



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



Recomandări pentru activitatea experților care lucrează în cadrul unor organizații care furnizează servicii sociale și de ocupare pentru grupurile vulnerabile



Proiect cofinanțat din Fondul European prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional
Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
“Investește în oameni!”

Recomandări pentru activitatea experților care lucrează în cadrul unor organizații care furnizează servicii sociale și de ocupare pentru grupurile vulnerabile

Denumirea proiectului: Inclusiv - ***Rețea de centre suport pentru integrarea
persoanelor vulnerabile în 6 regiuni din România***

Număr contract: **POSDRU /165/6.2/S/142913**

Cuprins

Introducere	4
I. Categoriile de grupuri vulnerabile pe piața muncii.....	7
1. Persoane fără adăpost.....	7
2. Adulți din familii monoparentale și cei din familii cu mai mult de doi copii	9
3. Femei	10
4. Persoane cu dizabilități și persoanele afectate de boli profesionale.....	12
5. Persoane de etnie romă.....	13
6. Persoane anterior aflate în detenție	14
7. Tinerii de peste 18/26 de ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului.....	16
II. Activități de dezvoltare personală și importanța lor în contextul CIS-urilor.....	19
III. Consilierea vocațională în cadrul activităților CIS	21
IV. Rezultate ale cercetării de teren: angajabilitatea percepută a grupurilor vulnerabile și factorii relaționați cu aceasta.....	25
A. Angajabilitatea percepută a grupurilor vulnerabile	25
B. Evaluarea globală a propriei persoane	26
C. Autoeficacitatea	26
D. Capitalul social al grupurilor vulnerabile: suport social, rețeaua socială și încredere socială.....	28
D.1. Suport social	28
D.2. Rețeaua socială	29
D.3. Încredere socială	30
E. Locul de muncă	31
E.1 . Calitatea locului de muncă	31
E.2. Satisfacția la locul de muncă.....	32
E.3. Securitatea locului de muncă	32
F. Percepția barierelor în găsirea unui loc de muncă	33
G. Relația dintre angajabilitatea percepută, comportamentele de căutare ale unui loc de muncă și barierele percepute în căutarea unui loc de muncă	34
VI. Bibliografie	37

Autori:

Baciu Cristina (UBB Cluj-Napoca)

Hărăguș Paul-Teodor (UBB Cluj-Napoca)

Iovu Mihai (UBB Cluj-Napoca)

Isailă Ștefania (PROIS-NV)

Muller-Fabian Andrea (UBB Cluj-Napoca)

Lucrarea de față este o activitate prevăzută în cadrul proiectului „Inclusiv – Rețea de centre suport pentru integrarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii în 6 regiuni din România” (POSDRU 165/6.2/S/142913) finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”, Domeniul major de intervenție 6.2 „Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii”. Proiectul este implementat de către Asociația „Pactul Regional Nord-Vest pentru Ocupare și Incluziune Socială” (beneficiar) în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, Fundația World Vision România, Fundația pentru Dezvoltarea Asociațiilor de Ajutor Mutual și Landsbond der Christelijke Mutualiteiten (Belgia).

Introducere

Conform țințelor stabilite de Planul Național pentru Reformă în cadrul strategiei Europa 2020, România intenționează să reducă numărul de persoane aflate în situație de risc de sărăcie și excluziune socială cu 580000 persoane până în 2020. Un răspuns integrat este necesar pentru a atinge această țință, precum și să îmbunătățească nivelul de incluziune socială, condițiile de locuit, accesul la piața muncii și la securitate socială de bună calitate, servicii de educație și sănătate.

În ceea ce privește procentul persoanelor expuse riscului de sărăcie și excluziune socială, România se află mult în urma UE27, cu 40.3% din populația țării fiind expusă acestor riscuri în 2011, față de o medie UE de cca. 24%. Deși ritmul de reducere a sărăciei este per ansamblu mai accentuat în România decât la nivelul UE27 acest lucru este posibil tocmai datorită ratelor mari de sărăcie și excluziune socială dar fenomenul este răspândit și cronicizat la nivelul întregii țări. Totodată, profilul dominant al sărăciei rămâne constant de-a lungul timpului, sărăcia fiind preponderentă pentru anumite grupuri ale populației (copii între 0-17 ani, familii monoparentale, etc).

În legislația românească se pot identifica o serie de termeni care vizează grupurile

vulnerabile, în relație cu incluziunea sau excluziunea socială: persoanele defavorizate, persoanele marginalizate, persoane excluse social, persoane supuse riscurilor de excluziune socială sau persoane vulnerabile. În OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, categoria defavorizată este definită ca fiind „acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor din cauza diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare” (art. 4). În Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, persoanele marginalizate sunt definite ca având „poziție socială periferică, de izolare, cu acces limitat la resursele economice, politice, educaționale și comunicaționale ale colectivității, manifestată prin absența unui minimum de condiții sociale de viață” (p. 162, art. 3).

În programul de implementare a PNAinc pentru perioada 2006-2008, persoanele marginalizate sau excluse social sunt definite ca fiind cele care se confruntă cu „una sau cu un cumul de privațiuni sociale, cum ar fi: lipsa unui loc de muncă, lipsa unei locuințe sau locuință inadecvată, lipsa accesului la un sistem de furnizare a apei potabile, a căldurii sau a energiei electrice,

lipsa accesului la educație sau servicii de sănătate” (cap. 3, pct. 1.c).

Lucrarea de față este o activitate prevăzută în cadrul proiectului „Inclusiv – Rețea de centre suport pentru integrarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii în 6 regiuni din România” (POSDRU 165/6.2/S/142913) finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”, Domeniul major de intervenție 6.2 „Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii”. Proiectul este implementat de către Asociația „Pactul Regional Nord-Vest pentru Ocupare și Incluziune Socială” (beneficiar) în parteneriat cu Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, Fundația World Vision România, Fundația pentru Dezvoltarea Asociațiilor de Ajutor Mutual și Landsbond der Christelijke Mutualiteiten (Belgia).

Proiectul presupune creșterea nivelului de calificare a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile din 6 regiuni ale României (Nord-Vest, Sud-Vest Oltenia, Nord-Est, Sud-Est, Vest și București-Ilfov) prin furnizarea de programe integrate de consiliere și formare profesională în vederea integrării sau reintegrării pe piața muncii. În cadrul proiectului au fost înființate și

operaționalizate 6 centre de incluziune socială, de serviciile cărora au beneficiat peste 1400 de persoane aparținând grupurilor vulnerabile din regiunile Nord-Vest, Sud-Vest Oltenia, Nord-Est, Sud-Est, Vest și București-Ilfov. Pe parcursul realizării acestei cercetări am folosit sintagma de grupuri defavorizate așa cum a fost definită în cadrul Ghidului de condiții specifice pentru DMI 6.2.

Intenția autorilor a fost să construiască o broșură cu recomandări și alte informații utile care să poată fi folosită în cadrul activităților de consiliere vocațională și dezvoltare personală în cadrul centrelor de incluziune socială care oferă servicii integrate grupurilor vulnerabile în vederea facilitării integrării acestora pe piața muncii.

Grupul vulnerabil desemnează persoane sau familii care sunt în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai din cauza unor situații de boală, dizabilitate, sărăcie, dependență de droguri sau de alcool ori a altor situații care conduc la vulnerabilitate economică și socială. (conform art. 6 , lit. p) din Legea nr. 292/2011 - Legea asistenței sociale)

Procesul de incluziune socială reprezintă ansamblul de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuirii, educației, sănătății, informării-comunicării, mobilității, securității, justiției și culturii,

destinate combaterii excluziunii sociale și asigurării participării active a persoanelor la toate aspectele economice, sociale, culturale și politice ale societății. (conform art. 6 , lit. cc) din Legea nr. 292/2011 - Legea asistenței sociale). Conform clasificării avansate de către MMFPSPV (Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice) din 2011, din grupul vulnerabil fac parte următoarele categorii de persoane aflate în situații de dificultate economică și socială și/sau în risc de excluziune socială:

- persoane cu dizabilități fizice și/sau mentale;
- persoane provenind din familii numeroase (cu mulți copii) sau monoparentale;
- persoane fără educație sau pregătire profesională;
- persoane toxico-dependente, după efectuarea tratamentului de dezintoxicare;
- victime ale violenței în familie;
- persoane afectate de boli care le influențează viața profesională și socială;
- imigranți, refugiați;
- persoanele beneficiare de ajutor social potrivit prevederilor Legii nr.416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare;
- persoane vârstnice definite în conformitate cu prevederile art.6, lit.b) din Legea asistenței sociale nr.292/2011;

- persoane care au depășit vârsta de 50 de ani și nu beneficiază de prevederile Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare, dar nici a altei legi de protecție socială;
- persoane care trăiesc în comunități izolate;
- persoane de etnie romă;
- victime ale traficului de persoane;
- persoane afectate de boli ocupaționale;
- tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului;
- persoane eliberate din detenție;
- persoane fără adăpost;
- șomeri de lungă durată, înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Dintre toate aceste tipuri de populații vulnerabile activitățile proiectului "Inclusiv" se concentrează pe următoarele categorii: persoane de etnie romă; persoane cu dizabilități; persoane afectate de boli ocupaționale; persoane fără adăpost; familii cu peste 2 copii; familii monoparentale; femei; persoane aparținând altor grupuri vulnerabile (ex. persoane care au în familie o persoană cu boli cronice, tineri de 18 ani ce părăsesc sistemul de protecție, șomeri, părinți ai căror copii beneficiază de protecție specială, părinți ai căror copii sunt înscriși în învățământul special, persoane fără venit, persoane fără adăpost).

Centrele de Incluziune Socială (CIS) înființate în cadrul proiectului furnizează

următoarele servicii integrate:

- sprijin social
- sprijin juridic (pentru persoanele afectate de boli profesionale, sprijin post-angajare, asistență antreprenorială)
- consiliere vocațională (evaluarea traseului profesional, a problemelor întâlnite pe piața muncii, realizarea unui plan de dezvoltare a carierei, recomandări pentru formarea profesională)
- activități de dezvoltare personală

În cadrul CIS-urilor sunt desfășurate, în cadrul unei echipe pluridisciplinare, activități menite să ducă la eliminarea obstacolelor percepute de către beneficiari în angajare precum și să evalueze și să ofere alternative de acțiune în scopul unei eficiente inserții pe piața muncii. Pentru

eliminarea obstacolelor:

1. profesionistul va susține beneficiarul în identificarea și eliminarea obstacolelor importante care îl descurajează să se angajeze: alte cheltuieli ale beneficiarului, de ex. pentru cazier, analize medicale, etc, transport, grija copiilor, timiditate, timp de așteptare sau probleme de securitate;
2. profesionistul va identifica și crea un cadru accesibil stimulant și încurajator pentru beneficiari, de ex. va asigura transportul beneficiarilor la locul întâlnirii, va media relația cu alte instituții, etc;
3. profesionistul va urmări să fie cât mai prompt și receptiv la nevoile beneficiarului,
4. profesionistul își va identifica propriile limitări în lucrul cu diferite categorii de beneficiari, persoane defavorizate: probleme legate de limbaj și

sensibilitate culturală, abordare într-o formă diferită a barbatilor și femeilor, sau grupe de vârstă diferite (de ex. tineri și adulți) sau la grupuri etnice diferite, etc.

În scopul oferirii de alternative de acțiune:

1. profesionistul va identifica suficiente alternative de acțiune disponibile pentru o persoană. Oferind beneficiarilor posibilitatea de a alege între abordări diferite poate diminua rezistența și abandonul, și poate crește atât complianța cât și rezultatele.
2. profesionistul va ține seama de faptul că trebuie să-și ajute beneficiarii să simtă libertatea (și de aici responsabilitatea) unei alegeri personale, de ex. beneficiarul este cel care va lua decizia în legătura cu acțiunile concrete din planul de acțiune

I. Categoriile de grupuri vulnerabile pe piața muncii

1. Persoane fără adăpost

Persoana fără adăpost este aceea persoană care: nu poate face dovada spațiului de locuit asigurat, ori, în ultimă instanță, nici nu are efectiv unde să locuiască, iar dacă totuși stă undeva nu are acceptul găzduitorului pentru întocmirea formelor legale (Badea, 2008). Fără adăpost sunt considerate persoanele care nu au casă, dar și cele care locuiesc în corturi, mașini, locuințe temporare. Raportul „Housing Condition in Europe in 2009” precizează că în UE 30 de milioane de cetățeni suferă datorită spațiului insuficient și condițiilor precare de locuit. Accesul la condiții decente de locuit, la prețuri accesibile, este o nevoie fundamentală și un drept. Persoanele fără adăpost care trăiesc pe stradă reprezintă cea mai vizibilă și extremă formă de sărăcie și excluziune.

Problema persoanelor fără adăpost poate include și o serie de alte situații, precum:

- persoanele care sunt în adăposturi de urgență, temporare sau de tranziție,
- persoanele care locuiesc temporar cu familia sau la prieteni,
- persoanele amenințate cu evacuarea,
- persoanele care au un adăpost inadecvat sau nesigur.

La nivelul UE nu există o definiție

funcțională comună a persoanelor fără adăpost, definiția persoanelor fără adăpost variind mult de la un stat membru la altul. Fenomenul persoanelor fără adăpost (homelessness) este un proces complex și dinamic, cu traiectorii care au diferite căi de intrare și de ieșire, pentru diferiți indivizi sau grupuri. Fenomenul afectează persoane în diferite etape ale vieții, pentru perioade mai lungi sau mai scurte și în diverse moduri.

În recomandările pentru Recensământul Populației și al Locuințelor (2011), persoanele fără locuință (homeless) sunt identificate în două grupuri mari:

1. persoane fără locuință de tip primar (sau fără acoperiș deasupra capului). Această categorie include persoane care trăiesc în stradă, fără un adăpost care să poată fi considerat ca o locuință decentă
2. persoane fără locuință de tip secundar. Această categorie poate include persoane fără un loc obișnuit de rezidență, care se deplasează frecvent între diverse tipuri de locuință (inclusiv apartamente, adăposturi și instituții pentru homeless sau alte tipuri de locuințe). Această categorie include persoane care locuiesc în apartamente private dar nu o raportează ca fiind „adresa obișnuită” pe documentele de

recensământ.

Federația Europeană a organizațiilor care se ocupă cu persoanele fără adăpost (Feantsa) a dezvoltat o tipologie a fenomenului persoanelor fără adăpost și a excluziunii de la locuință, tipologie ce poartă numele de Ethos. Tipologia Ethos pornește cu o înțelegere conceptuală referitoare la faptul că există 3 domenii ce formează o locuință, iar absența acestora conduce la definirea fenomenului persoanelor fără adăpost. Accepțiunea de a deține o locuință poate fi înțeleasă ca o combinație a trei aspecte:

- deținerea unui spațiu adecvat în care o persoană împreună cu familia sa își pot exercita dreptul de proprietate (domeniul fizic);
- menținerea sentimentului de privat și a relațiilor (domeniul social);
- deținerea unui titlu de proprietate (domeniul legal).

