

PROTOCOL

Încheiat astăzi 30 noiembrie 2014, la Ploiești, între reprezentanții Secretariatelor Tehnice Permanente ale Pactelor Regionale pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială (STP PROIS) din regiunile București Ilfov, Centru, Nord Est, Nord Vest, Sud Muntenia și Sud Vest – pe de o parte, și reprezentanții Centrului de Resurse Apollo din Ploiești, cu prilejul întâlnirii finale în cadrul implementării proiectului “Roma youth – innovation and advocacy for employment”, proiect finanțat de “Open Society Foundation”.

La solicitarea Centrului de Resurse Apollo, STP PROIS din cele șase regiuni enumerate mai sus, au acordat sprijin specific pe toată perioada de implementare a proiectului.

În cadrul întâlnirii din 30 noiembrie, Centrul de Resurse Apollo, a prezentat reprezentanților STP PROIS documentul cu titlul “*Recomandări în vederea actualizării Planurilor Regionale de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă și incluziune socială – PRAO; Acțiuni destinate îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor romi*”, elaborat în procesul de implementare a proiectului “Roma youth – innovation and advocacy for employment”.

Reprezentanții STP PROIS își asuma documentul prezentat ca fiind primul disponibil pentru documentarea și radiografierea problematicii ocupării tinerilor de etnie romă, pentru actualizarea/elaborarea Planurilor Regionale de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă și incluziune socială – PRAO 2015-2020, și se angajează să îl utilizeze în actualizarea/elaborarea noilor PRAO, așa cum au precizat și în scrisorile de răspuns din luna noiembrie 2014, la adresa CR Apollo.

Semnături:

- | | |
|--|---|
| ✓ PROIS Regiunea București Ilfov
<i>Sorin IORGA, președinte</i> | ✓ Centrul de Resurse Apollo Ploiești
<i>Lucian GĂMAN, președinte</i> |
| ✓ PROIS Regiunea Nord Vest
<i>Silviu ISPAS, director executiv</i> | |
| ✓ STP PROIS Regiunea Nord Est
<i>Ancuța TOMPEA, director</i> | |
| ✓ PROIS Regiunea Centru
<i>Tibor KELEMEN, prim vicepreședinte</i> | |
| ✓ STP PROIS Regiunea Sud Muntenia
<i>Smaranda GABRIELESCU, expert gestionare parteneriate</i> | |
| ✓ STP PROIS Regiunea Sud Vest
<i>Daniel NEAGOE-BĂCANU, responsabil financiar</i> | |

RECOMANDĂRI

ÎN VEDEREA ACTUALIZĂRII PLANURILOR REGIONALE DE ACȚIUNE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI INCLUZIUNE SOCIALĂ - PRAO

ACȚIUNI DESTINATE ÎMBUNĂTĂȚIRII OCUPĂRII
ÎN RÂNDUL TINERILOR ROMI - RECOMANDĂRI

Lucian Găman
Manager de proiect

NOIEMBRIE 2014

1. CONTEXT

La ora actuala, **etnicii romi din România** constituie un grup etnic minoritar mare, tânăr și deosebit de sărac, ce **se confruntă cu excluziunea pe piața muncii și a anumitor servicii. Este esențial ca România să investească în incluziunea romilor pentru a-și atinge țintele de incluziune socială conform agendei Europa 2020**, iar beneficiul semnificativ de pe urma unor astfel de investiții ar crea o bază mai puternică pentru atingerea unei prosperități durabile, uniforme la nivelul întregii societăți românești. Drept urmare, **incluziunea romilor nu este imperativă doar din punct de vedere moral, ci reprezintă și o modalitate de creare a unei economii inteligente în România.**

Romii sunt o populație tânără, cu o proporție crescândă a debutanților de pe piața muncii provenind din familiile rome. Copiii și tinerii între 0-14 ani - noua generație de debutanți pe piața muncii - reprezintă circa 40% din totalul populației rome, comparativ cu 15% din populația generală. În același timp, circa 17% din populația generală din România este în vârstă de cel puțin 65 de ani, ceea ce constituie o proporție care se estimează ca va crește rapid în viitorul apropiat¹. Tineretul de etnie romă este astfel, în contrast evident cu profilul de îmbătrânire rapidă a populației generale a României. În funcție de estimările populației rome, între 6% și 20% dintre debutanții de pe piața muncii din România sunt în prezent romi. În timp ce se estimează ca populația generală cu vârstă de muncă din România va scădea cu 30% până în 2050, se estimează ca acest segment al populației rome va crește.

¹<http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/romania/Summary%20Report%20RomanianAchievingRoma%20Inclusion%20RO.pdf>

În ce privește ocuparea și integrarea pe piața muncii trebuie menționat că populația formată din cetățeni români aparținând minorității rome are, în general, un nivel de pregătire școlară mai redus în comparație cu populația majoritară, ceea ce le limitează accesul pe piața muncii în condițiile în care cererea de forță de muncă calificată este în creștere. Dacă în rândul persoanelor aparținând minorității rome rata ocupării a fost estimată în anul 2011 la nivelul de 36,3%², în rândul populației ne-rome aceeași rată avea valoarea de 58,5%. Conform aceluiași surse, șomajul estimat în rândul persoanelor aparținând minorității rome a fost de 48,6% în anul 2011, față de 7,4% la nivel național.

