci încât mănâncă resturi din tomberoane. Despre aceștia, unul dintre liderii romi locali spune, cu tristețe, fiind sincer afectat de situația lor, că sunt „niște sălbatici”.

Comunitatea din Hărănglab este reprezentată de circa 30 de case, mai mari sau mai mici, sunt toate supraaglomerate, neîngrijite și nu au nimic din confortul unui trai modern. Oamenii, conform celor spuse de consilierul local rom, stau și câte 10 într-o cameră, în care iarna fac o gaură în pământ și acolo fac focul, fără a avea sobe sau coșuri pentru fum. Oamenii, la rândul lor, arată mai rău decât casele, pentru că *“nu se spală cu lunile.”* (consilier local și expert pentru romi, Deaj) În jur de 75% dintre ei nu au acte de identitate și nu pot primi ajutor social, deși nu au nicio sursă de venit. Mănâncă în mod constant din gunoaie și *“merg 10 km pe jos, peste deal, în fiecare zi, ca să mănânce la Târnăveni, din tomberoane”* (idem) - este vorba de tomberoanele de la un supermarket unde se aruncă cotoare de salam și alte astfel de produse mai mult sau mai puțin comestibile. În această comunitate există foarte mulți copii, care trăiesc în condiții total improprii și dintre care un număr important suferă de diverse handicapuri fizice sau psihice, mai mult sau mai puțin grave.

În raport cu un asemenea tablou ce descrie o comunitate cu probleme multiple și cumulate, preocuparea sinceră și devotamentul cu care consilierul local rom amintit încearcă să-i ajute pe acești oameni par a semăna cu o luptă inegală, sortită eșecului. Totuși, alături de el să mai găsim și alți oameni care cred că se poate face ceva pentru a schimba în bine viața acestor oameni. Este vorba despre profesoarele de la școala din sat, unde reușesc să-i aducă pe acești copii și unde au creat o clasă specială, în care faptul că toți arată la fel îi face să se simtă normal, ceea ce nu ar putea să se întâmple în cazul în care ar fi puși alături de ceilalți copii din sat. Consilierul local consideră că, indiferent de principiile invocate, oricât de corecte ar fi la modul teoretic, în contextul dat, singura soluție rezonabilă este această segregare, care deocamdată pare a avea rezultate pozitive, alături de alte programe, precum asigurarea unei gustări suplimentare pentru acești copii, cu ajutorul unei fundații olandeze, pe lângă cornul și laptele pe care îl primesc de la școală. Deși școala a fost reclamată la CEDO pentru segregare pe criterii etnice, consilierul afirmă că speră ca până la urmă toată lumea să înțeleagă că ceea ce primează este binele acestor copii, cărora trebuie să li se acorde o șansă, în fața oricăror principii, indiferent cât de corecte teoretic, dar inaplicabile practic, în contextul dat.

Rudarii din Zimnicea și practica muncii sezoniere în agricultură

Majoritatea populației de rudari din Zimnicea are experiența muncii în agricultură, cei între două vârste având, mulți dintre ei, și experiența muncii industriale, în uzină. Înainte de 1990, rudarii care lucrau în agricultură câștigau bine, pe lângă plata în bani, erau plătiți în cereale, iar cantitățile totale de cereale care li se cuveneau ca plată și care veneau cu trenul de pe unde munceau oamenii, undeva prin județul Constanța, erau impresionante.

"Ce vreau să vă spun, noi, de fapt, ani în urmă, pe timpul lui Ceașcă, noi, rudarii, eram cei mai bogați. Și să vă spun de ce, pentru că la sfârșit de an, toamna, începând cu octombrie, noiembrie, intrau aici la Zimnicea 10 garnituri de tren pline cu porumb și grâu... 10 garnituri, asta înseamnă 250 de vagoane intrau în cartier (...). Toată comunitatea plecau undeva la Constanța, plecau la muncă, plecau în familie și veneau încărcăți cu grâu, porumb, fasole (...). Tocmai că le vindeau, veneau mocani, și... era cea mai mare bogăție la noi, atunci o duceam foarte bine." (consilier local, fost expert local pentru romi).

După 1990, rudarii au muncit fie în agricultură, fie, în special în anii de creștere economică 2004-2008, în construcții, făcând naveta la București. În ultimii trei ani, o sursă relativ constantă de venit o reprezintă, pentru aproximativ o cincime dintre rudari, munca sezonieră în străinătate, în agricultură, venitul mediu anual din munca de o lună-două în străinătate fiind de 700-800 de euro, bani cu care oamenii „și-au mai aranjat casele.” (lider rudar Zimnicea)

În total, făcând o medie a estimărilor liderilor și rudarilor intervievați, procentul de persoane ocupate este în jur de 35% din populația activă, însă cu carte de muncă lucrează sub 5% dintre ei. Prin *Programul special de ocupare a forței de muncă pentru comunități cu număr mare de etnici roma din județul Teleorman*, au fost ocupate 36 de persoane în Zimnicea, dintre care 16 pe perioadă nedeterminată, în condițiile în care, conform consilierului local, programul prevedea inițial angajarea a 108 persoane, dintre care aproape 100 ar fi fost rudari, dar s-a oprit acest proiect, pe motiv de lipsă de fonduri, părerea lui fiind însă că motivele ar fi fost politice, și nu financiare.

Peste 80% din gospodăriile de rudari au fost sau sunt beneficiare de ajutor social, numărul fiind fluctuant, în funcție de perioadele când aceștia muncesc în străinătate sau în regim sezonier, la tutun sau la moară, la Interagro, pe aceste perioade, plata ajutorului social fiind suspendată. Nu s-au înregistrat tensiuni în raport cu populația majoritară pe tema procentului mare de beneficiari de ajutor social din rândul romilor, acest ajutor având un corespondent în ore de muncă în folosul comunității, pe care cei valizi din familiile beneficiare le prestează, în general, în activități de salubritate și de înfrumusețare a orașului, cum ar fi întreținerea spațiilor verzi și a florilor de pe spațiile verzi.

Oamenii acceptă totuși să muncească și fără carte de muncă, și prost plătiți, pentru că nu au alternativă. Există anumite vulnerabilități actuale și pe termen lung, proprii comunității de romi. Pe de o parte, nivelul de educație și de calificare profesională mai scăzut decât în cazul populației majoritare face ca șansele rudarilor să își găsească un loc de muncă în condițiile penuriei actuale de locuri de muncă, să fie reduse, aceștia fiind forțați să accepte locurile de muncă cele mai prost plătite. Pe de altă parte, există două categorii de persoane foarte vulnerabile în comunitatea de rudari, bătrânii care au muncit în meseria lor tradițională de lingurari și în agricultură fără carte de muncă și care nu beneficiază de pensie și tinerii care au deja 25-30 de ani și nu au intrat încă pe piața formală a muncii, vulnerabilitate accentuată de nivelul redus de educație pe care îl au.

Concluzii

Explicația generală vehiculată de autorități, lideri sau persoane romi în privința problematicei ocupării este legată de nivelul de educație scăzut, care generează un cerc vicios al sărăciei și culturii sărăciei: lipsa calificării, posibilități de angajare limitate, slujbe temporare, prost plătite, la negru, care creează o serie de dezavantaje pe termen lung. În

același timp, din cauza nivelului de educație scăzut, aspirațiile rămân scăzute, orientate pe avantaje materiale de termen scurt.

Analiza în comunități a identificat câteva tipuri de surse de venit pe care romii reușesc să le acceseze:

- munca cu ziua sporadic prin curțile oamenilor sau în agricultură în timpul sezonului;
- munca pe piață preponderent la negru, în slujbe fără calificare, cu beneficii modeste;
- colectarea fierului vechi sau altor deșeuri prin gunoaie;
- alocațiile copiilor și venitul minim garantat (VMG);
- munca pe piața formală a romilor cu carte mai multă și care de regulă sunt tineri;
- afaceri proprii: în comerț, reciclare, domeniul imobiliar, cămătărie
- meseriile tradiționale: romii care se străduiesc să vândă pe o piață în care concurează cu produsele realizate la scară industrială: romi ceaunari, lingurari, cărămidari;
- munca în străinătate, în activități pe piața formală sau informală sau practici la limita legalității: cerșit, ghicit etc.;
- venituri din vânzarea produselor oferite de natură: fructe de pădure, lemne, pește etc.

Trebuie precizat că marea majoritate a romilor întâlniți în comunitățile studiate fac parte dintre romii care muncesc sporadic la negru sau cu ziua și romii care nu au nici un venit, strâng fier vechi sau ale resturi din gunoaie, sunt beneficiari ai venitului minim garantat (VMG), având o situație vulnerabilă și un trai în sărăcie. Poveștile de viață realizate în studiile de comunitate prezintă multe dintre ele cazuri de romi săraci, dar există și romi care au reușit să depășească pragul sărăciei și pot fi considerați ca romi de succes.

Problema gradului redus al ocupării romilor are o dublă determinare, prin urmare. Pe de o parte, oferta redusă de locuri de muncă fără cerințe de calificare, pe de altă parte, factori care țin de precaritatea resurselor populației de romi, pe mai multe dimensiuni: economic, social, educațional și informațional, această combinație de dezavantaje cumulate scăzând șansele integrării lor pe piața muncii.

V.3. Programele județene de incluziune a romilor pe piața muncii

Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă au ca principale obiective ale activității următoarele componente:

- Înregistrarea celor care nu au un loc de muncă;
- Identificarea ofertei de locuri de muncă la nivel județean, dar și în zone adiacente, precum și a ofertei de locuri de muncă în străinătate prin programul EURES, începând din anul 2007;
- Informarea potențialilor beneficiari despre programele Agenției și despre oferta de locuri de muncă;
- Sprijinirea incluziunii pe piața muncii prin măsuri active, precum organizarea de cursuri de calificare, consiliere și orientare profesională;

- Sprijinirea prin programe speciale de subvenționare a salariilor anumitor categorii considerate defavorizate în ceea ce privește accesul pe piața muncii: romii, absolvenții din anul în curs al unei instituții de învățământ, persoane care mai au trei ani până pot ieși la pensie, persoane cu handicap, părinții din familiile monoparentale.

De aceste măsuri poate beneficia întreaga populație cu cetățenie română, inclusiv romii: *„Măsurile active implementate de AJOFM se adresează tuturor persoanelor care pășesc pragul Agenției, inclusiv romilor, deci orice persoană care intră în contact cu angajații AJOFM beneficiază de măsuri active, ca informare și consiliere profesională, medierea muncii, formare profesională, în funcție de aptitudinile de care dispun.”* (reprezentant AJOFM)

Un alt palier de intervenție al ANOFM îl constituie grupurile vulnerabile, definite în cadrul programelor AJOFM-urilor: romii, tinerii sub 25 de ani, femeile, persoanele cu handicap, persoanele peste 45 de ani, familiile monoparentale. În raport cu toate aceste grupuri vulnerabile, agențiile, pe lângă programele ce țin de activitatea curentă, au dezvoltat programe care li se adresează specific acestora. Dintre acestea, foarte importante sunt considerate programele de acordare a subvențiilor pentru angajatorii ce angajează persoane din unele dintre grupurile defavorizate.

„Ca programe, Agenția are, în primul rând, subvenționarea locurilor de muncă. Acordăm subvenții pentru persoanele defavorizate, pentru absolvenți, pentru cei de peste 45 de ani, familii monoparentale (...). Plătim pe o perioadă de un an de zile, de exemplu, valoarea unui indicator social de referință (...). Și ei au obligația, se menține, de exemplu, pentru persoane peste 45 de ani, se menține un an în activitate, persoane cu handicap, persoane unici întreținători de familie, deci familii monoparentale, și pentru absolvenți. Pentru absolvenți trebuie să-i mențină încă trei ani”. (AJOFM jud. Mureș)

Dintre toate programele AJOFM, o autoevaluare realizată de către autorități arată că subvențiile acordate angajatorilor sunt considerate a fi cele mai eficiente și cele care produc cele mai multe rezultate concrete, declară reprezentanții AJOFM: *„Subvențiile sunt un program reușit pentru că sunt interesați și angajatorii și le vin niște bănuți.”* (reprezentant AJOFM)

Între programele speciale destinate integrării romilor pe piața muncii, se regăsesc: *Caravana ocupării romilor și Bursa locurilor de muncă pentru romi.*

Caravana ocupării desfășurată în mediul rural reprezintă un program derulat începând cu anul 2005. Programul constă în deplasarea unui număr de reprezentanți ai Agenției în localități din mediul rural, comunitățile alese fiind dintre cele cu număr mai mare de șomeri. De aceste caravane pot beneficia toți cetățenii din rural, inclusiv romii. Reprezentanții Agenției organizează, cu sprijinul primăriei din fiecare comună, întâlniri cu populația interesată, oferindu-i acesteia informații privind locurile de muncă disponibile, cursurile de calificare organizate (perioadă, condiții de înscriere) și oferta de programe a Agenției, precum și consiliere și sprijin în desfășurarea unor proceduri birocratice ce trebuiesc îndeplinite pentru angajare.

Caravana ocupării pentru romi reprezintă un program asemănător, focalizat însă pe localitățile cu un procent important de etnici romi, precum și pe comunitățile de romi din orașe. De asemenea, localitățile sunt alese pe baza datelor din statistici oficiale privind numărul de romi și numărul de șomeri, pe localități, dar și prin consultarea cu reprezentanții BJR care îi anunță *„unde sunt localitățile cu probleme”* (reprezentant AJOFM). Aceste caravane se desfășoară pe tot parcursul anului, dar nu cu o anumită regularitate.

Bursa locurilor de muncă reprezintă un program realizat în parteneriat cu angajatorii, în care Agenția facilitează întâlnirea dintre aceștia și cei aflați în căutarea unui loc de muncă. De

program pot beneficia toți cetățenii români care doresc să găsească un loc de muncă. Începând cu anul 2007, se organizează și o bursă a locurilor de muncă din străinătate, prin programul EURES. Aceste burse se organizează în fiecare an.

Bursa locurilor de muncă pentru romi se adresează doar persoanelor de etnie romă, aflate în căutarea unui loc de muncă. Agenția facilitează întâlnirea dintre angajatori romi și neromi și romii aflați în căutarea unui loc de muncă.

Una dintre problemele legate de evaluarea programelor privind ocuparea romilor este chiar asumarea formală a identității rome. Reprezentanții AJOFM intervievați apreciază că, numai în ultimul timp și ca urmare a eforturilor Agenției și ale punctelor de lucru locale, romii au început să își declare etnia:

„A fost un mare efort din partea Agenției să îi convingem să se declare romi. A trebuit să le explicăm că de fapt au multiple avantaje dacă o fac. Și așa am reușit să strângem în jur de 150 de persoane declarate ca aparținând etniei rome în evidență, ceea ce nu este mult, desigur, dar reprezintă un real succes. Până acum un an jumate aveam zero în baza de date.” (reprezentant AJOFM Ilfov)

În ceea ce privește datele segregate pe etnii, atitudinea reprezentanților diverselor AJOFM a fost una contradictorie, în sensul că există anumite evidențe pe etnii, cerute de programele speciale destinate romilor, deși, la modul general, spun ei, nu este dezirabilă această segregare.

„Acum noi nu ținem o evidență a șomerilor pe etnii. Nu ținem o evidență pe etnii pentru că vă dați seama că am discrimina. Și la bursa pentru rom vine oricine. Bine, dar am avut și anumite comentarii că de ce facem discriminarea asta, că facem bursă pentru romi.” (reprezentant AJOFM Târgu Mureș)

Toți cei intervievați vorbesc despre eficiența scăzută a programelor AJOFM de incluziune a romilor. Eficiența redusă este pusă de către reprezentanții instituționali intervievați pe seama dezinteresului beneficiarilor. Chiar și când participă la anumite programe ale AJOFM, precum cele de consiliere și mediere, în multe cazuri, romii abandonează repede și nici nu știu foarte clar să spună la ce programe au participat și care este instituția care le derulează. În al doilea rând, puțini dintre romii incluși în programe găsesc efectiv un loc de muncă.

„Bine, întotdeauna ei spun că ei nu știu niciodată, chiar dacă au fost la noi și în evidențele noastre de ani de zile... tot nu știu. N-au știut că asta e instituția, n-au știut că se numește așa. Cam 70% asta spun, deși au venit (...). Păi, participă, dar știți cum? Mai ales prima dată, dar nu se țin...” (reprezentant AJOFM Mureș)

S-a subliniat importanța existenței unei verigi de legătură funcționale între comunitățile de romi și instituții precum AJOFM, care să medieze o relație a indivizilor cu instituția, greu de realizat în condițiile în care romii nu au nici obișnuința, nici competența minimă de a se informa despre programele care li se adresează, cel puțin în ceea ce privește măsurile active de ocupare. Acolo unde această verigă de legătură există și este funcțională, prin medierea unui lider rom, de cele mai multe ori, există premisele unei mai bune intervenții în comunitate.

Liderii romi, experții pe problematica roma, dar și reprezentanții AJOFM recunosc că impactul programelor de incluziune pe piața muncii este scăzut având în vedere numărul redus de romi care au fost integrați în muncă sau recalificați prin aceste măsuri. Raportarea la aceste măsuri a autorităților este uniformă din punct de vedere al eficacității lor, deși raportarea la cauzalitate este diferită: din afara sau dinăuntrul grupului de referință-țintă,

romii. În timp ce reprezentanții autorităților percep romii ca pe un grup care nu vor să ocupe locurile de muncă necalificată oferite pe piața formală, reprezentanții romilor vorbesc despre complexitatea de factori care determină succesul redus al programelor AJOFM.

Este recunoscut faptul că ocuparea forței de muncă este legată de un întreg complex de factori, care țin de nivelul de educație, de nivelul de trai al persoanei care caută de muncă, de accesul la informare al acesteia, de modul în care aceasta intră în contact cu angajatorul. Nivelul de trai redus și al utilităților face ca romii să se prezinte de multe ori în fața angajatorilor în haine ponosite, cu o igienă neadecvată sau în port tradițional, în cazul romilor tradiționali, lucruri care generează o respingere din partea angajatorilor. De asemenea, s-a subliniat faptul că unii angajatori au anumite stereotipuri legate de etnia roma, precum acela că nu sunt serioși, nu muncesc la fel de bine precum românii sau pot fura de la locul de muncă. Liderii romi, ca și romii simpli pun accent în discurs pe existența unor fenomene de discriminare din partea unor angajatori și pe munca cu ziua ca singura dintre variantele la care au acces, în timp ce liderii români vorbesc despre faptul că romii sunt obișnuiți să fie asistați de către stat și aleg varianta muncii cu ziua ca pe o variantă mai lejeră de muncă.

