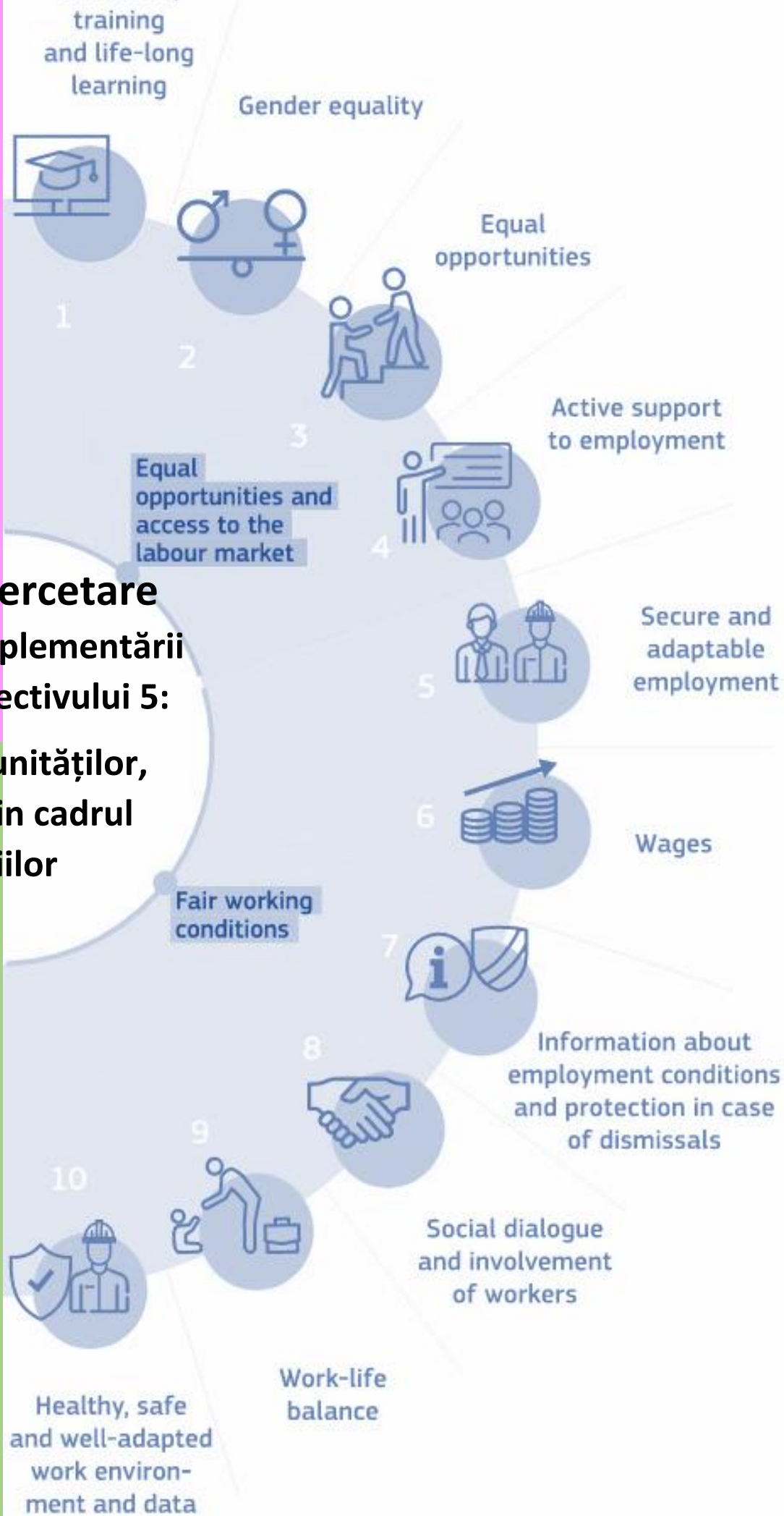


Raport de cercetare

Promovarea implementării eficiente a obiectivului 5:

Nevoile comunităților,
decalajele din cadrul
instituțiilor





**Co-funded by
the European Union**

Roma Entrepreneurship Development Initiative este un constructor de ecosisteme care se concentrează pe dezvoltarea de instrumente pentru a crește abilitatea economică a comunităților vulnerabile. Misiunea REDI este de a abilita din punct de vedere economic membrii comunităților de romi prin promovarea antreprenorilor existenți și a afacerilor acestora folosind servicii de dezvoltare a afacerilor, coaching și acces la finanțare. Pentru a îndeplini această misiune, REDI se adresează comunităților de romi și ajută membrii acestora să își dezvolte comunitatea, oferind sprijin în obținerea de conexiuni peste granițe și să își exprime interesele.

Pag | 2

Fundația Roma-Lom este o organizație non-profit care își desfășoară activitatea în Nord-Vestul Bulgariei pentru a abilita și îmbunătăți emanciparea socială a grupurilor dezavantajate în regiunea Montana, cu o atenție deosebită dezvoltării comunității de romi. Aceasta sprijină și încurajează participarea comunităților de romi la procesele de luare a deciziilor la nivel local și regional.

Cercetarea pentru această publicație a făcut parte din proiectul “Promoting Effective Implementation of Objective 5: Increase Effective Equal Access to Quality and Sustainable Employment of the New EU Roma Strategic Framework in Romania and Bulgaria”, implementat de Roma Entrepreneurship Development Initiative (REDI), în parteneriat cu Fundația Roma-Lom (Bulgaria), și finanțat de Comisia Europeană prin Direcția Generală Justiție și Consumatori JUST4 - Program și Management Financiar.

Colectarea datelor: Aresel, Fundația Roma Lom

Perioada de colectare a datelor: 8 octombrie – 15 noiembrie 2022



**Co-funded by the
European Union**

Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și opiniile exprimate sunt totuși doar ale autorilor și nu reflectă neapărat cele ale Uniunii Europene sau ale Comisiei Europene UE. Nici Uniunea Europeană, nici Comisia Europeană UE nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

Acest document a fost pregătit pentru Comisia Europeană, dar reflectă numai opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în acesta.



Prefață

Anul când pandemia și-a făcut debutul, 2020, este de asemenea anul lansării celui de-al **doilea Cadru al UE pentru Romi**, care vizează perioada 2020 – 2030. Acesta a fost prezentat de Comisia Europeană în toamna anului 2020 și a fost adoptat prin Recomandările Consiliului UE în martie 2021. Cadrul se bazează pe recomandările din evaluarea Cadrului strategic anterior (2011 – 2020) și reflectă „nevoia de a reînnoi și intensifica angajamentul față de egalitatea, incluziunea și gradul de participare al romilor, atât la nivel European cât și național”.

Cadrul actual al UE pentru Romi este primul pas în implementarea Planului de acțiune împotriva rasismului 2020 – 2025¹. Acesta a fost aliniat cu o serie de documente complementare: Strategia pentru drepturile victimelor, Strategia pentru egalitatea de gen și Strategiile naționale de incluziune a romilor. Cadrul strategic stabilește 3 obiective orizontale și 4 obiective sectoriale. Dintre acestea, **Obiectivul 5** se concentrează pe **creșterea accesului egal și eficient la locuri de muncă de calitate și durabile** pentru romi, un subiect neglijat în documentele strategice anterioare.

Proiectul “Promoting Effective Implementation of Objective 5: Increase Effective Equal Access to Quality and Sustainable Employment of the New EU Roma Strategic Framework in Romania and Bulgaria”, implementat de REDI România și Fundația Roma Lom din Bulgaria, își propune să **promoveze implementarea eficientă a Obiectivului 5** al Noului Cadru Strategic pentru Romi în **România și Bulgaria**, printr-un set de activități care implică, dar nu se limitează la educație și contientizare, monitorizare și colectare de date, precum și consolidarea capacității părților interesate care au atribuții cheie în domeniul ocupării.

În acest sens, **prezentul raport își propune să stabilească realitatea din teren**, după doi ani de pandemie, perioadă în care decalajul dintre romi și neromi s-a extins, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, antreprenoriat, precum și oportunități pentru tinerii romi care se încadrează în categoria NEETs. Aceste rezultate, combinate cu rezultatele primelor încălțări cu părțile interesate relevante, urmăresc să stabilească **agenda activităților viitoare și a propunerilor de politici publice din cadrul proiectului**.

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1654



Cuprins

<i>Prefață</i>	3
<i>Abrevieri și glosar de termeni</i>	5
<i>Lista tabelelor</i>	8
<i>Lista figurilor</i>	8
<i>Introducere</i>	9
<i>Prezentare generală a propunerilor și implementării Obiectivului 5</i>	13
<i>Starea actuală: nevoile comunităților vs perspectivele instituțiilor (studiul empiric)</i>	17
Profilul respondenților din instituțiile vizate	23
Cunoașterea cadrului legislativ	25
Implementarea proiectelor cu diferite surse de finanțare având ca scop îmbunătățirea oportunităților de angajare	28
Interacțiunea cu tinerii proveniți din comunitățile rome și grupurile vulnerabile	30
Resurse instituționale	32
Beneficiile economice ale incluziunii sociale a romilor	34
<i>Domenii de recomandare și propuneri de politici (potențiale).</i>	36
<i>Bibliografie</i>	38



Abrevieri și glosar de termeni

RSES – în risc de sărăcie sau excluziune socială
CEE – Europa Centrală și de Est
OSC - Organizații ale societăți civile
DeSI index - Indicele economiei și societății digitale
FEADR - Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală
EaSI - Programul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inovare Socială
CE – Comisia Europeană
PE – Parlamentul European
ESPR - Pilonul european al drepturilor sociale
UE – Uniunea Europeană
VMG – Venitul mediu garantat
OIM - Organizația Internațională a Muncii
JT – Just Transition
LNOB - Leave No One Behind (Nu lăsa pe nimeni în urmă)
MP – Membru al Parlamentului
SNIR – Strategia Națională de Incluziune a Romilor
PNRR – Planul Național de Redresare și Reziliență
OSI / OSF - Open Society Initiative / Open Society Fund
PRP - Programe regionale de protective
ODD - Obiective de Dezvoltare Durabilă
IMM – Întreprinderi mici și mijlocii
IFPT – Învățământ și formare profesională tehnică
NU – Națiunile Unite
PNUD - Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
VET - Vocational Education and Training (Educație și formare profesională)
BM – Banca Mondială
WID - Directiva privind incinerarea deșeurilor

Economia Circulară este un model de producție și consum, care presupune partajarea, închirierea, reutilizarea, repararea, recondiționarea și reciclarea materialelor și produselor existente pe cât posibil. În acest fel, ciclul de viață al produselor este prelungit. În practică, aceasta înseamnă reducerea deșeurilor la minim.

Drepturile digitale se referă la împuternicirea oamenilor pentru a se bucura pe deplin de o viziune durabilă, centrată pe om pentru transformarea digitală, prin 6 principii: punerea oamenilor și a drepturilor lor în centrul transformării digitale, sprijinirea solidarității și incluziunii, asigurarea libertății de alegere online, încurajarea participării în spațiul public digital, creșterea siguranței, securității și împuternicirii indivizilor, promovând sustenabilitatea viitorului digital.



Co-funded by
the European Union

Tranziția digitală este un proces de adaptare a Europei pentru era digitală, dând putere oamenilor, întreprinderilor și administrațiilor cu o nouă generație de tehnologii, în care transformarea digitală va aduce beneficii tuturor.

Sărăcia energetică este incapacitatea gospodăriilor de a menține niveluri adecvate de servicii energetice la un cost accesibil. Este cauzată de interacțiunea a 3 factori: venituri mici, nevoi mari de energie (din cauza locuințelor ineficiente energetic), prețuri mari la energie.

Pag | 6

Justiția de mediu înseamnă tratamentul echitabil și implicarea semnificativă a tuturor oamenilor, indiferent de rasă, culoare, origine națională sau venit în ceea ce privește dezvoltarea, implementarea și aplicarea legilor, reglementărilor și politicilor de mediu. În Europa, în timp ce românii își asumă o parte disproporționată din povara daunelor asupra mediului, li se refuză frecvent beneficiile precum accesul la apă și alte resurse naturale.

Neutralitatea mediului sau neutralitatea climatică este un mecanism și un principiu ecologic cu privire la emiteria mai puțină și absorbția mai multă.

Locuri de muncă verzi sunt poziții în agricultură, producție, cercetare și dezvoltare, activități administrative și de servicii care vizează conservarea sau restabilirea substanțială a calității mediului.

Tranziția verde este procesul de implementare a Green Deal care urmărește ca Europa să fie neutră din punct de vedere climatic până în 2050, să stimuleze economia prin tehnologia ecologică, să creeze industrie și transport durabile și să reducă poluarea.

Indicele Dezvoltării Umane (IDU) este o măsură sumară a realizării medii în dimensiunile cheie ale dezvoltării umane: o viață lungă și sănătoasă, cunoștințe și un nivel de viață decent.

Inegalitatea veniturilor se referă la disparitatea semnificativă în distribuția veniturilor între indivizi, grupuri, populații, clase sociale sau țări; este o dimensiune majoră a stratificării sociale și a clasei sociale.