Acest lucru conduce către 4 mari lipsuri, toate reprezentând absența unei locuințe: „lipsa unui acoperiș”, „lipsa unei locuințe”, „locuință instabilă” și „locuință inadecvată”. Ethos clasifică persoanele fără adăpost în conformitate cu condițiile lor de viață sau cele ale locuinței în 13 subcategoriile:

1. Persoane care locuiesc în condiții mizere,
2. Persoane aflate în adăposturi de urgență,
3. Persoane aflate în centre pentru persoane fără adăpost,
4. Persoane aflate în adăposturi pentru femei,
5. Persoane aflate în adăposturi pentru imigranți,
6. Persoane eliberate din diferite instituții,
7. Persoane care primesc sprijin pe termen lung (din cauza fenomenului homeless),
8. Persoane care locuiesc în centre nesigure,
9. Persoane care locuiesc sub amenințarea evacuării,
10. Persoane care trăiesc sub amenințarea cu violență,
11. Persoane care trăiesc în structuri temporare/non-convenționale,
12. Persoane care locuiesc în adăposturi inadecvate,
13. Persoane care locuiesc în adăposturi aglomerate.

Există diferite tipuri și grupuri țintă de persoane fără o locuință:

- copii ai străzii;
- tineri care părăsesc casele de copii;
- adolescenți ai străzii;
- mame singure în stradă;

- persoane fără locuință dependente de alcool;
- persoane fără locuință dependente;
- persoane fără locuință cu handicap;
- persoane fără locuință cu probleme psihice/psihiatrice;
- persoane fără locuință în vârstă;
- familii în stradă;
- persoane fără locuință ce provin din rândul unor minorități etnice cum ar fi cea roma;
- persoane fără locuință imigranți;
- persoane azilante fără locuință (refugiați);
- a doua generație de copii născuți în stradă.

Persoanele fără adăpost se confruntă cu numeroase probleme dintre care cele mai importante sunt:

- lipsa actelor de identitate sau a actelor de stare civilă, ceea ce face imposibilă obținerea de ajutor sau cantina socială, pensii pe caz de boală, solicitări de angajare, înscrierea la cursuri de calificare (pentru unii dintre ei terminarea studiilor gimnaziale), imposibilitatea efectuării analizelor medicale
- lipsa unui loc de muncă sau a unei alte surse de venit care să asigure condiții normale de viață, principalele surse de supraviețuire fiind cerșitul, pensia, veniturile ocazionale sau vânzarea materialelor refolosibile.

În funcție de problematica ce definește persoanele adulte fără adăpost serviciile de protecție socială pot fi grupate pe trei niveluri, în funcție de gradul de degradare sau autonomie al persoanei:

1. reprezentat de serviciile de urgență (adăposturi de urgență, cantine stradale, băi sociale, servicii de orientare, asistență medicală primară, etc.) adresate PAFA cronicizate, care au acces foarte limitat la alt tip de servicii (persoanele aflate într-o stare accentuată de degradare fizică și psihică);
2. reprezentat de centrele sociale de zi și adăposturile temporare (servicii specializate adresate acelor beneficiari care au o serie de resurse personale care îi fac potențiali candidați la reinserție socială, unde se urmărește autonomizarea cât mai mare a acestora);
3. reprezentat de locuințele de tranzit sau locuințe protejate și locurile de muncă protejate (adresate acelor beneficiari care au dobândit un grad ridicat de autonomie și care reușesc să mențină un echilibru al situației lor socio-economice).

Politici și strategii adresate persoanelor fără adăpost

Menționarea grupului vulnerabil persoane fără adăpost se regăsește în documente juridice adoptate în ultimii ani și în Programe de interes național special adresate acestei categorii sociale din România:

- Hotărârea Guvernului nr. 197 din 09/02/2006 privind aprobarea programelor de interes național în domeniul protecției drepturilor persoanelor cu handicap, precum și în domeniul asistenței sociale a persoanelor vârstnice, persoanelor fără adăpost și persoanelor victime ale violenței în familie și a finanțării acestor programe.
- Hotărârea Guvernului nr. 629 din 20 mai 2009 pentru modificarea anexei nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 197/2006 privind aprobarea programelor de interes național în domeniul protecției drepturilor persoanelor cu handicap, precum și în domeniul asistenței sociale a persoanelor vârstnice, persoanelor fără adăpost și persoanelor victime ale violenței în familie și a finanțării acestor programe.
- Hotărârea Guvernului nr. 1171 din 24 noiembrie 2010 pentru modificarea anexei nr. 7 la Hotărârea Guvernului nr. 197/2006 privind aprobarea programelor de interes național

în domeniul protecției drepturilor persoanelor cu handicap, precum și în domeniul asistenței sociale a persoanelor vârstnice, persoanelor fără adăpost și persoanelor victime ale violenței în familie și a finanțării acestor programe

- Legea asistenței sociale nr. 292/2011 Potrivit legislației românești, a fost creată o bază juridică ce vizează măsurile de prevenire pentru situația în care persoanele ajung fără adăpost, stabilind corelații între problematica acestor persoane cu sărăcia și fenomenul de excludere socială. Printre drepturile persoanelor fără adăpost, legiuitorul a stabilit includerea următoarelor:
- dreptul la reintegrare socială, prin găsirea unui loc de muncă, găsirea unui spațiu de locuit și efectuarea de cursuri de calificare și recalificare;
- dreptul de acces la servicii speciale (direct orientate spre integrarea socială a persoanelor aflate în stradă);
- dreptul la consiliere pe termen lung, în vederea integrării sociale;
- dreptul de acces la condiții minimale de viață, respectiv găzduire, îngrijire, etc.

2. Adulți din familii monoparentale și cei din familii cu mai mult de doi copii

Definită în "Dicționarul de Sociologie" (Zamfir, Vlăsceanu, 1998) ca "menaj parafamilial format dintr-un singur părinte și copiii săi", familia monoparentală are meritul de a defini familia prin relația parentală care este secundară în definițiile "clasice" ale familiei, unde decurge din relația conjugală.

Noțiunea de „familie monoparentală”, este preferată celor de „familie dezorganizată”, „familie dezmembrată”, „familie incompletă” sau „disimetrică”. E. Stănciulescu (1997) consideră că „termenul de <<familie parentală>> ar fi, poate, mai adecvat pentru că afirmă normalitatea sociologică a unității constituite dintr-un adult și copiii săi, respectiv a existenței relației parentale independent de cea conjugală. Din perspectivă juridică familia monoparentală apare ca „un grup de persoane între care s-au stabilit drepturi și obligații, reglementate prin norme legale” (Codul familiei, Art.97). Față de accepțiunea juridică a familiei nucleare, clasice, familia monoparentală tinde să constituie o abatere, în sensul producerii efectelor juridice nu în urma încheierii unor contracte, cum ar fi cazul în căsătoria legală ci, preponderent ca

urmare a unor relații de descendență sau adopție” (Codul familiei, Art. 47 și Art. 56.).

Menajele formate dintr-un singur părinte și copiii acestuia pot apărea în urma:

- divorțului,
- abandonului familial,
- decesului unuia dintre părinți,
- a adopției realizate de o persoană singură sau
- a creșterii copiilor în afara căsătoriei.

Aceste forme de organizare familiale se pot asocia cu mai multe tipuri de probleme, determinate de separarea partenerilor care, până nu demult, constituiau un cuplu sau o familie:

- singurătatea;
- probleme de sănătate, depresia;
- dificultăți financiare;
- probleme legate de viața cotidiană;
- suferința provocată de despărțirea de propriii copii;
- suferința copiilor de a fi despărțiți de părinți;
- suferința provocată de faptul că părintele va trebui să își crească singur copilul, apărând probleme de autoritate, de educație, de responsabilitate, de sănătate;
- suferința provocată de conflictele pe care le poate avea cu propriii copii;
- găsirea unei linii de mijloc între viața profesională și cea familială.

Statul sprijină aceste familii prin

intermediul alocației pentru susținerea familiei stabilită de Legea nr.277 din 24 Decembrie 2010. Cele mai importante nevoi, identificate prin prisma percepțiilor respondenților din cadrul cercetărilor (ANOFM, 2013), care trebuie acoperite pentru a sprijini ocuparea unicilor susținători ai familiilor monoparentale sunt:

- Opțiuni pentru supravegherea copiilor pe perioada de muncă astfel încât copiii să fie în siguranță, iar mamele să se poată concentra la locul de muncă;
- Asigurarea unui venit suficient pentru întreținerea familiei – un supliment la venitul de bază;
- Stabilitatea locului de muncă;
- Înființarea unor centre de zi cu program prelungit (7:00-19:00), ceea ce ar crea și noi locuri de muncă care pot fi ocupate chiar de către membrii familiilor monoparentale.

Familii cu peste 2 copii

În cazul acestei categorii de beneficiari, protecția oferită de stat se concretizează în măsurile prevăzute de Legea nr. 227 din 24 Decembrie 2010 privind alocația pentru susținerea familiei. Aceasta prevede, printre altele, că familia (cu un sau doi părinți) care are în întreținere copii are dreptul la alocație de susținere dacă venitul pe membru de familie este mai mic decât 270 ron.

3. Femei

La nivelul Uniunii Europene, femeile sunt definite implicit ca un grup vulnerabil, situația femeilor reprezentând o prioritate în majoritatea arilor de reglementare și acțiune. Vulnerabilitatea în acest caz este înțeleasă atât ca lipsă a mijloacelor de apărare, cât și ca o probabilitate mai mare de a se confrunta cu anumite riscuri.

Argumente în favoarea vulnerabilității femeii sunt considerate a fi (Popescu, 2011):

- rata ocupării femeilor mai scăzută decât cea a bărbaților (58,6% comparativ cu 70,7%), deși femeile au un nivel de educație mai ridicat (aproximativ 60% dintre absolvenții cu studii superioare din UE sunt femei);
- un număr mare de femei lucrează cu timp parțial: peste 30%, față de mai puțin de 8% dintre bărbați în 2008;
- femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații: în medie cu 18% mai puțin pentru fiecare oră muncită;
- riscul sărăciei este mai mare pentru femei decât pentru bărbați: 17,1% dintre femei sunt sărace comparativ cu 15,3% dintre bărbați, iar în cadrul categoriei vârstnicilor de 65 de ani și peste, diferența este mai mare - 20,1% dintre femei și 14,9% dintre bărbați;
- femeile sunt subreprezentate în poziții decizionale din domeniul economic sau

- politic, deși ponderea lor în aceste domenii este ridicată;
- diviziunea responsabilităților familiale este încă puternic inegală;
 - femeile sunt într-o mai mare măsură victime ale violenței și traficului de ființe umane în scopuri de exploatare sexuală.

La nivelul anului 2010, rata de ocupare a femeilor (20-64 de ani) din România are una dintre cele mai scăzute valori din Europa: 55,9% (media Uniunii Europene este de 62,1%). În perioada 2000-2012 România a pierdut 6,9 puncte procentuale din rata de ocupare feminină de 20-64 ani, conform INS, Ancheta asupra forței de muncă în gospodării. Nivelul ocupării feminine din România este comparabil cu cel din țările sudice, precum Spania, Grecia, Italia (care au tradițional un pattern al participării reduse a femeilor pe piața muncii), fiind mult mai scăzut decât țările nordice (cu ponderi de peste 70%) și chiar față de majoritatea țărilor foste socialiste.

Există mai multe categorii de populație problematice din punct de vedere al ocupării:

- femeile cu nivel scăzut de pregătire și/sau calificare neadecvată pe piața muncii;
- femeile din mediul rural, a căror ocupație formală este cel mai adesea cea de lucrător familial neremunerat;

- femeile cu mulți copii, fără experiență pe piața muncii sau cu o perioadă îndelungată de pauză care face extrem de dificilă reintegrarea;
- femeile române, în special cele din comunități tradiționale: nu reprezintă o categorie problematică în sine, ci prin cumulul de problemele identificate și la celelalte categorii - sunt adesea fără educație și calificare, au mulți copii și trăiesc în mediul rural.

Aspecte problematice ale ocupării femeii:

- locuri de muncă inadecvate educației și calificării categoriilor cu probleme;
- slabă dezvoltare a locurilor de muncă cu timp parțial, care să dea posibilitatea armonizării muncii cu viața de familie;
- flexibilitate redusă a programului de lucru pentru femeile cu copii;
- insuficiente alternative de îngrijire a copiilor în afara familiei;
- insuficiente servicii prin care se pot externaliza o parte a treburilor gospodărești.

Strategia Națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 a fost elaborată pentru a asigura o continuitate a politicilor din domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, dezvoltate până în anul 2009, în vechiul document

strategic pentru perioada 2006-2009. Pentru aria de intervenție "Piața muncii" noul document strategic și-a propus ca obiectiv major reducerea diferenței salariale între femei și bărbați și implementarea unor măsuri de conciliere a vieții de familie cu viața profesională.

Principiul plății egale pentru muncă de valoare egală reprezintă o politică de gen introdusă în legislația românească în anul 2002, prin adoptarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată: „prin munca de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic". Această reglementare a fost preluată și în Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, prin modificările și completările aduse acestui act prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.55/2006.

Din punctul de vedere al noului document strategic pentru perioada 2010-2012, chestiunea concilierii vieții de familie cu viața profesională nu este exclusiv în sarcina femeilor, respectiv mamelor. Bărbații, tații au un rol important și activ în creșterea și educarea copiilor. Cât timp între femei și bărbați există un parteneriat pe piața forței de muncă, acesta ar trebui să aibă efecte și

în viața privată. Prin urmare, documentul propune organizarea unei campanii de informare și sensibilizare destinată taților, având ca scop încurajarea implicării active a acestora în creșterea și educarea copiilor, dar și în îndeplinirea sarcinilor casnice.

Femeile vulnerabile pe piața muncii sau cele aflate în risc de marginalizare sunt definite în documentele legislative, în funcție de problemele sociale cu care se confruntă:

- femeile victime ale violenței domestice,
- supuse abuzului, exploatării și traficului și
- femeile "dezavantajate" pe piața muncii.

În funcție de profilul sociodemografic, sunt menționate mai ales:

- femeile rome, în special cele din comunități tradiționale
- femeile vârstnice
- femeile cu nivel scăzut de pregătire și/sau calificare neadecvată pe piața muncii,
- femeile din mediul rural, a căror ocupație formală este cel mai adesea cea de lucrător familial neremunerat
- femeile cu mulți copii, fără experiență pe piața muncii sau cu o perioadă îndelungată de pauză, care face extrem de dificilă reintegrarea.

4. Persoane cu dizabilități și persoanele afectate de boli profesionale

Asistența socială a persoanelor cu nevoi speciale reprezintă o componentă fundamentală a asistenței generale acordate acestor persoane iar din punct de vedere al eficienței intervenției ea trebuie corelată cu intervenția: psihologică, pedagogică, medicală etc. la nivelul unei echipe interdisciplinare.

În 1994, Organizația Internațională a Muncii (OIM), UNESCO și Organizația Mondială a Sănătății (OMS) au elaborat un Document de poziție comună cu privire la reabilitarea bazată pe comunitate (RBC). Aceasta reprezintă o strategie din cadrul de dezvoltare generală a comunității pentru reabilitarea, îmbunătățirea calității vieții, egalizarea șanselor și incluziunea socială a tuturor persoanelor cu dizabilități. Obiectivul principal al RBC constă în dezvoltarea și valorificarea abilităților persoanelor cu dizabilități prin intermediul serviciilor și oportunităților create la nivelul comunității, în beneficiul tuturor membrilor acesteia.

Incluziunea socială se referă la schimbarea atitudinilor și practicilor din partea indivizilor, instituțiilor și organizațiilor, astfel încât toate persoanele, inclusiv cei percepuți ca fiind „diferiți” datorită unor

deficiențe, apartenenței etnice, condițiilor socio-economice de viață etc. să poată contribui și participa în mod egal la viața și cultura comunității din care fac parte.