La nivel macro, aspectele problematice ale ocupării romilor identificate de autorități sunt asociate cu angajarea la negru, interesul scăzut al angajatorilor pentru romi (participarea redusă a angajatorilor la Bursa locurilor de muncă pentru romi) și participarea mai mult formală, fără o implicare reală a acestora în programele de incluziune pe piața muncii.

S-a apreciat că multe acțiuni rămân pur formale. Oferta programelor de incluziune pe piața muncii este nerealistă, impactul fiind unul limitat. Locurile de muncă lansate la programele tip caravană, ca și multe dintre cursurile organizate nu corespund nivelului de educație al persoanelor rome și abilităților lor. De asemenea, există problema recunoașterii oficiale, în cazul AJOFM Ilfov, spre exemplu, a unor calificări inadecvate dobândite în urma cursurilor organizate în parteneriat cu AJOFM, din cauza lipsei de colaborare între Ministerul Educației și Ministerul Muncii.

Lipsa monitorizării ulterioare a impactului unor astfel de proiecte și programe reprezintă o lacună importantă, care contribuie la perpetuarea intervențiilor ineficiente. În consecință, aprecierile generale par să susțină că este necesară regândirea filosofiei programelor de incluziune pe piața muncii.

Pentru programele de tip bursă sau caravană, soluțiile propuse țin de o mai bună promovare a acestora, dar și de oferta concretă de locuri de muncă, pe măsura calificărilor romilor. Caravana romilor ar trebui să ofere locuri de muncă corespunzătoare nevoilor lor și pregătirii lor scăzute, nu slujbe calificate, de la care marea majoritate a romilor sunt excluși. S-a discutat și ideea creării unor asociații meșteșugărești, similare vechilor „bresle” în care romii să practice ocupațiile lor tradiționale, măsură văzută însă de alți respondenți ca fiind neadecvată economiei actuale, din cauza lipsei unei piețe reale de desfacere.

Pentru programele de calificare, soluția generală ar fi promisiunea unor locuri de muncă concrete. Instituțiile statului ar trebui să caute împreună mecanismele prin care să fie atrași angajatorii, cu oferte de locuri de muncă punctuale pentru un număr de persoane dintre cei care vor termina cursul respectiv. Romii spun că nu participă la cursuri și pentru că nu au nicio garanție că timpul pierdut la aceste cursuri se va materializa în ceva. Cazurile de persoane cunoscute care s-au angajat în urma acestor cursuri sunt prea puține pentru a

reprezenta cazuri de succes. Posibilitățile instituțiilor statului de a face angajatorii cointeresați într-un astfel de demers sunt limitate, prin urmare. Tot în privința cursurilor, a fost propusă și prevederea (de natură legislativă) de a acorda o sumă de bani pe toată durata lor, care să compenseze banii pierduți din lucrul cu ziua care le-ar asigura traiul lor și al familiilor lor.

Implicarea în mai mare măsură a romilor pe piața informală a muncii, coroborată cu precaritatea resurselor lor economice reprezintă o combinație de factori care fac dificilă translația spre piața formală a muncii, ce presupune anumite costuri, pe care o parte importantă a romilor nu vor sau nu își permit să și la asume. Lipsa compensației financiare pe perioada cursurilor reprezintă un factor descurajant pentru eventualii participanți.

Un exemplu concret, des invocat de reprezentanții instituționali în comunități, precum și de o parte dintre romii intervievați, este faptul că banii din munca cu ziua vin în fiecare zi și sunt necesari pentru supraviețuirea zilnică a familiei, pe când angajarea sau participarea la un curs de calificare presupun o perioadă de pauză în care, având în vedere lipsa oricăror acumulări, familia nu poate supraviețui. În același timp, unii intervievați, din ambele categorii menționate, consideră că este și o problemă de mentalitate, ce generează o orientare „Carpe Diem”, specifică în mai mare măsură romilor, atitudine al cărei efect este tocmai lipsa acumulărilor amintite și capacitatea redusă financiar de a privi investirea care dă roade imediat ca o perspectivă de viitor.

Caravana ocupării romilor

Principala problemă legată de Caravană, așa cum reiese din relatările reprezentanților AJOFM, este dezinteresul beneficiarilor acestui program, dezinteres generat și de oferta slabă de locuri de muncă, atât din punct de vedere cantitativ, cât și din punct de vedere al salariului oferit, cu care AJOFM-ul vine în aceste comunități.

O analiză a datelor oferite de AJOFM privind rezultatele acestui program oferă un tablou interesant al interesului/dezinteresului pentru acest program în fiecare dintre localitățile vizitate. O corelație interesantă, validată și prin discuțiile cu romii beneficiari ai acestui program, este aceea că succesul acestui program depinde, în mare măsură, de perioada când se desfășoară aceste Caravane ale ocupării. Este interesant de remarcat că, în general, numărul de participanți este cu atât mai mic cu cât Caravana se organizează mai aproape de lunile de vară, în special în lunile mai, iunie, iulie. Explicația ține de sezonabilitatea ocupării în muncă pe piața informală a muncii, în special în agricultură, precum și în străinătate, tot în activități agricole. Din luna octombrie până în luna martie, gradul de ocupare pe piața informală a muncii scade și oamenii sunt prezenți în mai mare măsură în comunitate și au timp să participe la aceste întâlniri.

Pe de altă parte, acolo unde participă puțini oameni, se poate remarca o eficiență sporită a acestui program, în sensul că o pondere mai importantă dintre acești participanți sunt persoane nou înregistrate în baza de date a AJOFM, participă la programul de consiliere și sunt incluse în programul de măsuri active, ceea ce denotă un interes mai mare al celor puțini care vin la aceste întâlniri din lunile de primăvară-vară, când puțini sunt cei disponibili și dispuși să participe la aceste întâlniri.

Conform reprezentanților AJOFM, „participarea romilor la caravanele noastre depinde foarte mult de liderul comunității de romi”, de felul în care acesta, împreună cu autoritățile locale, reușește să-i mobilizeze pe oameni. Această verigă de legătură între AJOFM și comunitățile de romi

este considerată foarte importantă atât de reprezentanții instituționali intervievați, cât și de romi, care, în mare măsură, nu au nici obișnuința, nici competența minimă de a se informa despre programele care li se adresează, cel puțin în ceea ce privește măsurile active de ocupare.

Aceste programe se desfășoară în parteneriat cu primăriile din localitățile unde există un număr important de etnici romi, cu agențiile locale și punctele de lucru ale AJOFM din județ, iar Agenția a încheiat protocoale de colaborare cu instituții precum Biroul Județean pentru Romi din cadrul Prefecturii și Agenția Națională pentru Romi.

Cursurile de perfecționare

Locurile de muncă lansate la programele tip caravană, ca și multe dintre cursurile organizate nu corespund nivelului de educație al persoanelor romi și abilităților lor. Problema a fost ridicată de toate autoritățile intervievate, și din cadrul AJOFM-urilor, și din cadrul primăriilor comunităților vizitate.

“Caravanele au avut un rezultat destul de bun, problema este că de cele mai multe ori au venit cu o ofertă care nu acoperea pregătirea lor. Au venit cu o ofertă de bucătari, de exemplu, ori la noi merg construcțiile, lăcătuși, meserii de genul acesta, necalificate”. (autoritate locală)

Lipsa compensației financiare pe perioada cursurilor reprezintă un factor descurajant pentru eventualii participanți. Având de-a face cu o populație săracă, cu familii numeroase care trebuie întreținute de cele mai multe ori de către un singur membru, este ușor de înțeles de ce interesul pentru dobândirea unei calificări devine atât de scăzut, întrucât cursantul nu poate efectua și munca, și cursurile în paralel.

„Dacă vine la curs 3 luni, ce face cu familia? nu mai poate munci cu ziua și familia nu mai are ce mânca.” (reprezentant AJOFM)

„Și ei îmi spun: ce mănâncă familia mea între timp în aceste 3-4 luni? Cursurile acestea necesită să te duci, să le urmezi regulat și să nu fii plătit în acea perioadă. Sunt puțini organizatori de asemenea cursuri care să poată și plăti participanții și nici nu garantează nimeni că vor fi angajați ulterior. Și îmi spun: “să facem o muncă gratuită și fără efecte benefice pentru familia noastră? Sunt calificat, dar la ce îmi folosește?” (expert romi)

La nivelul AJOFM Vaslui s-a constatat că cel mai mare succes în procesul de ocupare a populației roma l-au avut ofertele de ocupare temporară, pentru că locurile de muncă erau în principal pentru persoanele necalificate, nu solicitau niciun fel de pregătire școlară și/sau profesională, erau pe durată determinată, iar după încheierea perioadei de muncă aceste persoane beneficiază de ajutor de șomaj. Din perspectiva furnizorilor, motivele sunt pe de o parte, oferta de locuri de muncă foarte scăzută de la nivelul județului Vaslui, mai ales în ultimul an, și atunci și șansele de a realiza incluziunea socioprofesională limitată. S-a observat și că numărul femeilor de etnie roma care sunt în căutarea unui loc de muncă și s-au adresat AJOFM Vaslui este mult mai mic decât cel al bărbaților romi.

În unele localități – sunt date ca exemplu orașul Negrești și comuna Pușcași, județul Vaslui – s-au organizat și cursuri de școlarizare, cu scopul de a completa nivelul de pregătire școlară a populației roma, facilitând astfel accesul la cursurile de calificare, recalificare profesională și, ulterior, pe piața muncii. Succesul unor astfel de cursuri este apreciat din nou ca fiind foarte redus. Motivul - participarea la astfel de cursuri înseamnă renunțarea la eventualele activități aducătoare de venit: agricultură, comerț etc. Un alt motiv este locul în care se desfășoară

aceste cursuri. Reprezentantul local al AJOFM din Negrești a dat ca exemplu situații în care organizarea cursurilor în comunitate a dus la un grad mai mare de participare – ca, de exemplu, localitatea Oșești - în timp ce organizarea cursurilor în altă zonă – chiar dacă este vorba despre aceeași localitate, dar la distanță de 2-3 km de comunitate – înseamnă eșec din punct de vedere al participării. Romii motivează, de asemenea, neparticiparea prin lipsa banilor pentru mâncare, haine etc.

Centrele Regionale de Formare Profesională

În prezent, centrele CRFPA sunt acreditate pentru formare profesională prin organizarea de cursuri de calificare în diverse meserii, dintre care cele mai uzuale sunt: *lucrător în comerț, ospătar și vânzător în unități de alimentație publică, asistent de gestiune, mecanic agricol, contabil, operator calculator electronic și rețele, inspector (referent) resurse umane*. Pentru aceste cursuri există cerința minimă să fi absolvit 8 clase sau mai mult, acesta fiind și unul dintre motivele pentru care romii se califică cu greu.

CRFPA este o instituție cu vizibilitate extrem de redusă. Nici expertul județean pentru romi nu știa de existența acestei instituții. Numai reprezentantul AJOFM cunoștea această structură instituțională și avea informații despre unele dintre programele desfășurate în județul Ilfov.

În prezent, centrele sunt acreditate pentru formare profesională prin organizarea de cursuri de calificare pe trei niveluri:

Cursuri de nivelul 1, care durează 45 de zile, la care se pot înscrie și persoanele care nu au 8 clase finalizate. Și nivelul 1 avea, de fapt, condiția de abordare a învățământului obligatoriu, dar Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților a dat o normă în care se specifică faptul că la cursurile de nivel 1 pot accede și persoane care nu au învățământul obligatoriu absolvit. *„Există un nomenclator al calificărilor și în nomenclatorul calificărilor se spune nivelul calificării respective. Noi ne-am axat pe cele de nivel 1 pentru ca tot timpul am întâlnit în teritoriu condiții de a nu putea accede la curs, deși terminase, poate, 7 clase și era un om foarte bine pregătit.(...) Aici dispare... deci pentru nivelul 1, dispare bariera accederii. Aici, într-adevar, am avut foarte multe persoane de etnie roma.”* (director CRFPA Teleorman)

Meseriile corespunzătoare nivelului 1 pentru care s-au organizat cursuri în unele județe sunt cele de lucrători în structuri pentru construcții și de lucrători în cultura plantelor și lucrători în creșterea animalelor.

Cursuri de nivelul 2, care durează 90 de zile și impun îndeplinirea unei condiții de studii de minimum 10 clase. Cursurile de nivel 2 asigură pregătirea în meserii trecute în nomenclatorul meseriilor ca: *zidar-pietrar-tencuitor, zugrav-ipsosar-tapetar-vopsitor, mozaicar-faianțar și dulgher-tâmplar-parchetar*. Mai există și meseria de *tâmplar universal*.

La cursurile de nivel 3, care durează 135 de zile și pentru care se impune condiția minimă obligatorie de absolvire a unui liceu, CRFPA organizează cursuri pentru meseria de *secretar-stenodactilograf-operator birotică*.

Printre beneficiarii cursurilor de calificare organizate de către CRFPA, nu figurează oficial de cele mai multe ori persoane de etnie roma. Explicația este că, deși au participat și romi la aceste cursuri, mai precis la cursurile pentru *lucrător în cultura plantelor și lucrător în creșterea animalelor*, nu au fost înregistrați ca atare pe criterii etnice. Motivul pentru care nu există o astfel de statistică este că, *„în general, este de evitat această statistică... este de ținut doar așa*

pentru... este de evitat statistica pentru romi pentru că am avut discuții mari cu ei. Adică, în momentul în care ne-am întâlnit la Consiliu, la prefectură cu ei și am încercat să le impunem niște programe, au zis că nu putem să le impunem (...). Noi nu am făcut o statistică la cursuri pentru că, în general, am vrut să îi întrepătrundem cu cursanții noștri, pentru că am încercat să facem grupe speciale de romi și au zis "Nu! Asta înseamnă altceva, înseamnă izolarea noastră, discriminarea noastră."

CRFPA Teleorman, spre exemplu, menționează un program adresat romilor, care ar fi generat discuțiile, amintite mai sus, privind segregarea pe etnii a programelor și a datelor privind participarea la activitățile CRFPA. Este vorba de programul derulat în 2008-2009 de către CRFPA în penitenciarul Giurgiu, un program pentru persoane de etnie romă aflate în detenție, în care au fost cuprinse 84 de persoane de etnie romă, care au beneficiat, în total, de cele șase cursuri de calificare care s-au derulat în penitenciar.

Pentru că în Penitenciar existau persoane din județul Teleorman care au beneficiat de aceste cursuri de formare profesională, datele, în ceea ce-i privește pe aceștia, au fost diseminate la nivelul AOFM Teleorman și au fost comunicate Prefecturii Teleorman și, implicit, BJR Teleorman și de aici ar fi început discuția despre discriminare în cazul grupelor speciale pentru romi și diseminarea rezultatelor segregate, pe etnii. Problema principală nu pare a fi segregarea datelor, ci segregarea romilor, prin includerea în grupe speciale. În sprijinul alternativei formării de grupe speciale pentru romi, directorul CRFPA citează un exemplu de succes al unui asemenea mod de lucru din Ungaria:

„Nu că n-au fost de acord să avem date segregate pe etnii, n-au fost de acord să facem grupe speciale pentru că eu le-am dat un exemplu ce-am văzut în Ungaria: deci, centre identice mai există în Ungaria. Au fost 22, prea multe, zic eu, pentru cât e Ungaria de mare, și au rămas, cât am fost noi în vizită, au rămas 10. Dar nu asta e esența. Esența este cum desfășurau ei programele pentru romi. Au încercat să facă acei drujbiști, lucrători în pădure; grupe de 14-15, de cât aveau ungurii stabilit prin lege și bineînțeles că unii au mai plecat și cu drujbele acasă, după ce le-a dat echipamentul de protecție și drujbele au plecat cu ele acasă. La partea de predare, instructorul scria pe tablă și nu era nimeni atent. Și au chemat un psiholog. Psihologul a spus în felul următor: „dile, dvs. știți că romii au anumite percepții pentru anumite culori. Graficele alea nu le văd alb și negru. Fă-le roșu aprins, verde, lor le plac chestiile astea. Ni s-a spus de acolo că acum au mai mult succes. După care tot nu avea succesul care trebuia. Și după aceea... a venit psihologul și a spus: "fraților, mai e o chestie: dumneata vii aranjat la costum și cravată și ei sunt vai de mama lor; dumneata ești ungur, ei sunt Țigani unguri." Atunci au luat unul dintre ei mai destupat și l-au făcut formator. Și lucrurile s-au rezolvat, vorbind și maghiara și limba romano, lucrurile s-au rezolvat mult mai bine. Lucrurile astea eu am încercat să le explic reprezentanților romilor. Și a zis: „nu, asta înseamnă să-i iei pe ai mei și să-i separi de restul colectivului”.

Din punct de vedere al programelor de calificare, este necesar ca autoritățile să rezolve problema romilor care s-au calificat la locul de muncă în meserii ca zidari, zugravi sau alt tip de meseriași. Deși unii dintre ei au o meserie pe care au învățat-o de tineri prin practică efectivă la locurile de muncă de pe piața neagră, aceștia nu au nicio formă de educație formală care să demonstreze abilitățile lor ca meseriași și practicarea meseriei se realizează în continuare pe piața neagră, fără acces la asigurări sociale și o sursă de venit stabil și sigur. Aceștia ar trebui integrați într-un program special, concentrat pe timp scurt, care să le ofere o certificare legală pentru calificarea pe care au dobândit-o deja în mod informal.

În lipsa unui atestat pentru calificare, persoana care „prins” meseria (de zidar, zugrav etc.) nu are acces decât la locurile de muncă la negru. Nu trebuie uitate și strategiile angajatorilor de a profita de aceste grupuri de populație vulnerabilă și de a nu le asigura o încadrare legală. Pe de altă parte, strategia de viață a omului sărac centrată pe „aici și acum” îi determină pe romii cu standard redus de viață și stoc educațional redus la un comportament centrat pe alegerea beneficiului material imediat, oferit pe termen scurt, dar care oferă vulnerabilitate pe termen lung, prin absența asigurărilor de sănătate și sociale.

V.4. Percepția reprezentanților BJR asupra programelor de incluziune pe piața muncii

Percepția generală a experților BJR față de programele de incluziune pe piața muncii este în general una critică. Modul de lucru este doar birocratic și cele mai multe acțiuni sunt pur formale. Pe ansamblu, oferta programelor de incluziune pe piața muncii este nerealistă, impactul fiind unul limitat. Multe dintre locurile de muncă oferite prin programele de tip bursă necesită calificare, pe care romii nu o au. În același timp, programele de calificare nu corespund cerințelor reale de pe piața muncii.

„Din păcate, toate aceste acțiuni sunt pur formale, nu au nicio valoare, nu au niciun... ei nu au niciun avantaj ulterior. Se fac pur și simplu numai pentru a bifa o acțiune.