Leaving No One Behind (Nu lăsa pe nimeni în urmă) este principiul și angajamentul statelor membre ONU de a eradică sărăcia sub toate formele ei, de a pune capăt discriminării și excluderii și de a reduce inegalitățile și vulnerabilitățile care lasă oamenii în urmă și subminează potențialul indivizilor și al umanității în ansamblu.

Indicele sărăciei multidimensionale (MPI) global este o măsură internațională a sărăciei multidimensionale acute care acoperă peste 100 de țări în curs de dezvoltare. Acesta completează măsurile tradiționale ale sărăciei monetare prin surprinderea privațiunilor acute în sănătate, educație și standarde de viață cu care se confruntă o persoană simultan.

Recalificarea se referă la formarea oamenilor cu privire la un set complet nou de abilități pentru a-i pregăti să asume un rol diferit în cadrul economiei; acest lucru se întâmplă de obicei atunci când



sarcinile sau responsabilitățile anterioare ale lucrătorilor devin irelevante, adesea din cauza progreselor tehnologice.

Upskilling înseamnă actualizarea și/sau îmbunătățirea competențelor existente și aprofundarea abilităților pentru impact într-un anumit domeniu de expertiză; prin extinderea cunoștințelor, oamenii devin mai bine poziționați pentru responsabilități suplimentare și roluri de nivel superior pe o anumită pistă profesională.

Calificarea nouă se referă la procesul de învățare continuă pentru o forță de muncă adaptabilă.

Indicele sărăciei sau Indicele Sărăciei Umane (HPI) este un indicator al sărăciei unei comunități dezvoltat de ONU pentru a completa IDU, cu scopul de a reflecta mai bine gradul de privare în țările defavorizate în comparație cu IDU. Acesta a fost înlocuit în 2010 cu Indicele sărăciei multidimensionale (ONU), care este măsurat în prezent și este utilizat pe deplin.

Riscul de sărăcie este riscul de sărăcie monetară relativă (indicatorul AROP) și/sau defavorizat sever material (indicatorul SMD) și/sau care locuiește în gospodării cu intensitate foarte scăzută a muncii; gospodăriile care au venituri mai mici de 60% din venitul mediu al gospodăriei.

European Green Deal este un set de inițiative politice ale Comisiei Europene cu scopul general de a face Uniunea Europeană (UE) neutră din punct de vedere climatic în 2050.

Tranziția dublă este un set de politici care vizează decarbonizarea economiei și adoptarea unui model de dezvoltare circulară, transformând lanțuri valorice industriale liniare pentru a minimiza deșeurile și poluarea, valorificând mai bine deșeurile generate și garantarea standardelor de mediu.

Pregătirea educațională profesională se referă la educația care pregătește oamenii să lucreze ca tehnician sau să se angajeze într-un meșteșug calificat sau ca meseriaș sau artizan; poate fi, de asemenea, privit ca tipul de educație oferit unui individ pentru a-l pregăti pentru a avea un loc de muncă remunerat sau independent, cu abilitățile necesare.

Sărăcia în muncă reflectă o situație a familiilor cu cel puțin o persoană cu muncă plătită, care au un venit pe gospodărie care le menține sub pragul de sărăcie recunoscut oficial.



Lista tabelelor

Tabel 1 Distribuția persoanelor în gospodării în funcție de etnie și risc de sărăcie	15
Tabel 2. Distribuția eșantionului în funcție de sex și vârstă	17
Tabel 3. Distribuția eșantionului pe sexe și nivel de educație	18
Tabel 4. Ponderea respondenților pe sex și mediul profesional	20
Tabel 5. Tipul de sprijin instituțional de care au nevoie respondenții din partea autorităților.....	22

Lista figurilor

Fig. 1. Captură din Cadrul Strategic al UE pentru Romi referitoare la cele 7 Obiective	9
Fig. 2 Proportia gospodăriilor beneficiare de venit minim garantat (VMG) între gospodăriile rome	14
Fig. 3. Venitul gospodăriei pe categorii de vârstă	19
Fig. 4 Principalul domeniu de lucru pe sexe	20
Fig. 5 Gradul de conștientizare cu privire la trainingurile de formare	21
Fig. 6 Interesul respondenților pentru trainingurile de formare	22
Fig. 7 . Profilul respondenților din instituțiile de implementare	23
Fig. 8 Profilul respondenților din instituțiile de advocacy	24
Fig. 9 Acțiuni realizate în colaborare cu grupurile țintă principale de către instituțiile de implementare.	25
Fig. 10 Acțiuni realizate în colaborare cu grupurile țintă principale de către instituțiile de advocacy.....	25
Fig. 15 Cunoașterea Obiectivului 5 în cadrul instituțiilor de implementare	26
Fig. 16 Cunoașterea Obiectivului 5 în cadrul instituțiilor de advocacy	27
Fig. 17 Instituții de implementare care utilizează finanțare europeană pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare pentru romi și populații vulnerabile	29
Fig. 18 Instituții de advocacy care utilizează finanțare europeană pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare pentru romi și populații vulnerabile	29
Fig. 19 Cooperarea între instituțiile de implementare și persoanele din comunitățile rome și vulnerabile	31
Fig. 20 Cooperarea între instituțiile de advocacy și persoanele din comunitățile rome și vulnerabile.....	31



Introducere

Pe măsură ce Cadrul strategic anterior al UE pentru Romi a eșuat, organizațiile societății civile ale romilor s-au implicat în dezvoltarea cadrului următor, iar textul acestuia, la fel ca și strategiile din România și Bulgaria, s-au îmbunătățit. Pentru a asigura o schimbare liniară vizibilă pentru perioada următoare, Cadrul UE pentru romi pentru perioada curentă (2020-2030)² a inclus indicatori pentru măsurarea progresului. Cu toate acestea, în ciuda eforturilor mari, strategiile naționale au reușit doar să integreze măsurile de incluziune a romilor, nereușind să includă măsuri specifice privind ocuparea forței de muncă și antreprenoriat.

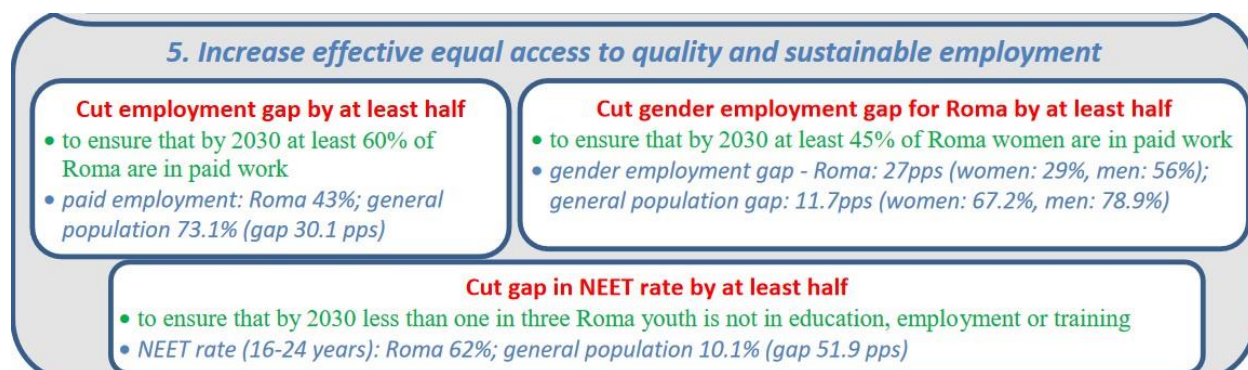
Pag | 9

Noul cadru stabilește 7 obiective cu sarcini la nivelul UE care urmează să fie defalcate și adaptate la nivel național, printre care *Obiectivul 5 se referă la creșterea eficienței pentru accesul egal la locuri de muncă de calitate și durabile*. Obiectivul 5 este unul transversal care urmărește să asigure egalitatea eficientă, incluziunea socio-economică și participarea semnificativă a femeilor și tinerilor romi prin crearea de sinergii cu planul de acțiune al UE împotriva rasismului, Pilonul european al drepturilor sociale, Agenda ONU 2030 și Obiectivele de dezvoltare durabilă. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, noul Cadru și strategiile naționale ar trebui să se integreze mai bine cu Planurile Naționale de Redresare și Reziliență (în continuare PNRR sau Plan) pentru a atenua efectele adverse pe care pandemia le-a avut asupra comunităților de romi.

Indicatorii Obiectivului 5 se referă la reducerea decalajelor dintre romi și ne-romi, până în 2030, după cum urmează:

- creșterea procentului de romi în muncă plătită de la 43% la 60%;
- să asigure participarea a cel puțin 45% dintre femeile rome pe piața muncii;
- să reducă decalajul NEET cu cel puțin jumătate: mai puțin de 1 din 3 tineri romi nu urmează studii, angajare sau formare

Fig. 1. Captură din Cadrul Strategic al UE pentru Romi referitoare la cele 7 Obiective



² https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en



Scopul cercetării, în cadrul proiectului „Promoting Effective Implementation of Objective 5: Increase Effective Equal Access to Quality and Sustainable Employment of the New EU Roma Strategic Framework in Romania and Bulgaria”, este de a identifica nevoile și problemele care împiedică persoanele vulnerabile. candidați (femei, tineri NEET, romi, șomeri etc.) atunci când încearcă să intre pe piața muncii. Mai mult, ne propunem să identificăm blocajele instituționale în recrutarea acestora și strategiile de angajare pe care le au puse în aplicare. Cele două perspective vin împreună pentru a răspunde la întrebarea de cercetare: unde este decalajul dintre politicile publice și practicile actuale în angajarea romilor și a altor categorii vulnerabile? Cum poate fi completat acest decalaj și care sunt pașii necesari, din punct de vedere al politicilor publice și al implementării, pentru reducerea lui?

Astfel, am abordat aceste probleme prin utilizarea unui set de instrumente și metode de cercetare, descrise mai jos. Pentru a avea o imagine clară a situației actuale, am folosit o combinație de date și instrumente calitative și cantitative, precum și date secundare:

- **Cercetare documentară (de birou)** pentru o descriere succintă a situației actuale privind ocuparea forței de muncă și antreprenoriatul în cele două țări, în conformitate cu Obiectivul 5 și schimbările produse de pandemia de COVID-19;
- **Studiu empiric** al situației actuale din comunitățile noastre selectate și ale oficialităților atât de la nivel local, cât și central;

Au existat mai multe etape ale cercetării care au necesitat diferite metode de cercetare: Prima parte a cercetării, *cercetarea de birou*, a urmărit să contextualizeze schimbările economice prin care au trecut comunitățile de romi și vulnerabile în timpul pandemiei. De asemenea, s-a urmărit să se evidențieze decalajele în alocarea schemelor de finanțare pentru romi și comunitățile vulnerabile. Pe termen mediu și lung, își propune să elaboreze propuneri de politici pentru o absorbție mai rapidă a oamenilor pe piața muncii, în conformitate cu Planurile de Redresare și Reziliență.

A doua parte a cercetării, studiul empiric, a avut ca scop colectarea informațiilor de bază direct de la comunitățile cu diferite medii și niveluri de experiență: tineri NEET, șomeri, femei rome, antreprenori. În acest sens am conceput un chestionar și un ghid de discuții. Am aplicat chestionare online în 3 comunități cu o populație sesizabilă de romi. Am pus întrebări atât despre situația actuală a forței de muncă și economice, cât și despre itinerariul economic și profesional. Urmând prescripțiile Obiectivului 5 din Cadrul actual al UE pentru romi, ne-am propus să ajungem la cel puțin 50% romi și cel puțin 70% femei pentru a răspunde întrebărilor noastre. Astfel, eșantionul nostru a fost denaturat tocmai pentru a reprezenta principalul grup țintă al Obiectivului 5.

În plus, am elaborat un ghid de discuții pentru interviuri semi-structurate pe care să îl susținem cu reprezentanții instituțiilor publice la nivel local, județean/regional și central, părțile interesate relevante pentru ocuparea forței de muncă și antreprenoriatul în rândul romilor. Scopul său a fost să înțeleagă mai bine nevoile și viziunile lor instituționale pentru următorii cinci ani, precum și înțelegerea obiectivului 5 al Cadrului UE pentru Romi.



Metodologia noastră a constat în: chestionare aplicate online sau față în față cu membrii comunităților de romi și vulnerabile, precum și interviuri individuale semi-structurate realizate într-o manieră hibridă: telefonic, online și față în față. Interviurile cu reprezentanții instituțiilor centrale (cei pe care i-am considerat că ar sprijini promovarea Obiectivului 5) ne-au ajutat să înțelegem modul în care agențiile de ocupare a forței de muncă ajung la persoanele vulnerabile și de etnie romă pentru angajare și nivelul lor de cunoștințe cu privire la cele mai recente modificări legislative privind incluziunea economică.

Prezentăm în continuare structura raportului și modul în care am ajuns la concluziile și recomandările finale. În primul capitol „Prezentare generală asupra propunerilor și implementării Obiectivului 5” am pregătit scena cu cele mai recente date despre impactul COVID-19 asupra comunităților de romi din România și Bulgaria și o imagine de ansamblu asupra situației economice actuale a țărilor vizate.