Șanse egale pentru persoanele cu deficiențe reprezintă rezultatul prin care diferite sisteme ale societății și mediului, precum serviciile, activitățile, informarea și documentarea, sunt puse la dispoziția tuturor, în particular a persoanelor cu dizabilități.

Termenul de egalizare a șanselor (crearea de șanse egale) este procesul prin care diferitele sisteme sociale și de mediu (infrastructură, servicii, activități informative, documentare) devin accesibile fiecăruia și, în special, persoanelor cu dizabilități.

Protecția specială cuprinde totalitatea acțiunilor întreprinse de societate în vederea diminuării sau chiar înlăturării consecințelor pe care deficiența cauzatoare de handicap (considerată factor de risc social) o are asupra nivelului de trai a persoanei cu dizabilități.

Legislația de bază referitoare la protecția persoanelor cu dizabilități, este următoarea:

1. Legea nr. 448/2006 din 06.12.2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în M.Of. nr. 1006 –

18.12.2006, republicată în M.Of. nr.1 din 03.01.2008, act normativ în aplicarea căruia s-au emis Norme Metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 268/2007, publicată în M.Of. nr.233 din 4 aprilie 2007

2. Legea nr. 136 din 18 iulie 2012 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 84/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap pentru încurajarea șanselor la muncă a persoanelor cu dizabilități, se prevede ca, în cazul în care o companie depășește 50 de salariați, cel puțin 4% din personalul acesteia să fie reprezentat de angajați cu dizabilități. Se permite angajatorilor care nu doresc să angajeze persoane cu handicap, conform L448/2006 (art. 78), să aleagă din alte două obligații. Prima opțiune este achiziționarea de servicii/produse realizate de persoanele cu handicap angajate de către unitățile protejate autorizate. Angajatorii trebuie să cumpere produse în valoarea echivalentă cu suma totală a datoriilor la bugetul de stat raportat la procentul de 50% din salariul de baza brut pe țară, înmulțit cu numărul de locuri de munca neocupate de persoane cu handicap. A doua opțiune este plata lunară către bugetul de stat a sumei care reprezintă 50% din salariul de baza

minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de munca neocupate de persoane cu handicap.

3. Strategia Națională privind protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap din România în perioada 2006-2013 (HG 1175 – 14. X. 2005).

4. Legea șomajului (L76/2002, cu modificări, în vigoare cu 1 febr. 2014) - legislația muncii menționează expres unele categorii de persoane/salariați care pot beneficia de un regim special de muncă (minorii, persoanele cu diferite dizabilități, gravidele).

Din cele prezentate anterior putem desprinde următoarele concluzii: îmbunătățirile aduse de Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap și Perspectivele „dreptului la adaptare rezonabilă” din Directiva 2000/78 a CE au creat un cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă “în scopul facilitării integrării persoanelor cu dizabilități prin asigurarea adaptării rezonabile la locul de muncă” (din Contractul de înfrățire instituțională RO 2007/IB/OT-02TL). Acest concept de adaptare rezonabilă, introdus prin Directiva C E 2000/78, „trebuie să alinieze nevoile persoanelor cu dizabilități cu cele ale angajatorilor în vederea asigurării de oportunități egale pentru

persoanele cu dizabilități care sunt în căutarea unui loc de muncă” (din Contractul de înfrățire instituțională RO 2007/IB/OT-02TL).

5. Persoane de etnie romă

Recensământul din 2011 arată că populația romă reprezintă un procent de 3,1% (621.573 de cetățeni auto-declarați de etnie romă din populația totală de 20.121.641) (INS, 2012), cu estimări naționale de 4%, în timp ce estimările minime ale UE arată un procent de 8% (UNDP/ FRA, 2012 și Support Team of the Special Representative of the Secretary General of the Council of Europe for Roma Issues, 2012).

Din perspectiva tendințelor în domeniul educației a fost înregistrată o oarecare îmbunătățire O oarecare îmbunătățire: dacă în 2001 învățământul primar a fost absolvit de 71% dintre romi, în 2011 procentul era de 83%, iar rata absolvirii învățământului gimnazial a crescut cu 11 procente. Acest lucru nu este suficient pentru a schimba semnificativ perspectivele de angajare ale tinerilor, de vreme ce frecvența școlară a etnicilor romi cu vârsta cuprinsă între 17-23 de ani a fost în această perioadă sub 50% și terminarea școlii gimnaziale a fost rareori urmată de înscrierea în învățământul liceal

(Brüggemann, 2012).

Atitudinea față de accesul la un loc de muncă e marcată, în cazul etniei rome și de stereotipuri în privința rolurilor de gen. Percepția discriminării în obținerea unui loc de muncă e o realitate cu care etnia romă se confruntă în mod curent. Romii, persoanele cu dizabilități și vârstnicii sunt, conform MMT (2010) cele mai des discriminate categorii în privința dificultății obținerii unei slujbe. Există o pondere ridicată a celor cărora li se pare firească discriminarea pe criterii etnice (29% dintre romi consideră că românii sunt mai îndreptățiți decât ei să aibă un loc de muncă).

Gradul de ocupare al populației de etnie romă este de circa 25% dar mai mult de jumătate dintre aceștia sunt zilieri. Profilul persoanei rome ocupate e cel al unui bărbat, cu vârsta de 35-44 ani, cu studii medii. Probabilitatea cea mai mică de ocupare în rândul etniei rome o au femeile, cu vârsta de 18-34 ani, fără școală. 50% dintre romii cu un loc de muncă își desfășoară activitatea afară/in aer liber. În medie, angajații de etnie romă au o vechime de 6 ani. 22% dintre angajații romi lucrează în companii străine sau mixte și 85% dintre ei nu au funcții de conducere. Rata antreprenoriatului în rândul romilor este de circa 1%.

Datele MMT, 2010, arată că 44% dintre romii adulți declară că în prezent își caută un loc de muncă, 35% dintre romii

cu ocupație caută o slujbă, în special zilierii. Cei mai importanți determinanți ai căutării unui loc de muncă: statusul ocupațional actual (ne-ocupații), regiunea de dezvoltare (Sud Vest Oltenia, București), sexul (masculin). Căutarea unui loc de muncă se face în special prin intermediul rețelelor sociale sau urmărind anunțurile din presă și doar 19% au apelat la AJOFM.

Din perspectiva accesului pe piața forței de muncă se poate concluziona: comunitatea romă ocupă de obicei o poziție de inegalitate în comparație cu majoritatea populației, romii au ocupații marginale ori, în unele cazuri, locuri de muncă ce nu sunt calificate sau sigure. Contextul actual, marcat de criza din 2008 i-a afectat pe romi, în special în privința accesului la piața forței de muncă. Criza economică din 2008 a dus la o creștere semnificativă a nivelului de sărăcie și șomaj al comunităților rome.

Principalele motive care generează această situație de nesiguranță economică și a locului de muncă pentru romi se numără căderea sectoarelor tradiționale de ocupare a forței de muncă, un nivel educațional sub media pe țară ce limitează în mod semnificativ oportunitățile de dezvoltare și accesare a pieței muncii. Discriminarea pe piața muncii reduce posibilitățile lucrătorilor romi de a obține un loc de muncă. În acest context, formarea profesională joacă un rol-cheie în obținerea unui loc de muncă, în condițiile în care șomajul reprezintă o problemă structurală.

6. Persoane anterior aflate în detenție

Componența acestui grup este următoarea: persoane care au executat o condamnare și se află în libertate condiționată sau în libertate. Lucrul cu persoanele anterior aflate în detenție are câteva caracteristici importante de care trebuie să ținem seama. Acestea sunt:

1. Impactul lungimii pedepsei efectuate: unele persoane au ispășit pedepse de peste zece ani, ceea ce înseamnă că în această perioadă au avut o legătură mediată cu realitatea exterioară. Ca urmare, de exemplu nu sunt obișnuiți cu moneda nouă, nu sunt conștienți de noua putere de cumpărare a monedei ca efect al inflației, nu mai cunosc piața muncii. La nivel personal de cele mai multe ori se petrec mutații majore: soțiile sau concubinele divorțează sau îi părăsesc, copiii cresc și pleacă de acasă și sprijinul la întoarcerea în societate poate fi un părinte vârstnic sau un frate. Pe lângă acestea capacitatea lui de a-și evalua nevoile la ieșirea din penitenciar este mai mică.
2. Nevoile educaționale: multe persoane condamnate au un nivel de educație foarte scăzut sau și-au completat 8 clase în penitenciar. De aceea sunt eligibili pentru meserii necalificate și cu un nivel de remunerație mic. Ei au

nevoie de calificare pentru a accesa meserii care să le aducă ceva mai multă satisfacție materială, dar pentru acestea au nevoie de completarea studiilor, lucru care cere bani și perseverență. Una din soluțiile posibile poate fi participarea sau referirea beneficiarului către un program de schimbare a comportamentului antisocial și de învățare de abilități prosociale. O altă posibilitate este înscrierea beneficiarului într-un program de calificare organizat de AJOFM în parteneriat cu o organizație ce furnizează suport social.

Aspecte specifice ale lucrului cu beneficiarul care a executat o sentință pentru o faptă penală

1. Obișnuința lor de a fi considerați o categorie socială marginală: beneficiarul este obișnuit să fie considerat astfel și de aceea nu comunică cu sinceritate cu privire la problemele lui reale. Recomandarea specialiștilor este să folosim un stil de adresare și relaționare respectuos, decent, politicos ca, de altfel în general în relaționarea cu beneficiarii.
2. Obișnuința lor cu un anumit stil de viață face ca în consilierea lor să fie nevoie de regulă ca nimic din comportamentul, aspectul, modul de exprimare și decorul spațiului de consiliere să nu provoace tentații și să nu forțeze limitele rezistenței beneficiarului. Recomandarea specialiștilor este consilierul să aibă o

ținută sobră, fără conotații sexuale, să nu fie expuse la vedere obiecte personale ale consilierului. Soluția ideală este ca ședința de consiliere să se desfășoare într-un spațiu dedicat.

Anamneza amănunțită presupune următoarele aspecte:

- a. Inadaptarea socială: carențele educative se manifestă și prin lipsa de stabilitate și continuitate a influențelor educative. Dacă în perioadele timpurii copilul are libertatea să vagabondeze, prin natura situațiilor cu care vine în contact, i se oferă posibilitatea parcurgerii evoluției infraționale de la insignifiantele, micile hoții spre marile furturi și crime. Vagabondajul este o formă completă a inadaptării și o cale de adâncire și fixare a deprinderilor legate de inadaptare. Lipsa domiciliului înseamnă sustragerea tânărului de la influențele educative familiale și o posibilă încadrare a lui în bande de infractori.
- b. Căutarea satisfacției materiale sau morale prin infrațiune: acțiunea infrațională prezintă o suită de caracteristici de pe diferite poziții. Sub raport social, este o acțiune nocivă societății reprezentând un fenomen de inadaptare socială. Sub raport psihologic, este o reacție atipică caracteristică prin căutarea folosului material și moral pe care—l aduce. Caracterul atipic al reacțiilor derivă din faptul că diferiți excitanți

din mediul ambiant exercită asupra delincvenților o stimulare cu mult mai mare decât a celorlalți indivizi. Această stimulare excesivă provine atât din sensibilitatea excesivă a infractorului, din forța specifică a stimulentei de acțiune asupra lui, în condițiile în care lipsesc inhibițiile pe linie socială. Lipsa de cenzură este considerată de mulți cercetători o caracteristică a infractorului. Lipsa de inhibiție socială trebuie înțeleasă ca o rezultată a formării intereselor în direcția antisocială.

Care sunt măsurile pe care le poate lua comunitatea? Dezvoltarea în comunitățile locale de servicii de asistență post-detentie care să sprijine persoana eliberată din penitenciar în reintegrarea socială, în special în următoarele aspecte:

- adăpost
- asistență pentru găsirea unui loc de muncă (în acest sens, este necesară o restrângere a dreptului angajatorilor de a solicita cazierul judiciar al angajarea unei persoane)
- cursuri de calificare/recalificare
- continuarea studiilor
- refacerea actelor de identitate
- dezvoltarea și sprijinirea legăturilor și abilităților prosociale
- organizarea constructivă a timpului liber

Pot fi dezvoltate activități cum ar fi:

- consiliere
- informare

- socializare
- activități sportive
- activități culturale
- ateliere protejate

- grupuri de întâlnire cu membrii familiei
- grupuri de suport

Deprinderi pentru viața în societate: Deprinderi pentru viața cotidiană: igienă personală și gestionarea banilor Asumarea propriei identități; Familia mea; Controlul emoțiilor și gestionarea conflictelor; Comunicarea; Ce pot face în timpul liber?	Deprinderi pentru activitatea individuală și muncă: Deprinderi de gestionare a timpului; Deprinderi de învățare; Deprinderi de muncă. Deprinderi pentru locuire și folosirea resurselor comunității: cum să apelăm la ajutorul instituțiilor și serviciilor publice?
---	---

În sprijinul instituțiilor care oferă suport post-detenență vine Legea Nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale. Art. 2 garantează accesul în mod deosebit al tinerilor, la drepturi elementare și fundamentale, cum sunt: dreptul la un loc de muncă, la o locuință, la asistență medicală, la educație, precum și instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a marginalizării sociale și mobilizarea instituțiilor cu atribuții în domeniu. Art. 10 al acestei legi sunt enumerate câteva categorii de tineri care beneficiază de drepturile garantate de această lege. Au prioritate tinerii care provin din centre de plasament, tinerii singuri cu copii în întreținere, tinerii familisti cu copii în întreținere și tinerii familisti care au executat pedepse privative de libertate.

Conform Legii 116/2002 Agenția Națională

pentru Ocuparea Forței de Muncă are obligația de a realiza un acompaniament social personalizat pentru acești tineri în scopul facilitării accesului lor la un loc de muncă, persoanele prevăzute la alin. (1) au dreptul la consiliere profesională și mediere din partea personalului specializat al Agenției, iar în scopul integrării sau reintegrării în muncă persoanele prevăzute la art. 5 pot beneficia de plasare în muncă la un angajator avizat de Agenție. În Art. 8 este prevăzut faptul că angajatorii care încadrează tineri în condițiile unui contract de solidaritate, denumiți în continuare angajatori de inserție, vor încheia convenții cu Agenția prin care aceasta se angajează să ramburseze lunar salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu net pe economie.

7. Tinerii de peste 18/26 de ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului

În cazul adulților tineri ce provin din medii sociale dezavantajate, apar deseori probleme în dezvoltare, cu repercusiuni semnificative la nivel psiho-social. La vârsta adultă, aceștia vor întâmpina dificultăți, neavând suficiente resurse pentru gestionarea vieții.

În ceea ce privește oportunitățile de angajare, acești tineri fac parte din categoria persoanelor cu puține șanse pentru integrare, datorită unui nivel redus de calificare, întâmpinând astfel

dificultăți în ocuparea unui loc de muncă. Competențele necesare pentru inserția în muncă trebuie actualizate continuu, învățarea pe parcursul vieții fiind un factor important pentru progres indiferent de vârstă (Bradley, Drapeau, & DeStefano, 2012). La vârsta adultă, orice tânăr care se confruntă cu impedimente în angajare ajunge să devină treptat dependent de ceilalți. Inserția în muncă oferă șansa de a obține un venit stabil, fiind o oportunitate pentru viața independentă, în timp ce marginalizarea socială duce la manifestarea unor comportamente, antisociale sau de risc. Serviciile de asistență socială trebuie să aibă în vedere creșterea nivelului de angajabilitate în rândul beneficiarilor, această măsură fiind una dintre cele mai importante intervenții, ce poate contribui la schimbarea vieții persoanelor defavorizate. Tinerii vulnerabili au dreptul la șanse egale pentru a accesa programe de formare profesională, cu scopul de a preveni șomajul.