Parteneriatul ăla e pur formal... Bursa lor de locuri de muncă e de formă, iar caravana asta a romilor nu are nicio valoare practică. Au un stil de lucru birocratic și fără eficiență. Și asta se perpetuează de la un an la altul. Adică vreau să vă spun sincer că, la ultimele întâlniri ale caravanei romilor acolo în comunitate, nici nu s-a mai prezentat lumea. De ce? Pentru că nu există o finalitate pozitivă. Probabil că trebuie regândită filosofia de lucru.” (expert romi)

„Datorită acestei orientări pe termen scurt, ei nu sunt foarte interesați pe o recalificare și nu există, din păcate, niște oferte consistente din partea angajatorilor.

Nici n-au existat, din păcate, niște programe care să corespundă realității de fapt. Toată lumea a venit cu niște idei fantasmagorice care nu i-au tentat pe ai noștri... Meseriile pentru care au fost ei calificați deja au devenit caduce. Nu mai au ce să facă cu ele. Vorbim de o reconversie, vorbim de o recalificare. Dar după ce criterii să-l orientez eu? Nu după nevoile pieței muncii? (expert romi)

Aceste programe nu au reușit să capteze interesul romilor. Nu țin cont de nevoile lor specifice și nici nu se bazează pe anumite abilități sau alte resurse ale romilor care pot fi dezvoltate.

Din păcate, n-am reușit să le captăm interesul. Dacă fac cu dvs. acum un sondaj și o luăm pe strada asta și le spunem: vreți un curs de calificare pentru zidar, de pildă? Toți o să zică „lăsați-mă în pace”. Dacă le spunem în schimb: mergeți cu mine la Glina, la groapa de gunoi, că acolo au venit 10 camioane cu pământ și cu nu știu ce resturi de pe la construcții, vă asigur că fac în 10 minute o echipă și ne deplasăm în cea mai mare viteză acolo. Deci ei gândesc la o oportunitate prezentă, sigură și care să le ofere certitudinea că azi au luat 300 de mii.” (expert romi)

S-a ridicat și problema locurilor de muncă „de formă”, doar pentru a respecta condițiile legale, a fost, de asemenea, sesizată atât de către lideri, cât și de către persoanele participante la focus grupuri. „Ce părere am? A venit Bursa locurilor de muncă cu două locuri de muncă de paznic, parcă și alea ocupate dinainte. Păi și ... de ce au mai venit?” (lider informal)

“Programele prin AJOFM nu sunt serios aplicate, majoritatea locurilor de muncă sunt deja luate, iar oferta este oricum mult prea mică în comparație cu cererea”. (lider informal 2)

Succesul programelor de incluziune a romilor pe piața muncii depinde în mare măsură de colaborarea cu reprezentanții romilor, la nivel județean și local, necesitatea acestei colaborări fiind evocată de toți reprezentanții instituționali intervievați. În cazul Județului Mureș, spre exemplu, există 13 consilieri (sau experți locali) pe probleme de romi, fiind acoperite, astfel, mare parte dintre localitățile cu populație importantă de romi. De asemenea, există 8 mediatori școlari, 22 de profesori de limba romani, 44 de mediatori sanitari și 21 de asistenți comunitari.

„În locurile în care există serviciul local pentru romi e mult mai ușor de colaborat, pentru că legea spune că serviciul local pentru romi se subordonează atât primarului, cât și BJR. Deci are dublă subordonare. Deși e privită mai degrabă ca o relație de colaborare, pentru că, atâta timp cât nu eu îl plătesc, nu pot să spun că e subordonat. Dar o subordonare mai degrabă prietenească. Și unde nu exista serviciu local, există primari mai deschiși și primari mai închiși.” (reprezentant BJR)

BJR relaționează din punct de vedere instituțional cu acești reprezentanți ai romilor. Dacă ne referim însă strict la problema îmbunătățirii accesului romilor pe piața muncii, reprezentanții BJR spun că, în acest moment, pe această temă, practic, în lipsa unei oferte cât de cât consistente de locuri de muncă, această colaborare nu are obiect.

„Referitor la relațiile dintre instituții... să spunem că, în momentul în care avem ceva în comun, colaborăm, discutăm... dacă nu avem nimic în comun... Deci, în cazul în care ar exista locuri de muncă, ar putea exista o colaborare între instituții și ar avea sens o colaborare. Dar atâta timp cât nu ai nimic, nu ai pe ce să colaborezi.” (reprezentant BJR)

V.5. Cunoașterea programelor AJOFM în rândul romilor din comunitățile studiate

Relația cu autoritățile județene este slab reprezentată în mentalul colectiv al multora dintre romii intervievați din comunitățile de analiză, AJOFM-ul fiind doar o instituție la care sunt obligați să meargă să pună o ștampilă beneficiarii de ajutor social. AJOFM este o instituție cu vizibilitate redusă la nivelul potențialilor beneficiari romi, iar CRFPA, una complet necunoscută.

Dintre participanții la interviuri și focus-grupuri, foarte puțini știau de programele de ocupare desfășurate, cu excepția celor care participaseră la acestea. Spre exemplu, în comunitatea din Băgaciu, romii nu auziseră de programele *Caravana ocupării* sau *Bursa locurilor de muncă pentru romi*. Oamenii știau despre existența cursurilor de calificare care s-au desfășurat în 2010, pentru meseria de viticultor și la care au participat în jur de 40 de romi din Băgaciu, fără a ști însă exact cine le-a organizat. De asemenea, în Băgaciu s-au organizat în 2008 cursuri pentru meseria de zidar, de care și-au amintit doi dintre participanții la focus-grup, cursuri la care au participat 16 romi din Băgaciu, 11 dintre ei reușind să termine cursul și să obțină diplome.

În cazul romilor din Deaj, deși majoritatea dintre ei sunt obligați să meargă o dată la trei luni la Târnăveni, la AJOFM, ca să ia adeverințele necesare primirii ajutorului social, cei intervievați recunosc că nu întreabă niciodată nimic despre programele acestei instituții și

nici nu își pun mari speranțe că ar putea fi ajutați în vreun fel. Niciunul dintre cei intervievați nu a auzit de programe precum *Caravana ocupării*, *Bursa locurilor de muncă pentru romi* sau despre vreun fel de cursuri de calificare.

În comunitatea Jilava, au existat cazuri de romi care au participat la anumite cursuri, însă evaluarea impactului demonstrează că eficiența programului este redusă.

„Am făcut un curs de măcelari, mai mulți am făcut, 3 luni de zile, de două ori pe săptămână mergeam, marțea și joia. A mai venit apoi o domnișoară tot așa cu un proiect de calificare, dar pe perioada acestui curs îi și plăteau, noi nu am fost plătiți deloc.

După ce s-a terminat, m-au trimis să caut loc de muncă... acuma unde mă duc? Mă duc la gară Progresul ca să mă angajeze ca măcelar și nu pot... că nu poate să-l dea pe ăla afară care lucrează de 5-6 ani ca să mă bage pe mine...” (bărbat, 37 ani)

Încrederea în oportunitățile reale pe care le oferă astfel de programe este scăzută. Majoritatea intervievaților din Jilava au apreciat că, în urma cursurilor, competențele dobândite sunt insuficiente, iar șansa de a ocupa locurile de muncă oferite prin programe de tip caravană sau bursă este foarte scăzută.

„Dvs cum puteți învăța într-o lună de zile o meserie? toate aceste cursuri se fac mai mult formal, i-a dat documentul respectiv și e totul în regulă. Adică nu văd că e capabilă o persoană a absolvit acest curs să facă meseria... un zidar nu constă numai în tencuială, păi acolo tre’ să știi și cum să pui cărămidă, și cum să faci rezistența casei, să știi cum să legi fiarele.” (lider rom informal)

Programele de calificare au fost criticate de respondenții din majoritatea comunităților ca unele care oferă o diplomă și atât. Au fost identificate câteva probleme: lipsa unei oportunități concrete de angajare, calificări care nu țin cont de nevoile pieței muncii sau nivelul redus de educație al romilor care nu îi califică pentru cursuri. A fost sugerată soluția găsirii unor locuri de muncă concrete pentru care să se formeze indivizi. Cursurile ar trebui însoțite de garanția angajării sau măcar de șanse concrete în acest sens.

„Ce spun oamenii dacă îi iei la calificare, ei pierd luni de zile la calificarea aia. Eu dacă stau acasă tot prind 500 de mii sau 300-400. Așa ce fac? Îmi dă hârtia aia și apoi unde? Dacă ar fi ceva, care să spună, băi, uite, mergi, te califici și următoarea lună te și direcționez către un angajator, atunci ar spune da, am tot timpul din lume. Mă duc chiar dacă pierd bani, că îi câștig după aceea. Dar așa, dacă nu am ce face cu hârtia respectivă?” (bărbat, 42 ani)

Programele de incluziune pe piața muncii prin cursuri sunt practic necunoscute de cei mai mulți dintre potențialii beneficiari și chiar de către liderii romi în comuna Pantelimon. Întrebați dacă au auzit de programe de calificare în comunitatea Pantelimon, cel mai frecvent răspuns al romilor a fost cel de tipul *„N-am auzit de așa ceva. Nu există aceste cursuri, nu se organizează”*. În foarte puține cazuri erau cunoscute, dar mai mult ca tentative nereușite, decât ca activități de succes.

„A fost o tentativă la noi, dar doar o tentativă. Era a doua șansă pentru ei, să termine studiile, să se recalifice în altă meserie, nu s-a făcut nimic. Totul a fost ca un zvon...” (lider rom Pantelimon)

Programele de tip caravană sunt mai bine cunoscute, dar majoritatea le consideră o activitate ce trebuie bifată. Încrederea romilor în șansele oferite de programele de incluziune pe piața muncii este extrem de scăzută: *„A fost organizată o dată parcă în doi ani. Și nici nu s-a ținut aici, dacă îmi aduc bine aminte. I-au chemat nu știu pe unde și, cum s-au prezentat, au și plecat. Nu le-a dat nimeni niciun loc de muncă, evident.* (lider informal)

Recalificare, așa, ce recalificare? N-a venit niciunul să spună, concret, Băi, eu sunt Vasile și am venit să vă spun, strângeți-vă cei care ați terminat studiile, opt clase sau patru clase și veniți la cursuri la Brănești sau eu știu pe unde s-o face.” (lider rom)

V.6. Concluzii

Analiza bazată pe date obținute de la Agențiile de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM) din județele studiate relevă o comunalitate a percepției asupra programelor AJOFM adresate romilor. Atât promotorii, cât și beneficiarii consideră eficiența programelor de ocupare pentru romi ca fiind scăzută. Analizele au arătat, de asemenea, interesul scăzut manifestat de potențialii beneficiari față de programe, interes redus ce are la bază o serie de cauze, analizate pe larg în material.

O serie de factori sunt implicați în succesul sau eșecul acestor măsuri, factori care trebuie reevaluați de către autoritățile responsabile privind programele de ocupare pentru romi. Printre acești factori, se numără:

- încadrarea pe piața informală a muncii a unora dintre romii care figurează oficial neocupați, ca și practica foarte răspândită a muncii cu ziua;
- nivelul de educație scăzut al populației roma, care nu îi califică pentru cursurile de calificare;
- așezarea în spațiu a comunității de romi care determină distanța mare până la cursul de calificare sau un loc de muncă disponibil pe piața formală în afara localității;
- timpul liber limitat al celor care lucrează pe piața neagră de a participa la programele de informare sau calificare;
- influența locală a liderilor formali și informali asupra comunității de romi și a stimulării solidarității sau activismului local;
- mentalități, stereotipuri ale romilor legate de angajatori;
- stereotipuri ale autorităților române legate de faptul că romii nu vor să muncească;
- disponibilitatea și interesul romilor către aceste programe;
- comunicarea între diverșii actori sociali: AJOFM, autorități locale, reprezentanți ai romilor, comunitatea de romi.

V.7. Soluții pentru eficientizarea programelor de incluziune pe piața muncii

Dacă, în privința problemelor, majoritatea celor intervievați au reușit să se pună de acord, semnalând o lipsă a locurilor de muncă pentru populația romă, când vine vorba de găsirea sau implementarea unor soluții, direcțiile de acțiune se diversifică. Astfel, câteva măsuri pe care viitoarele intervenții ar trebui să le adopte ar fi:

- urgentarea procesului de întocmire a actelor de identitate pentru cei care nu au – lipsa acestora fiind principalul motiv care le blochează incluziunea și accesul la beneficii;

- medierea discuției între angajat și angajator de către „cei de la vârf” – cu referire în special la membrii Partidei Romilor;
- oferte concrete și reale de locuri de muncă adecvate unui nivel scăzut de educație, dar care să fie accesibile în raza zonei;
- crearea unor asociații meșteșugărești, similare vechilor „bresle”, în care romii să practice ocupațiile lor tradiționale – măsură văzută de alții ca fiind neadecvată economiei actuale, din cauza lipsei unei pieței reale de desfacere;
- cursuri de reconversie plătite și adecvate cerințelor pieței – garantarea concomitentă a unui loc de muncă la terminare.

În vederea obținerii unor îmbunătățiri efective, un factor vital l-ar reprezenta asumarea unei responsabilități mai mari din partea actorilor implicați:

„Veniți cu idei, veniți cu proiecte, veniți cu ce vreți, că eu sunt la dispoziția voastră... să încercăm să captăm direct și angajatorul și patronul. Tot spun hai să facem ceva, să ne implicăm, să facem câteva lucruri bune... să dăm și noi la Pantelimon.” (expert romi)

Lipsa monitorizării ulterioare a impactului unor astfel de proiecte și programe reprezintă o lacună importantă a politicilor. Eficiența programelor a fost problematizată chiar de către reprezentanții AJOFM, ca și de către ceilalți lideri formali investigați. În fapt, puțini indivizi se angajează în urma programelor tip bursa locurilor de muncă. Impactul cursurilor de calificare este încă și mai redus. Obțin diploma respectivă, dar prea puțini reușesc să se angajeze în acel domeniu.

„Dacă vrei un act – primești, dacă vrei un loc de muncă pe domeniul acela, e mai greu. Acum au calificarea, dar oficial nu o folosesc. După un an de zile, nimeni nu se angajase pe calificarea aceea... aveau loc de muncă, dar în alte ocupații și cei mai mulți la negru în continuare.” (reprezentant AJOFM)

„De pildă, am reușit cu chiu, cu vai să formăm o grupă de oameni pe care i-am calificat măcelări. Din 10 inși ăștia pe care i-am calificat, i-am forțat, mai din silă, din milă s-au deplasat pentru aceste cursuri, nu știu dacă s-au angajat doi inși și ăștia cu titlu temporar. După care au renunțat. Cam astea sunt problemele noastre reale. Acuma, dacă visăm așa pe un stil ideal că venim noi cu niște oportunități, îi calificam la greu și oamenii sunt foarte tentați să se agite, să se ducă pe locul ăla de muncă pe care s-au calificat, cred că suntem cel puțin naivi.” (expert romi)

Cursurile organizate din proiecte nu sunt monitorizate ulterior, iar impactul lor real este slab cunoscut.

„Cursurile organizate din proiecte, nu din programele permanente ale Agenției, nu mai sunt monitorizate ulterior, nu știm dacă s-au angajat.” (reprezentant AJOFM)

„Nu știu ce exemplu de caz de succes să vă dau, pentru că depinde cum interpretăm și măsurăm succesul. Dacă mă gândesc la câte persoane au participat și au fost calificate, toate cursurile pe care vi le-am menționat sunt de succes. Dacă mă gândesc la câți s-au angajat după aceea, nu mai este niciunul de succes.” (reprezentant AJOFM)

Pentru programele de tip bursă sau caravană, soluțiile propuse țin de o mai bună promovare a acestora, dar și de oferta concretă de locuri de muncă, pe măsura calificărilor lor. Caravana romilor ar trebui să ofere locuri de muncă corespunzătoare nevoilor lor și pregătirii lor scăzute, nu slujbe calificate, de la care marea majoritate a romilor sunt excluși: *„Să creăm concret oferte de diverse locuri de muncă, de care ei să beneficieze pe moment.” (expert romi)*

Pentru programele de calificare, soluția generală ar fi promisiunea unor locuri de muncă concrete. Instituțiile statului ar trebui să caute împreună mecanismele prin care să fie atrași angajatorii cu oferte de locuri de muncă punctuale pentru un număr de persoane dintre cei care vor termina cursul respectiv. În felul acesta motivația de a participa ar fi ridicată, iar șansele de incluziune sunt reale, creându-se și competiție între cursanți pentru a ocupa posturile respective, crescând astfel calitatea participării. Nevoia de legătură concretă între cursuri de calificare și angajarea într-un loc de muncă.

Pe de altă parte, posibilitățile instituțiilor statului de a influența angajatorii să participe sunt limitate. A fost recunoscută dificultatea de a identifica mecanismele prin care aceștia să fie cointeresați într-un astfel de demers.

„Ar trebui asigurată cumva angajarea după curs, ar trebui statul, prin pârgھیile pe care le are, să îi asigure un loc de muncă după ce termină cursul... Dar e cam delicat, în condițiile în care sunt angajatori privați, să ai pârgھیile de presiune să-i spui: angajează-mi-i acolo!”

„Statul ar trebui să creeze premisele prin care angajatorul să fie interesat să vină în țigănie să spună: „eu sunt angajatorul Gheorghe de la firma de papuci Vișinica. Țin neapărat să iau 20 de inși de la voi”, în condițiile în care în prealabil a avut o discuție cu o instituție a statului care se ocupă cu asta, să zicem AJOFM, aceștia, pe baza datelor, i-au recomandat comunitatea în care să se ducă și ce ar putea găsi acolo și lui i s-a părut că e benefic să facă treaba asta.” (expert romi)

Tot în privința cursurilor, a fost propusă și acordarea unei compensații financiare pe durata lor. Așa cum am mai arătat, majoritatea sunt descurajați să urmeze astfel de cursuri pentru că pe durata lor pierd banii din lucrul cu ziua care le-ar asigura traiul lor și al familiilor lor.

„Soluția ar fi să-i dai posibilitatea să și trăiască în acea perioadă, să-i faci o ofertă din punct de vedere pecuniar, că altfel nu o să vină la aceste cursuri.” (expert romi)

În concluzie, s-a apreciat că este necesară regândirea filosofiei programelor de incluziune pe piața muncii. Facilitățile acordate la angajre trebuie revizuite.