Doar unul din zece cetățeni români aparținând minorității rome a avut un loc de muncă stabil în ultimii doi ani, iar 52% au declarat că nu au găsit deloc de lucru în acea perioadă. Femeile rome manifestă o slabă participare pe piața muncii, doar 27% fiind angajate și 36 % declarând că sunt în căutarea unui loc de muncă.

Este important faptul că rata de ocupare în rândul persoanele tinere aparținând minorității rome este net superioară celei în rândul tinerilor ne-romi. Astfel, la nivelul anului 2011, rata ocupării tinerilor (15 – 24 ani) romi era de 7,3%, față de valoarea de 23,8% la nivel național³. Este o consecință a condiționării reciproce dintre situația economică și gradul de integrare educațională – tineri romi intră mai devreme pe piața muncii în lipsa unui suport economic care să le permită continuarea studiilor. Pe de altă parte, cetățenii români aparținând minorității rome sunt mai angrenați în activități pe cont propriu sau cu normă parțială, opțiuni care implică un risc social mai ridicat de alunecare în sărăcie. Aceste ocupații sunt supuse unei anumite ciclicități, pe o perioadă determinată, și implica măsuri de protecție socială.

Îmbunătățirea situației ocupării persoanelor tinere aparținând minorității rome, preocupă instituțiile guvernamentale abilitate ale statului și autoritățile locale, dar, **în mod special pe membrii acestui acestui grup social defavorizat, și**

² Situația romilor în România. Între incluziune socială și migrație. 2011. București: Fundația Soros România

³ Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2014 – 2020.

organizațiile neguvernamentale care îi reprezintă, sau care le promovează interesele, fie ele organizații rome sau ne-rome.

În contextul acestui tip de acțiuni, se înscrie și **proiectul “Roma youth - innovation and advocacy for employment”**, implementat de Centrul de Resurse Apollo din Ploiești și **finanțat de “Open Society Foundation”**.

Obiectivul principal al proiectului l-a constituit identificarea de “politici de ocupare pentru tineri romi” și care să fie “introduse în fiecare Plan Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă și incluziune socială, din șase regiuni de dezvoltare”, iar printre obiectivele specifice, să activeze ONG-urile rome și ne-rome din regiunile respective, în sensul participării acestora la elaborarea strategiilor regionale privind ocuparea și incluziunea.

În implementarea proiectului “Roma youth - innovation and advocacy for employment” s-a folosit o combinație între vechile metode de advocacy – reuniuni cu actori regionali regionali implicați în elaborarea politicilor regionale de ocupare (Pactele Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială) și a unor metode noi – photo voice și acțiuni locale – care au vizat creșterea gradului de conștientizare privind discriminarea tinerilor romi pe piața muncii. Pentru a forma coaliții de acțiune, s-au utilizat atât rețelele deja existente, cât și unele noi, urmărind în acest fel, să aducem în centru atenției problematica discriminării tinerilor romi pe piața muncii.

Organizațiile aliate în proiect au aderat la Pactele Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială, parcurgând procedura de aderare specifică. În această dublă calitate, aceste organizații au desfășurat, în cadrul proiectului, acțiuni de identificare a cauzelor nivelului redus de ocupare al tinerilor romi, și au elaborat propuneri de acțiuni pentru creșterea șanselor tinerilor romi la locuri de muncă, în ideea de a fi analizate și – după caz - preluate în strategiile regionale privind problematica ocupării și incluziunii.

La acestea s-au adăugat trei reuniuni ale echipei de implementare a proiectului și ale organizațiilor aliate, cu reprezentanți ai Secretariatelor Tehnice Permanente ale Pactelor Regionale pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială (STP – PROIS), care au avut loc în datele de 26 – 27 octombrie 2013 (hotel Marami, Sinaia),

15 – 16 martie 2014 (hotel Marami, Sinaia) și 29 – 30 noiembrie 2014 (Ploiești). În cadrul acestora s-au clarificat aspecte specifice ale aderării organizațiilor aliate la structurile parteneriale regionale destinate ocupării și incluziunii, precum și metodologia ce trebuie urmată în includerea de noi propunerile de acțiuni specifice pentru actualizarea Planurilor Regionale de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO), prin care organizațiile aliate în proiect să determine schimbări semnificative în situația ocupării pe piața muncii a tinerilor romi.

De asemenea, managerul de proiect a participat la o întâlnire a Consiliului de Coordonare Națională a Pactelor Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială, care a avut loc în data de 27 septembrie 2014 la Cluj – Napoca, în care s-a convenit continuarea colaborării pactelor cu Centrul de Resurse Apollo (condus de domnul Lucian Găman).