Această categorie, este considerată una vulnerabilă, din următoarele considerente:

- Trăiesc în condiții de viață precare;
- Dețin un statut economic inferior sau instabil;
- Se confruntă cu discriminarea în funcție de rasă, etnie, religie sau gen;
- Au acces redus la servicii de sănătate;
- Există o tendință de implicare în comportamente de risc pentru sănătate (consumul de substanțe);

- Nu există suficiente oportunități pentru calificare;
- În anumite zone geografice nu există suficiente locuri de muncă (EC, 2010)

În perioada de acomodare la viața independentă, este esențial ca asistentul social să intervină, mobilizând resursele individuale ale tânărului precum și cele comunitare pentru ca acesta să devină mai încrezător în sine, căutând un mediu în care să-și valorifice competențele definitorii pentru potențialul personal.

Conform teoriei conservării resurselor, pierderea sau gestionarea inadecvată a resurselor este principala cauză pentru apariția problemelor (Hobfoll, 2001). Orice persoană dispune atât de anumite resurse interne (trăsături, abilități sau cunoștințe), cât și de resurse externe (prin acces la informații de calitate, diverse programe de formare, suport interpersonal, logistic sau financiar). Vorbim de angajabilitate favorabilă când tânărul dispune de/ și conștientizează resursele interne, relevante pentru muncă, iar mediul oferă posibilitatea de a-și valorifica resursele și totodată susține dezvoltarea individuală.

Angajabilitatea crescută reflectă atât existența cât și utilizarea punctelor tari ce stau la baza profesiei, profesiile înspre care o anumită persoană se îndreaptă fiind cele ce confirmă competențele personale cât și utilitatea așteptată pe posturi din domeniul vocațional de interes (Rothwell și Arnold, 2007). Majoritatea

angajatorilor vor lua în considerare factori precum: valorile, identitatea, implicarea socială, devotamentul pentru formare și autorealizare sau angajamentul.

Aceste elemente sunt apreciate favorabil, însă fiecare candidat, trebuie să îndeplinească criteriile de angajare specifice, ce vizează în special competențele relevante pentru post - sociale, tehnice, de organizare sau artistice (Hinchliffe și Jolly, 2011).

La împlinirea vârstei de 18 ani, dacă nu își continuă studiile, obligațiile statului de ocrotire încetează, tânărul trebuind să își asume responsabilitățile vieții adulte. Anual, peste 5000 de tineri părăsesc sistemele de protecție, deci este necesar ca programele de intervenție să fie bine structurate, pentru dezvoltarea competențelor necesare integrării în muncă (HG 669/2006).

Modificările ce apar tot mai frecvent în structura locurilor de muncă solicită reactualizarea competențelor și raportarea adecvată la carieră pentru îmbunătățirea angajabilității (Arnold și Cohen, 2008). Tinerii care abordează o atitudine proactivă, prin căutarea de informații ce contribuie la creșterea șanselor de succes în dezvoltarea planului de carieră, vor avea șanse mai mari pentru ocuparea unui loc de muncă (Fugate & Kinicki, 2008). Tinerii care au percepții favorabile cu privire la posibilitatea de angajare, tolerează mai

ușor incertitudinea sau instabilitatea locului de muncă (De Cuyper, Baillien & De Witte, 2009).

Acest proces este strâns legat de autoeficacitatea percepută, ce poate fi dezvoltată prin feedback-ul primit de la persoanele relevante pentru sine. În acest context, asistentul social alături de alți specialiști poate întări încrederea în competențele personale, ce vor dezvolta treptat și autoeficacitatea. În concluzie, putem spune că angajabilitatea stimulează sentimentul de control în carieră (Fugate et al. 2004), susține orientarea înspre viitor cât și accesul în muncă. Controlul se va obține prin conștientizarea punctelor slabe în carieră și depășirea lor prin conștientizarea și utilizarea punctelor forte.

Pregătirea pentru angajare sau aspecte ce trebuie evaluate în cazul tinerilor ce părăsesc centrele de plasament:

1. Nivel de educație
2. Capacitatea de orientare în oraș (cunoașterea cartierelor, a mijloacelor de transport, cunoașterea locațiilor principalelor instituții, cabinet medicale de care au nevoie pentru rezolvarea diferitor situații cu care se confruntă)
3. Cunoașterea diferitor meserii, ocupații
4. Clarificări ale propriilor interese, abilități, orientări vocaționale (“Ce știi să fac”, “Ce mi-ar plăcea să fac?”, “Ce pot să fac?”)
5. Familiarizarea cu cerințele implicate de statutul de angajat (responsabilități, obligații ale angajatului/angajatorului)
6. Etapele implicate în procesul de căutare a unui loc de muncă (“Ce este și cum să scriu un CV”, “Unde caut în ziar”, “Cum vorbesc la telefon”, “Cum mă prezint și cum vorbesc la un interviu”) etc.

Legislația care vine în sprijinul integrării socio-profesionale a tinerilor ce părăsesc centrele de plasament:

- Hotărârea de Guvern nr. 669 din 24 mai 2006 privind aprobarea Strategiei naționale de incluziune socială a tinerilor care parasesc sistemul de protecție a copilului
- Legea nr. 116 din 2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, aprobate prin H.G. nr. 1.149/2002
- Legea nr. 76 din 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

II. Activități de dezvoltare personală și importanța lor în contextul CIS-urilor

Mitrofan (2008) consideră că dezvoltarea personală este o „terapie pentru normali” reclamată de „problemele existențiale de tot felul, stresul și riscurile vieții moderne” și destinată celor „motivați să se autodepășească sau să-și împlinească viața, performând în relațiile lor cu sine și cu alții, cu cariera sau cu mediul” (p.14). Johns (2003): dezvoltarea personală este un proces de conectare a potențialului intern al individului cu posibilitățile și oportunitățile disponibile, odată cu achiziția înțelegerii și a abilităților necesare, într-un demers ce începe cu autocunoașterea, trece prin conștientizarea de sine, continuă cu înțelegerea de sine și se încheie cu acceptarea de sine.

Dezvoltarea personală vizează optimizarea capacităților de autocunoaștere, de autoevaluare realistă a propriilor aptitudini emoționale, intelectuale și comportamentale în vederea manifestării plene în situații legate de viață și carieră. Activitatea de dezvoltare personală ar fi necesar să se focalizeze pe următoarele aspecte (Johns, 2003):

- explorarea și identificarea unicității tiparului de valori, atitudini, constructe personale;
- istoricul familial, relațional, educațional, care facilitează sau blochează dezvoltarea;

- abilitatea persoanei de a se percepe, de a se proteja și de a se afirma;
- echilibrul dintre punctele forte și slăbiciunile personale și interpersonale;
- contactul individului cu propria lume emoțională, capacitatea de a stabili relații de intimitate cu ceilalți, dar și de a rămâne separat, de a se plasa la distanța potrivită față de ceilalți;
- cunoașterea propriilor nevoi, temeri, idiosincrazii;
- pasiunile și puterea individului, tendința de a-i invada sau deposeda pe ceilalți.

Obiective ale dezvoltării personale sunt (Wilkins, 2006):

- creșterea autoacceptării persoanei;
- dezvoltarea capacității persoanei de a se baza în mai mare măsură pe ea însăși, în evaluarea propriei experiențe;
- mai buna înțelegere a proceselor emoționale intrapersonale și interpersonale;
- dezvoltarea capacității de a răspunde prompt și de a se adapta spontan și creativ la schimbare;
- dezvoltarea intimității, a capacității de a intra în relații profunde cu ceilalți;
- dezvoltarea sentimentului apartenenței sociale și mai buna înțelegere a dinamicii interpersonale;
- creșterea capacității de a pătrunde

în lumea emoțională a celuilalt, concomitent cu menținerea sentimentului sinelui.

Conform lui Anderson și Robertson (1985, 142) „dezvoltarea personală este esențialmente un proces social” și, ca atare, cel mai potrivit mediu în care aceasta să se desfășoare este cel al unui grup. Esența grupurilor de dezvoltare personală constă în „permisiunea culturală” pentru autodezvăluire și feedback, neîntâlnită în mediul social obișnuit. Grupul de dezvoltare personală este o „mulțime de două sau mai multe persoane, împreună cu unul sau mai mulți facilitatori, al căror scop este de a îmbunătăți funcționarea intrapersonală și interpersonală a acelor persoane, prin intermediul unui proces de comunicare interactivă, interpersonală, care poate să includă sau nu activități structurate sau dirijate” (Anderson și Robertson, 1985, 141).

Unul din cele mai folosite instrumente pentru activitatea de dezvoltare personală este Planul de dezvoltare personală (PDP) ce va descrie procesul prin care s-au realizat următoarele:

1. schimbarea comportamentală – acesta fiind o condiție a optimizării personale, clientul fiind ajutat să găsească modalitățile de a trăi mai bine, de

- a funcționa la un nivel mai bun de performanță, de a dobândi mai mult și de a avea un potențial mai ridicat;
2. dezvoltarea capacităților adaptative - adaptarea la situațiile de viață actuale, presupune reactivarea capacităților adaptative și remanierea unor comportamente dobândite în trecut;
 3. dezvoltarea capacităților decizionale – clientul este susținut în a lua cea mai bună decizie. Sunt identificate factorii afectivi, raționali și de personalitate care interferează cu procesul decizional;
 4. îmbunătățirea relațiilor interpersonale - se va pune accent atât pe îmbunătățirea relațiilor cu ceilalți, cât și cu sine, deoarece cauzele pentru care un individ are dificultăți în relațiile cu cei din jur are cauze multiple, printre care imaginea de sine joacă un rol important întrucât determină modalități defensive de relație.
 5. dezvoltarea potențialului clientului – se pune accentul pe învățarea modalităților prin care clientul să-și poată folosi maximal abilitățile de care dispune.

III. Consilierea vocațională în cadrul activităților CIS

Consilierea presupune existența unei persoane care are temporar sau permanent rolul de consilier și care oferă sau acceptă în mod explicit să acorde timp, atenție și respect uneia sau mai multor persoane, cu rolul temporar de client (Asociația Britanică pentru Consiliere, 1991). Sarcina consilierului este de a oferi clientului oportunitatea de a explora, descoperi și clarifica moduri de a trăi valorificându-și resursele, ceea ce conduce la sentimentul de bine interior, îndreptându-se spre o cât mai bună existență. După Russel, Dexter & Bond (1992) consilierea este o activitate care este inițiată de o persoană care caută ajutor. Oferă oportunitatea clientului de a identifica ceea ce-l perturbă, de a se autoexplora și de a se înțelege. Procesul de consiliere îl va ajuta să-și identifice gândurile, emoțiile și comportamentele, care conștientizate fiind, îl fac să se simtă plin de resurse și să hotărască schimbarea.

Consilierea pentru incluziune socială prin integrare socio-profesională definește un domeniu bine individualizat al consilierii. Legile românești, în acord cu cele europene privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, fac referire la acest fenomen ca la un proces de garantare a accesului efectiv la drepturi elementare și fundamentale, cum sunt: dreptul la un loc de muncă, la o locuință, la asistență

medicală, la educație, precum și instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a marginalizării sociale și mobilizarea instituțiilor cu atribuții în domeniu. De exemplu, consilierea persoanelor cu scopul de a beneficia de drepturile stabilite de Legea nr.116 din 15 martie 2002 se asigură gratuit de către instituțiile de stat abilitate și de aparatul de lucru specializat al primăriilor.

Una dintre căile de realizare a incluziunii sociale este și consilierea pentru integrare socio-profesională și se realizează creșterea șanselor de găsire a unui loc de muncă pentru persoanele care nu lucrează.

Scopul consilierii este:

- furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
- instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

Consilierea pentru incluziune socială:

- oferă un reper de informare și sprijin pentru orice persoană aflată într-un grup vulnerabil la

marginalizarea socială

- identifica nevoile beneficiarului și îl orientează către accesarea resurselor necesare îndeplinirii lor
- orientează beneficiarul către servicii specializate de consiliere vocațională și asistență psihologică, acolo unde este cazul
- dezvoltă capacitatea beneficiarului de a acționa independent în vederea îndeplinirii scopului stabilit încurajând responsabilizarea și angrenarea beneficiarului în lupta pentru marginalizarea sa socială
- sprijină integrarea profesională și ocuparea unui loc de muncă de către cei care solicită acest gen de intervenție
- se desfășoară în conformitate cu contractul în baza căruia se implementează proiectul sau, după încheierea proiectului, într-un cadru instituțional reglementat de normele și regulile funcționării instituției respective. Ca urmare, oferă servicii limitate la specificul proiectului: informare, identificare de nevoi, referire și îndrumare pentru ocuparea unui loc de muncă
- este un serviciu gratuit

Consilierea pentru incluziune socială NU oferă:

- consiliere psihologică și nici asistență terapeutică
- nici un tip de sprijin financiar sau material
- un program de educație pentru dezvoltarea abilităților sociale

Desfășurarea activității de consiliere cuprinde 3 etape: A). Înregistrarea și evoluția cazului de la începutul și până la sfârșitul consilierii, B) Referire și management de caz și C) Încheierea cazului.

A. Înregistrarea și evoluția cazului de la începutul și până la sfârșitul consilierii

- se înregistrează un caz nou din momentul în care potențialul beneficiar se adresează consilierului în scopul solicitării serviciilor oferite în cadrul proiectului,
- este un reprezentant al unuia dintre grupurile marginalizate avute în vedere ca grup țintă în cadrul proiectului,
- cadrul în care se desfășoară consilierea — cadru instituțional, bine reglementat.
- se deschide un caz nou dosar: CI + formular de înregistrare a beneficiarului (informații personale, despre statutul social, educațional și profesional al

beneficiarului)

- construirea relației de consiliere,
- consilierul este cel care oferă informații beneficiarului despre serviciile oferite în cadrul proiectului.
- consilierul analizează nevoile și motivele care l-au determinat pe beneficiar să solicite sprijin

Instrumentele de lucru folosite aici sunt: chestionar de evaluare a nevoilor și plan individual de acțiune.

Traseul beneficiarului este urmărit de către consilierul de incluziune socială, acesta primind și solicitând periodic informații despre activitatea beneficiarului de la specialiștii care se implică punctual în îndeplinirea planului său de acțiune.

B. Referire și management de caz

Consilierul pentru incluziune socială va avea un rol primordial în managementului accesului beneficiarului la rețeaua de servicii existente pe piață. Consilierul trebuie să cunoască oferta actualizată de servicii de pe piață dar și modul de lucru în structura de tip „management de caz”. Instrumentul de lucru cel mai important al consilierului pentru a asigura eficiența referirii beneficiarului este lista de contacte actualizată permanent.

Managementul de caz asigură legătura dintre oameni și resursele sistemului de servicii sociale, făcând acest sistem accesibil

potențialilor beneficiari și adaptat nevoilor comunității.

Etape ale managementului de caz:

1. identificarea beneficiarului sau preluarea cazului
2. evaluarea nevoilor și resurselor,
3. planificarea acțiunilor ce urmează a fi întreprinse pentru a îndeplini nevoile identificate,
4. referirea către alte servicii și facilitarea accesării acestora,
5. monitorizarea și urmărirea cazului până la îndeplinirea planului de acțiune,
6. feedback asupra progresului acestui proces.

C. Încheierea cazului: informațiile sunt confidențiale, ca urmare, la încheierea cazului toată informația va fi predată echipei de management a proiectului.

Specialiștii din CIS-uri pot să folosească în activitatea lor un plan de incluziune pe piața muncii ce va include diverse activități prin care se realizează consilierea și pregătirea efectivă pentru muncă. Acesta se poate realiza prin:

- Oferirea unor informații despre ce înseamnă să ai un loc de muncă, ce drepturi și obligații au ca viitori angajați, explicarea conținutului și utilității documentelor precum fișa postului, contractul individual de muncă
- Organizarea de exerciții practice pentru

- însușirea tehnicilor și instrumentelor de căutare și aplicare la un loc de muncă: întocmirea unui C.V. (în format tipărit și electronic pe diverse platforme), construirea unui profil electronic pe site-urile de selecție, realizarea scrisorii de intenție, de mulțumire, prezentarea la interviu;
- Analiza compatibilității persoanei cu locul de muncă vizat (care sunt aptitudinile și interesele persoanei și care este nevoia de formare specifică a persoanei);
 - Construirea unei baze de date privind disponibilitățile de pe piața muncii și actualizarea periodică;
 - Facilitarea participării la cursuri de formare profesională oferite de diverse instituții.

Exemplu de plan orientativ pentru desfășurarea ședinței de consiliere

Prezentarea serviciului de consiliere pentru incluziune socio-profesională

“Îmi pare bine să ne cunoaștem!”

Obiective generale:

1. Informarea beneficiarului despre resursele oferite prin proiect
2. Colectarea de către consilier a informațiilor esențiale despre beneficiar
3. Evaluarea nevoilor beneficiarului
4. Stabilirea termenilor relației de consiliere

Obiective operaționale:

1. Beneficiarul să se decidă dacă serviciile oferite îl interesează sau nu
2. Consilierul să identifice care sunt interesul și așteptarea beneficiarului față de proiect
3. Comunicarea între consilier și beneficiar să fie eficientă și adecvată
4. Consilierul să completeze fișa de prezentare a beneficiarului
5. Consilierul să facă evaluarea de nevoi a beneficiarului

Metode și tehnici:

- discuția liberă
- expunerea
- completarea formularelor

Mijloace materiale: fișa de prezentare format A4, instrument de scris

Planul individualizat de acțiune:

“Încotro? Cum? Cu ce resurse?”

Obiective generale:

1. Ierarhizarea nevoilor cu care beneficiarul vine la consilierea pentru incluziune socială
2. Identificarea resurselor oferite de proiect care răspund nevoilor beneficiarului
3. Sprijinirea beneficiarului pentru a realiza propriul plan de acțiune

Obiective specifice:

1. Consilierul și beneficiarul să stabilească urgența și natura nevoilor identificate la beneficiar
2. Consilierul și beneficiarul să identifice resursele oferite de proiect care se adresează nevoilor beneficiarului
3. Beneficiarul să își asume un plan propriu de acțiune pentru a-și susține scopurile

Metode

- Discuția liberă
- Completarea planului de acțiune
- Analiza SWOT (puncte tari-puncte slabe, oportunități și obstacole)

Instrumente

- Coli albe, Fișa planului de acțiune, Pixuri

Etapile managementului de caz	Metode și tehnici	Instrumente de lucru
1. Identificarea și preluarea cazurilor	<ul style="list-style-type: none"> • vizită la domiciliu, întrevederea • documentația • observația 	<ul style="list-style-type: none"> • Fișa de evaluare psihosocială inițială • Raportul de vizită • Raportul de evaluare inițială
2. Evaluarea comprehensivă și multidimensională a situației clientului	<ul style="list-style-type: none"> • documentarea • observația • genograma • ecomapa • interviul de explorare • convorbirea telefonică • întrevederea • reuniunea de echipă 	<ul style="list-style-type: none"> • fișa de evaluare psihologică • rapoarte de întrevedere • diagnoza socială • ecomapa • genograma • ancheta socială • procese verbale de ședință • raport de evaluare complexă
3. Planificarea serviciilor și intervențiilor concretizată într-un plan individualizat	<ul style="list-style-type: none"> • observația • analiza campului de forțe • interviul diagnostic • interviul terapeutic • consilierea • convorbirea telefonică • planificarea activităților • vizite la domiciliu 	<ul style="list-style-type: none"> • planul individual • fișa de evaluare psihologică • rapoarte de întrevedere • procese verbale de ședință • rapoarte de vizită
4. Monitorizarea și reevaluarea periodică a progreselor înregistrate, deciziilor și intervențiilor specializate	<ul style="list-style-type: none"> • observația • interviul diagnostic • interviul terapeutic • consilierea • convorbirea telefonică • întâlniri individuale • grup de suport • vizite la domiciliu 	<ul style="list-style-type: none"> • rapoarte de monitorizare • procese verbale de ședință • rapoarte de vizită • rapoarte de întrevedere • fișe de evaluare • rapoarte de vizită • raport de re-evaluare și revizuire
5. Închiderea cazului, respectiv a procesului de furnizare a serviciilor și intervențiilor	<ul style="list-style-type: none"> • observația • întrevederea • convorbirea telefonică • vizita la domiciliu 	<ul style="list-style-type: none"> • decizia de încetare a Planului Individual • rapoarte vizită • decizie de referire/orientare • proces verbal ședință de caz

IV. Rezultate ale cercetării de teren: angajabilitatea percepută a grupurilor vulnerabile și factorii relaționați cu aceasta

Acest capitol pornește de la rezultatele cercetării de teren derulată în cadrul proiectului "Inclusiv". Obiectivul cercetării a fost identificarea factorilor și a competențelor care influențează gradul de angajabilitate a persoanelor care aparțin diferitelor grupuri vulnerabile. Rezultatele cercetării de teren în detaliu, informații privind instrumentul de cercetare, eșantionarea, scalele folosite sunt tratate pe larg în lucrarea "Angajabilitatea percepută a grupurilor vulnerabile și factorii relaționați cu aceasta. Raport de cercetare cantitativă" (Isăilă și Hărăguș, 2015). Capitolul de față sumarizează rezultatele semnificative din cadrul celor 6 regiuni de interes pentru principalele categorii de interes (femei, familii cu mai mult de doi copii, familii monoparentale și romi) cu scopul de a fundamenta pe date unele propuneri de intervenții oferite de către CIS-uri acestora.

A. Angajabilitatea percepută a grupurilor vulnerabile

Angajabilitatea percepută se referă la percepția abilității de a fi angajat ca urmare a calificărilor deținute (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008).

Persoanele din regiunile București-Ilfov ($M = 2,80$) și Sud-Est ($M = 2,81$) au înregistrat cel mai mare nivel al angajabilității percepute, în timp ce nivelul cu cea mai mare vulnerabilitate din acest punct de vedere sunt respondenții din Nord-Est ($M = 2,41$).

Femeile (definite ca și grup țintă) înregistrează o vulnerabilitate crescută din punctul de vedere al angajabilității percepute, dacă în plus mai prezintă următoarele caracteristici: au între 46-65 ani, au domiciliul în mediul rural, au cel mult 8-10 clase, au o relație cu un partener, nu are în prezent un loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Famiiliile cu mai mult de doi copii înregistrează o vulnerabilitate crescută, dacă în plus mai prezintă și următoarele caracteristici: respondentul este de gen masculin, au vârsta peste 46 de ani, au domiciliul în mediul rural, au cel mult 8-10 clase, au o relație cu un partener, nu are în prezent un loc de muncă și nu se confruntă cu deprivare materială severă

Pentru familiile monoparentale, vulnerabilitatea este mai mare în cazul bărbați, persoanele tinere (sub 25 de ani), cu domiciliul în mediul rural, cu cel mult 8-10 clase, aflate într-o relație de

parteneriat, fără loc de muncă și aflate în situație de deprivare materială severă.

În cazul romilor, vulnerabilitatea este mai mare în cazul bărbaților, celor peste 46 de ani, cu domiciliul în urban mic, cu un nivel de educație scăzut (cel mult 8-10 clase), cu partener, fără loc de muncă și trăind în deprivare materială severă.

Una din implicațiile studiului nostru este că dacă indivizii (viitori clienți ai CIS-urilor) nu au încredere în propriile abilități, nu au încredere în capacitatea lor de a se angaja va fi dificil pentru ei să inițieze acțiuni care să ducă la angajare. În acest sens orice program care se desfășoară la nivelul CIS-urilor trebuie să se adreseze acestor probleme. Personalul din CIS-uri care lucrează cu aceste categorii de persoane trebuie să se centreze cu mai multă atenție spre categoriile vulnerabile femei sau adulții din familii monoparentale, cu precădere din mediul rural, cu vârsta peste 46 de ani sau sub 25, de asemenea asupra persoanelor de etnie romă, care apreciază că au șanse slabe pentru reinsertia pe piața muncii, respectiv la o incluziune socio-profesională reală. Astfel de categorii trebuie susținute în a demara acțiuni care să ducă la angajare, dincolo de servicii de consiliere, pregătire pentru interviu etc.

B. Evaluarea globală a propriei persoane

Scala de evaluare globală a propriei persoane (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003) a măsurat patru dimensiuni stabile ale personalității: locus de control, neuroticism, autoeficacitate generalizată și stima de sine. Respondenții din regiunea Est ($M = 47,01$) au înregistrat cel mai mare nivel al evaluării globale, în timp ce cele mai vulnerabile la această dimensiune au fost cei din Vest ($M = 39,44$) și Nord-Vest ($M = 38,74$).

Femeile au înregistrat o vulnerabilitate mai mare pe această dimensiune în condițiile în care pe lângă apartenența la acest grup țintă au vârsta între 46-65 ani, locuiesc în mediul rural, nu au o relație de parteneriat, au cel mult 8-10 clase, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Famiile cu peste doi copii au o evaluare globală a propriei persoane mai negativă dacă respondentul este bărbat, au vârsta între 46-65 ani, locuiesc în mediul rural, au puțin 8-10 clase, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Monoparentalitatea se asociază cu un risc mai mare de evaluare globală mai mică dacă au vârsta între 18-25 sau peste 46 de ani, sunt femei, provin din mediul rural, au un nivel de educație scăzut, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare

materială severă.

În cazul apartenenței la etnia romă, vulnerabilitatea este mai mare pentru cei peste 46 de ani, pentru bărbați, locuiesc în mediul rural, sunt căsătoriți, au un nivel de educație scăzut, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Rezultatele au arătat, că atât la nivelul întregului eșantion cât și pentru fiecare categorie de grup vulnerabil în parte între angajabilitatea percepută, autoeficacitate și evaluarea globală a propriei persoane este o relație pozitivă semnificativă. Adică o persoană care se autoevaluează ca având potențialul de a fi angajată este o persoană care are încredere în sine și în propriile abilități și crede că are control și influență asupra propriei cariere.

Categoriile vulnerabile amintite mai sus ca fiind cele mai afectate din perspectiva evaluării globale a propriei persoane trebuie să se afle, în cadrul CIS-urilor, cu precădere, în atenția consilierului de dezvoltare personală care să desfășoare activități precum cele descrise în acest proiect în cadrul volumului "Ghid de bune practici în activitățile de incluziune pe piața muncii a grupurilor vulnerabile", coordonatori: Cristina Baciu, Andrea Müller-Fabian, autori: Romana Chioreanu, Zenoviu-Gavril Cenușă.

C. Autoeficacitatea

O altă resursă individuală evaluată a fost

autoeficacitatea, ce poate fi definită ca fiind totalitatea convingerilor oamenilor despre capacitatea lor de a se mobiliza pentru a face față solicitărilor și care au un efect profund asupra acesteia (Bandura, 2006:307). Această convingere asupra eficacității personale acționează în sensul că persoanele cu un nivel ridicat de autoeficacitate abordează lucrurile astfel încât să le poată stăpâni/controla și fără să se îngrijoreze în privința diverselor eșecuri posibile. Altfel spus, persoanele cu o gândire pozitivă au o atitudine pozitivă și o mai mare capacitate de a trece cu succes peste obstacole, au o rezistență mai ridicată la frustrare, eșecuri în general în situații de stres, sunt capabili să discearnă părțile pozitive ale unei situații problematice (Baciu, 2006:54).

Scala de autoeficacitate (Schwarzer & Jerusalem, 1995) măsoară convingerea unei persoane referitoare la propriile acțiuni care sunt responsabile de succesul unei activități. Autoeficacitatea este considerată o convingere specifică, iar în acest studiu se referă la domeniul specific al profesiei unei persoane.

Persoanele din regiunile Nord-Est ($M = 33,74$) și București-Ilfov ($M = 32,92$) au înregistrat cel mai ridicat nivel al autoeficacității, în timp ce cel mai scăzut s-a înregistrat în cazul respondenților din Nord-Vest ($M = 29,05$) și Vest ($M = 29,18$). Vom prezenta, în cele ce urmează, care sunt categoriile de persoane care au înregistrat

cele mai scăzute nivele ale autoeficacității percepute, rezultatele prezentate intenționând a se constitui în repere pentru personalul specializat al CIS-urilor.

Statutul de femeie se asociază cu unul de vulnerabilitate în cazul celor peste 46 ani, cu domiciliul în rural, cu un nivel de educație scăzut, fără loc de muncă și care se confruntă cu deprivare materială severă. Persoanele din familiile cu mai mult de 2 copii din regiunile Nord-Est și București-Ilfov au un nivel al autoeficacității semnificativ mai ridicat decât cele din celelalte regiuni.

Famiiliile cu peste doi copii au un nivel al autoeficacității mai mic dacă în plus au între 25-45 ani, respondentul este bărbat, locuiesc în urban mic, au un nivel de educație scăzut, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

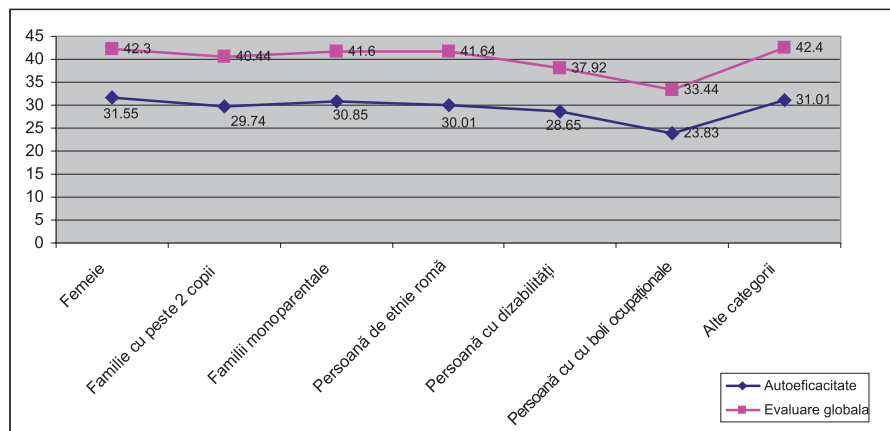
Famiiliile monoparentale sunt mai vulnerabile dacă au peste 46 ani, respondentul este bărbat, locuiesc în urban mic, au un nivel educațional mic, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

În cazul romilor, vulnerabilitatea este completată de vârsta înaintată (peste 46 ani), genul masculin, mediul de rezidență în urban mic sau rural, fără un partener, nivel scăzut de educație, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Cele două dimensiuni prezentate până

acum (evaluare globală și autoeficacitate) pot fi incluse în ceea ce ar putea fi denumit ca vulnerabilități din punct de vedere psihologic. Profilul de risc al grupurilor țintă privind vulnerabilitățile psihologice este ilustrat în figura de mai jos. În vederea creșterii potențialului de angajare, intervențiile psihologilor trebuie să își stabilească obiective specifice pe aceste două componente.