“Dar să existe realmente niște facilități pentru angajator în condițiile crizei actuale. Să lucreze realmente instituțiile astea ale statului cu angajatorul. Adică să-i facă o ofertă care să-l atragă, să-l tenteze. Că ce s-a întâmplat până acuma? Statul i-a zis: îți dau eu 75% salariu minim pe economie un an, ca tu doi ani să fii obligat să-i păstrezi... ei, bine, n-a mers. Ca dovadă că legea n-a produs efecte nici măcar la nivel minim. Asta înseamnă că n-a avut eficiență. Trebuie regândită filosofia asta. Domne! să existe niște pârgھیi în care angajatorul realmente să creadă că are nevoie de noi.” (expert romi)

O soluție de fond ar fi creșterea ofertei de locuri de muncă, odată cu ieșirea din criza economică și relansarea activității economice. Alta ar putea fi schimbarea mentalității romilor, în sensul conștientizării necesității de a participa activ la rezolvarea propriilor probleme, și nu doar a aștepta ajutor din partea autorităților statului. În acest sens, ar fi de dorit conștientizarea importanței măsurilor active de incluziune pe piața muncii, mai întâi importanța unui loc de muncă mai sigur, care să le ofere perspectiva asigurării unor riscuri, precum cele de boală și de bătrânețe. Asta înseamnă că *„în momentul în care vrei să îți cauți un loc de muncă și vrei să obții o calificare trebuie să te ocupi. Asta că ei trebuie să stabilească un echilibru între activitățile pe care le desfășoară în aer liber, familie sau nu știi ce, asta e treaba lor. Deci noi putem să contribuim să le acordăm o consiliere, să îi ajutăm.* (reprezentant AJOFM Mureș)

De asemenea, trebuie schimbată și mentalitatea unora dintre angajatori care au tendința să generalizeze anumite experiențe negative pe care le-au avut cu romii sau despre care doar au auzit în mass-media și atunci îi discriminează la angajare; chiar dacă nu o fac „pe față”, conform reprezentanților instituționali, *„astfel de mentalități există.”* (reprezentant AJOFM Mureș)

În ceea ce privește depășirea obstacolului educațional în accederea la un loc de muncă și creșterea șanselor romilor de a ocupa un loc de muncă, un rol important îl poate juca adaptarea ofertei de formare profesională la pregătirea și specificul lor: *„Barierele sunt date și de gradul de pregătire al lor. Degeaba ar dori să accedă la un curs de nivel III, că nu o să accedă niciodată decât după ce-și termină liceul (...). Cercul vicios se sparge prin accederea la meserii care se pliază pe pregătirea lor.”* (Director CRFPA Telorman)

„O să vi se pară o eternă poveste, dar eu cred că tot la mentalitate trebuie să lucrăm, și a noastră, și a lor. Cred că ei sunt pasivi și vor să li se ofere, asta e părerea mea personală.(...) La mentalitatea lor, cred că nu trebuie iar generalizat. Dacă s-a întâmplat ceva negativ cu o persoană, nu înseamnă că trebuie generalizat... asta din partea angajatorilor, deci dacă au avut o experiență negativă cu un angajat de etnie romă, asta nu înseamnă că nu trebuie să mai angajeze o altă persoană de etnie romă, că o să facă la fel ce a făcut.” (reprezentant AJOFM Teleorman).

O soluție concretă la problema amintită a costurilor implicate de participarea la un curs de calificare, ar fi, conform reprezentanților CRFPA, simplificarea procedurilor de sporire a competențelor CRFPA în domeniul evaluării, în sensul scurtării termenelor de autorizare și creșterii perioadei de valabilitate a acestor autorizații.

În prezent, CRFPA face demersuri pentru a deveni și un Centru de evaluare a competențelor, procedura evaluării fiind mult mai rapidă și mai puțin restrictivă pentru cei care cunosc o meserie, dar nu pot obține o diplomă deoarece, fie nu îndeplinesc condiția de studii, fie nu sunt dispuși să aloce timpul necesar participării la cursurile de formare. În cazul evaluării, diploma respectivă se obține prin evaluarea competențelor, singura condiție fiind cunoașterea, demonstrată practic, a meseriei respective.

„Formarea profesională se face pe mai multe căi. Pe cale formală, cum este cea care se face în învățământul obișnuit și cum facem noi, și cea nonformală și informală, în care înseamnă niște abilități și competențe dobândite din familie, dobândite pur și simplu pentru că ai tu niște afinități pentru meseria respectivă și acolo se poate face o evaluare a acestor competențe dobândite pe alte căi decât cele formale, deci nonformală și informală. Avem demersurile făcute și vom face demersurile, împreună cu CNFPA-ul, ca să putem să ne autorizăm, dar având în vedere condițiile financiare, nu știu dacă vom putea să ne autorizăm pentru că autorizația este valabilă doar un an de zile. În fiecare an trebuie să se reautorizeze pentru fiecare curs în parte, pentru fiecare meserie în parte.” (director CRFPA Teleorman).

Printre soluțiile de îmbunătățire a situației ocupării la romi, se numără organizarea de cursuri de calificare în lunile de iarnă, când nu pot munci ca zilieri, realizarea unui studiu de piață care să analizeze perspectivele de dezvoltare astfel încât să se poată cunoaște direcțiile în care este eficient să se investească, investiții în creșterea nivelului de educație al romilor pentru a le crește competitivitatea pe piața muncii, sprijinirea dezvoltării unor afaceri de la faza de inițiere până la cea de desfacere a produselor și o diseminare mai bună a programelor în comunitățile de romi.

V.8. Povești de viață

Oportunitățile de angajare ale romilor pe care i-am vizitat în cadrul studiilor de comunitate sunt diferite. Ele țin de capitalul lor educațional individual și de capitalul social, de experiențele de viață acumulate, de tipul de comunitate din care face parte, de situația socială și economică a localității și regiunii. În cele ce urmează, prezentăm câteva povești de viață ale unora dintre romii cu care am discutat, povești care relevă diversele mecanisme și strategii de supraviețuire. Cele mai multe dintre cazuri sunt ale unor romi săraci. O parte dintre ei, angajați înainte de 1989, nu au mai reușit să acceseze locuri de muncă pe piața formală după 1990. Alte povești de viață sunt grevate de întâmplări nefericite, precum cazul lui Pandele, care din cauza cazierului nu reușește să se angajeze pe piață, dar este apreciat și căutat în fiecare sezon de unul dintre fermieri pentru a munci pe pământul acestuia. Aceasta demonstrează seriozitatea lui ca angajat cu ziua, însă nivelul de educație scăzut și cazierul sunt factori de nedepășit pentru o intrare pe piața formală.

Întâlnim printre povești și câțiva romi de succes, care au reușit să depășească pragul critic al sărăciei prin folosirea capitalului educațional, cum este cazul Mirelei, sau prin capitalul social și material, esențiale în deschiderea unei afaceri în cazul lui Marian. Tot un caz de succes este și cel al Floricăi. Dintr-o persoană casnică, aceasta a ajuns angajată la primăria localității și a reluat studiile.

Ionică, din satul Ianca, județul Brăila

Ionică are 50 de ani și este șomer. Are 6 clase terminate la școala din Ianca, plus cursul de recalificare în meseria de asfaltator. După ce a terminat cursul, a lucrat 4 luni, din care 2 luni la Ianca și 2 luni la Viziru, apoi i s-a spus că firma nu mai are nevoie de serviciile lui și s-a întors la situația de mai înainte. Înainte de 1989 a lucrat la fabrica de zahăr din oraș și făcea parte dintre muncitorii permanenți. După ce s-a închis fabrica de zahăr și a fost disponibilizat, Ionică a început să lucreze în agricultură, deoarece nu a reușit să-și găsească un alt loc de muncă. Din momentul în care a fost disponibilizat au început problemele, având de întreținut familia și cei 3 copii. Familia a beneficiat de ajutor social, iar după o perioadă în care și el, și soția erau șomeri, soția a fost angajată la serviciul de salubritate al orașului. În toamna anului 2008 a început cursul de asfaltator, iar apoi, în primăvara anului următor, a fost angajat.

Părinții lui Ionică au fost agricultori, tatăl a terminat 6 clase, iar mama doar două, fiind casnică, iar nivelul lor de trai era destul de scăzut. La fel se întâmplă și cu el, și în cazul altor persoane din comunitate. Singurele venituri certe sunt constituite de salariul minim pe economie al soției, cea care îi întreține. În opinia sa, copiii trebuie să meargă la școală, să învețe. Din cei trei copii ai dânsului, fiul cel mare și fiica au două clase terminate, iar fiul cel mic are 8 clase. Niciunul dintre copii nu a dorit să continue studiile. Consideră că școala este foarte importantă și că acum există și este facilitat accesul la școală al tinerilor romi. Dificultatea o reprezintă însă lipsa mijloacelor necesare pentru a trimite copiii la școală. Alocația pentru copii nu este un ajutor de bază, deoarece acești bani nu ajung pentru un copil pe lună să poată să îi cumpere cele necesare.

„Aicea, la școală, este acces la școală, dar, dacă ai avea cu ce să-i dai la școală, cu ce să-i îmbraci, cu ce să-i duci. Acces la școală este, este elevi care să învețe, e sport, sunt acuma. Da' acuma chiar e mult la un copil ca să-l duci la școală. 400 de lei, care dai pe lună, 400 de mii, alocația, poți să întreții un copil? Nu poți. Mai ales să ai și 3-4, ce le faci? N-ai nici servicii...”

Nivelul de trai, situația materială precară, lipsa educației, toate sunt văzute ca efecte ale aceluiași factor: lipsa locurilor de muncă. În cazul unei familii roma tradiționale, Ionică consideră că numai bărbatul ar trebui să lucreze și să întrețină familia, pentru că femeile lucrează foarte mult acasă. Dacă familia nu are copii, în opinia sa, ar trebui să lucreze ambii soți, deoarece fiecare venit contează. Ideea de a pleca la muncă în străinătate a fost respinsă, pe de o parte, pentru că sunt puține informații despre piața de muncă de peste hotare, iar pe de altă parte, Ionică nu crede că își va găsi de muncă în afară. În acest caz, nivelul educației este considerat ca o piedică în găsirea unui loc de muncă.

„Am zis să plec din țară, dar unde să mă duc, și dacă mă duc, p-acolo ce să fac, să dorm pe șosele, prin boscheți? Unde să mă duc și acolo? Credeți că acolo de mai bine ca în România? Și acolo e greu.”

Un argument important l-a constituit faptul că a discutat cu persoane din comunitate care s-au întors din străinătate după ce au eșuat în găsirea unui loc de muncă. Acest fapt l-a determinat să rămână în țară, mai ales că plecarea ar fi avut niște costuri destul de mari, pe care nu și le putea permite.: *„ Au găsit, au mai găsit și pe colo, și pe colo, au mai găsit, unii s-au întors înapoi fără bani.”*

Florica, din satul Vișani, județul Brăila

Florica are 39 de ani, este angajată a primăriei, cu o vechime în muncă de 4 ani și este căsătorită și mamă a 4 fete. Până la vârsta de 35 de ani, aceasta a lucrat doar în agricultură, ca zilier, și în gospodărie, iar soțul era singurul salariat al familiei. Deși nu provine din comunitatea roma tradițională, s-a căsătorit la 16 ani fără acte și la 18 ani legal. La 16 ani a născut primul copil, apoi au mai urmat alți trei. Provine dintr-o familie în care tatăl a avut, pe lângă ocupația în agricultură, și o ocupație tradițională: era unul dintre frizerii satului. Florica are 8 clase terminate, iar de 2 ani urmează cursurile liceale la Brăila, iar acum se gândește și la cursurile universitare.

Cel mai mare dintre copii este deja la facultate, cea mijlocie este clasa a 12-a și se pregătește pentru facultate, iar celelalte 2 fete sunt clasa a 7-a, respectiv a 8-a. La îndemnul copiilor, s-a hotărât să continue studiile, pentru că, după cum ea însăși recunoaște, „ai carte, ai parte.” Până la 35 de ani nu a avut serviciu, iar situația familiei era grea, bazându-se pe un singur venit - al soțului - și având de susținut atât gospodăria, cât și copiii plecați la liceu la Brăila. În momentul în care primăria a avut nevoie de o persoană de etnie roma pe care să o angajeze și care să se ocupe de comunitate, la îndemnul soțului, s-a înscris și a promovat examenul. Acest fapt a constituit o surpriză chiar și pentru ea, deoarece nu știa ce ar trebui să facă, cum ar trebui să se comporte, cum ar trebui să se îmbrace. Acum spune că îi place ceea ce face, deși a trecut „de la cratiță la birou”. A fost pe rând mediator școlar, apoi sanitar, apoi referent la primărie.

„Când am început să lucrez?... Păi, după o perioadă de cratiță în care nu mai aveam nicio șansă, nu mai credeam că o să mai ajung... la 35 de ani.”

Percepția asupra educației s-a schimbat de când lucrează, pentru că a înțeles importanța educației pentru copii. Deși nu provine dintr-o familie tradițională, a terminat 8 clase, apoi nu a mai continuat școala. Pentru a putea ocupa postul de la primărie, a avut nevoie de un curs de calificare, unde a învățat noțiunile de bază, iar pe parcurs a învățat foarte mult din practică. Importanța calificării este, în opinia dânzei, una foarte mare, practic diferența între cel cu calificare și cel fără calificare este exact aceea dintre angajat și șomer, chiar dacă ambele persoane cunosc acea meserie.

„Foarte bine... să ai o calificare. Nu se știe niciodată ce-ți rezervă viața. V-am zis, eu n-aș fi crezut vreodată să am de muncă. Umblam cu gumari în picioare, mă duceam cu ziua. Pentru mine a fost o minune, o schimbare dumnezeiască.”

Nivelul educației în comunitatea roma din localitate îl consideră „puțin mai ridicat” decât în alte comunități, pentru că nu există discriminare în școală, la medic sau la primărie. Ca exemplu în acest sens sunt chiar fiicele dânsiei, care merg regulat la toate olimpiadele școlare și învață foarte bine.

Pandele, din comunitatea Poiana, localitatea Turda, județul Cluj

Pandele are 52 de ani, cinci copii, paisprezece nepoți și lucrează ca zilier fie în construcții, fie în agricultură. Este singurul membru din familie care aduce venituri în gospodărie. În momentul cercetării, lucra ca zilier la Centrul de igienă care urmează a fi realizat în comunitatea Poiana, printr-un proiect finanțat de FRDS. Centrul de igienă va adăposti pentru membrii comunității un cabinet medical, o alimentară și un centru de spălătorie. Deși lucrează ca zilier și nu are mereu de lucru, persoana nu beneficiază de ajutor social, deoarece nu cunoaște ce acte îi trebuie și, în plus, nu are bani să plătească pentru ele: *”Construcții, în câmp, la agricultură, oriunde. Unde o fost de lucru acolo m-am dus.”....”Nu mi-a plăcut, n-am fost, am lucrat zilier și nu mi-a făcut ajutor social. Eu nici nu știam că trebe. Nici nu am bani să mă duc să-mi fac acte. Tre să mă duc să plătesc impozite. Ne-o mai ajutat de la Partida Romilor.”*

În medie, pe lună, lucrează o săptămână sau 10 zile și câștigă cam 30-40 lei/zi, care însă nu ajung pentru susținerea întregii familii. *”Păi cât să câștigăm, doar nu lucrăm în fiecare zi. Când am de lucru, nu în fiecare zi. O săptămână, zece zile... 3-4 sute pe zi, cât îmi dă. Restul ne ține 2-3 zile.”* Banii nu îi ajung însă pentru întreținerea familiei, deoarece soția sa este bolnavă și are nevoie de medicamente, iar fiica nu lucrează. A lucrat în regimul comunist la IMC Turda (Întreprinderea de Materiale de Construcții) unde a primit și calificare la locul de muncă ca sudor-mașinist. A fost dat afară din fabrică din cauza unei greșeli de manevrare a utilajului care a adus prejudicii materiale și a fost închis. Deoarece are cazier, este foarte greu să se angajeze din nou. Are 20 de ani pe cartea de muncă: *”Am fost închis. După aia n-am mai găsit, nu mai... după revoluție nu mai... nu prea am mai găsit de lucru ... Mai mult am lucrat cu ziua și în agricultură, pe la săpături, la chestii din astea.”*

După revoluția din 1989 a lucrat ca zilier și pe programe la Partida Romilor sau la primărie (programul de salubritate): *”Ne-au mai angajat de la partid la romi pe programele astea. Că ne-o mai angajat cât ține programul ăsta, că după iar ne-au angajat... ne-om mai găsit de lucru așa... că sunt firme care nu ne primesc. Numai cu ajutorul la consilieri, cum îi dl Mitică.”* A căutat de lucru și a dorit să se angajeze inclusiv la Behtel, la construcția autostrăzii pentru a avea un venit constant, dar faptul că avea cazier chiar și după 20 de ani l-a împiedicat să își găsească un loc de muncă.

”Doamnă, am fost la Behtel și îmi trebuia cazier. Și eu după 20 și... 22 de ani aveam cazier. Și ei nu m-o primit pentru că aveam cazier. M-o trimis la Cluj, aveam cazier. Domne, nu te putem angaja pentru că ai cazier.”

Persoanele la care a lucrat cu ziua îl solicită în continuare și chiar există un fermier care îl solicită anual în perioada de cules. Pentru acest patron, el strânge și alți oameni din comunitate (cca 20 de persoane) și merg să lucreze aproximativ două luni în perioada culesului. Aici muncesc cam 10 ore pe zi de luni până vineri: *”Mă știa niște oameni care am mai lucrat mai mult timp, mai mulți ani cu ei și mă lua ăia și mă ducea ăia la lucru. Mai duceam și eu de*

aici din comunitate câte 20 de femei, băieți, acolo, perioada asta, cât îi campania. Păi anu' ăsta așteptăm să ne ducă. Mă sună, când îi ceva îi pregătesc oameni care, mergem la lucru acolo, pă unde găsim. (lucrăm). Păi dacă ține 2 luni-3 luni, o lună jumate, depinde cum îi timpul și cât are omul de lucru."