Ca rezultat al tuturor acestor acțiuni, derulate în cadrul proiectului “Roma youth - innovation and advocacy for employment”, s-au propus, pentru fiecare dintre cele șase regiuni de dezvoltare în care s-a derulat proiectul, acțiuni specifice destinate actualizării Planurilor Regionale de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO), prezentate în cele ce urmează.

2. REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV

Propunerile de acțiuni care urmează, destinate îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor romi din Regiunea București Ilfov, au fost elaborate în cadrul proiectului "**Roma youth - innovation and advocacy for employment**" de către **Asociația Romii din Ștefănești**, aliat în proiect.

Propunerile de acțiuni pentru actualizarea Planului Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO) – Regiunea București Ilfov, sunt prezentate în tabelul următor.

ORGANIZAȚIA		PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
1	Asociația Romii din Ștefănești	<p>Problemele cu care se confrunta tinerii de etnie romă din mediul rural sunt discriminarea rasială în rândul angajatorilor, slaba pregătire profesională, slaba pregătire educațională și sărăcia. O alta problema semnalată este lipsa oportunităților de angajare.</p> <p>Soluții identificate: organizarea Caravanei locurilor de muncă, cursuri de calificare, înscrierea a cât mai multor tineri la facultate și organizarea unor evenimente și campanii cu scopul de a schimba mentalitatea societății.</p>

3. REGIUNEA CENTRU

Propunerile de acțiuni care urmează, destinate îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor de etnie romă din Regiunea Centru, au fost elaborate în cadrul proiectului “Roma youth - innovation and advocacy for employment” de către **Asociația pentru Dezvoltarea Economiei Sociale Fortunatis, Asociația Alternative Sociale Millenium și Asociația Cultură și Tradiție Rom&Gal**, aliați în proiect și membrii ai Pactului Regional pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială din regiune.

Propunerile de acțiuni destinate introducerii în Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO) – Regiunea Centru, sunt prezentate în tabelul următor.

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
1 Asociația pentru Dezvoltarea Economiei Sociale Fortunatis	<p><u>Principalele probleme</u> cu care se confruntă comunitatea sunt date de sistemul de sănătate, nivelul de educație scăzut, lipsa locurilor de muncă, supraaglomerarea locuințelor și lipsa unei infrastructuri corespunzătoare, copiii fiind lăsați în grija bunicilor, care nu reușesc să asigure o comunicare eficientă cu nepoții sau cu o unitate școlară. Ca urmare a acestui abandon școlar tinerii romi nu dobândesc o calificare care să le permită integrarea pe piața muncii, fiind obligați de cele mai multe ori, fie să lucreze la negru, fie să desfășoare activități independente mai mult sau mai puțin aflate în legalitate.</p> <p><u>Acțiuni propuse:</u></p> <p>Se impune înființarea unor clase care să completeze educația tinerilor (în special a celor care s-au oprit la VIII clase).</p> <p>Încheierea unor parteneriate între factorii economici din Miercurea Sibiului-Autoritatea Locală-Comunitate. Scopul acestor parteneriate fiind dat de folosirea cu prioritate a forței de muncă din zonă.</p> <p>Se recomandă organizarea unor cursuri de antreprenariat, care vor avea menirea să dezvolte spiritul antreprenorial al tinerilor implicați în diverse activități economice.</p>

	ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
2	Asociația Alternative Sociale Millenium	<p>Probleme: Tinerii de etnie romă și neromă orașul Cugir se confruntă cu o situație foarte dificilă din punct de vedere al ocupării. Implicația acestora în economia formală este redusă, fiind mult mai prezenți în economia informală. Tinerii au nevoie de oportunități diverse de descoperire, exersare și dezvoltare a calităților, înclinațiilor, talentelor, aptitudinilor și capacităților personale și competențelor sociale care să îi ajute să aibă o viață de calitate.</p> <p>Acțiuni propuse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desfășurarea de campanii de informare pentru angajatorii din oraș, în vederea informării și sensibilizării față de angajarea persoanelor aparținând minorității roma în general și a tinerilor de etnie roma în particular. - Continuarea și dezvoltarea inițiativelor care constau în programe „A doua șansă” pentru tinerii adulți care au părăsit timpuriu școala, inclusiv programele care vizează în mod explicit copiii romi; - Tinerii ar trebui să fie, încurajați și stimulați să frecventeze învățământul secundar și superior; - Evaluarea nevoilor de pe piața muncii, astfel încât să fie identificate domeniile de interes pentru angajatori și adaptarea curriculei școlare la aceasta; - Dezvoltarea de proiecte care să ofere servicii ocupaționale adaptate la situația și la nevoile specifice ale tinerilor; - Dezvoltarea de proiecte în domeniul economiei sociale care pot să ofere soluții inovative, adaptate la nevoile tinerilor; - Dezvoltarea spiritului antreprenorial în rândul tinerilor; - Dezvoltarea de proiecte în parteneriat cu ONG-uri sociale, care să ofere servicii personalizate și integrate, îndrumare, consiliere și ucenicie. - Dezvoltarea de întreprinderi sociale de inserție ca soluție de tranziție către piața de muncă formală.
3	Asociația Cultură și Tradiție Rom & Gal	<p>Principalele probleme care privesc ocuparea pe piața muncii a tinerilor romi sesizate de către participanții la sesiunile de colectare au fost următoarele:</p>