Figura nr. V.1. Autoeficacitate și evaluarea globală a propriei persoane.



Dacă definim auto-eficacitatea drept convingerea oamenilor despre capacitatea lor de a mobiliza resurse (fizice, intelectuale și emoționale) pentru a face față solicitărilor este evident că putem vedea relația cu munca. O mare parte din auto-eficacitate este dezvoltată în câmpul muncii iar șomajul este responsabil pentru apariția unui sentiment de futilitate în viața oamenilor (Eden & Aviram, 1993). Acest sentiment negativ devine definitoriu

pentru individ, asemănător stimei de sine scăzute și îl poate închide pe individ într-un cerc vicios al lipsei de realizări. Pierderea unui loc de muncă (dublată de perioade lungi în care clientul nu a fost angajat) duce la scăderea stimei de sine precum și la scăderea auto-eficacității, ce duce în schimb la reținerea de a se implica în acțiuni de a găsi un loc de muncă. De aceea considerăm că este important ca în CIS-urile din proiect să fie demarate activități de întărire a auto-eficacității.

În ceea ce privește metodele de creștere a autoeficacității, ele se bazează pe cele patru surse de informație pe care se bazează aceasta, așa cum au fost identificate de Bandura (2006). În ordinea impactului pe care îl au asupra autoeficacității, sursele de informație sunt: performanțele anterioare proprii, experiențele compensatorii, persuasiunea verbală și feedback-ul emoțional și fiziologic. Crearea de performanțe anterioare în cazul șomerilor

este imposibilă, întrucât se referă rocmăi la reangajarea cu succes. De aceea, se urmărește crearea de performanțe în comportamente necesare găsirii un loc de muncă: planificarea procesului de căutare, autoprezentarea în mod convingător, etc. Învățarea compensatorie îndrumă spre aceeași tehnică, aceea de a modela comportamente. Astfel, în cazul șomerilor, modelarea comportamentală este principala tehnică de crește a autoeficacității de reangajare.

Modelarea comportamentală constă în mai multe etape (Eden și Aviram, 1992): întâi se observă executarea cu succes a unor comportamente-cheie, de exemplu în clipuri video. Un exemplu este urmărirea unor candidați în timpul interviului de angajare, și cum aceștia reușesc să răspundă eficient la întrebări și să lase o impresie bună interviewerului. Observarea este apoi urmată de executare: persoanele șomere pun în practică comportamentele observate în situații similare, create prin jocuri de rol în perechi sau grupuri mici. Exercițiul este urmat de feedback de la parteneri și continuă până ce participanții execută comportamentul cu succes. Această situație va servi ca performanță anterioară în viitor. De asemenea, continuarea până la execuția eficientă asigură că feedback-ul emoțional va fi în final pozitiv, și va contribui la creșterea autoeficacității în executarea aceluși comportament. Persuasiunea verbală poate acompania ca

metodă aceste exerciții, și poate lua forma încurajărilor constante primite din partea colegilor sau a coordinatorului activității. Concret materialele necesare sunt clipuri video ilustrând exemple de comportamente de succes în căutarea unui loc de muncă (vezi Eden și Aviram, 1992). Acestea pot fi urmate de discuții cu participanții despre comportamentele observate, iar apoi de jocuri de rol în grupuri restrânse în care fiecare participant să exerseze comportamentul respectiv și să primească feedback de la colegi. Pe toată durata exercițiilor, accentul se pune pe cât de important este ca participanții să se comporte eficient în acel context, pentru ca apoi să reușească să execute aceleași comportamente în procesul real de căutare a unui loc de muncă. Secvențele de clipuri video urmate de jocurile de rol constituie experiențe compensatorii și performanțe anterioare. La acestea se adăugă încurajările continue ale trainerului și ale colegilor, care reprezintă persuasiunea verbală.

D. Capitalul social al grupurilor vulnerabile: suport social, rețea socială și încredere socială

D.1. Suport social

O sursă importantă a construirii potențialului de angajare este reprezentată de capitalul social provenit din trei direcții complementare: familie, prieteni și din partea altor persoane semnificative pentru aceștia (Marian, 2006). Ca o definiție cuprinzătoare am putea considera suportul social ca fiind totalitatea resurselor pe care ni le pun la dispoziție, ni le oferă celelalte persoane (Cohen, Syme 1985). Pentru evaluarea acestuia s-a utilizat Scala Multidimensională a Suportului Social Percept (Zimet, Dahlem, Zimet și Farley, 1988).

Sprrijinul din partea prietenilor este o resursă importantă pentru respondenții din București-Ilfov ($M = 2,58$) și cel mai scăzut pentru cei din Sud-Vest ($M = 2,43$); sprijinul din partea familiei este perceput ca și resursă importantă pentru cei din Sud-Vest ($M = 3,81$) și cel mai scăzut pentru București-Ilfov ($M = 2,92$); sprijinul din partea altului semnificativ este important pentru respondenții din Sud-Vest ($M = 3,82$) și din nou cei din București-Ilfov percep cel mai mic sprijin din partea

acestora ($M = 3,08$).

Femeile cu vârsta peste 46 ani și cele care se confruntă cu deprivare materială severă beneficiază de cel mai mic sprijin din partea prietenilor, familiei, dar și altului semnificativ. Cele care locuiesc în urban mare și cele care au un loc de muncă beneficiază de cel mai mic sprijin din partea familiei și altului semnificativ. De asemenea, cele care au un nivel de educație scăzut (8-10 clase) au un sprijin redus din partea familiei.

Famiiliile cu peste doi copii care au vârsta peste 46 ani, locuiesc în urban mare, au un nivel de educație scăzut, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă sau cu cel mai mare nivel de vulnerabilitate, acestea nebeneficiind de sprijinul familiei, prietenilor sau altului semnificativ.

Famiiliile monoparentale care locuiesc în urban mare, cu un nivel de educație scăzut, se confruntă cu deprivare materială severă beneficiază de cel mai mic sprijin din partea familiei, prietenilor sau altului semnificativ.

Romii au un nivel de vulnerabilitate crescut în privința suportului social dacă aceștia nu au un loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

În evaluarea importanței suportului social pentru persoanele cu o slabă integrare socio-profesională putem porni de la modelul interacțional de interpretare al

rolului suportului social care îl consideră pe acesta ca funcționând asemeni unui sistem tampon între persoană și un eveniment stresant (Ross & Altmaier, 1994). Se poate considera că este vorba de faptul că o persoană, care are suficiente resurse provenite din sistemul de relații sociale, atunci când face evaluarea primară, poate să nu considere situația concretă cu care se confruntă ca fiind stresantă. În cazul evaluării secundare, ea poate să ajungă la concluzia că are suficiente resurse de coping așa încât să reducă efectele negative ale acțiunii agentului de stres (apud Baci, 2006:54), în cazul nostru probleme legate de angajabilitate, de integrarea profesională efectivă.

Așadar, suportul social sau rețeaua de suport social reprezintă una dintre resursele pe care o are în vedere asistentul social din cadrul unui CIS atunci când evaluează situația beneficiarului, resursele și nevoile acestuia. În acest context, datele oferite de cercetare pot fi considerate un reper binevenit de la care asistentul social să pornească în evaluarea situației beneficiarilor.

D.2. Rețeaua socială

O componentă importantă a capitalului social este cea a relațiilor sociale. Cel mai adesea acestea sunt considerate resurse la nivel individual (BOP 2007) concept ce poate fi rapid tradus prin "prieteni utili" sau "relații utile", adică acele cunoștințe care

te ajută în diferite contexte (la medic, în sistemul juridic, primărie etc). Indiferent de situația socială a indivizilor rețeaua socială poate fi văzută ca o resursă (Lin, 2001) ce permite accesul la anumite servicii. Este de așteptat ca indivizii mai bine poziționați, cu mai multe relații utile, să aibă acces la mai multe servicii. Pentru eșantionul nostru, respondenții din București-Ilfov ($M = 0,59$) au cea mai redusă densitate a relațiilor sociale, iar cei din Vest ($M = 1,96$), Nord-Est ($M = 2,08$) și Nord-Vest ($M = 2,40$) au cea mai mare densitate a relațiilor sociale (de 4 ori mai mare în Nord-Vest decât în București-Ilfov).

Femeile definite ca și grup vulnerabil au o densitate mică a relațiilor sociale dacă au vârsta peste 46 ani, locuiesc în rural, au cel mult 10 clase, au un partener, au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Famiiliile cu peste doi copii se confruntă cu o vulnerabilitate mai mare în privința rețelei sociale dacă au vârsta peste 46 ani, locuiesc în urban mare, au un nivel de educație scăzut, sunt necăsătorite, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Famiiliile monoparentale beneficiază de o densitate redusă a rețelei sociale dacă sunt tinere (18-25 ani), locuiesc în urban mare, au cel mult 10 clase, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Romii de asemenea au o densitate mai

mică a rețelei sociale în condițiile în care în plus au vârsta peste 46 ani, locuiesc în mediul urban (mic sau mare), au cel mult 10 clase, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

O rețea socială extinsă, cu prieteni folositori în poziții importante este, cel mai adesea, un indicator al unei cariere de succes. Lipsa acestor resurse sociale poate să arate că un viitor client nu are o rețea informală la care să apeleze, pe care să se bazeze în caz de nevoie. De aceea considerăm că specialiștii din CIS-uri vor putea identifica mai ușor categoriile de persoane care au mai multe probleme în privința accesului pe piața forței de muncă.

D.3. Încredere socială

O altă componentă a capitalului social ce se analizează adesea alături de rețeaua de prieteni utili (sau rețeaua socială) este încrederea socială, cunoscută în literatura de specialitate și sub alte nume, cum ar fi încrederea în ceilalți oameni. Spre deosebire de încrederea în instituții (parlament, guvern, biserică, armată etc), încrederea socială se referă la încrederea în alți membri ai societății. Este o formă specială de încredere pentru că nu se referă la persoanele din imediata apropiere a individului (familie, rude, prieteni apropiați) ci la "încrederea în oamenii pe care nu îi știm și care este probabil să fie altfel decât noi" (Uslaner 1999 apud. BIR, 2007). Acest sentiment de

"încredere depersonalizată" poate să mai fie echivalent și cu sentimentul de încredere în "bunătatea ființei umane în general" (Paxton, 2007).

Pentru evaluarea acestei dimensiuni s-au folosit trei întrebări din Barometrul de Opinie Publică în România, în care respondenții au trebuit să ofere valori între 0 (încredere minimă) și 10 (încredere maximă) pentru trei afirmații: oameni sunt A) de încredere; B) cinști și C) încearcă să ajute. Aceste întrebări sunt variante puțin modificate ale scalei "Generalized Norms" a lui Narayan & Cassidy (2001).

Femeile tinere, cele care locuiesc în urban mic, cu nivel de educație scăzut, aflate într-o relație de parteneriat, fără loc de muncă și care se confruntă cu deprivare materială severă au obținut un nivel scăzut

al încrederii sociale.

Famiile cu peste doi copii peste 46 de ani, care locuiesc în mediul rural, au un nivel de educație scăzut sau mediu (cel mult liceu), sunt separați de partener, nu au loc de muncă și nu se confruntă cu deprivare materială severă au obținut de asemenea un nivel scăzut al încrederii sociale.

În cazul familiilor monoparentale, nivelul scăzut al încrederii sociale s-a obținut pentru respondenții cu vârste peste 25 de ani, care locuiesc în urban mic, au un nivel de educație mediu, au loc de muncă și nu se confruntă cu deprivare materială severă.

Romii sunt vulnerabili din punctul de vedere al încrederii sociale dacă sunt de gen feminin, au peste 46 ani, locuiesc în rural, au cel mult liceul, sunt separați, nu au

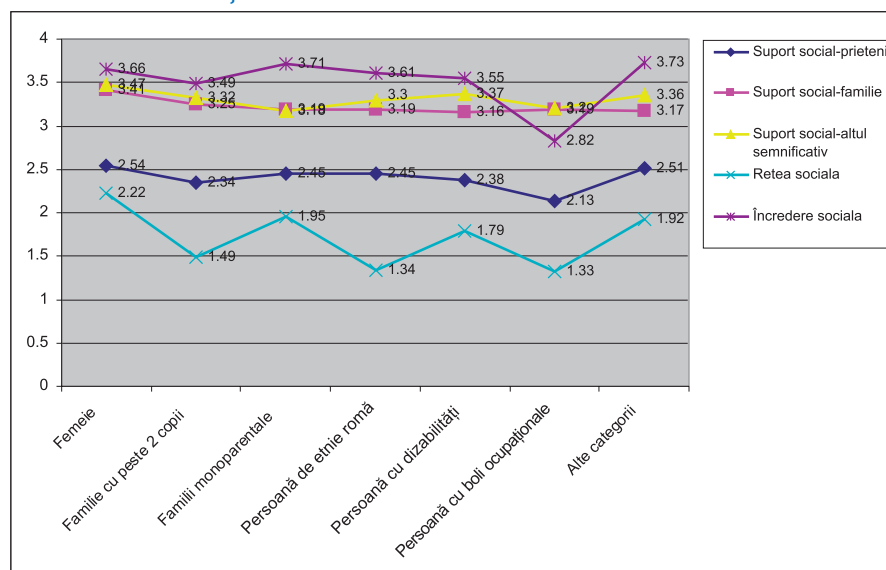


Figura nr. D.1. Suport social, rețea socială și încredere socială.

loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Deoarece atunci când analizăm suportul social nu suntem interesați doar de dimensiunea rețelei de suport social ci și de calitatea suportului social primit/disponibil, precum și de încrederea cu care îi investim pe ceilalți, societatea în general, cercetarea s-a aplecat și asupra variabilei încredere socială. Consilierul de dezvoltare personală din cadrul CIS-urilor ar trebui să fie sensibil la acest aspect în evaluarea beneficiarilor, putând folosi ca reper orientativ instrumentele de evaluare și rezultatele studiului din cadrul acestui proiect.

Profilul grupurilor vulnerabile pentru dimesniunea socială a potențialului de angajare este prezentat în figura de mai jos.

E. Locul de muncă

Pentru evaluarea unor dimensiuni care țin de locul de muncă, analizele s-au realizat asupra celor care la momentul chestionării au declarat că au un loc de muncă (26,25% din eșantionul nostru inițial). În cazul acestora s-au evaluat mai multe dimensiuni: tipul de loc de muncă, numărul de ore lucrat pe săptămână, tipul de organizație în care lucrează, mărimea organizației, calitatea, satisfacția generală privind locul de muncă, precum și securitatea locului de muncă.

Astfel, în privința tipului de loc de muncă,

22,7% se aflau în situația unui contract de muncă pe perioadă determinată și 5,3% au declarat că lucrează „la negru”, în timp ce majoritatea (72%) aveau un contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Cei care aparțin altor categorii ale grupului țintăi (37,9%) și romii (32,8%) s-au aflat în procentul cel mai mare în situația unui contract de muncă pe perioadă determinată. Pe perioadă nedeterminată cel mai adesea sunt angajate persoanele cu boli ocupaționale (88,9%) și cei cu dizabilități (88,2%). Munca la negru a fost foarte puțin raportată, dar cel mai mult apare în cazul celor cu boli ocupaționale (11,1%).