Ca nivel de școlarizare, are finalizat ciclul gimnazial după care a mers să lucreze direct în fabrică. Părinții au avut 4 clase și au lucrat tot la IMC Turda. Angajarea lui la IMC Turda a fost posibilă datorită părinților care lucrau acolo. De altfel, și fratele lui a lucrat tot la IMC Turda. *"Atunci toți aveam servicii, și frati-miu, și eu, și mama, lucram toți împreună la IMC."*

Sile, din satul Sărata, Comuna Panticeu, județul Cluj

Sile are 28 de ani, este șomer și trăiește în concubinaj cu o tânără din comunitate și au împreună 4 copii. În momentul cercetării era acasă, deoarece în noaptea anterioară adusese niște lemne pentru un localnic din Panticeu. Lucrează fără forme legale pe unde apucă, astfel încât să poată obține venituri. A lucrat fără forme legale ca ciurdar (văcar) în sat, apoi nu a mai găsit nimic de lucru pe o perioadă mai lungă de timp. În ultimul an a lucrat ca zilier în agricultură și efectua din când în când transporturi de lemne pentru săteni. Ziua de muncă agricolă avea în medie 12 ore și era plătită cu 40 de lei. După terminarea sezonului își va pierde și acest venit, pentru că în zonă nu are unde să lucreze: *"Lucrează și pe lângă casă și pe unde îi pică, unde îi mai pică așa și pe la vecini, pe la oameni prin satu nou. No și cum poate, de pă o zi pe alta, unde pică lucrăm, unde nu, nu. Da nu prea e de muncă."*

Cel mai bine câștigă din transporturile de lemne, deoarece aici, dacă ia bonul de la pădurar cu 120 lei și vinde căruța de lemne cu 200-250 lei, îi rămân cam 100 de lei. Spune că a căutat de muncă în satele apropiate, dar nu a găsit, iar bani de dat pe navetă la Cluj sau la Turda nu are și nu poate merge acolo să își caute un loc de muncă din această cauză. În plus, salariile pe care le-ar obține ar fi mult prea mici ca să poată plăti chiria, transportul și să îi rămână și lui ceva pentru a da familiei. Ar fi dorit să meargă să lucreze în străinătate, dar are nevoie de bani de drum până acolo, pe care nu îi are.

"M-am gândit să mergem, d'apăi cu ce? Sunt unii care o mărș. Sânt care s-au mai ridicat un pic, mai mărș, mai vin care pot, care nu stau aicea, stau. Păi aş pleca dacă aş avea, ca să muncim și să avem carte de muncă ori când ne pică undeva de lucru ori să lucrăm, no suntem stabiliți aicea și știm că muncim și pentru noi, și pântru familia noastră și copii."

A terminat 4 clase la școala din Sărata, apoi lipsa banilor l-a împiedicat să meargă mai departe. Școala generală trebuia continuată în satul centru de comună, Panticeu, iar drumul era foarte lung și prost. Nu existau mijloace de transport ca acum, când vine autobuzul școlii și îi duce și îi aduce pe copii. Drumul care leagă satul de centrul de comună se reabilitează de 20 de ani și nu au apucat să finalizeze lucrarea. Concubina nu a terminat nicio clasă primară, a învățat să scrie și să citească acasă. Tatăl avea 6 clase terminate, mama nu a mers la școală. Ambii părinți au lucrat la CAP-ul din sat. Până în 1989, toți romii lucrau la CAP și aveau astfel venituri sigure.

A avut ajutor social de la primărie, dar i-a fost suspendat, deoarece s-a considerat că aduce venituri din munca de zilier. Din acest motiv este supărat pe primărie, care, în opinia lui, nu îi ajută pe romi. Se simte discriminat și la dispensarul medical, și la primărie: *"Eu luam ajutor social și ăla mi l-o tăiat c-o zis că avem ce venituri, numa socialul ăla îl luam, și l-o tăiat și pe ăla, la mai mulți de aicea, la toți, aicea nu sociale. Nu. La dispensar de mergi acolo iară ni nu te bagă în seamă și cu un copil bolnav, și cu un om beteag, nimeni nu te ia în seamă. La primărie iară, dai ceva să*

schimbe un bolentin ori un certificat, nici în seama nu te ieie nici acolo. Dacă vede că ești rom și vede că ești așa năcăjit, nu te bagă în seamă.”

Nu vede nimic bun în viitor și se teme că până și ceea ce are acum poate fi pierdut. Nu înțelege de ce romii nu au niciun consilier la primărie și de ce nu pot fi uniți pentru a putea schimba în bine viața comunității.

Marian, din Jilava, județul Ilfov

Marian a devenit în prezent, la vârsta de 32 de ani, cunoscut în comuna Jilava ca un om de succes. Deși a urmat doar ciclul obligatoriu de învățământ (10 clase), a reușit să se adapteze cerințelor pieței libere, astfel încât acum deține întreaga proprietate asupra unui magazin alimentar și asupra unei firme de reciclat materiale neferoase. Spiritul său întreprinzător a fost încurajat și dezvoltat încă din adolescență, având în vedere că provenea dintr-o familie de negustori. La vârsta de 12 ani, imediat după căderea comunismului, părinții săi și-au deschis un magazin cu produse alimentare. Gestionată corespunzător, afacerea s-a dezvoltat ulterior prin deschiderea unui nou magazin cu același profil într-o altă zonă a localității.

Familia i-a oferit băiatului de atunci un model real de afacere și un anumit stil de viață, elemente care ulterior i-au influențat mentalitatea și modul de a se raporta la realitățile actuale. În plus, subiectul a beneficiat continuu de-a lungul timpului de sprijinul familiei.

„Mie mi-a mers bine și din cauza familiei, am fost norocos. Acuma vedeți, ține chestia asta, dacă vreți, și de statutul familiei, adică de ce au avut ei, ce educație... știți cum e, îi preiei ca și model. Ai mei au fost negustori, adică au în cap și orientarea asta spre afaceri, către business”.

Valorificând atuurile pe care le-a deținut, Marian a reușit să își asigure un trai decent nu doar pentru el, ci și pentru familia sa, ce numără în prezent doi copii. Sursa principală de venit o reprezintă firma de reciclat, cu toate că subiectul mai deține și un magazin alimentar: *„veniturile consistente îmi vin din firma asta de cumpărat de deșeuri... magazinul e de cheltuieli curente”*. Ținând cont de volumul mare de lucru în cadrul firmei de reciclat, magazinul a rămas în grija soției sale, asistent medical ca profesie.

Până să se pornească efectiv munca la firma de reciclat, la o cotă profitabilă, a durat aproximativ 4 ani. Demersurile legale necesare înregistrării acesteia și obținerii tuturor avizelor necesare a fost facilitate, în ceea ce privește timpul de eliberare, de relațiile pe care le avea. În plus, i s-au acordat facilități suplimentare în raport cu orașele mai mari, unde există o concurență sporită, justificarea bazându-se pe anvergura proiectului, văzut ca o investiție necesară pentru acea zonă. Marian acumulasese anterior experiență cu o firmă similară ca profil, dar de dimensiuni mai mici.

Marian nu are o pregătire riguroasă în acest domeniu de activitate (nu a urmat vreun curs specializat). Firma lui Marian este de mici dimensiuni. Înregistrată ca o microîntreprindere, organizația numără un singur angajat – patronul.

“Eu sunt universal ...eu... lucrez cu orice, mă adaptez repede la situație. Din păcate, nu sunt mulți ca mine care să fie inventivi, să se poată orienta pe nevoile pieței. La mine, dacă vine cineva cu un plan de afaceri... stau îl studiez un pic și văd dacă e profitabil.”

Alături de spiritul întreprinzător al subiectului, cultivat în familie, pare să coexiste și o mentalitate flexibilă și ușor adaptabilă, lipsa unor repere și a unor puncte fixe. Astfel, în ciuda preocupării pentru afacerea deținută, mediul extern pare a fi imposibil de previzionat:

„vă dați seama că, de la un an la altul, de unde atâta fiare... de unde atâtea deșeuri”. Ca atare, nu se poate vorbi despre o dezvoltare internă a afacerii, conceptul de „reinvestire” fiind mai mult o strămutare a modelului actual în alte zone. Prin urmare, nu prea se pune problema unor planuri pe termen lung referitoare la zona profesională, însă aceste planuri par să existe în sfera familială, investițiile în această zonă rămânând cele mai dezirabile:

„Am și alte priorități... am o casă mare și toate veniturile pe care le câștig lunar, săptămânal, le investesc în casa aia”.

Katalin, din Pantelimon, județul Ilfov

În comuna Pantelimon există opt neamuri diferite de romi, Katalin fiind un caz tipic pentru cei din neamul gaborilor. Originară din Târgul Mureș, s-a stabilit în comuna Pantelimon acum 14 ani, împreună cu familia. Înainte, ocupația tradițională a femeilor era confecționarea și vânzarea de covoare. Cu timpul, confecționarea în casă a fost abandonată, trecându-se la achiziționarea acestora și a altor articole din marile complexe comerciale și revinderea lor la un preț mai mare. Ca urmare putem spune că ocupația tradițională a fost transformată. Katalin cumpără articole la un preț scăzut din Europa și le revinde.

În același an în care s-a stabilit în Pantelimon s-a și măritat, au trecut 16 ani de atunci, Katalin având acum 30 de ani. S-a luat din dragoste (la gabori neexistând căsătorii aranjate sau o limită de vârstă impusă pentru căsătorie) și are în prezent 3 copii în grijă. În ciuda greutăților cu care se confruntă în fiecare zi (venituri foarte mici, lipsa unor ajutoare financiare externe, condiții precare de locuire), atmosfera de unitate, înțelegere și iubire s-a menținut în cadrul familiei. În cadrul relației dintre soți, se observă deschidere și un statut egal al partenerilor:

„Amândoi decidem în lucrurile importante, nu e diferență, când are el bani, cumpără el, când am eu, cumpăr eu, nu sunt separați bani”, „Iar la treaba în casă... fac și eu, face și bărbatu”.

Deși Katalin nu are școală, a făcut și continuă să facă tot posibilul pentru copiii ei astfel încât aceștia să aibă parte de o educație adecvată. Deși trebuie să le găsească mereu o rezolvare obstacolelor, Katalin crede cu adevărat că educația constituie un mijloc de afirmare, de realizare: *„să fie și ei ceva acolo ca să nu mai să se chinuie ca și noi, să aibă și ei un servici, să se angajează ca să-și facă”...*

Trecând peste necazurile și lipsurile de tot felul și privind în viitor prin mintea lui Katalin, descoprim vise simple: *„să avem o casă... altceva nu-mi doresc. Nici să fii bogată, să am diamante, să am nu știu... să am o casă ca să am unde să stau. În rest nu-mi mai trebuie nimic, cel mult să avem două pături în casă.. și două paturi, că suntem 5... și două camere, nu una”.*

Mirela, din Pantelimon, județul Ilfov

Mirela este o tânără de 20 de ani, de etnie romă, din comuna Pantelimon, care poate fi considerată un model de succes la vârsta ei, având în vedere că se numără printre puținii tineri de etnie romă care reușesc să îmbine munca calificată cu urmarea unei facultăți la stat. Născută într-o familie mixtă, tatăl ei este român, iar mama ei țigancă, reprezintă un caz „norocos”, deoarece a beneficiat de sprijinul unei familii extinse cât de cât înstărite și cu un nivel al educației mai ridicat. O figură importantă în viața ei este unchiul din partea tatălui, care în prezent lucrează în Germania într-o fabrică de avioane, și care a sprijinit-o atât financiar, cât și moral în a-și continua studiile.

După terminarea liceului s-a înscris la facultate, inițial la facultatea de Administrație Publică, însă după primul an a decis să se mute la o altă facultate din cadrul Universității București pentru a se specializa în domeniul pedagogiei. Datorită faptului că muncește în paralel, cursurile le urmează de la distanță, mergând în general în weekend-uri.

Unul dintre motivele care au determinat-o să își schimbe specializarea după primul an de facultate a fost actualul ei loc de muncă – educatoare la o grădiniță din comună. Inițial, la terminarea liceului, visa la o cu totul altă profesie, cea de manichiuristă, motiv pentru care a și urmat un curs de calificare plătit (6 milioane). Problema pe care a întâmpinat-o la final a fost că nu a reușit să își găsească un loc de muncă pe baza calificării obținute, undeva în apropierea casei, singurele fiind în București. Astfel, visul inițial s-a transformat într-o sursă alternativă de venit, modestă, având și în prezent câteva cliente care o vizitează din când în când acasă. Actualele planuri de viitor presupun obținerea unei calificări adecvate pentru postul de educatoare la grădinița din comună, pe baza căreia ar putea obține un post stabil, nemaifiind nevoită anual să dea examen. *„La grădiniță lucrez în două schimburi. De la opt la unu și de la unu la cinci. Deci o săptămână sunt de dimineață și alta de după amiază. Am inspecții peste inspecții, proiecte, la cercul pedagogic. Îmi place și până acuma totul a ieșit bine, nu au fost probleme”.*

Stilul propriu de viață se aseamănă cu al oricărei fete de 20 de ani. Prietenii sunt importanți mai ales când începi să poți să te bucuri de vacanțe pe propriii bani. Ieșitul în oraș sau în comunele învecinate, fie la o cafea, fie la un dans mai pe seară face parte din activitățile menite să aducă recreere. Trăind într-un mediu liber și românizat, și-a schimbat și o parte din mentalitățile cu care erau obișnuite fetele de etnie romă, spre exemplu, mentalitatea în ceea ce privește măritișul. Acesta nu mai constituie o prioritate acum, din contră, vrea să se bucure de libertate și își dorește o profesie. Având un nivel mai ridicat de educație, începe să vadă diferit nu doar o relație, dar și să se raporteze diferit la posibila pretendenție devine mai selectivă. Se conturează ideea că nu își poate găsi aici pe cineva. A fi pretențios nu este neapărat un lucru rău, spune ea, iar faptul că știi lucruri și poți să ajuți și pe alții este ceva ce oferă satisfacție și mulțumire:

“Sunt mândră de mine. Vecina mea, care e clasa a 11-a, vine la mine să o ajut la limba română și e fericită că acum ia note mari și că niciodată nu a avut note așa mari, pentru că îmi place literatura, iar eu o ajut”.

Marinică, din satul Băgaciu, județul Mureș

Marinică s-a născut și a crescut în comunitatea de romi din Băgaciu și are în prezent 47 de ani. S-a născut într-o familie de „romi agricultori”, care vorbeau limba romani, pe care a învățat-o și el, dar despre care nu știe cărui neam de romi aparține. Părinții lui aveau puțină școală, dar erau oameni muncitori și au avut posibilitatea să-i întrețină, la un nivel decent, pe cei 5 copii ai lor, dar aceștia au fost totuși obligați să muncească de timpuriu. Așadar, Marinică a terminat doar 8 clase și la 16 ani a muncit pentru prima oară, la Mediaș, la Gaz Metan.

După doar 6 luni petrecute la Gaz Metan, Marinică face un curs de tâmplărie și se angajează la Mediaș ca tâmplar, unde muncește timp de 7 ani. Face armata și, după ce termină stagiul militar, se angajează, la 27 de ani, la Gostat, la ferma agrozoovitică din Băgaciu, unde va munci 16 ani, în domeniul zootehnic, până în 2006, când ferma s-a desființat de tot (spune că este ultimul care a plecat de acolo, în condițiile în care restructurările începuseră încă din 2002, odată cu privatizarea IAS-ului). Începând cu anul 2003, își ia concediu vara, câte două luni, și muncește sezonier în agricultură, în Ungaria. În 2008 se angajează la o firmă de

construcții în Cluj, împreună cu băiatul său, unde este foarte bine plătit (1.200.000 de lei vechi pe zi), dar firma dă faliment și el intră în șomaj, fiind și acum șomer indemnizat (probabil cu suspendare, pentru lunile cât a muncit în străinătate, așa s-a prelungit termenul de primire a indemnizației de șomaj). Din 2008 pleacă la muncă două luni pe an în Germania, de unde vine cu 2700 de euro, bani rămași după ce a scăzut cheltuielile.

În afară de cursul de calificare în meseria de tâmplar, nu a mai făcut un alt curs, deși era planificat un curs de zidari la Cluj, dar firma la care lucra a dat faliment. Ar vrea să facă un curs, să aibă o diplomă de muncitor calificat, pentru că l-ar ajuta în Germania să obțină o slujbă mai bună.

Marinică este însurat și are trei copii, două fete și un băiat, toți majori în momentul de față. Soția este absolventă a 8 clase și muncește de cinci ani, sezonier, cu contract de muncă în agricultură, în Spania.

Consideră că munca este foarte importantă în viață, valoare pe care i-au transmis-o părinții și a transmis-o și el copiilor săi: „Fără muncă mori. Eu, dacă nu lucru într-o zi și-n curte, nu știu cum... Nu mă culc noaptea bine. Văd purecii pe minut. Trebuie (???) să mișc, ăa e ceva logic, dacă și Iisus se ruga pe Pământ ... Nu pot ! Care stă la umbră și ... Țăla nu va avea în vecii vecilor nimic!” (studiu de caz, Băgaciu)

Ar fi vrut ca copiii lui să facă mai multă școală, dar nu s-a putut, deși unii dintre ei ar fi vrut, pentru că nu și-a permis la vremea respectivă, din punct de vedere financiar, să-i țină mai departe în școală. Deși, în principiu, crede că școala este importantă în viață, în situația actuală din România, nu prea mai vede avantajele unui nivel înalt de școlarizare și este pesimist, în sensul că nu vede ca situația să se îmbunătățească prea curând.

Fane, din satul Deaj, județul Mureș

Fane este născut în Deaj și provine dintr-o familie de romi cărămidari. Părinții, aveau puțină școală, 2-3 clase, el a apucat să facă 6 clase terminate. Nu a putut să facă mai multă școală, fiind, de la 12-13 ani, mai mult plecat cu părinții, care făceau cărămizi la ferme agricole de stat, prin țară, pe unde găseau de lucru. A muncit de la 12 ani, alături de părinți, la fabricat cărămidă și la făcut nuiiele de legat via. S-a însurat la 18 ani, la 21 de ani a avut primul copil și la 30 de ani avea deja 4 copii.

Fane a muncit, până s-a însurat, împreună cu părinții, apoi, după o pauză de câțiva ani, când a stat mai mult pe acasă, de la 22 de ani, a muncit pe cont propriu, *la cărămidă*, pe la fermele agricole de stat cu care încheia un fel de contract, dar niciodată nu a muncit cu carte de muncă. Din cele relatate de el, cam asta era opțiunea pentru romii din Deaj care vroiau să câștige mai bine, deoarece la combinat, la Târnăveni, nu prea se puteau angaja, că nu aveau destulă școală, iar la vie, în zonă se plătea destul de prost. El a fost oarecum obligat să aleagă această soluție de a câștiga mai bine, deoarece avea de la 30 de ani răspunderea de a întreține patru copii.

Fane a perpetuat, prin propriii copii, propriul model de traseu educațional și profesional, de la 10 ani copiii mergând cu el prin țară și muncind, după puterile lor, să își ajute tatăl și să învețe aceleași meserii tradiționale de cărămidari și de producători de nuiiele pentru vie, iar începând cu anii 77-78, de culegător de hamei, experiență pe care o vor folosi zeci de ani mai târziu, la muncă, în Slovenia.