Am luat în considerare politicile actuale privind romii, stadiul implementării SNIR și PNRR-uri la nivel de țară. Tendințele viitoare și schimbările macroeconomice sunt prezentate ca proiecții economice pentru perioada 2020-2050 pe baza demografiei existente, a situațiilor economice și climatice actuale, precum și a politicilor și obiectivelor de dezvoltare pentru viitor.

În al doilea capitol „Starea actuală: nevoile comunităților vs perspectivele instituțiilor (studiu empiric)” am analizat comparativ cunoștințele fiecărei comunități (romi și vulnerabili vs instituții) despre Cadrul UE pentru romi și Obiectivul 5 al acestuia, trecutul și prezentarea programelor de finanțare și a alocațiilor pentru romi și comunitățile vulnerabile. De asemenea, am trecut în revistă fondurile regionale și naționale dedicate romilor și comunităților vulnerabile.

Nu în ultimul rând, facem recomandări pentru pregătirea atât a oamenilor, cât și a instituțiilor pentru viitoarele activități de advocacy ale proiectului „Domenii de recomandare și propuneri (potențiale) de politici”, subliniind oportunitățile ratate din trecut și lecțiile pe care le putem învăța, pentru a nu pierde oportunitățile din viitor. Scopul nostru principal este să oferim o astfel de analiză pentru a ne asigura că nu vom lăsa pe nimeni în urmă.

Termenul „romi” și referința „persoane de etnie romă”, termeni folosiți interschimbabil, sunt folosiți în acest raport, așa cum sunt definiți de instituțiile europene și de reprezentanții romilor, pentru a se referi la o gamă largă de grupuri care au origine etnică romă (romi, Horahane, Dasikane, grupurile orientale Dom și Lom, Sinti, Kale, Romanichels etc.), și de asemenea grupuri care se identifică ca atare (Ashkali, gens du voyage etc.). „Persoane de etnie romă” este termenul folosit fără a nega specificul diferitelor grupuri și eterogenitatea, ci mai degrabă pentru a evidenția diversitatea acestora. În plus, publicația folosește termenul „romi” atunci când se referă la documentele politice oficiale care folosesc termenul de romi, de ex. Cadrul strategic al UE pentru romi pentru egalitate, incluziune și participare³.

³ The Greens / EFA, 2022, *Guide on EU Funds for Roma Equality and Inclusion 2021-2027*, condus de by Romeo Franz, MP; Amalipe, 2022, *Grupuri de romi*.



**Co-funded by
the European Union**

În raport, facem o distincție între instituțiile de implementare și instituțiile de advocacy, indiferent de nivelul la care activează (local, regional, național sau european). Această distincție se face în funcție de rolurile lor în progresul legislației și a inițiativelor, atât în comunitate, cât și la nivelul procesului decizional. Ghidurile de interviuri semistructurate utilizate în studiul nostru au inclus o combinație de întrebări, unele dintre acestea fiind comune ambelor tipuri de instituții, în timp ce altele au fost adaptate pentru a aborda rolurile și responsabilitățile specifice ale fiecăreia.

Pag | 12



Prezentare generală a propunerilor și implementării Obiectivului 5

ROMÂNIA

Analizând mai detaliat modul în care Strategia Guvernului României De Incluziune a Cetățenilor Români Aparținând Minorității Rome Pentru Perioada 2022-2027 a fost transpusă, se observă o ușoară discrepanță în ceea ce privește formularea anumitor obiective. Obiectivul 5, dezvoltat de Comisia Europeană e statuat ca fiind „Creșterea accesului egal și eficient la ocupare sustenabilă și de calitate”, în timp ce Guvernul din România l-a tradus ca fiind „Creșterea gradului de ocupare a romilor în concordanță cu cerințele pieței, în sensul evoluției profesionale a acestora”. Această diferență scoate în evidență importanța *egalității* din Strategie, cel puțin în ceea ce privește domeniul ocupării, și se axează pe *cerințele și mecanismele pieței de muncă*, neglijând astfel *calitatea și sustenabilitatea locurilor de muncă*. Acest lucru constituie un aspect de importanță enormă, având în vedere strategia anterioară eșuată, la care s-au adăugat modificări minore sau inexistente din punct de vedere economic. Strategia anterioară nu a reușit să aducă modificări semnificative, unul din motive fiind neînțelegerea corectă a cadrului.

Obiectivul 5 al Cadrului Strategic European 2020 – 2030 vizează **creșterea numărului de persoane angajate** care fac parte dintr-un grup vulnerabil. Strategia națională urmărește îmbunătățirea abilităților candidaților ca răspuns al cerințelor considerate valoroase pe piața muncii. Acest lucru neglijează de exemplu meșteșugurile tradiționale, prezente în unele comunități, și care ar putea fi transformate în idei de business, având susținere adevată. Includerea în sub-obiective a scopului de a schimba comportamentul grupurilor vulnerabile astfel încât ei să învețe să economisească nu e fezabilă, întrucât vulnerabilitatea se bazează pe lipsa veniturilor și a cash-flow-ului. Motivul pentru lipsa economiilor nu este cheltuirea în exces, ci suma mică de bani pe care unii romi o au, insuficientă pentru asigurarea unui trai decent.

Cu toate acestea, strategia propune creșterea gradului de ocupare al persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, însă **nu sunt specificați indicatori cuantificabili pentru implementarea Obiectivului 5**. Responsabilitatea revine exclusiv autorităților locale și județene, care primesc recomandări și nu sarcini clare. În plus, este important de menționat și lipsa finanțării, în condițiile în care strategia are o serie de obiective, însă capacitatea actuală de accesare a fondurilor pentru a implementa măsurile este nerezonabilă⁴.

Pe baza unui sondaj al experților locali din 2017⁵, 25% din familiile de romi din România primesc Venitul minim garantat (VMG), un transfer social pentru persoanele care nu sunt angajate. În anumite zone din România, procentul este și mai mare. Cercetarea de teren pe care se bazează prezentul raport a fost realizată în trei județe având diferite procentaje în ceea ce privește accesul la Venitul Mediu Garantat în rândul populației de etnie romă, și anume: Teleorman (56%), Dolj (45%) și Ilfov

⁴ Comisia Europeană, 2022. *Raport de monitorizare a societății civile privind calitatea cadrului strategic național pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor în România*

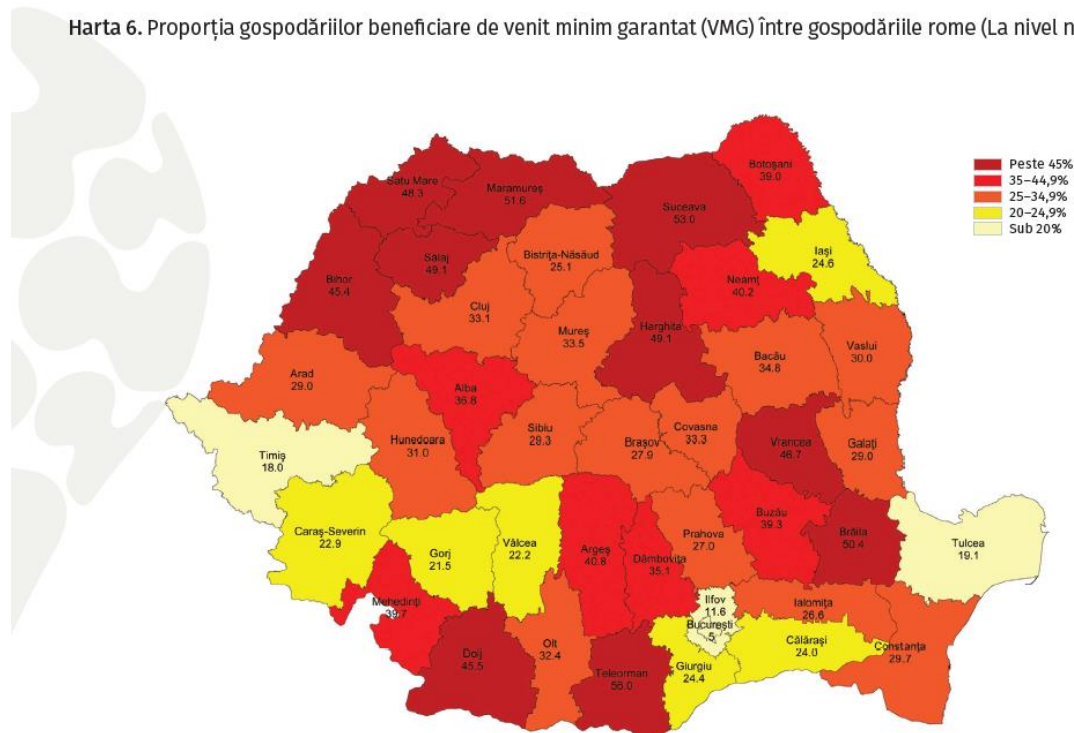
⁵ SocioRoMap, 2017. *Sondajul experților locali privind comunitățile și grupurile compacte de romi din România*



(11.6%)⁶. Valorile cresc în zonele rurale, unde **indicele de sărăcie este mai ridicat** și potențialul economic este mai scăzut. În cadrul comunităților vulnerabile, cei mai afectați sunt tinerii care sunt NEET și femeile.

Fig. 2 Proporția gospodăriilor beneficiare de venit minim garantat (VMG) între gospodăriile rome

Harta 6. Proporția gospodăriilor beneficiare de venit minim garantat (VMG) între gospodăriile rome (La nivel național = 25%)



Sursa: SocioRoMap, 2017

BULGARIA

Cadrul de lucru al Bulgariei pentru perioada 2020 – 2030 arată **nivelul scăzut de educație ca fiind principala cauză a riscului ridicat de sărăcie**. Dintre cetățenii bulgari, turci și romi, aceștia din urmă au deficitul cel mai pronunțat, respectiv 64.8% încadrându-se în categoria de sărăcie⁷, conform Indicatorilor pentru Sărăcie și Incluziune Socială⁸. Riscul este de 24 de ori mai mare în cazul persoanelor care au doar studii primare în comparație cu persoanele care au studii superioare absolvite⁹. Ministerul Muncii și Politicii Sociale are ca prioritate promovarea măsurilor care să susțină persoanele să își găsească un loc de muncă adecvat, în special tinerii NEETs.

⁶ Ibidem, Anexa 1

⁷ Cadrul de lucru al Bulgariei pentru perioada 2020 – 2030, Harta 2,

⁸ Strategia națională a Republicii Bulgaria pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor (2021-2030)

⁹ Idem, 14



Tabel 1 Distribuția persoanelor în gospodării în funcție de etnie și risc de sărăcie

	Sărăcie	Bunăstare
Bulgaria (general)	22.6%	77.4%
Cetățeni bulgari	16.7%	83.3%
Cetățeni turci	31.6%	68.4%
Cetățeni romi	64.8%	35.2%
Alte categorii	21.5%	78.5%

Sursa: Strategia Națională a Republicii Bulgaria pentru Egalitatea, Incluziunea și Participarea Romilor (2021-2030)

Obiectivul 5 al Cadrelui Strategic pentru Romi al Uniunii Europene a fost tradus într-o manieră similară, ceea ce înseamnă că **se păstrează ideea principală**. Acesta este tradus într-un mod în care se pune accent pe importanța accesului egal la ocupare și reducerea inegalităților sociale. Cu toate acestea, tipul locurilor de muncă pe care persoanele din grupurile vulnerabile ar trebui să le obțină nu este specificat. Strategia a omis importanța faptului că, pentru îmbunătățirea semnificativă a vieții grupului țintă, ar trebui să existe **locuri de muncă de calitate și sustenabile**. Aceste trăsături nu doar că ar oferi un venit constant și siguranță financiară pentru angajați, însă ar fi și în conformitate cu obiectivul Green Deal al UE. Sub-obiectivele specifică faptul că ar trebui să existe sprijin pentru **dobândirea de competențe verzi și digitale cu accent pe antreprenoriatul social**, însă acestea vor fi puse în practică pe baza Planului de Acțiune.

În ambele țări, primăriile sunt responsabile de implementarea măsurilor de activare, dar serviciile publice de ocupare a forței de muncă au personal insuficient, iar monitorizarea inițiativelor este în general slabă, fără posibilitatea de a evalua impactul¹⁰. Societatea civilă afirmă importanța implementării legislației antidiscriminare cu un plan real de monitorizare care să pună accent pe activitatea de conștientizare a angajaților instituțiilor publice care desfășoară activități de asistență socială și angajare¹¹. Mai mult decât atât, legea menționează sancțiuni împotriva angajatorilor care discriminează romii, însă acestea nu sunt încă aduse în discuție. Din cauza capacității birocratice scăzute, al rasismului interiorizat al funcționarilor publici, precum și al rasismului structural și inegalității economice, grupurile vulnerabile rămân adesea în sărăcie, dacă nu vor exista indicatori clari care să

¹⁰ Comisia Europeană, 2022. *Roma Civil Monitor. Position of civil society involved in the Roma Civil Monitor*

¹¹ Ibidem



**Co-funded by
the European Union**

abordeze aceste probleme. Pe de altă parte, această situație nu este specifică doar Bulgariei, fiind un aspect care se întâlnește și în România.

Ambele țări și-au asumat Obiectivul 5 și l-au adaptat, însă au omis aspecte importante. Atât România cât și Bulgaria recunosc vulnerabilitatea populației inactive și își propun să crească accesul la locuri de muncă pentru comunitățile vizate, însă atunci când implementarea se bazează pe o capacitate instituțională slabă, Obiectivul e presupus să eșueze. În plus, studiul empiric furnizează date care cuprind situația actuală a acestor comunități, precum și gradul de conștientizare și implicare al autorităților în ceea ce privesc măsurile de ocupare a forței de muncă.

Pag | 16



Starea actuală: nevoile comunităților vs perspectivele instituțiilor (studiul empiric)

În timp ce majoritatea datelor care reflectă situația romilor sunt colectate de instituțiile europene la nivel național, unele prin intermediul instituțiilor publice românești și bulgare, viața romilor este cu greu reflectată în aceste date. Cu toate acestea, ele sunt utilizate mai ales pentru stabilirea contextului național, dar nu pentru a descrie situația actuală a romilor și a grupurilor vulnerabile din cele două țări. Majoritatea datelor sunt de obicei colectate prin intermediul unor ONG-uri de romi implicate în elaborarea politicilor publice¹². Astfel, pe de o parte, arătăm lacunele metodologice în colectarea datelor, precum și lacunele în domeniul politicilor publice în implementarea acestora pentru romi și comunitățile vulnerabile.

Studiul empiric: vocea comunității în comparație cu răspunsul instituțiilor

Caracteristicile eșantionului respondenților din comunități

Toate răspunsurile provin dintr-un eșantion de oportunitate, diversificat ca vârstă, gen și distribuție etnică, cu un procent mai mare de femei (61,18%), tineri (46,7%) și romi (peste jumătate dintre respondenți).¹³ Cei 152 de respondenți au fost selectați din trei localități rurale (Ciorogârla în Ilfov, Fărcaș în Dolj și Blejești în Teleorman) cu o populație semnificativă de romi, dar respondenții erau atât romi, cât și neromi. Dacă realizăm un profil de respondent al acestui eșantion (persona), acela ar fi o tânără căsătorită (18-24 de ani) cu studii liceale absolvite.

Tabel 2. Distribuția eșantionului în funcție de sex și vârstă

Distribuția pe sex și vârstă		SEX		Total
		Femei	Bărbați	
Vârsta	18-24	13.8%	13.2%	27.0%
	25-34	12.5%	7.2%	19.7%
	35-44	13.8%	5.9%	19.7%

¹² Indicatorii de vulnerabilitate utilizați în politicile publice provin în principal de la Institutul Național de Statistică (INS), atât din datele recensământului, cât și din monitorizarea anuală a gospodăriilor, și completați cu date din alte surse: agenții private, organisme internaționale precum Banca Mondială (BM), Uniunea Europeană, inclusiv programe și proiecte sectoriale și Eurostat, organizații neguvernamentale precum Open Society Institute (OSI) și alte studii independente naționale sau internaționale. Dimitar Markov și Kuneva Leda în Bulgaria (2019) și E-Romnja (Raportul Intersect 2022) în România au făcut comentarii cu privire la datele și indicatorii existenți pentru monitorizarea „vulnerabilității” grupurilor expuse riscului și au sugerat date complementare și metode de colectare a datelor la nivel național și local, pentru a acoperi diversitatea populației rome și a experiențelor de viață.

¹³ Deși nu am colectat date directe despre etnia respondenților, chestionarele au fost completate în comunități de romi cu o populație majoritară de romi, iar operatorii de teren erau de fapt facilitatori comunitari care cunoșteau foarte bine comunitățile. Am ales să nu colectăm date directe despre etnie pentru a putea colecta date mai precise despre mediul profesional și statutul economic, inclusiv activitățile informale și plățile.



Distribuția pe sex și vârstă	SEX		Total
	Femei	Bărbați	
45-54	9.2%	9.9%	19.1%
55-64	5.3%	1.3%	6.6%
65-74	4.6%	1.3%	5.9%
75+	2.0%	0.0%	2.0%
Total	61.2%	38.8%	100.0%

Distribuția respondenților pe sex și vârstă arată un total de 26,3% dintre femeile cărora li s-a aplicat chestionarul au vârste cuprinse între 18 și 34 de ani și 20,4% dintre bărbații tineri de aceeași vârstă. După studii, 16,4% dintre femei au absolvit gimnaziul (8 clase) și 18,4% liceul. Proporția bărbaților de absolvenți de liceu este similară cu cea a femeilor (18,4%), dar rata de absolvire a studiilor universitare este dublă (2,6% față de 1,3%). O treime dintre femeile respondente nu au mers la școală (sau nu au absolvit-o) și au terminat cel mult 8 clase. Aceeași proporție (30,9%) de bărbați au terminat cel puțin 10 clase. (vezi tabelul de mai jos)

Tabel 3. Distribuția eșantionului pe sexe și nivel de educație

Distribuție pe sexe și nivel de educație		SEX		Total
		Femei	Bărbați	
EDU. Studii finalizate	1-4 clase (școala primară)	7.9%	1.3%	9.2%
	4 - 8 clase (gimnaziu)	16.4%	5.9%	22.4%
	9-10 clase (Nivelul I de liceu)	5.9%	6.6%	12.5%
	9-12 clase (liceu)	18.4%	18.4%	36.8%
	facultate și studii universitare de lungă durată (inclusiv master și doctorat)	1.3%	2.6%	3.9%
	Nu am mers la școală	5.9%	0.0%	5.9%
	Fără diplomă de absolvire	1.3%	0.7%	2.0%
	scoala postliceala de specialitate sau tehnica de maiștri	2.0%	2.0%	3.9%
	școală profesională, de ucenicie sau complementară	2.0%	1.3%	3.3%
	Total	61.2%	38.8%	100.0%

Pentru distribuția respondenților pe sex și stare civilă și sex și stare profesională în ultimele 12 luni a se vedea tabelele 3 și 4 din anexă. Aceste tabele arată că majoritatea respondenților sunt căsătoriți (52%), femeile într-o proporție mai mare (33%) și o treime dintre respondenți angajați, bărbații într-o proporție mai mare (19,1%) decât femeile (16,4%). Un sfert dintre respondenți sunt persoane care stau acasă (25%), dintre care 24,3% sunt femei.



Dimensiunea gospodăriilor din cele trei comunități studiate (România) constă, în medie, în 3,66 persoane, dintre care 2,85 sunt adulți. Din numărul total de adulți per gospodărie, o medie de 1,59 lucrează. Deci, în medie, jumătate din numărul membrilor gospodăriei lucrează atât formal, cât și informal. Mai mult, aproape trei sferturi dintre respondenți (71,1%) au declarat că în gospodăria lor există mai multe persoane care lucrează formal sau informal, sau care studiază și muncesc care contribuie la veniturile gospodăriei.

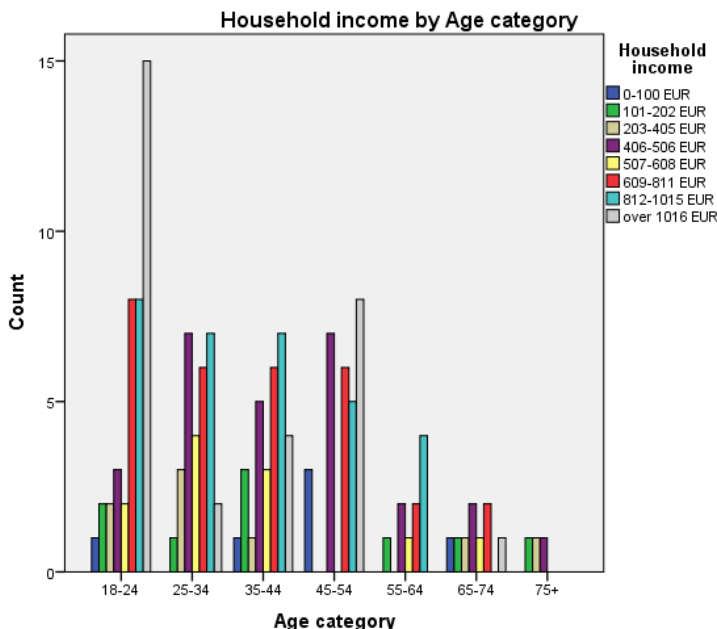


Fig. 3. Venitul gospodăriei pe categorii de vârstă

Mai mult de jumătate dintre respondenți (59,9%) au declarat un venit pe gospodărie de peste 609 EUR. Dintre acestea, gospodăriile cu tineri în vârstă de 18-24 de ani și persoane de vârstă mijlocie (45-54 de ani) au un venit mediu pe gospodărie de peste 1016 EUR: 15 în primul caz și 8 în al doilea caz. Cu toate acestea, în funcție de venitul individual, numărul respondenților cu un astfel de venit este redus la jumătate. Majoritatea respondenților (69,7%) au un venit sub 609 EUR. De remarcat însă că printre respondenți se numără studenți care locuiesc în mod regulat în orașe universitare și locuitori dintr-o zonă periurbană a Bucureștiului, iar cei mai mulți dintre ei au experimentat migrația.

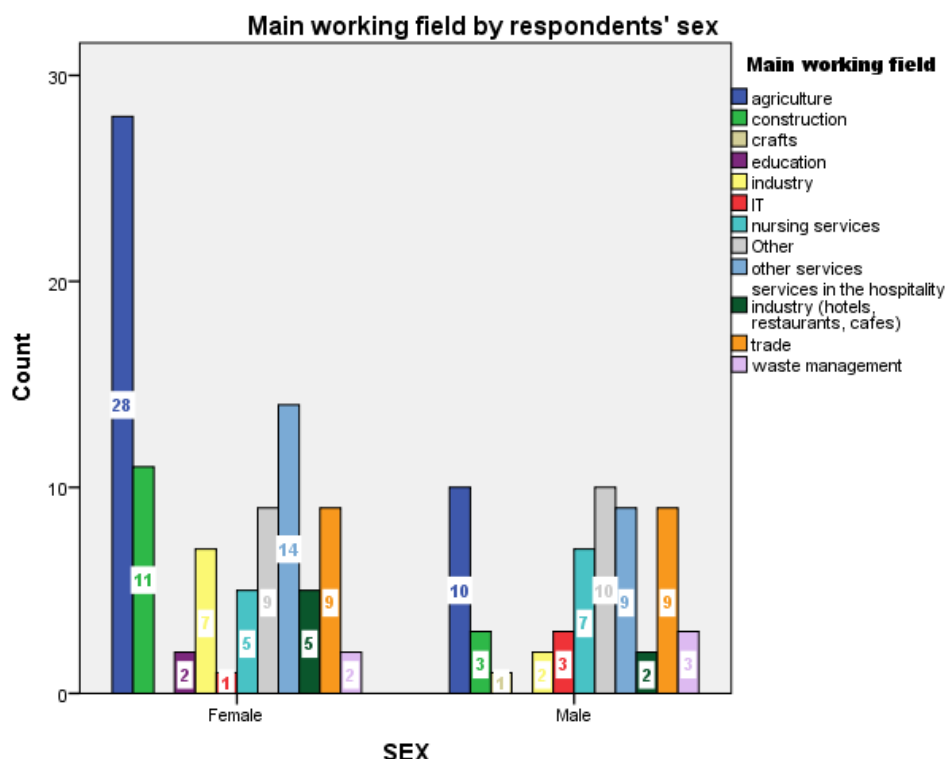
Angajare și experiență profesională

În timp ce majoritatea respondenților au avut o anumită stabilitate profesională, există o mare diversitate a situațiilor de angajare și a mediilor profesionale ale bărbaților și femeilor. În ceea ce privește situația de angajare a respondenților, o treime (35%) sunt angajați cu contract și au locuri de muncă de zi. O altă treime (32,2%) sunt îngrijitori la domiciliu și 6% sunt antreprenori. Aproximativ 5% lucrează sezonier în România sau în străinătate fără contract și aproximativ 4% lucrează similar, dar cu contract de muncă. Un sfert dintre respondenți (25%) lucrează în agricultură, 11,8% în comerț, 9,2% în construcții și 14,5% în servicii în alte domenii decât ospitalitatea. Mai puțin de 1% sunt meseriași, 2,6% lucrează în IT și 3,3% lucrează în gestionarea deșeurilor.

Graficul de mai jos arată distribuția domeniilor de lucru în funcție de sex: femeile lucrează mai ales în agricultură și alte servicii (diferite de serviciile de îngrijire și ospitalitate), construcții și comerț, în timp ce bărbații lucrează mai ales în agricultură, comerț și alte servicii (sunt șoferi de camioane și servicii auto)



Fig. 4 Principalul domeniu de lucru pe sexe



După terminarea școlii, femeile au început munca de îngrijire și gospodărie (30,9%) sau au început să lucreze imediat (9,2%), în timp ce bărbații au început să lucreze imediat (13,8%) sau au avut perioade în care au lucrat, dar nu lucrează în prezent (7,9%) . În timp ce pentru femei a existat o cale de muncă și de viață mai liniară, pentru bărbați situația a întâlnit fluctuații.

Tabel 4. Ponderea respondenților pe sex și mediul profesional

Experiență profesională în funcție de sex (după terminarea școlii)		... a durat mai mult de 1 an până ți-ai găsit de lucru.	... și-a căutat un loc de muncă și a început să lucreze în mai puțin de 12 luni de la terminarea studiilor	... a lucrat în gospodărie îngrijind familia	... ați continuat studiile după o scurtă pauză (înscris la facultate sau ați urmat un program de calificare).	... ai avut perioade când ai lucrat, dar acum nu mai lucrezi.	... ai început să lucrezi imediat.	Altele	TOTAL
SEX	Femei	3.3%	5.3%	30.9%	2.0%	7.2%	9.2%	3.3%	61.2%
	Bărbați	3.9%	4.6%	3.9%	3.3%	7.9%	13.8%	1.3%	38.8%
Total		7.2%	9.9%	34.9%	5.3%	15.1%	23.0%	4.6%	100.0%



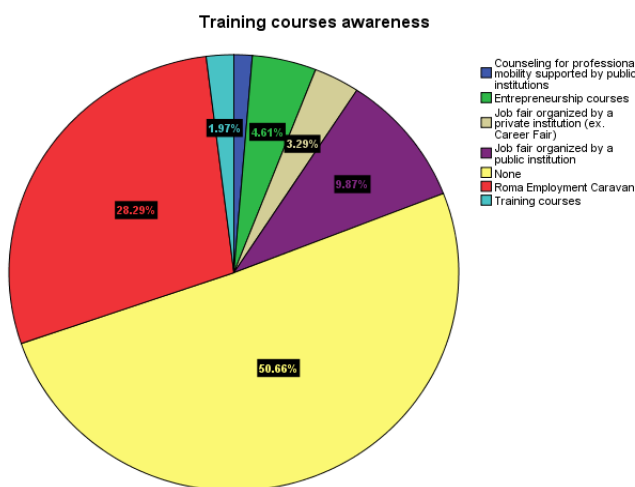
În ceea ce privește experiența de muncă, 39,5% dintre respondenți au avut cel puțin 5 ani de experiență de muncă (cu sau fără contract), iar 38,2% dintre aceștia au declarat că au lucrat cel puțin 5 ani cu contract de muncă.

Privind în viitor: soluții și aspirații

În ceea ce privește instruirea, doar 5,3% dintre respondenți au căutat astfel de oportunități, mai mult de jumătate dintre ei nefiind într-o astfel de situație. Printre cei care au urmat astfel de cursuri de pregătire au fost instruiți în agricultură, construcții și servicii. Întrebați ce ar fi putut ajuta la găsirea unui loc de muncă mai bine plătit care să le satisfacă nevoile, aproape o treime dintre respondenți (28,9%) au menționat dezvoltarea locurilor de muncă bine plătite în județul/zona lor. Aproape un sfert (23,7%) au menționat că ar ajuta ca competențele lor actuale să fie recunoscute oficial și 9,2% au menționat sprijin financiar pentru deschiderea de afaceri în comunitățile lor.

Întrebați despre cursurile de formare existente, jumătate dintre respondenți nu au auzit de astfel de cursuri (50,7%)

Fig. 5 Gradul de conștientizare cu privire la trainingurile de formare



Cu toate acestea, dintre cei care știau despre aceste oportunități, aproape o treime (28,29%) erau la curent cu Caravana pentru Ocuparea Romilor, în timp ce alții au aflat din completarea chestionarului despre o astfel de oportunitate. În ceea ce privește cursurile de formare, ponderea celor care nu au urmat un curs a crescut la 50,66%, dar ponderea celor care participă la Caravana Ocupării Romilor a rămas la 28,29%. O pondere și mai mică a participat la cursurile de formare generală și târgurile de locuri de muncă organizate de instituțiile publice: 3,95%.

Întrebați despre nevoile lor de formare profesională, jumătate dintre respondenți (50,66%) nu manifestă interes pentru astfel de cursuri. Dintre cei deschiși să învețe aproape o cincime (19,7%) au fost dispuși să învețe o profesie, 10,5% au fost dispuși să urmeze astfel de cursuri de profesionalizare la locul de muncă, iar 5,3% au fost la fel de interesați să dezvolte abilități manageriale și să deschidă o afacere.

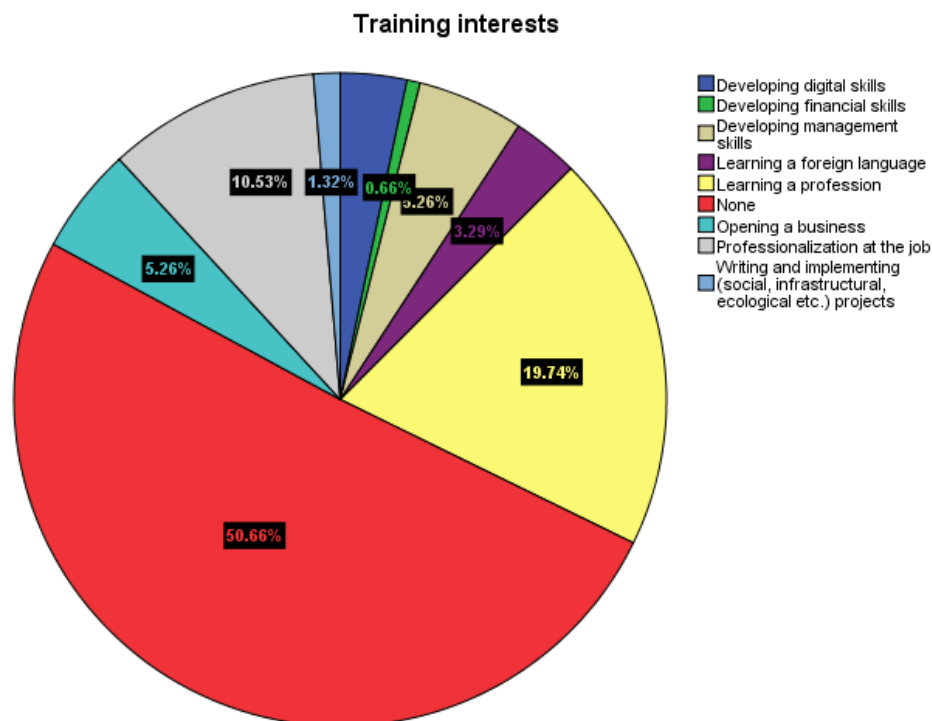


Fig. 6 Interesul respondenților pentru trainingurile de formare

În plus, privind spre viitor și nevoile lor actuale, mai mult de jumătate dintre respondenți au recunoscut că soluția este concentrarea și sprijinirea tinerilor (63,8%). În pondere semnificativ mai mică (aproximativ 10%) au fost cei care au considerat că subvențiile pentru angajatori pentru a crea locuri de muncă pentru romi și pentru a oferi cursuri de formare ar contribui la îmbunătățirea situației actuale.

Tabel 5. Tipul de sprijin instituțional de care au nevoie respondenții din partea autorităților

Susținere instituțională	%
Concentrare pe tineri, oferirea de cursuri de formare	0.7
Facilitarea accesului la finanțare europeană pentru piața muncii	2.0
Simplificarea procedurilor antreprenoriale	3.3
Susținerea afacerilor de familie	4.6
Altele	5.3
Oferirea de traininguri de formare	9.9
Subvenționarea angajatorilor care creează locuri de muncă pentru romi	10.5
concentrarea și sprijinirea tinerilor	63.8



Întrebați despre locurile de muncă de viitor, cei mai mulți respondenți fie au răspuns cu sugestii existente pe piața muncii, locurile de muncă pe care le fac, fie au proiectat unele dintre acestea în viitor în domenii precum IT și digital, agricultură, servicii de asistență medicală și marketing. Unele denumiri reale de locuri de muncă sunt: smart home IT design, programare, orice job electronic și IT și robotică, design vestimentar, marketing și branding.

Profilul respondenților din instituțiile vizate

Deși am extins invitațiile pentru participare, am primit răspunsuri doar de la 27 de instituții locale și 17 instituții centrale. După cum era de așteptat, în perioada de colectare a datelor, primăriile (așa cum este ilustrat în Figura 5) au arătat cea mai mare receptivitate la nivel de implementare, în timp ce la nivel de advocacy, Figura 6 evidențiază implicarea instituțiilor locale. Aceste persoane care reprezintă interese locale și regionale sunt în principal experți în afaceri legate de comunitatea romă angajați în primării sau consilii locale. Aceștia se pretind că au o experiență de cel puțin 5 ani în rolurile lor actuale sau în cadrul instituțiilor lor respective, ceea ce îi consolidează drept principalele autorități locale în ceea ce privește comunitățile din proiectul nostru.

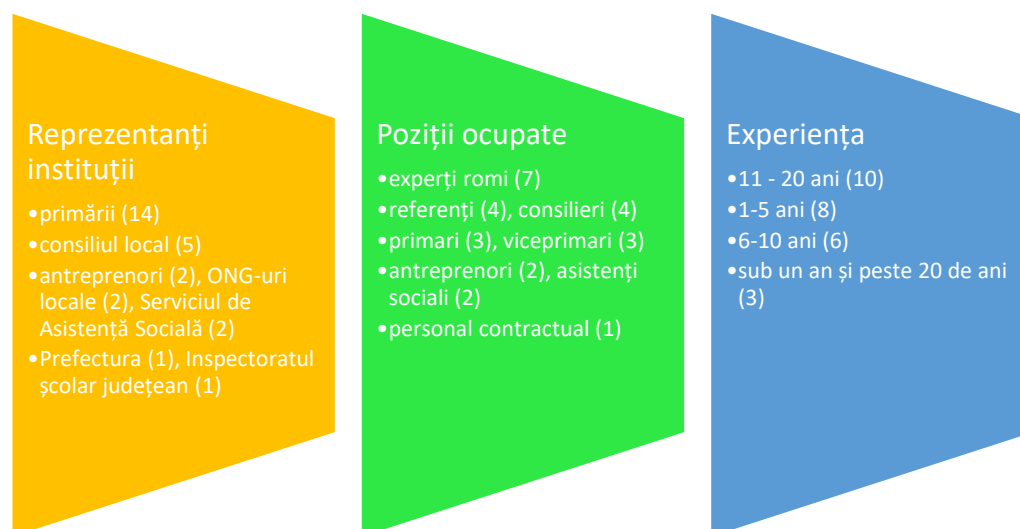


Fig. 7 . Profilul respondenților din instituțiile de implementare

În scopuri de advocacy, este esențial să se ia în considerare rolurile și structura aparatului birocratic. Profilul tipic al persoanelor implicate în eforturile de advocacy include profesioniști care dețin poziții de decizie de la nivel mediu până la înalt. În medie, aceștia au aproximativ zece ani și jumătate de experiență în domeniile ocupării forței de muncă, educației și serviciilor sociale.

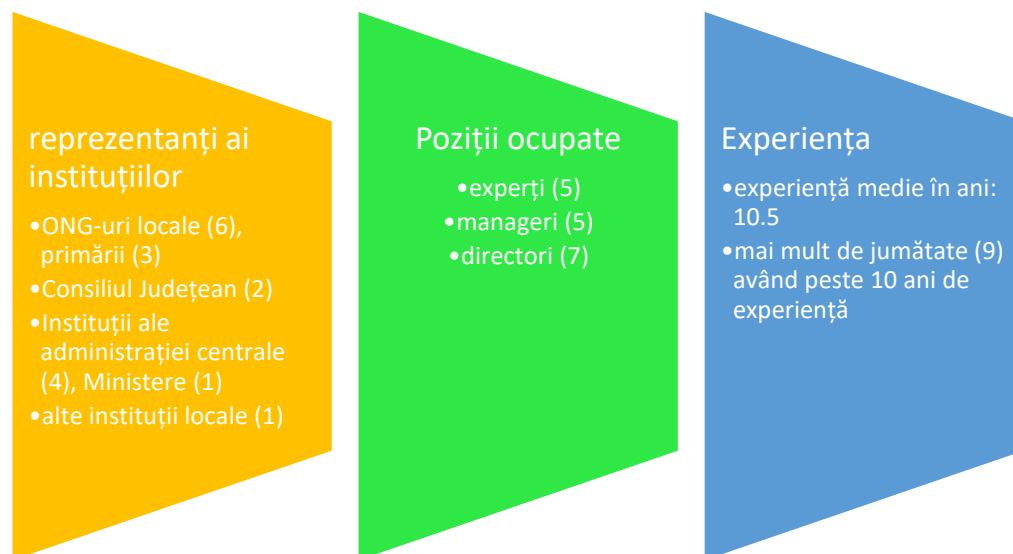


Fig. 8 Profilul respondenților din instituțiile de advocacy

Grupul inițial de persoane vulnerabile, evidențiat atât de reprezentanții instituțiilor de implementare, cât și de cei de advocacy, cuprinde gospodăriile care se confruntă cu sărăcia sau sunt în risc de sărăcie, include familiile care beneficiază de asistență din programe sociale precum VMG sau ASF (93% și, respectiv, 88%). Ulterior, gospodăriile cu trei sau mai mulți copii au fost al doilea grup menționat cel mai frecvent (78% și, respectiv, 59%). Totuși, indivizii care operează la nivel de advocacy au estimat că populația grupului lor țintă se încadrează într-un interval de 10% până la 70%. Cu toate că tinerii NEET și alte categorii demografice de tineret au apărut în primele cinci mențiuni spontane, au fost citați doar de câțiva respondenți, în principal cei situați în zone urbane (după cum este ilustrat în tabelul 8 din Anexă).

În ceea ce privește acțiunile colaborative care implică grupul țintă principal, ambele tipuri de instituții se angajează în principal în activități legate de furnizarea de informații despre legislație (55,56% în primul caz și 41,18% în al doilea caz) și oferirea de îndrumare privind starea actuală a ocupării (14,81% în primul caz și 29,41% în al doilea caz) (consultați Figurile 9 și 10 de mai jos).

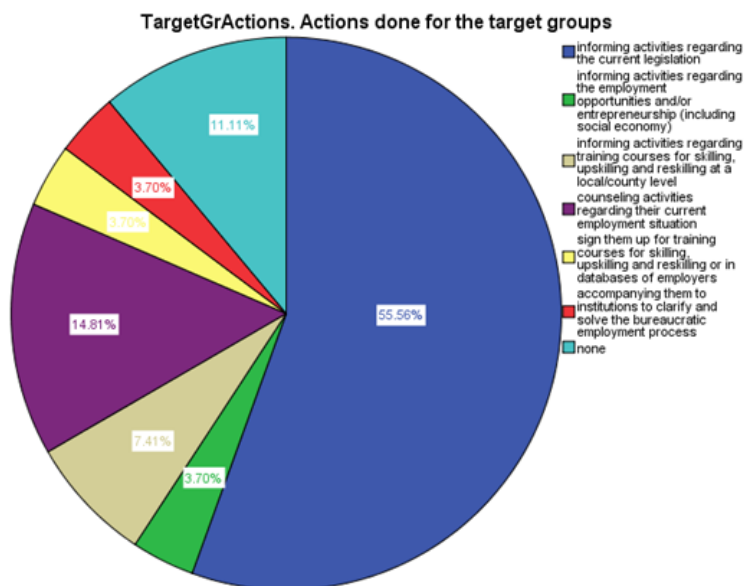


Fig. 9 Acțiuni realizate în colaborare cu grupurile țintă principale de către instituțiile de implementare

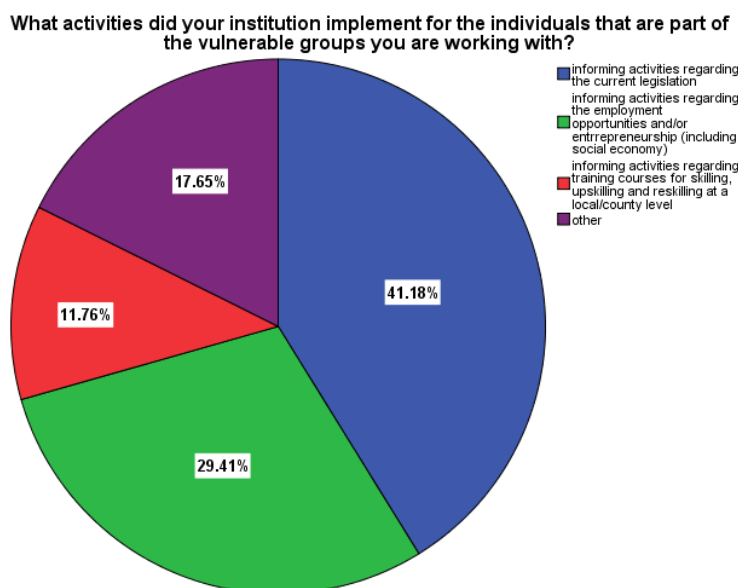


Fig. 10 Acțiuni realizate în colaborare cu grupurile țintă principale de către instituțiile de advocacy

Cunoașterea cadrului legislativ

Când respondenții au fost întrebați despre familiaritatea lor cu legislația existentă referitoare la situația ocupării în rândul tinerilor, Codul Muncii a fost cel mai cunoscut, urmat de Legea



privind șomajul și stimularea forței de muncă. În cazul instituțiilor de implementare (vezi Figura 11 din Anexă), Strategia de Dezvoltare Locală a fost de asemenea bine cunoscută. Printre instituțiile de advocacy (vezi Figura 12 din Anexă), Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Legea pentru Economia Socială au fost recunoscute.

În schimb, Legea pentru Economia Socială a fost cel mai puțin cunoscută de către reprezentanții din instituțiile de implementare, în timp ce Legea pentru ocuparea tinerilor defavorizați în instituțiile publice locale a fost cel mai puțin cunoscută de către instituțiile de advocacy. În mod interesant, Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018-2025 a rămas în mare parte necunoscută respondenților din toate domeniile.

Când au fost întrebați despre cunoașterea Obiectivului 5 și a indicatorilor săi asociați, care urmăresc să îmbunătățească eficient accesul egal la ocuparea forței de muncă de calitate și sustenabilă, așa cum este prevăzut în Cadrul Strategic pentru Romi, s-a constatat că mai mult de jumătate dintre reprezentanții instituțiilor nu au cunoștință despre acesta. Obiectivul 5 este înțeles bine și foarte bine doar de o mică minoritate de reprezentanți ai instituțiilor de advocacy, aproximativ o treime dintre ei neavând cunoștință despre acesta (cum este ilustrat în Figura 16). În contrast, peste jumătate dintre reprezentanții instituțiilor de implementare nu au nicio cunoștință despre Obiectivul 5 (cum este prezentat în Figura 15).

Aceste observații evidențiază atât o conștientizare limitată printre reprezentanții instituțiilor cu privire la oportunitățile disponibile pentru tineri, cât și o lipsă de măsuri proactive pentru a asigura că tinerii au acces la o gamă diversificată de oportunități.

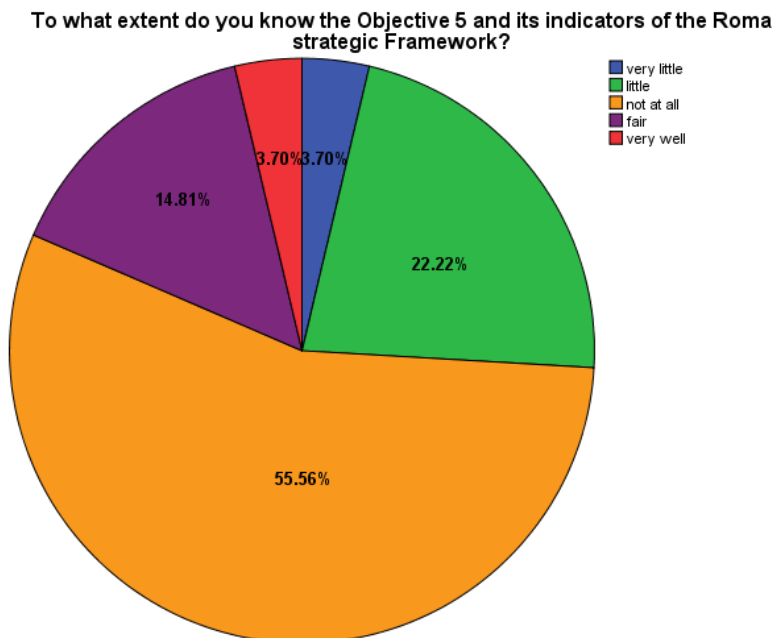


Fig. 15 Cunoașterea Obiectivului 5 în cadrul instituțiilor de implementare

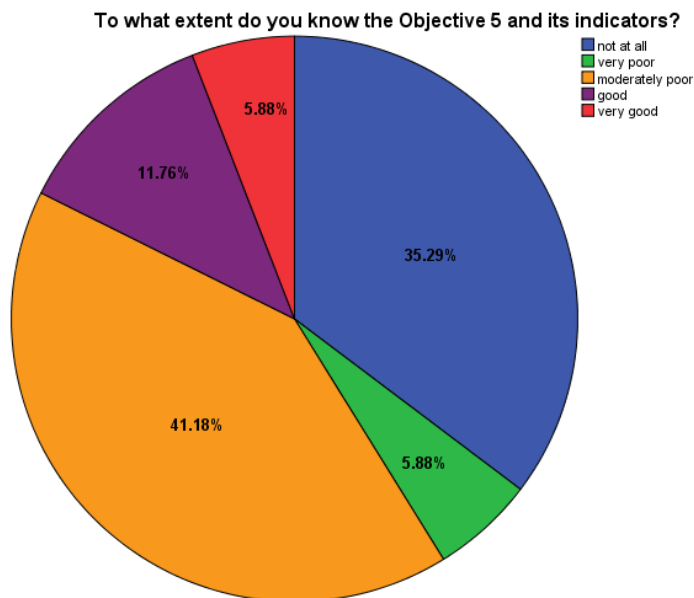


Fig. 16 Cunoașterea Obiectivului 5 în cadrul instituțiilor de advocacy

Informații specifice privind activitățile zilnice din cadrul comunităților

Când vine vorba de familiarizarea cu mandatele și responsabilitățile diferitelor instituții în ceea ce privește incluziunea socială și economică a comunităților Rome și a comunităților vulnerabile, constatările noastre indică faptul că respondenții din instituțiile vizitate erau mai bine informați cu privire la cele la nivel local și/sau regional, inclusiv instituții publice și ONG-uri. Mai precis, grupul de lucru mixt local, agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă, ACOR, serviciile de protecție a copilului, ONG-urile și inspectoratul școlar au obținut recunoaștere mai mare din partea respondenților.

În contrast, s-a observat o cunoaștere limitată cu privire la rolurile Biroului Județean pentru Romi și Consiliului Județean. Cel mai scăzut nivel de familiaritate a fost observat cu Centrul Județean pentru Agricultură, Inspectorul Școlar pentru Romi (Inspectoratul Școlar Județean), și în rândul angajatorilor locali. Aceste constatări sugerează un nivel mai redus de implicare a acestor instituții în activitatea de zi cu zi a respondenților. (Pentru informații detaliate, vă rugăm să consultați Figura 11 din Anexă.)

După cum este prezentat în Tabelul 9 din Anexă, în concordanță cu observațiile menționate anterior, este evident că există o colaborare minimală spre deloc cu mai multe instituții cheie relevante pentru incluziunea economică a comunităților Rome și a grupurilor vulnerabile. Aproximativ 18-19 din cei 27 de reprezentanți au indicat că nu au colaborare cu următoarele instituții: Antreprenori sau formatori în antreprenoriat, Cluburi de Afaceri Locale, Angajatori Locali/Județeni, Centrul Județean pentru Agricultură și ACOR.



Colaborarea inter-instituțională nu este nici ea foarte eficientă, cu peste jumătate dintre respondenți indicând că instituțiile lor colaborează doar cu alte două entități: grupul mixt de lucru al primăriei și consiliului județean. Cu toate acestea, aproximativ două treimi dintre ei raportează colaborări cu alte instituții, în mod obișnuit cu cele cu care sunt mai familiarizați (așa cum este detaliat mai sus și în tabelul 10 din Anexă). Acestea includ Oficiul Județean pentru Romi, Inspectoratul Școlar, Serviciile de Asistență Socială și Protecția Copilului și Inspectoratul Școlar pentru Romi.

Pe de altă parte, puțin sub jumătate din respondenți au raportat colaborări mai frecvente cu Grupul Mixt de Lucru al primăriei, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă și Serviciile de Asistență Socială. Aproximativ aceeași proporție a afirmat niveluri moderate de colaborare cu Biroul Județean pentru Romi al Instituției Prefectului, Consiliul Județean, Inspectoratul Școlar și ONG-urile naționale/locale.

Natura acestor colaborări implică în principal furnizarea de sprijin reciproc comunității, cu toate că unele sunt în mod exclusiv de natură birocratică, adesea concentrate în jurul raportării datelor. În câteva cazuri, colaborările vizează scopuri educaționale sau implică activități de sensibilizare a comunității, iar ocazional, acestea se concentrează pe rezolvarea conflictelor familiale. A existat un caz în care colaborarea instituțională a fost identificată în ceea ce privește implicarea Agenției de Ocupare a Forței de Muncă în asigurarea drepturilor de pensie pentru supraviețuitorii Holocaustului în câteva județe. În plus, a existat un singur caz de colaborare cu Agenția Națională pentru Romi în cadrul unui grup de lucru format din ONG-uri, cu scopul de a discuta probleme legate de comunități ca parte a Strategiei Naționale de Incluziune a Romilor.

Implementarea proiectelor cu diferite surse de finanțare având ca scop îmbunătățirea oportunităților de angajare

De asemenea, merită menționat că doar 2 din cei 10 respondenți în cazul instituțiilor de implementare, ceea ce reprezintă 18.52% dintre cei care au furnizat răspunsuri, au indicat că instituțiile lor au implementat proiecte finanțate din surse europene cu scopul de a îmbunătăți oportunitățile de angajare pentru romi și alte categorii vulnerabile (așa cum este ilustrat în Figura 17 de mai jos). Majoritatea acestor proiecte s-au concentrat în principal pe educație și/sau cursuri de formare profesională.

Dintre cei care au desfășurat astfel de proiecte, un reprezentant a explicat că, "În ultimii trei ani, nu s-au realizat proiecte din cauza pandemiei. Cu toate acestea, proiecte legate de educația/formarea profesională a romilor și activități de producție/confecționare au fost derulate înainte de asta." Un alt respondent a supravegheat două programe educaționale, în special programele de a doua șansă cu durata de 30 de luni, concepute pentru facilitarea finalizării educației obligatorii pentru tinerii NEET. Aceste programe includeau o indemnizație zilnică, mai mare decât indemnizația publică a statului, și includeau, de asemenea, servicii de îndrumare și consiliere privind angajarea. Unul dintre proiecte avea ca obiectiv înființarea unei fabrici de textile și a unui atelier de croitorie în legătură cu aceste cursuri de formare.



Did you or your institution implemented projects with European funds for increasing employment opportunities of persons from the vulnerable groups you work with?

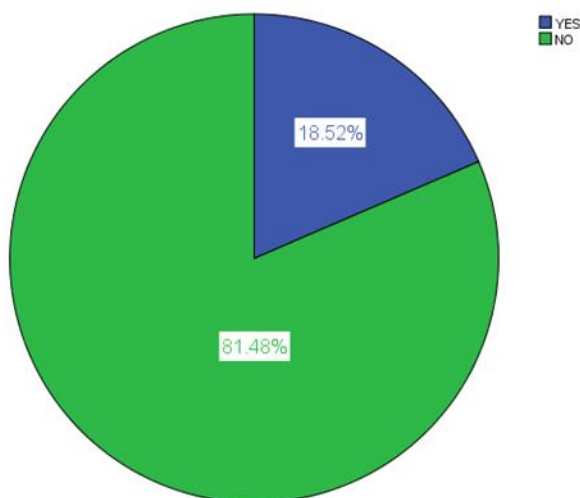


Fig. 17 Instituții de implementare care utilizează finanțare europeană pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare pentru romi și populații vulnerabile

Did you or your institution implement European projects for increasing employment opportunities for Roma people and vulnerable groups?

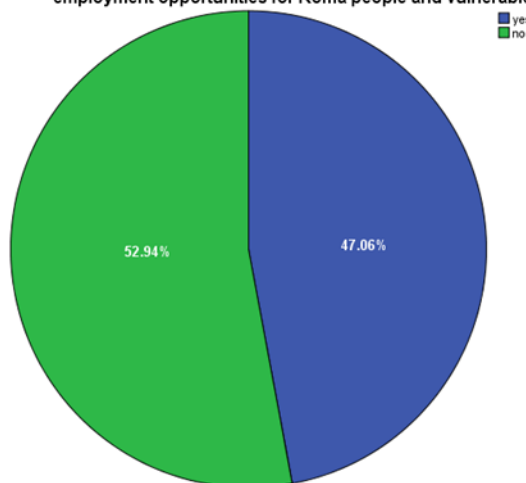


Fig. 18 Instituții de advocacy care utilizează finanțare europeană pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare pentru romi și populații vulnerabile

Printre cei care au derulat astfel de proiecte, accentul principal a fost pus pe reducerea șomajului, ceea ce s-a întâmplat în șase cazuri. Aceste proiecte au combinat adesea eforturile cu formarea profesională pentru tineri, inițiative legate de economia socială, programe de reciclare și dezvoltare de competențe, precum și antreprenariat. În doar un caz, proiectul a avut drept obiectiv dezvoltarea de activități pentru sprijinirea și îmbunătățirea accesului comunităților rome la serviciile publice, educație și locuri de muncă. Într-un alt caz, obiectivul unic a fost îmbunătățirea oportunităților de formare profesională pentru tineri. Unele dintre proiecte vizează tinerii NEET.



Reprezentanții instituțiilor locale și naționale de advocacy au raportat o utilizare mai mare a fondurilor UE pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare pentru romi și alte grupuri vulnerabile. Peste jumătate dintre ei au declarat că instituțiile lor au utilizat astfel de fonduri în trecut. Cu toate acestea, în două cazuri, au raportat că s-au angajat în diferite activități care nu s-au calificat pentru astfel de fonduri. Într-un caz, cererea de finanțare a fost nereușită, în timp ce într-un alt caz, exista un fond regional existent care sprijinea ONG-urile în obținerea de finanțare europeană destinată îmbunătățirii angajării pentru romi și grupuri vulnerabile.

Cu toate acestea, în evaluarea adecvării finanțării disponibile, respondenții au considerat programele UE (PNRR, FSE, EaSI) mai potrivite în comparație cu bugetele naționale și locale. În mod surprinzător, au considerat Programul Garanția pentru Tineret la fel de adecvat ca bugetul național. În peste jumătate dintre cazuri, aceleași patru fonduri au fost identificate ca sprijinind implementarea Obiectivului 5 (vezi tabelele 11 și 12 din Anexă). Mai mult decât atât, au recomandat să se ia în considerare Fondurile Norvegiene și Elvețiene pentru astfel de activități, în plus față de Programul de Angajare a Tinerilor oferit de UE.

Interacțiunea cu tinerii proveniți din comunitățile rome și grupurile vulnerabile

Comunicarea cu persoanele din comunitățile rome și vulnerabile nu este foarte eficientă. Cel mai frecvent menționat mod de implicare, așa cum au raportat aproape jumătate dintre respondenții din instituțiile de implementare, implică afișe și tapet expuse la sediile instituțiilor. Al doilea cel mai comun mod menționat este comunicarea prin telefon mobil, cu utilizarea ocazională a e-mailului sau a site-ului instituției. Cei din instituțiile de advocacy au menționat utilizarea e-mailului și a telefoanelor mobile.

În mod interesant, aproape 80% dintre respondenți utilizează o combinație de instrumente de comunicare, dar doar patru dintre ei utilizează mai mult de cinci metode diferite. Acestea includ o combinație de afișe sau tapet, e-mail, apeluri telefonice, rețele sociale, întâlniri individuale regulate, întâlniri de grup, întâlniri de lucru și site-ul instituției.

Cu toate acestea, abordarea principală menționată pentru contactarea comunităților rome și vulnerabile este prin intermediul unui reprezentant de grup sau comunitate, o metodă utilizată de aproape toți respondenții. Doar câțiva dintre ei optează pentru comunicarea directă cu persoane din grupul țintă. Ca strategie secundară, aproximativ jumătate dintre reprezentanți au menționat utilizarea experților locali pentru a stabili contactul, mai puțini bazându-se pe informarea comunității.

Printre cei care nu se angajează activ în a comunica, unii au menționat motive precum existența unei colaborări puternice cu expertul în problemele romilor sau eforturile extinse de comunicare în timpul campaniilor electorale.

În ceea ce privește implicarea membrilor comunității în proiectele și activitățile lor, răspunsul inițial și cel mai frecvent printre reprezentanții instituțiilor de implementare a fost că îi implică ca beneficiari. Doar în urma unei opțiuni suplimentare și în câteva cazuri, comunitățile și membrii lor participă ca parteneri la aceste inițiative. Persoanele care lucrează în instituții de advocacy interacționează în primul rând cu comunitățile rome și alte grupuri vulnerabile prin intermediul



reprezentanților locali informal. Cu toate acestea, implicarea lor în aceste grupuri se realizează și prin intermediul altor proiecte sau instituții, chiar dacă într-o măsură mai mică.

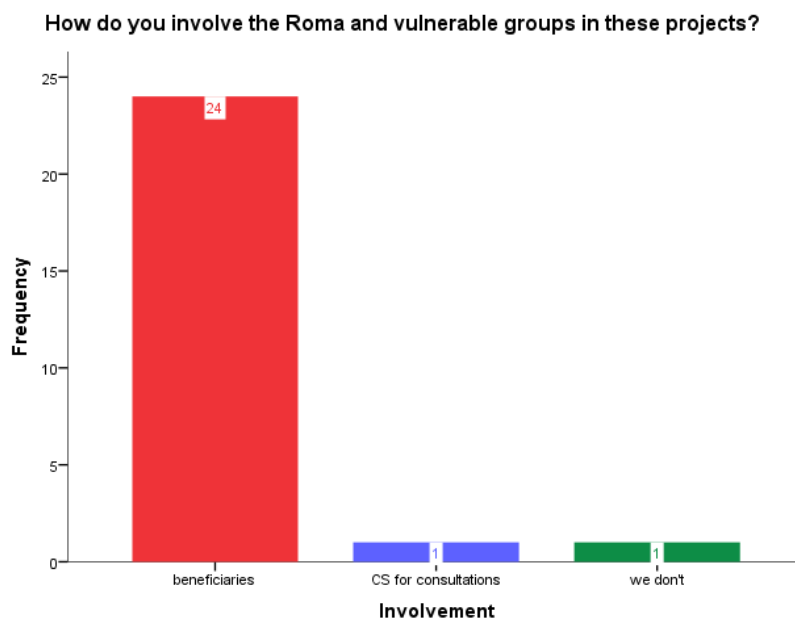


Fig. 19 Cooperarea între instituțiile de implementare și persoanele din comunitățile rome și vulnerabile

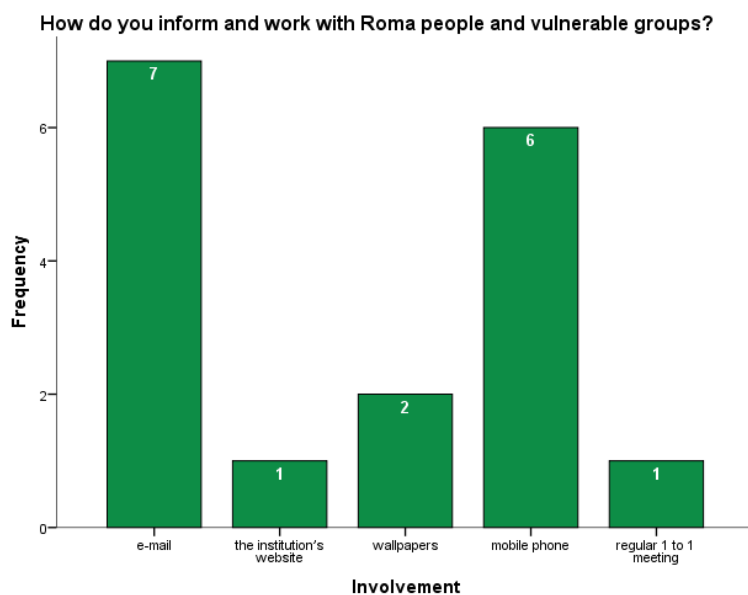


Fig. 20 Cooperarea între instituțiile de advocacy și persoanele din comunitățile rome și vulnerabile



Ei s-au confruntat cu provocări semnificative în ceea ce privește diseminarea informațiilor către grupurile țintă din comunitățile vulnerabile din cauza lipsei de organizare sau interes din partea membrilor acestora:

„Angajament insuficient al părinților pentru educația și calificarea profesională a copiilor lor. Mai degrabă, sprijin din partea liderilor informal ai comunităților rome. Avem cazuri de elevi care stau acasă și nu merg la școală, fără știrea părinților lor.”

Pag | 32

„Beneficiarii nu au putut fi contactați, nu au putut fi găsiți acasă.”

Pentru a rezolva această problemă, se apelează adesea la mediatorii sanitari, liderii informal și organizațiile neguvernamentale care au o prezență și autoritate în cartierele rome, de exemplu. Cu toate avansurile în rețelele sociale, fluxul de informații rămâne de obicei unidirecțional, de la cei care furnizează informații la cei care le primesc, ceea ce este insuficient și nu reprezintă un mijloc eficient de comunicare.

O altă perspectivă aruncă lumină asupra acestor dificultăți:

Pentru a atinge obiectivele noastre, este imperativ nu numai să distribuim informații, ci și să oferim sprijin cuprinzător grupurilor țintă, să le îmbunătățim abilitățile sociale, încrederea în sine, educația și competitivitatea pe piața muncii.

În majoritatea cazurilor, indiferent de natura instituției sau misiunea sa, fie că este de implementare sau de advocacy, organizațiile neguvernamentale (ONG-urile) sunt principalii parteneri strategici, urmați de autoritățile locale, iar mai puțin frecvent, instituțiile județene și centrale. Instituțiile UE sunt relativ rare ca parteneri strategici, și în mod similar, ministerele nu sunt angajate în astfel de parteneriate. În funcție de natura proiectului, programului sau inițiativei, antreprenorii locali sau cluburile de afaceri sunt uneori invitați să ofere sprijin.

Resurse instituționale

În discuțiile și întâlnirile publice, problema resurselor instituționale inadecvate pentru implicarea eficientă cu comunitățile rome din regiunile lor respective apare frecvent, cu îngrijorări exprimate atât de actorii instituționali publici, cât și de ONG-uri.

Atunci când am întrebat direct despre resursele necesare pentru o implicare mai eficientă, aproximativ jumătate dintre respondenți au exprimat că există numeroase nevoi, dar alocarea bugetară este limitată. Unii au adus în discuție și obstacolele birocratice care împiedică munca de teren. Mai puțini respondenți au menționat provocări precum lipsa vehiculelor, fondurilor insuficiente sau un număr inadecvat de personal pentru a efectua vizite în comunități. Într-un caz, un angajat a exprimat frustrarea că instituțiile locale cu care colaborează manifestă puțin interes în a înțelege problemele cu care se confruntă aceste comunități.

Dintre cele 17 instituții de advocacy reprezentate, majoritatea au evidențiat provocări legate de resursele materiale și de sustenabilitate, pe măsură ce se confruntau cu problema implicării beneficiarilor și diseminării eficiente a informațiilor către grupul țintă. Când li s-a solicitat informații



despre nevoile lor pentru o implicare mai bună, răspunsurile lor au variat în mod semnificativ. Unii au menționat nevoia de resurse materiale sporite, în timp ce alții au indicat absența personalului sau a angajaților romi pentru a facilita eforturile de informare. Sugestii suplimentare au inclus necesitatea unor obiective mai clare, aliniate cu indicatorii UE, îmbunătățirea colaborării interinstituționale, sprijin sporit pentru beneficiari pentru a-și îmbunătăți șansele de angajare și stabilirea unor indicatori clari în programele naționale.

În ceea ce privește principalele obstacole în angajarea grupurilor rome și vulnerabile, constrângerile financiare din cadrul instituției au fost identificate ca problema principală pentru instituțiile de implementare. Alte provocări menționate sporadic au inclus dificultăți în interacțiunea directă cu indivizii și probleme legate de menținerea locurilor de muncă. Uitându-ne în viitor spre resursele și potențialele oportunități, am întrebat dacă respondenții sunt conștienți de programele la nivel național care promovează antreprenoriatul și economia socială. Mai mult de jumătate dintre ei au recunoscut că nu sunt conștienți de astfel de programe. Doar cinci respondenți au răspuns pozitiv, dar nu au oferit exemple specifice. Un individ a remarcat că ar trebui să fie responsabilitatea agenției pentru ocuparea forței de muncă să aibă cunoștințe despre aceste programe.



Beneficiile economice ale incluziunii sociale a romilor

PNRR, precum și strategiile naționale, reducerea sărăciei, îmbunătățirea educațională și medicală și dezvoltarea urbană nu au luat până acum niciodată în considerare beneficiile economice ale incluziunii romilor. Cea mai cuprinzătoare analiză a politicilor naționale actuale a realizat un calcul al beneficiilor economice ale includerii romilor bulgari pe piața muncii. Paragrafele de mai jos fac parte dintr-un raport nepublicat realizat în scopuri de politică pornind de la o analiză mai veche a Băncii Mondiale¹⁴¹⁵.

Conform unor proiecții demografice ale Institutului Național de Statistică (INS, inclusiv datele intermediare ale recensământului din 2021) și Valoarea adăugată brută (VAB) 2021 (relativ tipică) per lucrător, un calcul pentru includerea șomerilor romi pe piața muncii începând cu 2021, pentru moment din speranța lor de viață (care este acum cu peste 10 ani mai scurtă decât pentru angajatul mediu din Bulgaria, din cauza speranței de viață mai scurte), ocuparea completă a romilor va contribui la economie va fi după cum urmează:

- 57,4 milioane EUR (112 miliarde BGN) dacă toți romii de vârstă activă ar fi angajați pentru o perioadă de aproximativ 33 de ani;
- 115 milioane EUR (224 miliarde BGN), de la cetățenii romi bulgari, dacă includerea în muncă „începe” este în 2030, cu o perioadă de angajare de 40 de ani (durata actuală de viață profesională).

Acest experiment de gândire oferă o idee despre contribuția probabilă a romilor la bugetul GOB și sistemele de pensii, sănătate și educație.

- Venitul fiscal total după 2021 dacă toți romii șomeri sunt incluși în forța de muncă ar fi de 25,77 miliarde EUR (50,4 miliarde BGN);
- 54,56 miliarde EURO (106,7 miliarde BGN) dacă acest lucru se întâmplă până în 2030.

Sistemele actuale de sănătate și pensii din Bulgaria, așa cum a demonstrat în mod clar COVID-19, sunt finanțate în prezent prin transferuri de la bugetul de stat (contribuabili), iar viitoarea dinamică demografică necesită mai multe venituri pentru a finanța toate segmentele de economisire ale sistemului economic – pensii, sănătate și educație. Incluziunea romilor în forța de muncă este cheia, dacă nu singura resursă internă care poate atenua deficiențele viitoare ale acestor sisteme alimentate cu impozite.

Experții estimează că populația de romi din România variază între 623.000 și 2,5 milioane, în timp ce estimările conservatoare sunt între 8,3% și 17% din populația totală. În continuare, vom folosi o

¹⁴ Stanchev, Kirilov, 2021

¹⁵ <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12905>



estimare aproximativă de 10% atunci când discutăm și anticipăm implicațiile economice ale investiției în comunitățile de romi¹⁶.

De asemenea, la nivel european, romii sunt una dintre cele mai tinere populații, iar investițiile în comunitățile de romi pot ajuta la furnizarea unei părți din forța de muncă calificată necesară în multe țări din vestul Europei. Având în vedere importanța demografică a romilor – aproximativ 10% din populația românească – a investi în mod coerent și durabil în creșterea competitivității comunităților de romi este un act responsabil care va proteja viitorul României și al Europei.

Pag | 35

Dacă rata șomajului în comunitatea de romi ar fi fost de 3,96% (media națională în 2019)¹⁷ și nu de 70% (media în comunitățile de romi)¹⁸, statul ar încasa taxe de la alte 780.000 de persoane. Suma încasată anual ar fi de 1,83 miliarde euro dacă aceste persoane ar fi angajate la salariul minim (184,3 euro/lună impozite) sau 4,06 miliarde euro dacă ar fi salariați la salariul mediu (487,68 lei/lună impozite). Contribuția populației de etnie romă în perioada 2021–2051 ar putea genera un impact bugetar estimat între 48,8 miliarde EUR și 121,9 miliarde RON în taxe colectate. Aceste sume nu includ scăderea costurilor de asistență socială și asistență medicală sau beneficiul sporit pentru companiile care angajează o forță de muncă atât de tânără și diversificată.

Aceste calcule simplificate sunt confirmate de două studii ale Băncii Mondiale din 2010 și 2014, care estimează că ignorarea potențialului social și economic al romilor a costat România între 1 miliard și 3 miliarde de euro pe an. În ultimii zece ani, țara a pierdut aproximativ 15 miliarde de euro¹⁹, similar fondurilor europene ale României în perioada 2014-2020. Pentru una dintre cele mai sărace țări din Uniunea Europeană, acesta este un lux inaccesibil.

¹⁶ REF, REDI, Aresel, 2021

¹⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf

¹⁸ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparenta/34-statistica/statistici/5429-statistici-somaj-2019>

¹⁹ Banca Mondială, 2010



Domenii de recomandare și propuneri de politici (potențiale).

Principalele constatări, previzibile de altfel în contextul prezentat mai sus, din datele empirice au arătat că:

- Romii și grupurile vulnerabile au puține cunoștințe sau deloc despre propunerile Cadrelor UE privind romii pentru incluziunea lor socio-economică;
- Finanțarea națională și UE pentru romi și grupurile vulnerabile nu este o informație ușor de obținut sau de accesat, chiar și pentru cei cu studii superioare;
- Problemele și nevoile romilor sunt în prezent deconectate de obiectivele ecologice și digitale, atât la nivel național, cât și european.

Aceste rezultate sunt aliniate cu declarațiile reprezentanților romilor de ani de zile despre potențialul comunităților de romi, precum și cu oportunitățile pe care fondurile UE le pot crea pentru dezvoltarea economică a romilor și comunităților vulnerabile²⁰. Atât la nivel național, cât și la nivel european, romii sunt una dintre cele mai tinere populații, iar investițiile în comunitățile de romi pot contribui la asigurarea unei părți din forța de muncă calificată necesară în multe țări din Europa de Vest. În plus, întreprinderile deținute de persoane de etnie romă, susținute corespunzător, ar putea oferi o sursă de stabilitate a familiei și echitate intergenerațională²¹. Din punct de vedere politic, prin măsuri economice digitale și ecologice, romii și comunitățile vulnerabile ar putea beneficia de echitatea intergenerațională²² la care nu au fost supuse până acum.

În timp ce conceptul de echitate intergenerațională este mai cuprinzător, luând în considerare toate preocupările sociale, economice și de mediu, conceptul de echitate intergenerațională a fost introdus pentru a măsura efectele economice ale crizei economice din 2008 de-a lungul generațiilor pentru câțiva indicatori precum: impozit și beneficii de protecție socială, beneficii în natură (asistență medicală și educație) și reforme ale veniturilor. Ambele concepte conțin ideea de inechități socio-economice și de corectitudine în dinamica dintre diferitele grupe de vârstă ale unei generații, precum și între generațiile actuale și viitoare.

Astfel, propunerile de politici ar trebui să țină cont de impactul schimbărilor actuale asupra generațiilor viitoare, în special a generațiilor de romi și a grupurilor vulnerabile, astfel încât principiul de a nu lăsa pe nimeni în urmă să poată fi aplicat pe deplin. Sistemele actuale de sănătate și pensii din Bulgaria și România finanțate prin transferuri de la bugetul de stat (contribuabili) și previziunile demografice viitoare arată că sunt necesare mai multe venituri pentru finanțarea pensiilor, asistenței medicale și a educației. Includerea romilor în forța de muncă este cheia pentru atenuarea deficiențelor viitoare ale acestor sisteme alimentate cu taxe și impozite.

²⁰ Amalipe, 2022

²¹ Comisia Europeană, 2021

²² Agenția Europeană de Mediu, 2020



Pornind de la acest raport de referință și de la primele întâlniri, unele propuneri de note de politică ar putea aborda:

1. Discriminarea instituțională;
2. Dezvoltarea de bune practici locale în parteneriat cu Punctul Național de Contact pentru Romi pornind de la un exemplu existent în Spania (ACCEDER);
3. Încurajarea angajării tinerilor romi în afacerile persoanelor etnie romă prin dezvoltarea cluburilor de afaceri și a legislației;
4. Dezvoltarea unor instrumente specifice de sensibilizare cu instituțiile publice (ex AJOFM);
5. Elaborarea indicatorilor privind măsurile de ocupare a forței de muncă în Strategia națională de incluziune a romilor;
6. Realizarea de cursuri de formare/antreprenoriat accesibile pentru cei cu studii minime nefinalizate.



Bibliografie

Amalipe, 2022, *A fost adoptată Strategia Oportunităților ratate*, <https://amalipe.bg/en/the-missed-opportunities/>

Pag | 38

Comisia Europeană, 2020, *State of the Union: A new Action Plan to turn the tide in the fight against racism*, available online at https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1654

Comisia Europeană, 2020, *The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation (full package)*, available online at https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en

Comisia Europeană, 2021, *Study on Intergenerational Fairness*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c1fa3b68-f65f-11eb-9037-01aa75ed71a1/language-en>

Comisia Europeană, 2022, *Roma Civil Monitor. Position of civil society involved in the Roma Civil Monitor*

The Greens / EFA, 2022, *Guide on EU Funds for Roma Equality and Inclusion 2021-2027*, lucrare coordonată de Romeo Franz, MP; Amalipe, 2022, *Roma Groups*.

Consiliul Național de Cooperare în Probleme Etnice și de Integrare, 2022, *Strategia națională a Republicii Bulgaria pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor (2021-2030)*, disponibilă online: <https://nccedi.government.bg/en/node/451>

Agenția Națională pentru Romi, *Strategia Guvernului României de Incluziune a Cetățenilor Români Aparținând Minorității Rome Pentru Perioada 2022-2027*, 2022, disponibilă online: <http://anr.gov.ro/index.php/anr/proiecte-programe/strategie-de-incluziune-2022-2027>

REF, REDI, Aresel, 2021, *Romania Needs Roma for Its Recovery: Is the Romanian Government Ready to Make the Smart Choice?*, unpublished paper

Roma Civil Monitor, 2022, *Roma Civil Monitor 2021-2025*, available at <https://romacivilmonitoring.eu/>

Stanchev Krassen, Kirilov Nikolay, 2021, *De ce are Bulgaria nevoie de romi pentru recuperare?* proiect de document al unui raport nepublicat realizat în scopuri de politică publică

Banca Mondială, 2010, *Roma Inclusion: An Economic Opportunity for Bulgaria, Czech Republic, Romania and Serbia Policy Note*, <http://documents1.worldbank.org/curated/en/196921468261335364/pdf/696550ESW0P1180Economic0Opportunity.pdf>



Co-funded by
the European Union

© Roma Entrepreneurship Development Initiative, November 2022

Cover image @The European Pillar of Social Rights Action Plan, EU, 2021

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission EU. Neither the European Union nor European Commission EU can be held responsible for them.