În funcție de tipul instituției, 39,4% din cei din alte grupuri vulnerabile, 37,5% din persoanele cu dizabilități și 36,4% din femeile lucrează într-o instituție publică. Mediul privat este accesat în proporție de 87,5 de persoanele cu boli ocupaționale și 83,6% de către romi. În instituții cu capital mixt lucrează doar femeile (1,7%), familiile cu peste doi copii (3,7%) și familiile monoparentale (1.3%).

Indiferent de tipul de muncă, majoritatea lucrează într-o instituție privată: 70,4% din cei care lucrează la negru, 62,6% din cei cu CM pe perioadă nedeterminată și 59,3% din cei cu CM pe perioadă determinată. Aproximativ o treime a declarat că lucrează la o instituție publică/de stat (35,6% din cei pe perioadă determinată și 33,2% din cei pe perioadă nedeterminată).

E.1 . Calitatea locului de muncă

O caracteristică importantă care descrie statutul ocupațional actual este calitatea locului de muncă. Aceasta a fost măsurată pornind de la studiul „Atitudini față de muncă” (2008). Am analizat două aspecte separate ale calității locului de muncă: relația strict individuală cu locul de muncă și aspectele externe care operaționalizează recunoașterea socială și relațiile sociale construite la locul de muncă.

Majoritatea respondenților din eșantionul general a apreciat că locul de muncă actual este unul care îi permite funcționarea corectă. Astfel, de exemplu, 97,2% a apreciat în mare și foarte mare măsură că știu ce se așteaptă de la ei la locul meu de muncă și 94,2% sunt de acord și acord total că au echipamentul și materialele necesare pentru a-și face munca în mod corect. Problemele de la locul de muncă sunt mai mult legate de relația personală construită aici. Astfel, puțin peste jumătate (51,3%) a fost de acord că în ultimele 6 luni, cineva de la locul meu de muncă a discutat cu el despre progresul înregistrat și 63.9% au apreciat că în ultima săptămână au fost lăudați pentru munca bine făcută.

Respondenții din Nord-Est (M = 3,46) au apreciat cel mai mult calitatea internă de la locul de muncă, în timp ce respondenții din Vest (M = 3,01) au apreciat cel mai puțin această dimensiune. De asemenea,

calitatea internă a locului de muncă este cel mai puțin apreciată de către persoanele cu boli ocupaționale și cei cu dizabilități, femeii, respondenții între 25-45 ani, cei care locuiesc în urban mic, au studii superioare, se confruntă cu deprivare materială severă.

Dimensiunea externă a calității locului de muncă este cel mai mult apreciată de cei din Nord-Est ($M = 2,99$) și Nord-Vest ($M = 2,93$) și cel mai puțin de cei din București-Ilfov ($M = 2,51$). Categoriile cu o vulnerabilitate crescută din această perspectivă sunt persoanele cu boli ocupaționale, femeile, persoanele peste 46 ani, cele care locuiesc în urban mare, cu cel mult 10 clase, și care nu se confruntă cu deprivare materială severă.

E.2. Satisfacția la locul de muncă

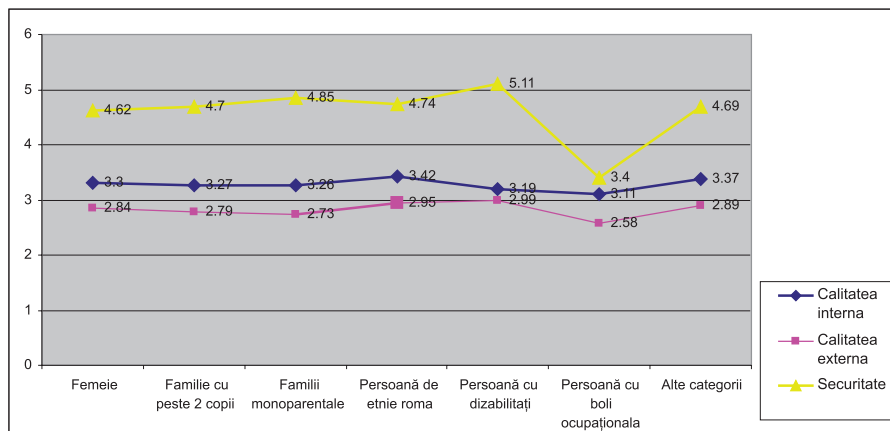
Pentru satisfacția la locul de muncă actual, respondenților li s-a cerut în cadrul unui singur item să-și exprime nivelul de acord. 35.5% au apreciat că locul actual de muncă nu le produce satisfacție, 20.3% sunt în general de acord că locul de muncă le produce satisfacție, însă majoritatea (40.2%) au adoptat o atitudine neutră. 43.8% din persoanele cu dizabilități apreciază că locul de muncă actual le produce o anumită satisfacție. În schimb, 77.8% din persoanele cu boli ocupaționale sunt nesatisfacți de locul de muncă.

E.3. Securitatea locului de muncă

Securitatea locului de muncă a fost măsurată prin intermediul a cinci itemi propuși de Oldham, Kulik, Stepina și Ambrose (1986). În general, subiecții au perceput actualul loc de muncă unul care le asigură o anumite securitate și stabilitate. Peste jumătate din respondenți (54.9%) sunt extrem de încrezători în capacitatea de a-și păstra actualul loc de muncă, atât timp cât vor dori, ceea ce înseamnă că percep

cel mai mic nivel ($M = 4,60$). Persoanele cu boli ocupaționale, femeile, persoanele peste 46 ani, cei din urban mare, cei cu studii superioare și care se confruntă cu deprivare materială severă au raportat cel mai mic nivel securității. În plus, femeile au un nivel al securității mai mic dacă au peste 46 ani, locuiesc în urban mic, au liceul absolvit, și se confruntă cu deprivare materială severă.

Figura nr. E.1. Calitatea (internă și externă) și securitatea locului de muncă.



locul de muncă cu o siguranță mare. Cel mai nesiguri sunt de faptul că în condițiile în care poziția actuală va fi desființată, li se va oferi un alt loc de muncă în aceeași organizație, la acest item doar 22.6% fiind în dezacord.

Respondenții din Nord-Est ($M = 5,43$) și Vest ($M = 5,33$) au raportat cel mai mare nivel al securității la locul de muncă, comparativ cu cei din Sud-Est au înregistrat

Modul în care grupurile de risc își definesc calitatea și securitatea locului de muncă este reprezentat mai jos. Prin urmare, consilierul vocațional trebuie să se adreseze în principal categoriilor care au obținut cele mai mici valori.

F. Percepția barierelor în găsirea unui loc de muncă

Pentru a măsura principalele tipuri de bariere pe care cred diferitele grupuri vulnerabile incluse în studiu că le vor întâmpina în căutarea și găsirea unui loc de muncă a fost folosită Scala de evaluare a barierelor percepute în găsirea unui loc de muncă (Hong, Polanin, Key și Choi, 2014). Aceasta evaluează 6 tipuri de bariere care pot interveni în găsirea unui loc de muncă:

- percepția echilibrului personal: cuprinde itemi de tipul „Lipsa abilităților pentru a face față provocărilor zilnice”, „Probleme de sănătate care afectează capacitatea de muncă (boli/accidente)” sau „Controlul furiei”.
- percepția excluderii de pe piața muncii: cuprinde itemi de tipul „lipsa competențelor necesare pe piața muncii”, „lipsa locurilor de muncă în comunitate”, sau „lipsa informațiilor despre locurile de muncă disponibile”.
- percepția creșterii copilului/copiilor mici: cuprinde itemii „serviciile de îngrijire a copiilor” și „trebuie să am grijă de un copil mai mic”.
- percepția existenței unor bariere fizice și mentale: cuprinde itemi de tipul „dependența de alcool/droguri”, „violența domestică” sau „boliile mentale”.
- bariere lingvistice: cuprinde itemii „nu pot vorbi limba română foarte bine”,

respectiv „nu pot citi sau scrie foarte bine”.

- percepția discriminării: cuprinde itemi de tipul „cazierul”, respectiv „lipsa îmbrăcămintii adecvate pentru locul de muncă”.

Barierile care țin de echilibrul personal sunt mai frecvent resimțite de către cei din Nord-Vest ($M = 2,07$). De asemenea, cele mai vulnerabile persoane din acest punct de vedere sunt persoanele cu boli ocupaționale, bărbații, persoanele peste 46 ani, locuiesc în mediul rural, au cel mult 10 clase, nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă.

Barierile privind excluderea de piața muncii sunt mai frecvent resimțite de către cei din Nord-Est ($M = 3,67$). De asemenea, romii, persoanele între 18-24 ani, cei care locuiesc în rural, cu un nivel de educație scăzut, care nu au loc de muncă și se confruntă cu deprivare materială severă sunt mai vulnerabile din acest punct de vedere.

Creșterea copilului mic reprezintă un obstacol important pentru respondenți din Nord-Vest ($M = 2,39$) și Nord-Est ($M = 2,34$). În mod normal, familiile cu peste doi copii resimt cel mai mult această barieră, dar și persoanele între 25-45 ani, respondenții din rural, persoanele cu un nivel mic de educație, fără loc de muncă și cu deprivare materială severă.

Barierile fizice și mentale sunt resimțite cel mai mult de către cei din Nord-Vest (M

$= 1,53$). Persoanele cu dizabilități, cele peste 46 de ani, din mediul rural, cu un nivel mic de educație și care se confruntă cu deprivare materială severă sunt cele mai vulnerabile categorii din acest punct de vedere.

Barierile lingvistice reprezintă un obstacol important în Nord-Vest ($M = 1,48$), pentru familiile cu peste doi copii, persoanele tinere, cu un nivel redus de educație redus și care se confruntă cu deprivare materială severă.

Nu în ultimul rând, discriminarea este cel mai frecvent resimțită în Nord-Vest ($M = 1,94$) și de către persoanele de etnie romă, bărbați, cei între 25-45 ani, cei din mediul rural, cu un nivel de educație scăzut, fără loc de muncă și care se confruntă cu deprivare materială severă.

În concluzie, profilul de risc al persoanelor incluse în grupul țintă din punctul de vedere al barierelor resimțite poate fi reprezentat grafic astfel:

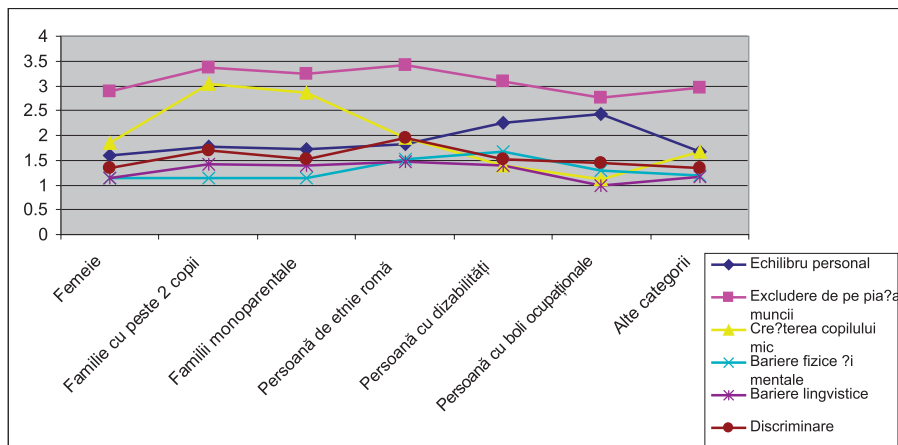


Figura F.1. Tipuri de bariere în găsirea unui loc de muncă la categoriile vulnerabile din proiect

Putem observa că cele mai des menționate bariere sunt cele care se referă la excluderea de pe piața muncii din motive structurale, ce se referă la conștientizarea lipsei locurilor de muncă sau a lipsei competențelor personale. Aceste motive sunt urmate îndeaproape de bariere legate de creșterea copilului mic (lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor sau imposibilitatea de a combina îngrijirea copiilor cu munca plătită), mai ales la categoriile vulnerabile familii cu mai mult de 2 copii sau familii monoparentale (dominate de femei). Pentru persoanele cu dizabilități și pentru persoanele cu boli ocupaționale aceste tipuri de bariere nu sunt importante, dar aici avem barierele de tip "echilibru personal" (probleme de sănătate generate de boli sau accidente) ce devin mai importante. Evident că percepțiile acestor bariere sunt în mare

parte reale: nu există locuri de muncă pentru toate specializările, serviciile de îngrijire a copiilor sunt insuficiente și nu permit combinația muncă-maternitate și adesea bolile sau problemele de sănătate fac dificilă angajarea sau chiar căutarea unui loc de muncă. Însă conform psihologilor aspectele obiective ale barierelor sunt dublate de aspecte subiective (Lent, Brown și Hackett, 2000). Iar aceste aspecte subiective se pot analiza ca fiind sub influența unor abilități cognitive (precum autoeficacitatea). De aceea propunem specialiștilor din CIS-uri o evaluare a barierelor percepute de către clienți. Posibilele intervenții (în special la nivelul cognițiilor) în centrele de incluziune pot să aibă loc și asupra acestor condiții: în loc să ne concentrăm pe bariere ce apar în fața clienților putem să ne concentrăm pe suportul pe care ar putea să îl primească în depășirea acestor bariere.

G. Relația dintre angajabilitatea percepută, comportamentele de căutare ale unui loc de muncă și barierele percepute în căutarea unui loc de muncă

În general barierele percepute în căutarea unui loc de muncă corelează pozitiv semnificativ între ele și negativ semnificativ cu comportamentele de căutare ale unui loc de muncă iar comportamentele de căutare a unui loc de muncă corelează pozitiv între ele. Totodată angajabilitatea percepută corelează semnificativ negativ cu toate cele șase tipuri de bariere percepute în căutarea unui loc de muncă și pozitiv semnificativ cu toate comportamentele de căutare a unui loc de muncă. În același timp angajabilitatea percepută corelează semnificativ negativ cu toate cele șase tipuri de bariere percepute în căutarea unui loc de muncă (percepția echilibrului personal ca o barieră, excluderea de pe piața muncii, cu percepția creșterii copilului mic ca o barieră, cu barierele fizice și mentale, cu barierele lingvistice și cu percepția discriminării ca o barieră în găsirea unui loc de muncă). De asemenea o persoană cu un nivel ridicat al angajabilității percepute se va implica mai des în comportamente de pregătire pentru căutarea unui loc muncă, în căutarea activă a unui loc de muncă și căutarea unui loc de muncă se va face cu o intensitate mai mare.

Pentru eșantionul alcătuit din categoria vulnerabilă femeii toate cele șase tipuri de bariere percepute sunt corelate pozitiv între ele și negativ cu comportamentele de pregătire și căutare activă a unui loc de muncă. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează negativ cu percepția excluderii de pe piața muncii, percepția creșterii copilului mic ca o barieră și pozitiv cu comportamentele de pregătire căutare loc muncă și căutare activă loc muncă. Între comportamentele de pregătire căutare loc muncă și căutare activă loc muncă este o relație pozitivă semnificativă. Angajabilitatea percepută a femeilor corelează semnificativ negativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră, excluderea de pe piața muncii, cu percepția creșterii copilului mic ca o barieră. O femeie cu un nivel ridicat al angajabilității percepute va realiza mai des comportamente de pregătire căutare loc muncă dar și de căutare activă a unui loc de muncă iar căutarea unui loc de muncă se va face cu o intensitate mai mare.

Pentru eșantionul alcătuit din categoria vulnerabilă familiei cu mai mulți copii următoarele bariere percepute: echilibrul personal, excluderea de pe piața muncii, creșterea copilului mic, lingvistice și discriminarea corelează semnificativ pozitiv între ele, iar comportamentele de pregătire căutare loc muncă cu toate cele șase tipuri de bariere investigate. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează negativ

semnificativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră, percepția excluderii de pe piața muncii, percepția creșterii copilului mic ca o barieră. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează pozitiv semnificativ cu comportamentele de pregătire căutare loc muncă și căutare activă loc muncă. Angajabilitatea percepută corelează semnificativ negativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră, excluderea de pe piața muncii, cu percepția creșterii copilului mic ca o barieră, percepția discriminării ca o barieră în găsirea unui loc de muncă. O persoană dintr-o familie cu mai mult de doi copii cu un nivel ridicat al angajabilității percepute va realiza mai des comportamente de pregătire căutare loc muncă, dar și de căutare activă a unui loc de muncă iar căutarea unui loc de muncă se va face cu o intensitate mai mare.

Pentru eșantionul alcătuit din categoria vulnerabilă familiei monoparentale discriminarea corelează semnificativ pozitiv cu toate celelalte categorii de bariere percepute, iar percepția excluderii de pe piața muncii cu pregătire căutare, căutarea activă și intensitatea căutării unui loc de muncă. Comportamentele de pregătire căutare loc de muncă corelează semnificativ negativ cu toate tipurile de bariere percepute, în afară de barierele fizice și mentale. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează pozitiv semnificativ cu comportamentele de pregătire căutare loc muncă și căutare

activă loc muncă. Angajabilitatea percepută corelează semnificativ negativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră, excluderea de pe piața muncii, percepția discriminării ca o barieră în găsirea unui loc de muncă. Totuși, pentru această categorie de populație angajabilitatea percepută nu corelează semnificativ cu nici unul dintre comportamentele de căutare a unui loc de muncă.

Pentru eșantionul alcătuit din categoria vulnerabilă romii toate cele șase tipuri de bariere percepute în căutarea și găsirea unui loc de muncă corelează semnificativ pozitiv între ele și negativ cu comportamentele de pregătire și căutare activă a unui loc de muncă. Percepția excluderii de pe piața muncii, percepția creșterii copilului mic și barierele lingvistice cu pregătirea, căutarea activă și intensitatea căutării unui loc de muncă. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează pozitiv semnificativ cu comportamentele de pregătire căutare loc muncă și căutare activă loc muncă, relație pozitivă care se păstrează și între comportamentele de pregătire și căutare activă loc de muncă. Angajabilitatea percepută a romilor corelează semnificativ negativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră, excluderea de pe piața muncii, cu percepția creșterii copilului mic ca o barieră, cu barierele lingvistice și cu percepția discriminării ca o barieră în găsirea unui loc de muncă. Un rom cu un nivel ridicat al

angajabilității percepute va realiza mai des comportamente de pregătire căutare loc muncă, dar și de căutare activă a unui loc de muncă iar căutarea unui loc de muncă se va face cu o intensitate mai mare.

La nivelul categoriei vulnerabile persoane cu dizabilități percepția echilibrului personal ca o barieră corelează semnificativ pozitiv cu excluderea de pe piața muncii, cu percepția creșterii copilului mic ca o barieră, cu barierele fizice și mentale, cu barierele lingvistice și cu percepția discriminării ca o barieră în găsirea unui loc de muncă. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează negativ semnificativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră, cu percepția excluderii de pe piața muncii, cu barierele fizice și mentale și cu barierele lingvistice și pozitiv doar cu căutarea activă a unui loc de muncă. Angajabilitatea percepută a persoanelor cu dizabilități corelează semnificativ negativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră, excluderea de pe piața muncii, barierele fizice și mentale și cu percepția discriminării ca o barieră în găsirea unui loc de muncă. O persoană cu dizabilități cu un nivel ridicat al angajabilității percepute va realiza mai des comportamente de pregătire căutare

loc muncă, căutarea activă a unui loc de muncă, respectiv intensitatea căutării unui loc de muncă.

La nivelul categoriei vulnerabile persoane cu boli ocupaționale percepția echilibrului personal ca o barieră corelează semnificativ pozitiv cu excluderea de pe piața muncii și cu percepția discriminării, și semnificativ negativ cu comportamentele de pregătire căutare loc muncă și căutare activă loc muncă. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează negativ semnificativ doar cu percepția excluderii de pe piața muncii și nu corelează semnificativ cu comportamentele de pregătire căutare și căutare activă loc de muncă. Se păstrează o relație pozitivă semnificativă între comportamentele de pregătire și căutare activă loc de muncă. Angajabilitatea percepută a persoanelor cu boli ocupaționale corelează semnificativ negativ cu percepția echilibrului personal ca o barieră și cu excluderea de pe piața muncii. O persoană cu un nivel ridicat al angajabilității percepute va realiza mai des comportamente de pregătire căutare loc muncă, dar și de căutare activă a unui loc de muncă iar căutarea unui loc de muncă se va face cu o intensitate mai mare.

La nivelul categoriei vulnerabile alte grupuri vulnerabile percepția echilibrului personal ca o barieră corelează semnificativ pozitiv cu celelalte bariere percepute investigate și negativ cu pregătire căutare, căutare activă și intensitate căutare loc de muncă. Intensitatea căutării unui loc de muncă corelează negativ semnificativ cu percepția excluderii de pe piața muncii, percepția creșterii copilului mic ca o barieră și creșterea copilului mic și pozitiv semnificativ cu comportamentele de pregătire căutare loc muncă și căutare activă loc muncă. Angajabilitatea percepută a persoanelor din alte grupuri vulnerabile corelează semnificativ negativ cu toate cele șase bariere, de exemplu percepția echilibrului personal ca o barieră, excluderea de pe piața muncii și cu percepția discriminării ca o barieră în găsirea unui loc de muncă. O persoană ce face parte din alte grupuri vulnerabile și are un nivel ridicat al angajabilității percepute va realiza mai des comportamente de pregătire căutare loc muncă, dar și de căutare activă a unui loc de muncă iar căutarea unui loc de muncă se va face cu o intensitate mai mare.

VI. Bibliografie

- *** 2010, Employers' perception of graduate employability. Analytical report, The Gallup Organisation, European Commission, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf
- *** HG Nr. 669 din 24 mai 2006 privind aprobarea Strategiei nationale de incluziune sociala a tinerilor care parasesc sistemul de protectie a copilului
- *** Legea nr. 116/2002 privind prevenirea si combaterea marginalizarii sociale, aprobate prin H.G. nr. 1.149/2002
- *** , 1995, Regulile standard privind egalizarea șanselor pentru persoanele cu handicap, ONU, Rezoluția 48/96 din 20.12.1993, UNICEF.
- *** , 2012, Raport de analiză privind piața muncii pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, www.crefop.ro
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). 1 The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical But Appreciative Analysis. *International review of industrial and organizational psychology*, 23(1), 1-44.
- Atitudini față de muncă, Gallup, 2008.
- Bandura, A. (2006) Guide for constructing self-efficacy scales, în coord. De Frank Pajares, Timothy C. Urdan, *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, Information Age Publishing, Connecticut, 307-337.
- Bradley, S., Drapeau, M., DeStefano, J. (2012). The Relationship between Continuing Education, and Perceived Competence, Professional Support and Professional Value among Clinical Psychologists. *The Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(1), 31-38.
- Brüggemann, Ch., (2011). Roma Education in Comparative Perspective. Analysis of the UNDP/World Bank/EC Regional Roma Survey 2011. *Roma Inclusion*, 13.
- Burtea, V., Three profiles of the successful Roma [Trei profiluri ale romilor de succes], Zamfir, E., și Burtea, V., (coord.), (2012). Roma culture today and in the future in the view of Roma intellectuals, leaders and successful Roma people [Prezent și perspective în cultura romă în viziunea intelectualilor, liderilor și oamenilor de succes romi], ICCV: București, 67-81.
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206-224.
- E.C. (2010). Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions The European Platform against Poverty and Social Exclusion: A European framework for social and territorial cohesion,
- E.C., (2013). Investing in children: breaking the cycle of disadvantage, C (2013)778 Final, http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/c_2013_778_en.pdf

- EC (2014). Report on the implementation of the EU Framework for National Roma Integration Strategies COM(2014) 209 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/roma_implementation_strategies2014_en.pdf
- EC. (2011). EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020, COM (2011) 173 final, http://ec.europa.eu/justice/policies/discrimination/docs/com_2011_173_en.pdf
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology*, 78(3), 352.
- Fleck, G.; Rughiniș, C., (2008). Incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi, Ed. Human Dynamics: București.
- FRA, UNDP & EC Regional Roma Survey and FRA Pilot Roma Survey (2011). The Situation of Roma in 11 EU Member States. Survey Results at a Glance, http://issuu.com/unpd_in_europe_cis/docs/_roma_at_a_glance_web/1#download, consultat la data de 22.04.2014
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Fugate, Mel, Angelo J. Kinicki, and Blake E. Ashforth. "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications." *Journal of Vocational behavior* 65.1 (2004): 14-38.
- Fundația pentru o Societate Deschisă (2007), Barometrul Incluziunii Romilor.
- Fundația pentru Societate Deschisă (2007), Barometrul de Opinie Publică 1998-2007.
- Ghid de bună practică privind accesibilitatea la locul de muncă a persoanelor cu handicap, www.combat.info.ro
- Grigoraș, V., (2007). Condiții de locuit și probleme financiare la populația de romi, în Bădescu G.; Grigoraș V.; Rughiniș C.; Voicu M.; Voicu O., Barometrul Incluziunii Romilor, Fundația pentru o Societate Deschisă: București, p. 31-44, www.edrc.ro/docs/docs/cercetari/Barometrul-incluziunii-romilor.pdf
- HG 522/2006, 2006 <http://lege5.ro/Gratuit/ha2tanrt/hotararea-nr-522-2006-pentru-modificarea-si-completarea-hotararii-guvernului-nr-430-2001-privind-aprobarea-strategiei-guvernului-romaniei-de-imbunatatire-a-situatiei-romilor>
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563-584.
- Hong, P.Y.P., Polanin, J.R., Key, W., & Choi, S. (2014). Development of the Perceived Employment Barrier Scale (PEBS): Measuring psychological self-sufficiency. *Journal of Community Psychology*, 42, 689-706.
- Institutul Național de Statistică, (2012). Recensământul Național 2011
- Isăilă, Ș. & Hărăguș, P.T. (2015) Angajabilitatea percepută a grupurilor vulnerabile și factorii relaționați cu aceasta. Raport de cercetare cantitativă, Eikon: Cluj-Napoca.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.

- Lege nr. 136 din 18 iulie 2012 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 84/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Legea 116/2002 http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_prevenirii_marginalizarii_sociale.php
- Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. New York: Cambridge University Press.
- Marian, M. (2006). Validarea Scalei Multidimensionale a Suportului Social Perceput (SMSSP). Caracteristici psihometrice. *Analele Universității din Oradea. Fascicula Psihologie X*, 21-35.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53.
- Metro Media Transilvania (2010) Studiu privind participarea grupurilor defavorizate și impactul politicilor de coeziune asupra acestora, ec.europa.eu/esf/BlobServlet?docId=339&langId=ro
- Monitorul Oficial al României, nr. 6 bis (din 4 ianuarie 2012). Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2011-2020, <http://www.anr.gov.ro/docs/MO6bis.pdf>
- Narayan, D., & Cassidy, M. F. (2001). A dimensional approach to measuring social capital: development and validation of a social capital inventory. *Current sociology*, 49(2), 59-102.
- Oldham, G. R., Kulik, C. T., Stepina, L. P. & Ambrose, M. L. (1986). Relations Between Situational Factors and the Comparative Referents Used by Employees. *Academy of Management Journal*, 29(3), 599-608.
- Open Society Foundations, Roma Educational Fund & UNICEF, EC, (2011). Roma Early Childhood Inclusion, The RECI Overview Report, Roma Good Start Initiative, 24.
- Paxton, P. (2007). Association memberships and generalized trust: A multilevel model across 31 countries. *Social Forces*, 86(1), 47-76.
- Popescu, R. (2011). *Grupurile vulnerabile și economia socială-romi și femei în dificultate*, București: Editura Expert
- Roma Civic Alliance of Romania, (2010). *Decade Watch Romania Report: Mid-Term Evaluation of the Decade of Roma Inclusion*, Bucharest, http://www.romadecade.org/cms/upload/file/9317_file6_decade-watch-romania-report-2010-en.pdf
- Rorke, B. (2013). 'What Future for the EU Framework? What Prospects for Roma Inclusion?', Roma Rights. *Journal of European the Roma Rights Center*, 5-10. <http://www.errc.org/cms/upload/file/roma-rights-1-2013-national-roma-integration-strategies.pdf>
- Ross R. and Altmaier E. (1994) *Intervention in occupational stress..* Thousand Oaks, CA: Sage Pub.
- Rothwell, A. și Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23–41.

- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.
- Rughiniș, C. (2007). Cine sunt romii? în Bădescu G.; Grigoraș V.; Rughiniș C.; Voicu M.; Voicu O.; Barometrul Incluziunii Romilor, Fundația pentru o Societate Deschisă: București.
- Sandu, D. (2005). O hartă socială a comunităților de romi, București: Banca Mondială
- Schwarzer, R., & Matthias, J. (2007). Scala de autoeficacitate (adaptat de Moldovan, R.). In D. Daniel (Coord.), Sistem de evaluare clinică. Cluj-Napoca: Editura RTS.
- Stănciulescu, E. Sociologia educației familiale: strategii educative ale familiilor contemporane, POLIROM Iași,
- Stoian I., Mark D. (2010). Raportul Decade-Watch Romania. 2010. Evaluarea intermediară a deceniului de incluziune a romilor. www.romadecade.ro
- Strategia Națională privind protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap din România în perioada 2006-2013 (HG 1175 – 14. X. 2005).
- Support Team of the Special Representative of the Secretary General of the Council of Europe for Roma Issues, (updated July 2012). https://www.google.com/url?q=http://hub.coe.int/c/document_library/get_file%3Fuuid%3D3f6c4a82-0ca7-4b80-93c1-fef14f56fdf8%26groupId%3D10227&sa=U&ei=A09AU5TZB4HDO4u-gNgG&ved=0CAcQFjAB&client=internal-uds-cse&usq=AFQjCNGoZyQIY2YnvfE-yRGTtxFEf3bilw
- UNDP, (2010). Marginalised minorities in Development Programming. A UNDP Resource Guide and Toolkit, New York.
- Zamfir C. & Vlăsceanu, L. (1998) Dicționar de sociologie, Ed. Babel, București
- Zimet, G. D., Powell, S. S., Farley, G. K., Werkman, S., & Berkoff, K. A. (1990). Psychometric characteristics of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 55, 610-617.

Titlul programului: Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.

Titlul proiectului: "Inclusiv – Rețea de centre suport pentru integrarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii în 6 regiuni din România" POSDRU /165/6.2/S/142913

Editorul materialului: Asociația "Pactul Regional Nord-Vest pentru Ocupare și Incluziune Socială"

Data publicării: Decembrie 2015

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.