Consecința acestei migrații la muncă de la 10 ani a fost că acești copii nu au reușit să absolve decât 4-5 clase. În anul 1990 a făcut un infarct și de atunci nu a mai muncit nicio zi. Nu poate

să beneficieze de pensie pe caz de boală, deoarece, deși a muncit peste 20 de ani în perioada comunistă, nu a muncit nicio zi cu carte de muncă. Fane trăiește, în prezent, în casa lăsată netencuită, a cărei construcție „la roșu” apucase să o termine înainte să se îmbolnăvească, alături de soție și de unul dintre băieți și de familia acestuia, având ca singură sursă personală de venit ajutorul social. În ciuda faptului că nu are prea multă școală, nici măcar raportat la nivelul comunității de romi din Deaj, și nu mai muncește de la 40 de ani, este un om respectat în comunitate, pentru că are ceea ce consilierul rom numea „*educația socială, informală*”.

Standardul de viață al familiei sale, care trăiește, în prezent, din alocațiile pentru copii, ajutorul social și cei în jur de 300 de euro ce vin maximum de două ori pe an din munca „la hamei”, în Slovenia, a fiului și norei sale, este mai degrabă unul modest, însă el consideră că, la nivelul comunității de romi din Deaj, s-ar situa undeva la mijloc din punct de vedere al standardului de viață. Faptul că majoritatea familiilor beneficiază de un asemenea tip de combinație de venituri de un nivel asemănător, pare să-i dea dreptate în ceea ce privește corectitudinea aprecierilor sale. A muncit de mic și consideră munca foarte importantă, valoare ce a transmis-o și copiilor săi. Deși consideră educația importantă, nu a reușit să depășească barierele educaționale nici prin copiii săi, dar speră să o facă prin nepoți, de la care așteaptă să termine măcar 10 clase.

Vasilică, din Zimnicea, județul Teleorman

Vasilică s-a născut și a crescut în comunitatea de rudari din Zimnicea, are în prezent 46 de ani și lucrează ca zilier în construcții, ca zidar sau ca faianțar. Deși declară că-i plăcea școala, a abandonat-o la 16 ani, în clasa a 10-a, când s-a însurat pentru prima oară și s-a angajat pentru prima oară la UGTC, secția utilaj greu. A făcut un curs de mecanică de 6 luni și s-a calificat la locul de muncă. S-a însurat atât de tânăr pentru că „*asta era legea, tradiții, mintea la ăia bătrâni. Să te însori la 16 ani, că mai târziu nu-l mai însori*”. Părinții lui aveau puțină școală, doar două clase, și nu știau să scrie și să citească cum trebuie: „*Mă duceam la un film, trebuia să îi citesc mamei filmul. Deranjam pe ăia.*”

Părinții practicau meseria tradițională de lingurari, făceau copăi, scaune și alte obiecte din lemn pe care le vindeau în sat, la sărbători. În primii ani de după 1990, Uzina de Utilaj Greu la care lucra s-a restructurat și a rămas fără loc de muncă. A fost și ultimul an când a reușit să se angajeze cu carte de muncă. După aceea, s-a angajat, în regim sezonier, fără carte de muncă, la legume, la IPL, unde muncea pe perioada de vară și beneficia și de un lot de pământ, pe care putea să își pună porumb. Cu ceea ce câștiga „la legume”, reușea să se întrețină, el și familia lui, pentru că erau angajați mai mulți din familie. A muncit la IPL până s-a desființat, prin '95-'96, „*și de atunci mi-am luat nădejdea în mână și m-am apucat de construcții*”, a urmat o perioadă în care a lucrat „la negru”, la București, unde beneficia de cazare „la barăci” și venea acasă o dată la trei săptămâni. Câștiga mulțumitor, cu banii respectivi putea să își crească copiii.

A muncit în felul acesta, în construcții, la București, când mai bine, când mai rău, mereu „la negru”, iar în prezent muncește „cu ziua”, când mai prinde lucrări și mai vâruiește, mai pune o gresie, o faianță. A încercat să plece în străinătate o singură dată, a fost o experiență nereușită, pe care nu a mai încercat să o repete. Experiența respectivă o comprimă și o exprimă sintetic în doar câteva cuvinte: „*Am încercat, am fost și am venit pe jos, 12 zile am făcut*”.

Vasilică este acumă însurat pentru a patra oară și are, din căsătoriile anterioare, cinci copii care acum sunt „fiecare la casa lui”. Actuala soție este ceva mai în vârstă ca el și este absolventă a 8 clase. Casa lui arată relativ bine, raportat la un standard decent, dar modest, definitiv pentru casele din *rudărie*. Are și șapte ari de grădină, pe care mai cultivă „o roșie, o ceapă pentru iarnă.”

Vasilică nu mai speră să se angajeze cu carte de muncă pentru a-și putea completa stagiul minim obligatoriu de cotizare pentru pensie și speră să reușească să pună ceva deoparte, pentru bătrânețe „Ce-o vrea ăl de sus... Dacă eu nu pot ca să mă strâng acumă să îmi pun într-o traistă...” Vasilică muncește cu ziua „pe colo-colo... dimineața mai fac o cameră, mai tencui pe acolo, mai pun faianță, gresie”. Consideră că nivelul lui de trai este sub mediu, dar comparativ cu cel al comunității de rudari în care trăiește.

Consideră că munca este foarte importantă în viață, valoare pe care a transmis-o și copiilor săi, care au început să muncească de la 12-13 ani, acasă, în gospodărie. Ar fi vrut ca copiii lui să facă mai multă școală, dar nu s-a putut, deși unii dintre ei ar fi vrut, pentru că nu și-a permis din punct de vedere financiar să-i țină mai departe în școală. Trei dintre cei cinci copii ai săi au făcut 10 clase, una dintre fete a terminat opt clase și cealaltă s-a oprit în clasa a șaptea, când a plecat cu ghiozdanul la școală și nu s-a mai întors... spune că a trebuit, practic, să o mărite la 14 ani. Celelalte fete s-au măritat la 18 ani și au apucat să termine 10 clase. Cel mai rău îi pare că nu a putut să își permită să dea mai departe pe una dintre fete, la un liceu sportiv, aceasta fiind foarte talentată la atletism.

Costel din Pietroșani, județul Teleorman

Costel provine dintr-o familie cu nouă copii și, deși părinții au muncit pe vremea lui Ceaușescu și au reușit să supraviețuiască cu cei nouă copii, aceștia au trebuit să muncească de mici pentru a putea să-și asigure subzistența. Părinții aveau puțină școală și nici el nu a apucat să facă decât trei clase, cât să știe să scrie și să citească. S-a însurat la 20 de ani cu o fată de 14 ani, care a avut primul copil înainte de 15 ani.

Costel a muncit de mic, de la 12 ani, la oi, „pe la oameni”, apoi în zootehnie, la vaci, împreună cu părinții săi, la un IAS, de unde părinții săi au ieșit la pensie și i s-a propus să rămână în locul lor angajat, dar nu a apucat să stea decât trei ani; imediat după 1990, IAS-ul s-a desființat. După 1990 nu a fost angajat niciodată cu carte de muncă, a muncit doar zilier în agricultură și, la un moment dat, prin 2007, a încercat să muncească în Spania, experiența fiind una nereușită și întorcându-se după mai puțin de două luni. A trăit apoi, împreună cu familia, din alocația de 200 de lei a fiecăruia dintre cei doi copii sub doi ani și cea de 400 de lei a celorlalți cinci copii, ca venituri permanente, la care se adăugau veniturile sale ocazionale din munca cu ziua. A făcut, după trei ani, din nou cerere pentru ajutor social și nu vrea să mai muncească acum cu ziua, de frică să nu piardă ajutorul social.

Nu a știut de cursurile de calificare organizate în comună, pentru că „nimeni nu l-a anunțat”, iar la AJOFM, când a mers acum, după trei ani, cu noul dosar de ajutor social, s-a dus cu o adeverință medicală „ca să scap de muncă” (e vorba de orele de muncă în folosul comunității). Nu a întrebat de locuri de muncă, pentru că știe că pentru unul ca el, cu 3 clase, nu există locuri de muncă.

Despre programul A doua șansă, ca și despre orice curs de calificare, spune că nu poate să participe, pentru că „Păi dacă eu mă duc la școală și nu mă mai duc la muncă, le mai duce cineva mâncare la copilașii mei?”

Costel are acum șapte copii și trăiește la limita subzistenței, într-o cameră, împreună cu acești copii și cu soția. Consideră că nivelul lui de trai este mai scăzut decât al celorlalți romi din comunitate și se consideră îndreptățit în mai mare măsură să fie ajutat. Consideră că sunt ajutați mulți dintre cei care nu merită să fie ajutați, nefiind atât de amărâți ca el.

Deși a muncit de mic, de câțiva ani pare a evita munca, preferând să trăiască „pe banii statului”. Pe de o parte, spune el, pentru cei cu puțină carte și fără calificare, ca el, nu există locuri de muncă și nu are rost să caute. Pe de altă parte, există riscul să piardă beneficiile sociale de care beneficiază în prezent, ajutorul de încălzire iarna, plus ajutorul social, plus ajutoarele în alimente de la Uniunea Europeană (acesta este „pachetul standard” de beneficii sociale descris de primar ca fiind accesat de romi în perioada de toamnă-iarnă, când nu au unde să muncească cu ziua).

Ar prefera ca copiii lui să facă mai multă școală, dar acest lucru pare imposibil de realizat în situația lui și singura posibilitate de îmbunătățire a situației sale pe care o vede în momentul e față este „să fie ajutat”. O altă soluție ar fi *reînființarea colectivului*, ca pe vremea lui Ceaușescu, singura perioadă pe care el, ca și alți romi din Pietroșani, la fel de blazați, o văd ca fiind mai bună în viața lor.

Despre instituțiile locale are o părere mai degrabă proastă, în sensul că trebuie să-l ajute și n-o fac într-o măsură suficientă. Este nemulțumit că a pierdut ajutorul social când a plecat în Spania, că nu este ajutat să își facă acte pe casă sau să se branșeze la rețeaua de curent.

Gheorghiță, din Teișoru, județul Vaslui

Gheorghiță locuiește împreună cu soția, cei trei copii și unul dintre părinți în Teișoru. Nici soțul și nici soția nu au loc de muncă, însă bărbatul este de meserie tâmplar și confecționează, pentru cei din comună și nu numai, diverse obiecte din lemn. Așa reușesc să-și crească veniturile și să afirme că „*una peste alta, ei o dau mai bine decât mulți dintre cei din comunitate*”. Soția are 8 clase, iar el a absolvit și o școală profesională. Niciunul nu provine din familii care să fi urmat vreo școală, însă ei își doresc mai ales pentru copiii lor mai multă educație, cu speranța că poate vor avea o altă viață, cu alte șanse. Însă cel mai mult își doresc să aibă un loc de muncă, indiferent unde. Pe ansamblu, ambii soți sunt dezamăgiți și pesimiști că-și vor găsi vreodată un loc de muncă: „*Unde? Că m-aș duce...Vasluiul este pe primul loc pe țară la șomaj... Nu mai merge nimic...*”

După finalizarea învățământului profesional, Gheorghiță a lucrat într-un combinat în Reșița, iar după finalizarea stagiului militar obligatoriu, a plecat în străinătate. De altfel, gospodăria pe care o are și-a construit-o cu banii câștigați în afară. În privința cursurilor de calificare organizate de AJOFM, susține că a auzit odată ceva despre organizarea unor astfel de cursuri în cadrul școlii din Pușcași, dar nu știe mai mult. Este de părere că aceste cursuri, oricare ar fi ele și oricine le-ar organiza, ar trebui să se finalizeze cu angajarea celor care le-au absolvit, altfel nu le vede rostul. Așa consideră că ar crește și gradul de participare a populației, și interesul. Altfel nu vede rostul unor astfel de cursuri, doar de dragul de a face ceva. Principala calificare pe care ar trebui să o primească populația participantă la aceste cursuri ar trebui să fie în construcții, pentru că, este el de părere, e singurul domeniu de activitate în care se mai face ceva. Populația și-ar găsi loc de muncă nu doar în țară, ci și în străinătate, dacă ar avea o astfel de calificare. Motivul pentru care populația refuză uneori să accepte unele oferte de muncă venite din partea autorităților îl constituie salariul insuficient pentru a acoperi costurile cu transportul, hrana familiei, alte costuri ale gospodăriei: „*Numai naveta*

dintre Teişoru și Vaslui ajuge la 2-3 milioane de lei vechi... dacă omul primește 5-6 milioane... din ce să trăiască... ce să facă...?"

Gheorghită este deseori solicitat să transporte cu mașina personală bătrâni, copii la spital sau pentru alte nevoi ale oamenilor, se implică în activitatea comunității și speră că poate într-un viitor nu foarte îndepărtat situația tuturor se va îmbunătăți.

Romică, din Schinași, județul Vaslui

Pentru un lider local, Romică se prezintă într-o situație destul de dificilă: fără loc de muncă, o casă foarte sărăcăcioasă, cu mulți copii – cinci în actuala căsătorie și încă cinci din prima căsătorie. Lipsa școlii, dar și a unei calificări au făcut ca Romică să nu dețină în momentul de față vreun loc de muncă și nici să fie interesat de vreunul. Ceea ce le-ar trebui romilor din Schinași, este de părere Romică, sunt locuri de muncă pentru persoane necalificate, nu „*din alea de-ți cer să mergi pe internet și să știi franceză....că noi, săracii de noi, abia știm să ne iscălim.*” În opinia lui, mulți oameni au renunțat la a-și mai căuta un loc de muncă pentru că nu mai au încredere nici în angajatori, toți fiind niște hoți care caută să te înșele.

Cel mai mare copil – o fetiță – ar fi trebuit să fie în clasa a VI-a, dar a fost retrasă de la școală încă din clasa a III-a. Motivul îl constituie lipsa banilor pentru haine și hrană, nevoia unei persoane care să ajute la creșterea fraților mai mici și la treburile în gospodărie. Casa sărăcăcioasă, dezordonată, fără a avea cele stricte necesare traiului, fără animale sau vreun petec de pământ pe care să cultive ceva este toată averea lui.

Asemeni celorlalți locuitori ai comunității din Schinași, și Romică este nemulțumit de activitatea primăriei și a altor autorități locale. Consideră că nimeni nu face nimic pentru ei, sunt discriminați, lipsiți de orice reprezentare în plan local. Respondentul nostru, ca majoritatea populației participante la focus-grupul din comunitate, este de părere că un lider rom în cadrul structurilor locale le-ar reprezenta mai bine interesele și i-ar ajuta la îmbunătățirea condițiilor de viață și muncă. Acest lucru pare însă dificil de realizat, în opinia intervievatului nostru, atât timp cât, din cauza sărăciei, romii sunt foarte ușor de convinși să voteze cu alți lideri contra unei pungi cu mălai sau zahăr. Despre cursuri de calificare auzise, dar nu-l interesează, pentru că nu are școala necesară pentru a se înscrie și nici vârsta care să-l ajute să mai valorifice ceea ce învață, spune el.

VI. Concluzii și recomandări

Ocuparea romilor

Populația de romi se confruntă cu o situație vulnerabilă din punct de vedere al ocupării comparativ cu ansamblul populației. Situația ocupării romilor este dificil de suprins, în primul rând din cauza implicării reduse în economia formală și a procentului mare de persoane care desfășoară diferite activități în economia informală. Domeniile economice cele mai accesibile pentru romi sunt cel agricol, al construcțiilor și cel industrial. Principalele caracteristici ale ocupării romilor sunt: rata scăzută a ocupării formale (pondere scăzută a angajărilor cu contract de muncă, lipsa vechimii înscrise în carnetul de muncă), rată crescută a ocupării în economia informală sau în agricultura de subsistență, calificare redusă sau o calificare nonformală, bazată pe experiență sau pe tradiție. Cei neocupați își explică insuccesul pe piața muncii prin situația generală economică, prin lipsa propriilor competențe sau calificări, prin discriminare etnică sau prin obligațiile familiale (creșterea copiilor).

Pentru cei care au declarat că practică meserii tradiționale, cea mai frecventă ocupație este colectarea deșeurilor și a materialelor refolosibile (fier, haine, sticle, hârtie etc.). Celelalte activități considerate ca tradiționale, precum cărămidăria, meșteșugul metalului și lăutăria, dețin o pondere mai mică.

Cumulând datele de ordin cantitativ și pe cele de ordin calitativ culese în urma cercetării, am identificat câteva tipuri ocupaționale distincte:

- *romii care muncesc preponderent la negru, în slujbe fără calificare cu beneficii modeste;*
- *romii foarte săraci care muncesc pe unde apucă, ocupându-se în special cu colectarea fierului vechi sau a deșeurilor;*
- *romii care se declară casnici, dar care au fie activitate în gospodărie, fie au diferite activități ocazionale neformalizate;*
- *romii ocupați în activități tradiționale, cele mai frecvente fiind meșteșugăritul, artizanatul și lăutăria;*
- *romii cu carte, emancipați, care au un loc de muncă pe piața formală și care de regulă sunt mai tineri;*
- *romii de succes, cu afaceri proprii, în comerț, în domeniul imobiliar, în reciclare etc.;*
- *romii care muncesc în străinătate, preponderent bărbați și mai mult în agricultură.*

În ciuda cazurilor de succes, care reprezintă argumente în plus în favoarea incluziunii pe piața muncii a romilor, marea majoritate a respondenților fac parte din primele două tipuri ocupaționale, având o situație vulnerabilă și un trai modest, adeseori în sărăcie extremă. Principalele surse de venit provin din sfera socială (asociate copiilor sau ajutoare sociale), urmate de câștigurile din activități ocazionale.

Dificultățile legate de ocupare sunt numai o parte din situația problematică generală cu care se confruntă, pe toate dimensiunile vieții lor: sărăcie, condiții de locuit precare, stare

de sănătate vulnerabilă, lipsa educației și a calificării, familii numeroase, discriminare, slabă implicare în viața comunității, reprezentare politică deficitară etc.

Pe lângă contextul economic general nefavorabil, poziția de relativă excluziune a romilor pe piața muncii are multe cauze, care se influențează reciproc, atât la nivel individual - educație și aspirații scăzute, stare de sănătate proastă, condiții de locuit precare, familie numeroasă, nivel de trai foarte scăzut - cât și la nivelul instituțiilor responsabile sau al angajatorilor - interesul scăzut al angajatorilor pentru romi, stereotipurile negative asociate, munca la negru, discriminarea sau implicarea redusă în viața comunității.

Educația și nivelul aspirațiilor

Romii sunt mai puțini educați în comparație cu membrii majorității, ceea ce le limitează accesul pe piața muncii, în condițiile în care cererea pentru forța de muncă necalificată a scăzut dramatic, odată cu transformările economice de după 1990.