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
	<p>- lipsa informațiilor referitoare la locurile de muncă; - lipsa calificărilor în meseriile solicitate în întreprinderile din zonă; - lipsa pregătirii profesionale ale tinerilor romi; - nivel de studii scăzut; - necunoașterea pașilor ce trebuie urmați în vederea realizării unui CV personal; - necunoașterea faptului ca orice demers adresat unui angajator pentru angajare trebuie înregistrat și păstrat numărul acordat acestuia. - DISCRIMINAREA ETNICĂ.</p> <p>Principalele probleme ale comunității de romi din Cugir sesizate de către tinerii participanți sunt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lipsa locurilor de muncă pentru tineri 2. Mizeria care predomina <p><u>Acțiuni propuse:</u></p> <p>Pentru rezolvarea/ameliorarea problemelor de la punctul unu sau propus următoarele soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promovarea în rândul întreprinzătorilor din orașul Cugir a faptului ca în comunitate exista forță de muncă tânără; - Acordarea de subvenții din partea primăriei angajatorilor care să încurajeze angajarea persoanelor de etnie romă; - Atragerea de cursuri de formare în meserii care sunt solicitate în întreprinderile din orașul Cugir; - Înființarea unui învățământ cu frecvență redusă pentru încurajarea celor care nu au absolvit 8 clase să poată face 2 ani școlari într-un singur an calendaristic; - Înființarea unei microîntreprinderi sociale cu specific de prelucrare a fructelor de pădure; - Înființarea, în cadrul primăriei a unui serviciu de curățenie a spațiilor aferente orașului Cugir (pentru curățirea albiei râului Cugir); în cadrul acestui serviciu să poată fi angajate persoanele de etnie romă care nu au loc de munca și nu sunt beneficiari de venitul minim garantat

4. REGIUNEA NORD EST

Propunerile de acțiuni care urmează, destinate îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor de etnie romă din Regiunea Nord Est, au fost elaborate în cadrul proiectului “Roma youth - innovation and advocacy for employment” de către **Asociația Comunitară Amaroilo, Asociația Romilor Ursari din Dagâța și Asociația Spre Viitor**, aliați în proiect și membrii ai Pactului Regional pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială din regiune.

Propunerile de acțiuni destinate introducerii în Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO) – Regiunea Nord Est, sunt prezentate în tabelul următor.

ORGANIZAȚIA		PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
1	Asociația Comunitară Amaroilo	<p><u>Problemele identificate</u> de tineri au fost următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discriminarea; - Lipsa locurilor de muncă; - Lipsa calificărilor; - Lipsa educației. <p><u>Soluțiile propuse</u> au fost următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interes din partea angajatorilor față de populația romă; - Motivații (servicii medicale și transport gratuit acordat de angajatori); - Studiile medii să fie luate în calcul la angajare (majoritatea angajatorilor solicită diplomă de bacalaureat chiar și pentru posturi ca femeie de servicii).
2	Asociația Romilor Ursari din Dagâța	<p><u>Probleme identificate și soluții propuse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesitatea dezvoltării și furnizării de măsuri integrate și sustenabile de ocupare în diferite meserii atât pentru tinerii neocupați (calificare) cât și pentru cei ocupați (recalificare/perfecționare la locul de muncă). - Oferta de calificare/reconversie profesională ar trebui gândită în funcție de oferta pieței muncii, iar cursurile de specializare/perfecționare să fie cofinanțate: parțial de instituția care le oferă, parțial de cursanți., tinerii

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
	<p>trebuie să beneficieze de informații legate de locurile de muncă din țară și din străinătate.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problemele ce ar putea sta în calea soluționării nevoii constau în lipsa motivației din ambele părți, dar mai ales din partea tinerilor („tinerii nu prea cred în importanța instruirii profesioniste. - Lipsa de informații despre situația reală de pe piața muncii sau în dezinteresul instituțiilor (unități private sau de stat). - Desființarea școlilor profesionale este văzută ca un obstacol în dezvoltarea programelor de măsuri integrate și sustenabile de ocupare în diferite meserii. - Nevoia de a furniza tinerilor servicii de informare despre oportunitățile de pe piața muncii (mediere a muncii, Consiliere, job club, etc.), susținute de autorități, instituții, organizații. - Informațiile oferite tinerilor în legătură cu oportunitățile de pe piața muncii nu trebuie furnizate doar prin sistemul „de mică publicitate”. Este nevoie ca tinerii să beneficieze de consiliere și îndrumare încă din anii terminali ai studiilor. - Problemele identificate țin de neimplicarea personalului didactic în activitățile de consiliere profesională, de lipsa de interes a tinerilor, precum și de lipsa de personal specializat. - Modificările legislative (reforma sistemului de învățământ, corelarea curriculei educaționale cu cerințele pieței muncii, înființarea de școli profesionale, legiferarea obligatorie a stagiului de practică). - La nivel local, adresarea nevoilor identificate de tineri se poate realiza prin măsuri precum: campanii de informare, crearea de centre de consiliere, organizarea de cursuri de (re)calificare. - Obstacolele care îngreunează soluționarea problemelor tinerilor în relația lor cu piața muncii sunt lipsa resurselor financiare (accentuată cu atât mai mult în contextul crizei economice), inerția și disfuncționalitatea sistemului (dificultăți în corelarea curriculei educaționale cu cerințele pieței muncii,

ORGANIZAȚIA		PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
		neaplicarea/ nerespectarea legilor, lipsa transparenței/corupția, birocrăția), lipsa de interes și implicare a tinerilor - La bursa locurilor de munca mulți tineri nu pot aplica pentru că unele companii participante nu fac angajări, ci sunt prezente doar fictiv.
3	Asociația Spre viitor	Probleme identificate: discriminarea, sărăcia, lipsa calificărilor și recalificărilor și lipsa locurilor de muncă. Ca și soluții propuse in cadrul cursurilor se numără: deschidere mai mare din parte instituțiilor, diverse beneficii la angajare, oportunități de calificare.

5. REGIUNEA NORD VEST

Propunerile de acțiuni care urmează, destinate îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor romi din Regiunea Nord Vest, au fost elaborate în cadrul proiectului “Roma youth - innovation and advocacy for employment” de către **Asociația Centrului Creștin de Reintegrare Socială Onisim, Asociația Social Democratică a Romilor Ardeleni și Asociația Interetnică Dumitrița AID**, aliați în proiect și membrii ai Pactului Regional pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială din regiune.

Propunerile de acțiuni destinate introducerii în Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO) – Regiunea Nord Vest, sunt prezentate în tabelul următor.

	ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
1	Asociația Centrul Creștin de Reintegrare Socială Onisim	<p><u>Probleme/obstacole identificate</u> în procesul de ocupare a tinerilor: Oferta educațională neadaptată cerinței pieței muncii, pregătire precară, insuficientă a tinerilor, motivație scăzută a tinerilor de a participa la formarea profesională, anturajul neadecvat, oferta scăzută a locurilor de muncă, situația financiară precară a familiei, slaba implicare a părinților în viața personală a copiilor (părinți plecați în străinătate), reticiența angajatorilor vis-à-vis de generația tânără, cerințe de performanță profesională nerealistă a angajatorilor</p> <p><u>Soluții de rezolvare/ ameliorare propuse:</u> Consiliere vocațională și orientare profesională mult mai profesionistă decât se face acum, activități de dezvoltare personală și motivare pentru activități de pregătire profesională, corectitudine, sinceritatea generației vârstnice față de tineri, solidaritate.</p>
2	Asociația Social Democratică a Romilor Ardeleni	<p><u>Probleme identificate:</u> dificultatea promovării la examenul de bacalaureat, experiența care o cer angajatorii în diferite domenii de activitate în care ei își doresc să se angajeze și lipsa locurilor de muncă din zona localităților de unde provin.</p>

ORGANIZAȚIA		PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
		<p>Soluții propuse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să scriem și să desfășurăm proiecte împreună; - să își dea fiecare silința să își ia BAC-ul deoarece în cadrul sesiunii am vorbit despre stima de sine, mulți dintre tineri sunt mai încrezători și siguri pe forțele proprii; - experiență o să înceapă să acumuleze fiecare, deoarece în cadrul sesiunii am discutat și despre voluntariat și au înțeles că, pentru a acumula experiența trebuie să exerseze și aceasta se poate face și din postura de voluntar.
3	Asociația Interetnică Dumitrița AID	<p>Probleme/obstacole identificate: Oferta educațională neadaptată cerinței pieței muncii, oferta scăzută a locurilor de muncă, situația financiară precară, slaba implicare a părinților în dezvoltarea personală a copiilor, cerințe de performanță profesională nerealiste a angajatorilor</p> <p>Soluții propuse: Consiliere vocațională și orientare profesională de calitate oferite tinerilor, activități de dezvoltare personală și motivare pentru activitatea de pregătire profesională.</p>

6. REGIUNEA SUD MUNTENIA

Propunerile de acțiuni care urmează, destinate îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor de etnie romă din Regiunea Sud Muntenia, au fost elaborate în cadrul proiectului “Roma youth - innovation and advocacy for employment” de către **Asociația ARES’EL, Asociația Centrul de Resurse pentru Incluziune Socială Cris, Asociația pentru Dezvoltare Europeană și Reconstrucție și Asociația Cine suntem**, aliați în proiect și membrii ai Pactului Regional pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială din regiune.

Propunerile de acțiuni destinate introducerii în Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO) – Regiunea Sud Muntenia, sunt prezentate în tabelul următor.

	ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
1	Asociația ARES’EL	<p><u>1. Problema: Discriminarea</u> <i>Cauze:</i> idei preconcepute, lipsa educației, teama/lipsa încrederii. <i>Efecte:</i> deprimarea celor discriminați, ura față de cei ce discriminează, lipsa interesului de a-și mai găsi un loc de muncă. <u>Soluții:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • educația tinerilor; • eliminarea diferențelor; • eliminarea ideilor preconcepute; • integrarea persoanelor de etnii diferite. <p><u>2. Problema: Sărăcia</u> <i>Cauze:</i> lipsa interesului, lipsa unui loc de munca, discriminarea; <i>Efecte:</i> depresie, proasta integrare, nivel de trai scăzut; <u>Soluții:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • crearea unor locuri de muncă, chiar și pentru cei fără experiență; • voluntariat pentru a căpăta experiență și a socializa; • campanii de promovare a ONG-urilor.

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
	<p><u>3. Problema: Lipsa experienței</u> <i>Cauze:</i> absența centrelor pentru formare a tinerilor; lipsa studiilor; absolvirea recentă a unei instituții de învățământ; discriminarea persoanelor de etnie romă. <i>Efecte:</i> stres, șomaj, resurse financiare scăzute, depresie, lipsa de ocupație. <u>Soluții:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • înființarea unor centre destinate pregătirii tinerilor în vederea dobândirii experienței; • parcurgerea cursurilor de calificare în diverse domenii; • implicarea în asociații în urma cărora rezultă documente ce atestă experiența; • angajatorul ar trebui să acorde șansa tinerilor să lucreze, chiar dacă nu au experiență și astfel aceștia o vor dobândi. <p><u>4. Problema: Lipsa resurselor financiare</u> <i>Cauze:</i> lipsa locurilor de muncă; lipsa experienței; lipsa de interes față de educație. <i>Efecte:</i> rata șomajului este crescută; lipsa educației, scade încrederea angajatorilor. <u>Soluții:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Punerea la dispoziție a mai multor locuri de muncă; • Salariile să fie distribuite în funcție de studiile efectuate; • Instruirea șomerilor; • Punerea la dispoziție a mai multor locuri de practică; • Creșterea interesului față de educație în rândul tinerilor; • Înlăturarea prejudecăților angajatorilor. <p><u>5. Problema: Lipsa de experiență</u> <i>Cauze:</i> practica insuficientă din timpul studiilor; lipsa implicării în acțiuni de voluntariat; refuzul angajatorilor de a-ți oferi un loc de muncă conform pregătirii tale. <i>Efecte:</i> lipsa unui loc de muncă; crește rata șomajului, imposibilitatea de a mai cotiza la asigurările medicale și de a beneficia de acestea; imposibilitatea de a mai beneficia de anumite oportunități oferite după terminarea studiilor;</p>

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
	<p>demoralizarea.</p> <p>Soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferirea unor cursuri de practică din partea angajatorilor și a statului; • Instruirea noilor angajați pentru o perioadă de timp de către angajații vechi; • Implicarea în voluntariat a elevilor/studentilor încă din timpul liceului/facultății. <p>6. Problema: Lipsa locurilor de muncă <i>Cauze:</i> lipsa experienței; discriminarea; egoismul oamenilor trecuți de vârsta pensionarii față de noua generație. <i>Efecte:</i> depresia; lipsa practicii, șomaj.</p> <p>Soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea unor noi locuri de munca pentru tinerii absolvenți (fără lipsa de experiență!); • Mai multa practică și mai puțină teorie. <p>7. Problema: Lipsa experienței <i>Cauze:</i> vârsta – lipsa de informare; discriminarea; imposibilitatea din cauza resurselor și a situației financiare precare de a-ți continua studiile superioare. <i>Efecte:</i> șomaj (numărul crescut al tinerilor fără loc de muncă); lipsa resurselor financiare; depresie, neintegrare în viața socială.</p> <p>Soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fără discriminare! • Sprijin din partea statului pentru tinerii absolvenți de studii medii în vederea continuării studiilor superioare. • Asociații ce vin în sprijinul tinerilor de diferite etnii privind locul de muncă. • Centre ce oferă cursuri gratuite pentru tinerii fără posibilitatea de a-și continua studiile, în diferite domenii(precum domeniul gastronomic - cursuri de bucătări etc.). <p>8. Problema: Lipsa experienței <i>Cauze:</i> prejudecățile (ești tânăr, fraged, deci nu vei face față job-ului); aparențe înșelătoare; lipsa cursurilor; frica de a nu greși; mulți doritori/căutători de locuri de munca</p>

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
	<p>experimentați cu vechime pe piața muncii. <i>Efecte:</i> lipsa bunurilor materiale; statutul social; frustrarea personală; rata șomajului crescută; dorința de angajare în străinătate; lipsa experienței.</p> <p>Soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> • finalizarea facultății, • dezvoltarea personală; • repartizarea tinerilor după finalizarea facultății • criteriul de angajare sa nu depindă de vechimea persoanei pe piața muncii, ci de studiile finalizate. • Eliminarea prejudecăților • Implicarea în cât mai multe activități de voluntariat. <p>9. Problema: domiciliul în mediul rural</p> <p><i>Cauze:</i> lipsa resurselor materiale; lipsa suportului familial; prea solicitant; nu exista conexiune la internet în zonele respective. <i>Efecte:</i> Lipsa banilor; angajatorii nu au încredere în aceștia(discriminare).</p> <p>Soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> • găsirea unor soluții, subvenții, pentru tinerii care provin din mediul rural; • Acordarea de beneficii angajatorului care angajează tineri din mediul rural. <p>10. Problema: Nepotismul</p> <p><i>Cauze:</i> interese personale; imoralitate <i>Efecte:</i> cei care sunt angajați în asemenea mod nu au studii necesare si ocupa posturile unor oameni competent, dar lipsiți de șansă de a lucra; proasta organizare.</p> <p>Soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificarea unor metode prin care să fie reduse aceste practici. • Sancționarea acelor angajatori care practică așa ceva.
2	<p>Tinerii au propus dezvoltarea unui program specific de intervenție, în scopul creșterii accesului tinerilor pe piața muncii din România, asigurând oportunități sporite pentru participarea pe o piață a muncii moderna, flexibila și inclusivă și accesul la locuri de muncă stabile și beneficiile ce decurg din calitatea de angajați cu drepturi depline.</p>

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
	<p>Programul presupune următoarele activități:</p> <p>Pregătire vocațională și activități de promovare a incluziunii tinerilor pe piața muncii.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Activități de înregistrare, informare, consiliere, instruire și acțiuni de integrare pe piața muncii. ✓ Recrutarea și înregistrarea tinerilor ce urmează să beneficieze de servicii de informare și consiliere pe piața forței de muncă, formare profesională, orientare profesională și mediere în vederea plasării eficiente. <p>Aceste acțiuni includ o introducere inițială a serviciilor oferite și informații de bază cu privire la ocupare și pregătire realizate prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interviuri individuale (date personale, informații preliminare privind piața muncii, sondarea motivației personale de implicare în proces, etc.); - analiza inițială situației personale și a istoricului personal și familiar în ce privește ocuparea, evidențierea punctelor tari și a abilităților ocupaționale pentru fiecare beneficiar precum și alte informații care au legătura cu piața muncii; - realizarea de planuri individuale de acțiune pentru includerea pe piața muncii și direcționarea directă către serviciile speciale de care are nevoie beneficiarul. ✓ Consilierea psiho-socio-profesională, consultarea și monitorizarea includerii pe piața muncii cât și menținerea slujbei. Aceste acțiuni implică diagnoza preliminară, sesiuni de tutoring, realizarea traseului profesional individual cât și monitorizarea progresului individual înregistrat pentru fiecare beneficiar în diferitele stadii ale procesului prin: <ul style="list-style-type: none"> - interviuri aprofundate (incorporarea abilităților, motivației, disponibilitatea de angajare în perspectiva profesională și personală, ancorarea lor în așteptările individuale); - procesarea în continuare a tutoringului și capacitatea individuală a traseului profesional; - căutarea activă pentru angajare (învățarea tehnicilor de căutarea a unui loc de muncă și instrumentele necesare folosind toate resursele existente, inclusiv

	ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
		<p>relațiile interumane).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Activități de pregătire vocațională: implementarea activităților specifice de pre-instruire și pregătire vocațională pentru tineri. <p>Acestea vor fi realizate prin pregătire vocațională și instruire profesională specializată, adaptate la specificul culturii ocupaționale și având în vedere specificitățile, nevoile, și potențialul fiecărei persoane, precum și nevoile de pe piața muncii.</p> <p>Activități de intermediere a locurilor de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Activități de analiză și sondare a pieței muncii, a posturilor existente. ✓ Prospectarea și monitorizarea ofertelor de locuri de muncă într-un sistem de mediere pentru companii private și de stat. Acesta se va face prin activități de management și studii de piață pentru angajați și angajatori. ✓ Activități suport pentru consultare în contractarea angajatului, facilitarea informațiilor și asistența tehnică. ✓ Follow-up: asistarea și împuternicirea în continuare a celor care au obținut un loc de muncă, pentru a-l păstra. ✓ Contracte de colaborare cu firme private pentru a livra sesiuni de instruire în domeniul lor de activitate.
3	<p>Asociația pentru Dezvoltare Europeană și Reconstrucție</p>	<p>Au fost identificate următoarele probleme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lipsa de experiență; - comunicarea precară; - încălcarea drepturilor; - lipsa de respect; - lipsa fondurilor; - sărăcia; - viciile; - sistemul educațional; - discriminarea; - stilul de viață. - educația precară; - rata șomajului; - delicvența juvenilă; - neimplicarea statului în politici publice de ocupare; - gândirea negativă; - abandonul școlar;

ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
	<ul style="list-style-type: none"> - educația deficitară; - educație precară a părinților; - îmbolnăvirea; - comportamentul antisocial; - dezinteresul tânărului. <p>Posibile soluții:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diminuarea ratei discriminării pentru tiner; - recăpătarea respectului; - reducerea gradului de izolare la tineri; - gândirea pozitivă; - reabilitarea în societate a tinerilor; - reducerea vulgarității în rândul tinerilor; - acordarea șanselor egale în companii; - campanii de informare a tinerilor; - consiliere psihologică pentru tineri cu depresii; - lecții de conduită; - îmbunătățirea vocabularului prin lectură, comunicare; - cursuri de integrare în societate; - consiliere în carieră.
<p>Asociația Cine Suntem</p>	<p>Probleme identificate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lipsa acută de locuri de muncă; - Reticența angajatorilor față de cei fără experiență; - Reticența față de romi; - Lipsa studiilor sau a calificărilor. <p>Soluții de rezolvare/ameliorare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lobby față de angajatorii mari din zona prin intermediul instituțiilor publice gen: AJOFM, Primărie Consiliul Județean s.a.; - Includerea tinerilor în programe de calificare/recalificare; - Monitorizarea sau mediatizarea cazurilor de discriminare pe criterii etnice sau altele; - Introducerea problemei de ocupare a tinerilor în politicile publice, în cadrul Strategiilor Locale; - Sa devină problematica tinerilor obiectul unor finanțări pentru implementarea de proiecte în care să fie beneficiari tinerii și în special cei de etnie romă.

7. REGIUNEA SUD VEST

Propunerile de acțiuni care urmează, destinate îmbunătățirii ocupării în rândul tinerilor de etnie romă din Regiunea Sud Vest, au fost elaborate în cadrul proiectului "Roma youth - innovation and advocacy for employment" de către **Asociația Rrom Grand, Asociația Centrul de Resurse pentru Egalitate Aeqvitas și Asociația pentru Dezvoltarea Economiei Sociale Olt**, aliați în proiect și membrii ai Pactului Regional pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială din regiune.

Propunerile de acțiuni destinate introducerii în Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă (PRAO) – Regiunea Sud Vest, sunt prezentate în tabelul următor.

	ORGANIZAȚIA	PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
1	Asociația Rrom Grand	<p>1. Problema - Nu exista informație la nivel local privind locurile de muncă disponibile Soluția - AJOFM trebuie să informeze toate primăriile, inclusiv pe cele din mediul rural.</p> <p>2. Problema - Tinerii un știu să se prezinte la interviu. Soluția - În cadrul școlii ar trebui să existe ore care sa aibă ca temă întocmirea unui CV, prezentarea în fața angajatorului.</p> <p>3. Problema - Nu sunt calificați. Soluția – Organizarea de cursuri de calificare la nivel local.</p> <p>4. Problema - Nu sunt locuri de muncă. Soluția – Implicarea Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă și a primăriei în identificarea de locuri de muncă/crearea de locuri de muncă.</p> <p>5. Problema - Nu sunt mulțumiți de locurile de muncă oferite de piață, neavând calificare, patronii îi țin la negru, nu le încheie contracte de muncă. Soluția - Obținerea unei calificări.</p> <p>6. Problema - Nu vor sa piardă ajutorul social, întrucât munca la negru nu este plătită corespunzător persoanei calificate, care deține un contract de muncă, tinerii prefera</p>

ORGANIZAȚIA		PROBLEME IDENTIFICATE ȘI SOLUȚII PROPUSE
		<p>sa trăiască din ajutor social.</p> <p>Soluția: Condiționarea ajutorului social pentru o perioada (6 – 12 luni), timp în care beneficiarul să fie obligat să urmeze cursuri de formare, ulterior să își poată găsi un loc de muncă.</p>
2	Asociația Centrul de Resurse pentru Egalitate Aeqvitas	<p><u>Probleme identificate și soluții propuse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lipsa informației privind locurile de muncă disponibile / deplasare la Agenția Județeană de ocupare a Forței de Muncă; - Prezentarea necorespunzătoare la interviu/realizarea CV-ului și a scrisorii de intenție cu care trebuie să ne prezentăm la interviu; - Lipsa calificărilor / Depunerea unei solicitări de urmare de cursuri de formare la Agenția Județeană de ocupare a Forței de Muncă; - Lipsa locurilor de muncă / Depunerea de cereri la primărie în vederea creării de locuri de muncă; - Munca nu este plătită suficient / specializarea într-o meserie cerută pe piața muncii.
3	Asociația pentru Dezvoltarea Economiei Sociale Olt	<p><u>Probleme identificate:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nu avem suficiente informații; - Nu știm unde să ne adresăm; - Nu suntem primiți la muncă pentru ca suntem țigani; - Nu suntem primiți la muncă pentru ca nu avem studii; - Nu suntem primiți la muncă pentru că nu avem calificare; - Nu este nevoie să mergem la munca în țară pentru ca în afară câștigăm mai mult; - Patronii nu vor să ne facă acte, ne țin la negru și ne plătesc cât vor ei; - Este mai convenabil să primesc ajutor social de 350 de lei decât să muncesc o lună întreagă pe 450 lei, cât primim la munca necalificată la negru.