În cazul tuturor generațiilor, performanța școlară a majorității indivizilor este cu mult sub cerințele actuale ale pieței muncii. O treime din populație are doar nivelul primar de educație și aproximativ jumătate nivel gimnazial. Un sfert din populația romă declară că nu știe să scrie și să citească. Îngrijorător este faptul că în special generațiile mai tinere sunt lipsite de calificare, generațiile mai vârstnice reușind în parte să dobândească o calificare în timpul regimului comunist.

Nivelul scăzut de educație este, de altfel, veriga esențială în lanțul care explică situația problematică în domeniul ocupării romilor, cea care generează un cerc vicios al sărăciei și culturii sărăciei, al orientării către imediat. Lipsa educației implică lipsa calificării, conduce la posibilități de angajare limitate, preponderent în slujbe temporare, prost plătite, la negru, care creează alte dezavantaje pe termen lung.

În același timp, din cauza lipsei educației, aspirațiile rămân scăzute, ancorate în prezent, orientate pe avantaje materiale de termen scurt. Educația nu se numără printre principalele trei condiții care conduc la reușita în viață. Modelul reușitei în viață este unul care are la bază condiția sănătății (72%), urmată de muncă (49%) și de noroc (44%). Raportat la aspirațiile populației majoritare care vizează cel mai adesea nivelul superior de învățământ, romii au aspirații mai scăzute, oprindu-se de regulă la nivelul profesional sau vocațional. Importanța muncii rezidă în special în aspectul financiar, mai puțin în aspirații precum cea de conducere sau de performanță.

Starea de sănătate

Romii apreciază starea de sănătate ca fiind proastă în mai mare măsură decât populația generală: 40% o consideră proastă și foarte proastă, comparativ cu numai 25% pe ansamblul populației României, percepție care poate indica o stare de sănătate mai precară a populației de romi față de populația generală.

Starea de sănătate este explicată de un complex de factori: standardul de viață scăzut, condițiile precare de locuire, accesul limitat la utilități, alimentația defectuoasă, lipsa de

preocupare pentru un stil de viață sănătos, accesul limitat la servicii de îngrijire a sănătății de calitate.

Modelul familiei și rețele de solidaritate

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

Romii reușesc să dezvolte și să păstreze rețele de solidaritate în interiorul familiilor lor extinse. Având în vedere că romii săraci nu au cum să facă economii pe care să le folosească drept tampon în cazul unei scăderi bruște a veniturilor, ajutorul reciproc este o practică obișnuită. Din punct de vedere economic, astfel de rețele furnizează o asigurare informală împotriva unor fluctuații temporare de venit, dar și împotriva multor altor pericole la care sunt expuse familiile sărace.

Gospodăriile de romi sunt numeroase, adesea pe mai multe generații, cu un număr mare de copii. Pe lângă faptul că un număr mare de copii crește gradul de sărăcie al unei familii din România, indiferent de apartenența etnică a acesteia, posibilitatea ca părinții să acorde suficientă atenție fiecărui copil este tot mai scăzută. În familiile cu mulți copii și cu un grad ridicat al sărăciei, copiii mai mari au în responsabilitate îngrijirea celor mai mici membri ai gospodăriei, ceea ce conduce la curențe în educația acestora și la diminuarea șanselor de reușită profesională în viitor. Începând cu vârsta de 11-12 ani, copiii încep să muncească fie în gospodărie, fie în afara acesteia, situând școala în afara preocupărilor lor. Modelul familiei de origine explică în parte și nivelul scăzut de educație: în familiile în care părinții au un nivel mai înalt de educație, și copiii au tendința de a rămâne mai mult timp în școală.

Locuirea

În comparație cu populația României în ansamblu, populația de romi deține condiții de locuit mult mai proaste: locuințe precare, construite din materiale de calitate slabă, adesea fără statut legal, supraaglomerare, dotare deficitară cu utilități și bunuri de folosință îndelungată.

Factorii principali care influențează calitatea locuirii la romi sunt anumite caracteristici individuale precum venitul, educația, statutul ocupațional, dar și comunitare: mediul de rezidență, zona (poziționarea casei în cadrul localității), tipul de comunitate etc. Astfel, indivizii de etnie romă trăiesc într-o măsură mai mare în zonele periferice și în localități din mediul rural, cu infrastructură proastă și acces limitat la servicii. Sunt supraraprezențați în zonele de sărăcie extremă, de tip ghetou sau pe lângă gropile de gunoi. Mai mult, în mod tipic, dacă romii se mută, nu o fac pentru o slujbă mai bună, ci pentru că și-au pierdut locuința. De aceea ei se mută în zone slab dezvoltate economic, pentru că acolo locuințele sunt mai la îndemână, dar locurile de muncă sunt puține.

Explicațiile acestei situații țin, pe de o parte, de conjuncturile economice nefavorabile și de tipul de politică de după 1989, iar pe de altă parte, de modul de viață bazat pe un model al familiei extinse, o cultură a deprinderii și o relativă autarhie etnică, care s-a transformat în marginalizare și excluziune.

Conform datelor cercetării, romii au o pondere scăzută a locuințelor deținute în proprietate, dețin o pondere destul de ridicată a locuințelor ocupate fără niciun contract legal, au o pondere mai mare a celor care trăiesc în locuințe improvizate și în cămine de nefamiliști, au o pondere importantă a locuințelor construite din materiale vulnerabile și o densitate a locuirii semnificativ mai ridicată.

Migrația

Datele culese ne permit să discutăm despre o migrație externă a populației de romi orientată mai ales către muncă, puternic diferențiată în funcție de sex, cu un model al deplasărilor pe perioade scurte. Spre deosebire de migrația românilor în ansamblu, populația de romi declară o implicare redusă în munci din sectorul domestic. Situația este foarte probabil rezultatul unei participări mai puțin consistente a femeilor în migrație (sectorul domestic este asociat cu o intensă feminizare în general).

Agricultura pare sectorul de activitate care atrage cea mai mare parte a migranților, în mare majoritate tineri. Rezultatele analizei nu pun în evidență niciun element pentru a susține o mobilitate externă mai accentuată a populației de romi prin raportare la restul populației.

Prin referință la ultimii cinci ani, migrația internă pare a se situa la un nivel scăzut: numai 5% dintre cei intervievați au petrecut mai mult de 6 luni într-o localitate diferită de cea de domiciliu. Spre deosebire de migrația internațională, marea majoritate a deplasărilor sunt cele ale femeilor. Imaginea pe care o oferă migrația pe durata vieții este sensibil diferită: peste 40% dintre intervievați trăiesc astăzi în altă localitate decât cea în care s-au născut, marea majoritate parcurgând rute pe distanțe scurte (localități în interiorul aceluiași județ). Cea mai mare parte a celor care trăiesc în altă localitate decât cea în care s-au născut sunt femei, probabil în urma căsătoriei.

La nivelul instituțiilor și angajatorilor

Ocuparea informală

Această problemă nu este specifică romilor, ci este una la nivel general, în special pentru populația slab calificată. Cauzele invocate au fost legate în special de formalități, de taxele și impozitele crescute, care descurajează angajatorul. Se creează astfel un cerc vicios al muncii la negru, la care adesea chiar angajatul consimte.

Piața muncii este segmentată: un sector cu slujbe legale, pe termen lung, care necesită calificare, care sunt bine plătite și au beneficii numeroase și alt sector cu slujbe temporare, slab calificate, prost plătite și cel mai adesea la negru. Fiind slab calificată, populația de romi este angajată în special în acest al doilea sector. Cu greu putem vorbi de discriminare etnică pe piața muncii, mai degrabă de o discriminare de facto, rezultată din această *segmentare a locurilor de muncă*.

Nerecunoașterea calificărilor dobândite la locul de muncă

În rândul romilor, există un segment larg de persoane cu experiență îndelungată de muncă, de regulă la negru, fără o calificare formală în activitatea pe care o desfășoară. De exemplu, o persoană adultă care muncește pe șantier de la vârsta de 14-16 ani are deja abilități în

domeniu formate, dar cu greu mai poate fi trimis de la o anumită vârstă la un curs de calificare în construcții, pentru obținerea unei diplome. Fără o diplomă, va fi constrâns să muncească în continuare la negru, pe sume reduse, fără asigurările de sănătate și sociale aferente unei cărți de muncă – contract legal de muncă.

Interes scăzut al angajatorilor pentru romi

Explicația interesului scăzut al angajatorilor pentru romi se datorează, în principal, slabei calificări a acestora și, secundar, stereotipurilor etnice, sub formă de etichete negative asociate.

Au fost semnalate cazuri în care unii angajatori refuză să angajeze romi din considerente xenofobe, dar, de cele mai multe ori, predomină motivele și rațiunile individuale pentru care nu sunt angajați.

Stereotipuri negative ale muncii romilor

Imaginea romilor care nu vor să muncească, care nu vor să se angajeze legal este predominantă chiar la nivelul celor care ar trebui să le faciliteze relația cu piața muncii formală, la nivelul reprezentanților AJOFM sau la nivelul autorităților locale.

Percepția generală este aceea că romii au cele mai proaste calități, conduită de lucru etc. Pericolul unei astfel de discriminări statistice este că ea se interiorizează rapid. Au fost menționate și cazuri în care a fost sprijinită angajarea romilor, dar mai degrabă cu titlu de excepție.

Discriminarea

Populația de etnie romă continuă să se simtă discriminată și să aprecieze etnia ca importantă pentru reușita în viață, reușita copiilor la școală sau pentru obținerea unui loc de muncă. Romii se simt discriminați și în relația cu instituțiile publice, unde, de cele mai multe ori, cred că ar fi tratați *mai prost* sau *la fel* în comparație cu persoanele de altă etnie și doar în foarte puține cazuri că ar putea fi tratați *mai bine* decât nonromii. Indiferent de statutul ocupațional al persoanelor de etnie romă, școala este considerată cea mai egalitară instituție publică.

Persoanele neocupate acordă o importanță mai mare etniei în ocuparea unui loc de muncă față de romii ocupați, cel mai probabil din cauza experienței personale dobândite în procesul de căutare a unui loc de muncă. Apartenența etnică este indicată în 45% dintre cazuri ca unul dintre principalele motive pentru care respondenții (persoanele neocupate) nu își găsesc un loc de muncă.

Faptul că romii se așteaptă la discriminări viitoare scade mult motivația de a deprinde abilități de muncă sau obișnuința de a munci, fapt care întărește percepția negativă a angajatorilor despre romi.

Reprezentarea politică

Cel mai adesea, romii nu dețin informații despre reprezentarea lor la nivelul instituțiilor locale sau despre liderii romi din comunitate și nu sunt în stare să evalueze activitatea acestora. Cei care știu de existența celor trei actori în comunitate (mediatorul sanitar, mediatorul educațional și expertul pentru romi) fac de regulă aprecieri pozitive privind activitatea acestora.

La nivel individual, lipsa unei astfel de conștientizări indică inserția redusă în viața comunitară, constituind un potențial de adâncire a problemelor de ocupare, atunci când individul nu își actualizează cunoștințele care l-ar putea ajuta în obținerea resurselor.

La nivel comunitar, acest nivel redus de conștientizare poate avea cauze mai degrabă obiective, și anume lipsa de vizibilitate și/sau de transparență a activității experților pe problemele romilor și a mediatorilor (școlar și sanitar). Activitatea acestora ajunge la un grup mai degrabă restrâns care beneficiază de serviciile lor.

Probleme legate de programele care facilitează ocuparea romilor

Programele de incluziune pe piața muncii au fost de cele mai multe ori evaluate negativ în cadrul cercetării. S-a apreciat că modul de lucru este birocratic, inefficient, cele mai multe acțiuni rămânând pur formale. Oferta programelor de incluziune pe piața muncii este nerealistă, impactul fiind unul limitat. Interesul angajatorilor este scăzut, participarea lor în astfel de programe fiind, de asemenea, mai mult formală.

Cercetarea calitativă a pus în evidență faptul că romii sunt conștienți de șansele scăzute pe care le au, înțeleg mecanismele care îi împing în această situație problematică pe care și-o asumă. De remarcat este faptul că adesea au fost invocați copiii drept cei care ar putea sparge acest cerc vicios al lipsei educației și incluziunii pe piața muncii. Pentru generația mai în vârstă, se consideră că inițiativele de incluziune este puțin probabil să aibă succes, însă, pentru generația tânără, programele de incluziune școlară și de calificare pot avea un impact hotărâtor.

Cunoașterea programelor

Foarte puțini dintre participanții la interviuri și focus-grupuri știau de programele de ocupare desfășurate; și mai puțini participaseră la acestea.

AJOFM este o instituție cu vizibilitate redusă la nivelul potențialilor beneficiari, fiind cunoscută drept o instituție care dă ajutorul de șomaj pentru cei care au avut un loc de muncă, deci, în marea majoritate a cazurilor, nu pentru ei. Totuși au existat cazuri care au participat la anumite cursuri, însă evaluarea impactului lor a fost negativă.

Evaluarea programelor

Încrederea în oportunitățile reale pe care le oferă astfel de programe de incluziune pe piața muncii este scăzută. Majoritatea persoanelor intervievate au apreciat că, în urma cursurilor, competențele dobândite sunt insuficiente, iar șansa de a ocupa locurile de muncă oferite prin programe de tip caravană sau bursă este foarte scăzută. Se apreciază că modul de lucru este birocratic, inefficient și cele mai multe acțiuni sunt pur formale.

Ofertă nerealistă de locuri de muncă și de cursuri de calificare

Pe ansamblu, oferta programelor de incluziune pe piața muncii este nerealistă, impactul fiind unul limitat. Problema a fost ridicată de toate autoritățile intervievate: și din cadrul AJOFM, și din cadrul primăriilor. În același timp, organizarea unor cursuri de calificare sau recalificare profesională pentru o categorie de populație căreia îi lipsesc deprinderile elementare – scris, citit – sunt măsuri fără succes.

Locurile de muncă lansate la programele tip caravană, ca și multe dintre cursurile organizate nu corespund:

- *nivelului de educație* al persoanelor rome: multe dintre locurile de muncă oferite prin programele de tip bursă necesită calificare, pe care romii nu o au;
- *nevoilor și abilităților lor*: nu țin cont de nevoile lor specifice și nici nu se bazează pe anumite abilități sau alte resurse ale romilor care pot fi dezvoltate;
- în general, *cerințelor reale de pe piața muncii*.

Practica locurilor de muncă „de formă”

Potrivit interviurilor și focus-grupurilor desfășurate atât cu etnicii romi, cât și cu autorități, posturile oferite în cadrul caravanei locurilor de muncă pentru romi sau în cadrul altor programe de același tip sunt lansate numai pentru a respecta obligațiile legale, însă, în mod real, posturile respective sunt deja „ocupate” de anumite persoane.

Lipsa compensației financiare pe perioada cursurilor

Lipsa compensației financiare pe perioada cursurilor reprezintă un factor descurajant pentru eventualii participanți. Având de-a face cu o populație săracă, cu familii numeroase care trebuie întreținute de cele mai multe ori de către un singur membru, este ușor de înțeles de ce interesul pentru dobândirea unei calificări este atât de scăzut, întrucât cursantul nu poate efectua și munca, și cursurile în paralel.

Există posibilitatea remunerației pe durata cursurilor în cadrul proiectelor cu finanțare europeană, însă, în cadrul cursurilor organizate prin programele AJOFM, acest lucru nu este posibil.

Lipsa unor oportunități concrete de muncă

Cursurile de calificare nu au un rezultat concret, se fac pentru a obține o diplomă și atât. Motivația de a participa este, în consecință, scăzută, iar șansele de incluziune pe piața muncii sunt practic nule. Mai mult, majoritatea intervievaților au apreciat că, în urma cursurilor, competențele dobândite sunt insuficiente.

Lipsa monitorizării ulterioare a impactului programelor

Lipsa monitorizării unor astfel de proiecte și programe reprezintă o lacună importantă. Raportările statistice privind persoanele participante sau măsurile de care s-au bucurat nu sunt clare și suficiente pentru evaluarea impactului real al acestui program. În plus, lipsește orice preocupare pentru o analiză a calității și satisfacției la locul de muncă a acelor, puțini, care au reușit să fie angajați.

Eficiența programelor a fost problematizată chiar de către reprezentanții AJOFM, ca și de către ceilalți lideri formali investigați. Conform aprecierilor autorităților interviuate, foarte puțini indivizi se angajează în urma programelor tip bursa locurilor de muncă. Impactul cursurilor de calificare este încă și mai redus: în urma lor, participanții se aleg cu o diplomă și atât; prea puțini reușesc, să se angajeze în acel domeniu. Cursurile organizate din proiecte nu sunt monitorizate ulterior, iar impactul lor real este practic necunoscut.

Recomandări

Soluții punctuale pentru facilitarea accesului pe piața muncii

Aprecierile generale atât din partea persoanelor rome, cât și din partea autorităților investigate par să susțină că este necesară regândirea filosofiei programelor de incluziune pe piața muncii. Cele mai importante puncte în care trebuie intervenit sunt **educația și relația cu angajatorul**. Întrucât la baza explicației situației extrem de vulnerabile a ocupării romilor se află capcana generată de lipsa educației și calificării, inițiativele viitoare vor trebui să pornească de aici. Mai departe, angajatorul trebuie cointerestat în acest demers: *“Trebuie create niște pârgii prin care angajatorul să creadă realmente că are nevoie de noi”*. (expert romi). În vederea obținerii unor îmbunătățiri efective, un factor vital îl reprezintă asumarea unei mai mari responsabilități din partea actorilor implicați.

Printre potențialii factori de succes, menționăm:

- creșterea implicării experților județeni și locali pe problemele romilor și a mediatorilor școlari, sanitari, comunitari, în medierea relației dintre romi și piața muncii;
- creșterea implicării acestora în medierea relației cu domeniile conexe, cu impact asupra situației ocupării: sistemul de educație, sistemul sanitar, locuința, participarea la viața comunității;
- creșterea implicării liderilor romi, formali și informal, în medierea dialogului între angajat și angajator;
- organizarea unor grupuri de lucru cu participare atât din partea angajatorilor, cât și a romilor care își caută de muncă, pentru identificarea unor oferte concrete și reale de locuri de muncă, adecvate nivelului de educație și calificare al romilor;
- evaluarea și monitorizarea la nivel județean și local a actualelor acțiuni desfășurate de către ANOFM pentru romi, în special programul „Caravana ocupării pentru romi”;
- diseminarea unor exemple de bună practică.

Prezentăm în continuare o serie de recomandări punctuale de acțiune la nivel local pentru facilitarea accesului romilor pe piața muncii, care ar putea intra în responsabilitatea experților pe problemele romilor.

Ocupare

Problema identificată	Soluții / recomandări
Munca „la negru”	Informarea populației romi cu privire la riscurile și la consecințele acestui tip de „angajare” • Campanii de informare în comunitate • Campanii de sensibilizare a angajatorilor
Munca cu ziua, slujbe temporare	• Campanii de informare cu privire la avantajele asigurărilor sociale • Campanii de sensibilizare a angajatorilor • Constituirea unei evidențe a zilierilor la nivel local
Meseriile tradiționale nonformale – o formă de muncă fără contract	Stimularea obținerii de autorizații pentru anumite activități (meșteșuguri, artizanat ș.a.m.d.)
Lipsa înregistrării formale a celor neocupați și, implicit, dificultatea incluziunii acestora în programe active de creștere a ocupării	Informarea și stimularea înregistrării celor neocupați • Dezvoltarea unui instrument de monitorizare a acestora la nivel local
Model ocupațional tradițional specific, în special în cazul femeilor	Identificarea unor oportunități de muncă bazate pe flexisecuritate (locuri de muncă cu program flexibil, dar având asigurări sociale plătite)

Familie, educație, sănătate, condițiile de locuit sau competențe civice

Problema identificată	Soluții / recomandări
Modelul educațional familial	Informarea familiilor cu privire la necesitatea educației și a calificării • Suport și mediere în relația familiei cu școala
Vulnerabilitatea femeilor și în special a mamelor cu copii mici	Suport pentru accesul la servicii de educație și îngrijire: creșe și grădinițe, after school
Analfabetism	Facilitarea accesului populației de romi la sistemul de învățământ, pentru definitivarea educației la nivel de gimnaziu • Stimularea socioeconomică a adulților participanți la cursuri tip „A doua șansă”, care ar trebui să preceadă întotdeauna oferta de cursuri de formare profesională • Stimularea incluziunii școlare a copiilor • Prevenirea abandonului școlar (prin programe de after school)
Lipsa de recunoaștere a calificărilor pentru persoanele care dețin o serie de abilități profesionale, în special în cazul meseriilor tradiționale	Programe de ucenicie sau tutorat • Inițierea dialogului între părțile implicate pentru demararea acestui proces • Identificarea surselor financiare • Implicarea efectivă în dezvoltarea unor astfel de proiecte
Starea de sănătate precară	• Campanii de informare a populației, educație de tip preventiv pentru sănătate, cu colaborarea mediatorului sanitar
Acoperirea populației de romi cu medici de familie	• Sprijinirea înscrierii la medicul de familie a populației neînscrise (colaborarea cu mediatorul sanitar) • Identificarea unor posibilități de a oferi stimulente pentru medicii familie care au pe listă persoane de etnie roma numeroase
Locuire precară	• Facilitarea accesului la o locuință pentru cei fără locuință, medierea relației cu autoritățile în acest demers • Identificarea unor mecanisme de suport – subvenții, compensații ale utilităților • Suport pentru intrarea în legalitate a locuirii (ajutor pentru obținerea de acte de proprietate sau chirie)
Lipsa de competență civică	• Informare directă privind activitatea expertului local pentru romi, a mediatorului școlar sau sanitar • Transparență mai ridicată a activității acestora

Programe de suport

Problema identificată	Soluții / recomandări
Interes scăzut al angajatorilor pentru romi	Facilități la nivel local pentru angajatori (ex., identificarea unor posibilități de a acorda beneficii punctuale, pe plan local, pentru antreprenorii care angajează romi)
Stereotipuri negative ale muncii romilor	Campanii de creștere a toleranței (ex., prezentarea unor cazuri de succes din comunitate – romi care s-au angajat pe piața formală a muncii și de care angajatorii sunt foarte mulțumiți etc.)
Necunoașterea programelor de incluziune pe piața muncii în comunitățile de romi	- O mai bună promovare a programelor de incluziune pe piața muncii în comunitățile de romi (ex., campanii de informare, organizarea unor discuții informative cu potențialii beneficiari chiar în comunitate (pe teren)) - Dezvoltarea instituției agentului de ocupare și preluarea acestuia de către instituțiile statului
Ofertă nerealistă de locuri de muncă în cadrul programelor de suport	Oferta de locuri de muncă pe măsura calificărilor posibilităților beneficiari - Identificarea unor locuri de muncă corespunzătoare nevoilor lor și pregătirii lor scăzute, nu a unor slujbe calificate, de la care marea majoritate a romilor sunt excluși - Susținerea dezvoltării locurilor de muncă care să corespundă anumitor abilități deja existente (<i>de exemplu</i>: susținerea dezvoltării unor asociații meșteșugărești, similare vechilor „bresle”, în care romii să practice ocupațiile lor tradiționale, dar numai cu identificarea unor piețe concrete de desfacere pentru acele produse) Eficientizarea parteneriatului cu angajatorii - Atragerea tuturor actorilor relevanți pe plan local în acest proces: autorități locale, angajatori, mediatori școlari, sanitari, facilitatori comunitari, lideri romi formali și informali - În parteneriat cu aceștia, identificarea mecanismelor prin care angajatorii să fie cointeresați într-un astfel de demers – identificarea unor posibile facilități la nivel local
Lipsa unor oportunități concrete de muncă în cadrul cursurilor de calificare	Promisiunea unor locuri de muncă concrete - Identificarea a unor oferte de locuri de muncă punctuale pentru un număr de persoane dintre cei care vor termina cursul respectiv Eficientizarea parteneriatului cu angajatorii - Atragerea tuturor actorilor relevanți pe plan local în acest proces - În parteneriat cu aceștia, identificarea mecanismelor prin care angajatorii să fie cointeresați într-un astfel de demers – identificarea unor posibile facilități la nivel local Programe de consiliere profesională (prin agenți de ocupare)
Lipsa compensației financiare pe perioada cursurilor	Acordarea unei compensații financiare pe durata cursurilor Găsirea unor oportunități (sponsorizări, proiecte, parteneriate) prin care să poată fi asigurată o compensație financiară pentru participanți
Lipsa monitorizării impactului programelor de incluziune pe piața muncii în comunitățile de romi	Dezvoltarea unui instrument de monitorizare a programelor la nivel local, județean și național - Monitorizarea întâlnirilor, a locurilor de muncă oferite, a persoanelor angajate etc. - Monitorizarea calității angajării și a satisfacției ulterioare față de locul de muncă dobândit

Bibliografie

- Almond, Gabriel; Verba, Sydney, *Cultura civică: atitudini politice și democrație în cinci națiuni*, Editura DuStyle, București, 1996.
- Berevoiescu, Ionica; Chiribucă, Dan; Comșa, Mircea Ioan; Grigorescu, Narcisa; Aldea Lăzăroi, Andra; Lăzăroi, Sebastian; Pană, Marilena; Pop, Lucian și Stănculescu, Sofia Manuela, *Fețele schimbării – românii și provocările tranziției*, Editura Nemira, 1999.
- Bleahu, Ana și Frunzaru, Valeriu, *The Political Participation of Roma in Romania*, 2005 <http://www.romanicriss.org/Roma%20political%20participation%20study1.pdf>.
- Cace, Sorin (coordonator), *Accesul romilor pe piața muncii – aspirații, factori și strategii de reușită*, Editura Expert, București, 2007.
- Comșa, Mircea; Tufiș, Claudiu și Rughiniș, Cosima, *Atitudini față de muncă în România: opinii, realități, așteptări*, Fundația Soros România, 2008.
- Fleck, Gabor și Rughiniș, Cosima (coordonatori), *Vino mai aproape - Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi*, Human Dynamics, București, 2008.
- Hugo, Graeme J., *Village-communities ties, village norms, and ethnic and social networks: a review of evidence from the Third World*, în Gordon F., DeJong Robert și Gardner, W. (coordonatori), *Migration Decision Making: Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries*, Editura Pergamon Press, New York, 1981.
- Ionescu, Mariea și Cace, Sorin, *Politici de ocupare pentru romi*, Editura Expert, București, 2006.
- Ionescu, Mariea; Cace, Sorin, *Politici publice pentru romi. Evoluții și perspective*, Editura Expert, București, 2006.
- Lambru, Mihaela și Mărginean, Ioan (coordonatori), *Parteneriatul public privat în furnizarea serviciilor sociale*, Editura Ziua, București, 2004.
- Christiansen, Jens; Koistinen, Pertti și Kovalainen, Anne, *Working Europe: reshaping European Employment Systems a ldershot Hants*, Editura Ashgate, 1999.
- Mărginean, Ioan; Precupețu, Iuliana (coordonatori), *Calitatea vieții în România 2010*, Editura Expert, București, 2010.
- Neagu, Gabriela, *Educația – generator al clasei de mijloc*, în *Sociologie românească*, volumul IV, nr. 2, 2006.
- Petre, Ioana, *Încredere și toleranță față de alte națiuni sau etnii. Cercetare comparativă asupra tinerilor din România și Ungaria*, în *Sociologie românească*, volumul II, nr. 4, 2004.
- Preda, Marian și Duminica, Gelu, *Accesul romilor pe piața muncii*, Editura Cărții de Agribusiness, 2003.
- Preoteasa, Ana Maria, Cace, Sorin și Duminica, Gelu (coordonatori), *Strategia Națională de îmbunătățire a situației romilor. Vocea comunităților*, Editura Expert, București, 2009.
- Rokeach, M., *The nature of human values*, Editura Free Press, New York, 1973.
- Rotariu, Traian și Mezei, Elmer, *Asupra unor aspecte ale migrației interne recente din România*, în *Sociologie românească*, 3, 1999.

- Sandu, Dumitru, *Explorarea Europei prin migrații pentru muncă: 1990-2006*, în Sandu, Dumitru (coordonator), *Locuirea temporară în străinătate. Migrația economică a românilor: 1990-2006*, București, Fundația pentru o Societate Deschisă, București, 2006.
- Sandu, Dumitru, *Lumile sociale ale migrației românești în străinătate*, Editura Polirom, Iași, 2010.
- Stănculescu, Manuela și Berevoescu, Ionica (coordonatori), *Sărac lipit, caut altă viață*, Editura Nemira, București, 2004.
- Voicu, Bogdan, *Work and life balance*, în Mărginean, Ioan (coordonator), *First European Quality of Life Survey: Quality of Life in Bulgaria and Romania*, European Foundation for Improving Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006
<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/67/en/1/ef0667en.pdf>.
- Voicu, Mălina (coordonator), *Nevoi și resurse în comunitățile de romi*, Fundația Soroș România, 2007.
- Voicu, Mălina; Popescu, Raluca, *Căsătoria și sarcina timpurie în comunitățile de romi*, Editura Educația 2000+, București, 2006.
- Voicu Mălina; Tufiș, Claudiu (coordonatori), *Romii - povești de viață*, Fundația Soroș România, 2008.
- Voicu, Ovidiu, *Stare de spirit, instituții, opțiuni politice ale romilor din România*, în *Barometrul incluziunii romilor 2007*, Fundația pentru o Societate Deschisă, București, 2007.
- Zamfir Cătălin; Zamfir, Elena (coordonatori), *Țiganii între ignorare și îngrijorare*, Editura Alternative București, 1993.
- Zamfir, Cătălin (coordonatori), *Politici sociale în România 1990-1998*, Editura Expert, București, 1999.
- Zamfir, Cătălin; Preda, Marian (coordonatori), *Romii din România*, Editura Expert, București, 2002.
- *** ANCA, Rapoartele anuale de activitate ale Agenției Naționale de Consultanță Agricolă, Ministerul agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale pe anii 2006, 2007, 2008 și 2009, <http://www.consultantaagricola.ro>.
- *** ANOFM, *Raport de activitate pentru anul 2006*, http://www.anofm.ro/35_raport-de-activitate-pentru-anul-2006.
- *** ANOFM, Programul de ocupare a persoanelor marginalizate social pentru 2008, http://www.anofm.ro/files/Programul%20de%20ocupare%20a%20pers%20marginalizate%20social_2008.pdf.
- *** ANOFM, Programul de ocupare 2010.
- *** ANOFM, Program de ocupare a persoanelor marginalizate social pentru anul 2010.
- *** ANOFM (2010), *Statistica, Evoluția ratei somajului în perioada 1991-2010*, <http://www.anofm.ro/statistica>.
- *** ANOFM (2010a), Programul de ocupare a persoanelor marginalizate social pentru anul 2008, http://www.anofm.ro/1818_programul-de-ocupare-a-persoanelor-marginalizate-social-pentru-anul-2010.
- *** ANR Statistici, 2002, <http://www.anr.gov.ro/html/Statistici.html>.
- *** Banca Națională a României, Buletin lunar 6 / 2010.
- *** Comisia Comunităților Europene (2007), *Annual Progress Report on Romania*, http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-progress-report-RO_en.pdf.
- *** Comisia Europeană (2010) Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2009, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=757&langId=en>.

- *** Comisia Prezidențială (2007) Raportul Comisiei Prezidențiale pentru analiza și elaborarea politicilor din domeniile educației și cercetării - România educației, România cercetării, http://edu.presidency.ro/upload/raport_edu.pdf.
- *** Comisia Prezidențială (2007a) Educație și cercetare pentru societatea cunoașterii, www.presidency.ro/upload/Educatie_si_Cercetare_pentru_Societatea_Cunoast_erii.pdf.
- *** Convenția internațională pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 21 decembrie 1965.
- *** Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite la 18 decembrie 1979, http://www.onuinfo.ro/documente_fundamentale/instrumente_internationale/conventie_eliminare_discriminare_femei/.
- *** Declarația Universală a Drepturilor Omului adoptată și proclamată de Adunarea Generală a Drepturilor Omului la 10 decembrie 1948, http://www.onuinfo.ro/documente_fundamentale/declaratia_drepturilor_omului/
- *** Directiva Consiliului 2000 / 43/ EC din 29 iunie 2000 pentru implementarea principiului egalității de tratament între persoane indiferent de originea rasială sau etnică, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>
- *** EU-MIDIS, European Union Minorities and Discrimination Survey, *Main results report*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2009, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/eumidis_mainreport_conference-edition_en_.pdf.
- *** Europa 2020 – o strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, comunicare a Comisiei, 2010.
- *** European Parliament (2006), *The social situation of the Roma and their improved access to the labour market in the EU*, <http://www.romadecade.org/5014>.
- *** Guvernul României, *Strategia Națională pentru ocuparea forței de muncă 2004-2010*, 2004.
- *** Guvernul României, *Memorandumul comun în domeniul incluziunii sociale*, 2005.
- *** Guvernul României, *Planul național de dezvoltare 2007-2013*, 2005.
- *** Guvernul României, *Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională 2005-2010*, 2005.
- *** Guvernul României, *Planul național pentru ocuparea forței de muncă 2006-2008*.
- *** Guvernul României, *Cadrul național strategic de referință 2007-2013*, 2007.
- *** Guvernul României Raport național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2008-2010, 2008 <http://www.mmuncii.ro/ro/studii-si-rapoarte-43-view.html>.
- *** Guvernul României, *Program de guvernare 2009-2012*, 2009 http://www.gov.ro/programul-de-guvernare-2009-2012__c1211p1.html.
- *** Guvernul României, Scrisoare de intenție către Fondul Monetar Internațional, 2010 <http://www.imf.org/external/country/ROU/index.htm>.
- *** Fundația pentru o Societate Deschisă (2007) Barometrul Incluziunii Romilor, 2007, <http://www.edrc.ro/docs/docs/cercetari/Barometrul-incluziunii-romilor.pdf>.
- *** HG 357/2008 privind aprobarea programelor naționale de sănătate pentru anul 2008.
- *** HG 367/2009 privind aprobarea programelor naționale de sănătate pentru anul 2009, cu modificările și completările ulterioare.
- *** HG 493/2009 privind modificarea și completarea HG 367/2009.
- *** HG 261/2010 privind aprobarea programelor naționale de sănătate pentru anul 2010.

- *** Institutul de Cercetare a Calității Vieții - Academia Română (2010) *După 20 de ani, opțiuni pentru România*, <http://www.iccv.ro>.
- *** Legea nr. 279 / 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă nu a fost abrogată sau modificată, http://www.anofm.ro/105_lista-programe-ucenicie.
- *** Legea 390/2009 privind aprobarea OUG 98/2009 pentru ratificarea Acordului de împrumut (Primul împrumut pentru politici de dezvoltare) dintre România și Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare.
- *** Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului, *Programul de construcție de locuințe sociale*, 2010.
- *** Ministerul Sănătății Publice, *Planul strategic al Ministerului sănătății publice 2008-2010*, 2008.
- *** Ministerul Sănătății Publice, *Planul strategic al Ministerului sănătății publice 2008-2010*, 2008 <http://www.ms.ro/?pag=16>.
- *** Ministerul Sănătății Publice, *Planul Strategic al Ministerului Sănătății Publice-Componenta de programare bugetară*, 2010 <http://vechi.ms.ro/pagina.php?id=119>.
- *** Ministerul Dezvoltării Regionale și Locuirii, *Programul de reabilitare a blocurilor de locuire situate în localități din zone defavorizate*.
- *** Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, *Programul Operațional Sectorial – Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*, 2007.
- *** Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei *Raport național de progres: memorandumul comun privind incluziunea socială*, 2006.
- *** Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, *Raportul național strategic privind protecția socială și incluziunea socială 2006-2008*, 2006.
- *** MMFPS, *Răspuns la interpelarea adresată ministrului muncii, familiei și protecției sociale, de către domnul deputat Ioan Stan, referitoare la „strategia MMFPS privind combaterea șomajului”*, 2010, <http://m.cdep.ro/interpel/2010/r1600B.pdf>.
- *** *Obiectivele de Dezvoltare a Mileniului adoptate în 2000 și revizuite în 2007*, <http://www.onuinfo.ro/odm/>.
- *** Open Society Foundation, *No data – no progress*, Data Collection in Countries Participating in the Decade of Roma Inclusion, 2010 www.soros.org/initiatives/roma.
- *** *Ordin al Ministrului Sănătății Publice 264/2010 pentru aprobarea Normelor tehnice de realizare a programelor naționale de sănătate în 2010, cu modificările și completările ulterioare*.
- *** OUG nr. 24/1998 privind regimul zonelor defavorizate, http://www.adrnordest.ro/user/file/library%20law%20ro%20and%20en/OUG%20nr_24%20din%201998.pdf.
- *** OUG 98/2009 pentru ratificarea Acordului de împrumut (Primul împrumut pentru politici de dezvoltare) dintre România și Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare, 2009.
- *** *Propunere pentru Decizia Consiliului asupra îndrumărilor pentru politici de ocupare a forței de muncă în statele membre, partea II a liniilor integrate Europa 2020*, 2010, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf.