



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Proiectul „Eforturi combinate în sprijinirea persoanelor defavorizate pe piața muncii în zona transfrontalieră”, codul proiectului 16.4.2.056, cod e-MS ROBG - 163.

CERCETAREA ȘI STUDIUL BARIERELOR ȘI PROBLEMELOR LEGATE DE DESCURAJAREA PERSOANELOR DEFAVORIZATE DE A INTRA PE PIAȚA MUNCII

SECȚIUNEA I. OAMENI DE ORIGINĂ ETNICĂ ROMA

INTRODUCERE

Piața muncii din Bulgaria este legată de principalele tendințe și procese în dezvoltarea economiei țării - restructurarea, privatizarea, lichidarea industriilor ineficiente, deschiderea de noi activități. Trecerea de la o economie planificată la o economie de piață la începutul anilor 1990, o scădere a ocupării forței de muncă din sectorul public și închiderea mai multor întreprinderi mari au dus la o scădere accentuată a cererii de forță de muncă. Noile tehnologii care se dezvoltă rapid și cerințele crescânde pentru calificare și calificări educaționale au format un grup mare de persoane în vârstă de muncă care au competitivitate scăzută și oportunități de realizare.

Acest studiu își propune să identifice și să analizeze problemele și oportunitățile structurale existente pe piața muncii pentru a crea condiții de muncă durabile și pentru a reduce șomajul.

EXPOZIȚIE

Piața muncii este un spațiu economic în care sunt localizate și negociate persoanele care caută un loc de muncă remunerat sau mai bine plătit, precum și persoanele și organizațiile care caută un loc de muncă.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Piața muncii poate fi definită și ca un sistem de relații economice reale, reglementat de stat / societate. Obiectul de cumpărare este forța de muncă a mărfii.

Într-o economie de piață, forța de muncă este marfă și este supusă vânzării. Spre deosebire de alte bunuri, crearea forței de muncă necesită mulți ani de investiții în educație, formare profesională și pregătire.

Piața muncii este văzută ca unul dintre factorii care influențează producția, starea și dezvoltarea forței de muncă, precum și activitatea economică a populației capabile și a populației generale.

Formarea pieței muncii necesită:

- Persoanele care sunt înclinate să înlocuiască o parte din timpul liber pentru o muncă remunerată;
- Persoane fizice sau juridice care doresc să angajeze lucrători cu pregătire și calificări specifice;
- O anumită structură instituțională (legi și reglementări) care va permite interacțiunea eficientă între cei care caută un loc de muncă remunerat și solicitanții de locuri de muncă;
- O infrastructură specifică (instituții și organizații la nivel național, regional sau local) pentru a ajuta solicitanții de locuri de muncă sau forța de muncă să își îndeplinească intențiile.

Piața muncii nu este uniformă și omogenă. Pe fiecare piață a muncii se pot distinge anumite grupuri concurente - segmente. Mai presus de toate, piața muncii este împărțită în primar și secundar.

Piața muncii primare are două forme principale de manifestare - piața internă a muncii și piața profesională a muncii.

Piața muncii interne - acoperă mișcarea (redirecționarea, promovarea, concedierea, reducerea) forței de muncă din companie / organizație.

O piață profesională a muncii este o piață a muncii cu o profesie specifică sau cu o calificare profesională specifică.

Forța de muncă localizată pe piața de muncă secundară are caracteristici diferite în funcție de sursa sa. Principalele surse ale acestei piețe de muncă sunt:

- persoanele care și-au pierdut forța de muncă;



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- tinerii care și-au încheiat educația;
- persoane în vârstă de muncă;
- studenți, pensionari și gospodine care în prezent nu au un loc de muncă remunerat;
- demis din serviciul militar sau din armată;
- noii veniți în regiune;
- imigranți stabiliți;
- Persoanele din minoritățile etnice care nu au un loc de muncă remunerat.

În ultimii ani, Bulgaria a menținut stabilitatea macroeconomică și financiară, ceea ce s-a dovedit a fi o condiție necesară pentru combaterea cu succes a efectelor negative ale crizei financiare și economice globale din 2008. Criza economică și durata acesteia au avut un impact negativ pe piața muncii din țară.

Potrivit Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, numărul mediu lunar de șomeri înregistrați la oficiile de muncă în 2012 în țară este de 364 573, sau 31 937 mai mult decât în 2011. Din totalul înregistrat la birourile de muncă, 54,6% sunt femei. Numărul șomerilor de lungă durată pe o perioadă mai mare de un an, în 2012 a fost de 118 832, iar ponderea lor din numărul total de șomeri înregistrați la birourile de muncă a fost de 32,6%. Tinerii șomeri până la 29 de ani cresc cu puțin peste 11 mii, ajungând la 74 779 de persoane față de 2011, iar ponderea lor în totalul șomerilor este de 20,5%. În 2012, comparativ cu 2011, s-a înregistrat o scădere a numărului de șomeri înregistrați peste 50 de ani și șomeri fără calificare și specialitate.

Starea pieței muncii este o funcție a situației demografice din țară. Pe baza statisticilor colectate în pregătirea Strategiei actualizate pentru ocuparea forței de muncă din Republica Bulgaria pentru perioada 2013-2020, sunt identificate câteva puncte importante:

1. Structura de vârstă a populației din Bulgaria se caracterizează printr-o îmbătrânire puternică și o scădere a ponderii absolute și relative a populației sub 15 ani și o creștere a ponderii populației peste 65 de ani și peste. La sfârșitul anului 2012, persoanele de peste 65 de ani și peste 19,2% din populația țării.

2. Reproducerea populației în vârstă de muncă are, de asemenea, tendințe negative, coeficientul de înlocuire demografică, care arată raportul dintre numărul



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



de persoane care intră în vârstă de muncă (15-19 ani) și numărul de persoane care părăsesc vârsta de muncă (60- 64 de ani), pentru țară este 70.

3. Numărul de persoane care nu au urmat niciodată școala este de 1,2 la sută din populație. Analfabetii sunt de 1,7 la sută.

Aceste linii de bază constituie baza pentru identificarea principalelor grupuri țintă vizate de politica curentă a pieței muncii din Bulgaria. În special, acestea sunt:

- Tinerii șomeri până la 29 de ani cu un subgrup până la 25 de ani;
- Șomeri peste 50 de ani;
- Șomeri cu calificări profesionale mici sau inexistente pe piața muncii și lipsă de competențe cheie, inclusiv șomeri cu studii reduse (inclusiv romi)
- Persoane cu dizabilități
- Persoane inactice care doresc să lucreze, inclusiv persoane descurajate.

Realizarea cu succes a pieței muncii este determinată în mare măsură de nivelul de educație și de calificare. Există o corelație directă între educație și ocuparea forței de muncă, drept urmare, rata de ocupare a persoanelor cu studii superioare este de peste patru ori mai mare decât cea a persoanelor cu studii primare și inferioare. În 2012, rata de ocupare a persoanelor cu studii superioare (25 - 64 de ani) în Bulgaria a fost de 81,8%, a persoanelor cu studii medii a fost de 69,1%, a celor cu studii primare 41,6%, iar a celor cu studii primare și inferioare de 18,3. %.

Strategia pentru ocuparea forței de muncă din Republica Bulgaria pentru 2013-2020 este în conformitate cu documentele europene în domeniul ocupării forței de muncă și al dezvoltării resurselor umane. Principalele sale priorități sunt:

1. Dezvoltarea unei forțe de muncă calificate, care să răspundă nevoilor pieței forței de muncă și să promoveze învățarea pe tot parcursul vieții;
2. Îmbunătățirea calității și eficienței sistemelor de educație și formare la toate nivelurile și creșterea numărului de cursanți în învățământul terțiar sau echivalent;
3. Promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei.

❖ Principalele probleme pe piața muncii și în domeniul resurselor umane care trebuie abordate prin politica activă a pieței muncii sunt:

❖ Lipsa locurilor de muncă vacante și crearea de locuri de muncă limitate, care se concentrează pe cererea de forță de muncă în locuri de muncă cu



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

întălcire în anumite sectoare, în timp ce cererea pentru un nivel scăzut de calificare rămâne restrânsă sau mai ales sezonieră;

❖ **Number** Un număr mare de șomeri, care crește cu diferențierea semnificativă pe regiuni, competitivitate scăzută pe piața muncii a tinerilor, șomeri de lungă durată, șomeri de peste 50 de ani, romi, șomeri cu dizabilități, cu riscul de excludere socială a acestor persoane defavorizate grupuri și sărăcie substanțială.

❖ **Market** Piața muncii segmentată cu mobilitate redusă, cu influență puternică a factorului sezonier.

❖ **Reserve** Rezervă ridicată de persoane inactive cu calificări reduse sau inexistente.

❖ **Situația** pe piața muncii în unele țări europene, unde lucrează mulți bulgari, inclusiv Grecia, Spania și altele, s-a agravat.

❖ **Ocuparea** forței de muncă fără contracte de muncă, neplata salariilor și încălcarea legislației muncii.

Agenția pentru ocuparea forței de muncă, în rolul său de mediator public pe piața muncii, echilibrează piața muncii din țară printr-un impact sistematic, concentrat și adecvat. Scopul unei politici active de angajare este de a accelera recuperarea pieței muncii, creșterea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului.

Ca urmare a activității globale a Agenției pentru ocuparea forței de muncă în 2013, 249 720 de șomeri (cu peste 25 de mii mai mult decât în 2012) au început să lucreze, dintre care peste 167 de mii au fost angajați pe piața primară.

Principalele priorități ale Agenției pentru ocuparea forței de muncă sunt implementate prin dezvoltarea medierii muncii și îmbunătățirea calității serviciilor, prin programe și măsuri active pe piața muncii și prin implementarea schemelor din cadrul Programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane”. Agenția își acordă prioritate activităților către regiunile cu cea mai lentă recuperare și grupurilor defavorizate de pe piața muncii, reducând riscul sărăciei și excluziunii sociale. Practica parteneriatului social la toate nivelurile continuă.

Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă include acțiuni în următoarele domenii principale:

- Restabilirea dinamicii pieței muncii prin: activarea șomerilor, activarea persoanelor inactive, inclusiv persoanele descurajate, investiția în



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

competențe, îmbunătățirea incluziunii sociale și a securității sociale, promovarea liberei circulații a lucrătorilor;

- Sprijinirea creării de locuri de muncă prin îmbunătățirea mediului de afaceri, promovarea investițiilor și creșterii, oferirea de locuri de muncă șomerilor defavorizați, sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii;
- Consolidarea gestionării politicilor de ocupare a forței de muncă prin îmbunătățirea dialogului social cu partenerii sociali pentru asigurarea ocupării forței de muncă; îmbunătățirea coordonării între instituțiile statului pentru a ține cont de criteriul ocupării forței de muncă la lansarea de noi proiecte.

Agenția pentru ocuparea forței de muncă pune în aplicare o politică de îmbunătățire a calității forței de muncă prin îmbunătățirea accesului și a oportunităților de formare pentru șomeri și angajați. Scopul este să corespundă mai bine nevoilor pieței muncii.

Pe baza problemelor și priorităților identificate mai sus, există câteva orientări de bază care ar putea contribui la dezvoltarea pieței muncii și la utilizarea mai eficientă a forței de muncă existente.

Orientarea 1 Pentru a activa șomerii, statul trebuie să implementeze astfel de programe și măsuri care să ofere salarii corecte și atractive angajaților, oferindu-le un stimulent la muncă. Mulți șomeri sunt reticenți să înceapă un loc de muncă, deoarece, în majoritatea cazurilor, remunerația pe care o primesc este egală sau puțin mai mare decât cea pe care o primesc drept prestații de șomaj.

Orientarea 2 Programele care investesc în abilitățile șomerilor trebuie să fie la zi, pentru a răspunde nevoilor în continuă schimbare ale pieței muncii. Persoanele care au dobândit noi abilități ar trebui să se simtă securizate social și să poată continua să lucreze și să ducă o viață decentă după încheierea programului (formare) și să nu se întoarcă la șomeri.

Orientare 3 Statul ar trebui să creeze condiții pentru stimularea întreprinderilor mici, întreprinderilor de familie și atelierelor de artizanat, în care multe persoane care ar fi putut recruta, actualiza sau obține calificări noi prin programele oferite. Pârghiile care pot stimula micile afaceri sunt de a reduce povara fiscală, de a oferi fonduri de investiții pentru dezvoltarea acestora, de a simplifica procedurile de raportare a proiectelor pentru angajarea șomerilor la muncă.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Orientarea 4 Dialogul continuu între angajatori, solicitanții de locuri de muncă și autoritățile publice pentru a îmbunătăți eficacitatea programelor de formare și de angajare implementate. Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă și Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă trebuie să fie flexibile, să poată schimba lumina schimbărilor condițiilor economice și, în special, starea pieței muncii.

Scăderea numărului de persoane fără probleme, creșterea vârstei lor, ponderea insuficientă a persoanelor cu învățământ terțiar și a numărului de analfabeți și a persoanelor cu educație scăzută duc la probleme pe piața muncii. Pe de o parte, există un procent relativ mare de șomeri, pe de altă parte, există un deficit de personal în domeniile care necesită studii superioare și formare profesională.

Realizarea unei creșteri economice durabile și a pieței forței de muncă în schimbare rapidă ca urmare a tehnologiilor și industriilor emergente necesită o forță de muncă calificată și motivată. În această direcție sunt direcționate acțiunile instituțiilor de stat formulate în Strategia pentru ocuparea forței de muncă actualizate și în Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă. Prin politica activă a pieței muncii și includerea într-o serie de programe la Agenția pentru ocuparea forței de muncă în cadrul Programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane” pentru creșterea calificării și educației, persoanele din grupurile de risc intră în categoria celor pe termen lung șomeri, primesc oportunitatea realizării și contribuie la construirea unei economii stabile de piață a cunostintelor și inovării.

Romii reprezintă cea mai mare minoritate etnică din Europa și sunt parte integrantă a societății europene de secole. Cu toate acestea, în ciuda eforturilor la nivel național, european și internațional de a îmbunătăți protecția drepturilor lor fundamentale și în ciuda progreselor în incluziunea socială, mulți romi continuă să se confrunte cu sărăcia extremă, excluderea socială profundă, discriminarea și obstacolele în exercitarea drepturilor lor fundamentale.

Accesul egal și complet la ocuparea forței de muncă este un factor important în îmbunătățirea incluziunii sociale și în combaterea sărăciei. Ocuparea forței de muncă nu este doar o sursă de venit care determină bunăstarea materială, ci construiește și capitalul uman și formează strategii de supraviețuire, relații între grupuri și comunități diferite. Așa cum sărăcia nu se rezumă doar la bani, ocuparea forței de muncă nu se rezumă doar la locuri de muncă. De aceea,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

strategia Europa 2020 a acordat o atenție specială atât sărăciei, cât și ocupării forței de muncă.

Aproximativ 90% dintre romii din regiunea transfrontalieră România-Bulgaria au venituri sub limita națională a sărăciei; aproximativ 40% dintre copii trăiesc în gospodării care suferă de malnutriție sau de foame. Mai mult de jumătate din romii din regiune locuiesc în zone segregate, în locuințe care sunt mult sub standardele minime. Prejudicarea și discriminarea greu înrădăcinată subminează perspectivele de angajare ale romilor. Doar o treime dintre romi au muncă remunerată, care este adesea precară și informală.

În ciuda discriminării pe scară largă, majoritatea romilor caută activ un loc de muncă. Cu toate acestea, sunt necesare eforturi concertate pentru a rupe cercul vicios al inegalității, îmbunătățirea oportunităților de angajare și reducerea sărăciei și a greutăților. În perioadele de criză economică, grupurile vulnerabile sunt primele afectate, ceea ce riscă să pună în pericol progresul modest realizat în implementarea Cadrului UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor. În prezent, 58% dintre tinerii romi din sondajul realizat de FRA - Agenția pentru Drepturile Fundamentale a Uniunii Europene în 11 țări sunt șomeri, fără educație și fără educație, comparativ cu 13% în medie în UE. Se pare că există o ușoară reducere a decalajului de ocupare a forței de muncă între romi și tinerii ne-romi, dar acest lucru nu se datorează posibilităților mai mari de angajare pentru romi, ci mai degrabă unei deteriorări a perspectivelor de angajare ale tinerilor de origine non-romă. Includerea reală a romilor este de a aduce oportunitățile de romi la nivelul persoanelor ne-rome, nu invers.

Problemele cu care se confruntă romii sunt complexe și, prin urmare, necesită o abordare integrată - niveluri scăzute de educație, bariere pentru piața muncii, segregare și condiții de viață precare, trebuie abordate prin măsuri coordonate, care se consolidează reciproc. UE joacă un rol important în realizarea unei astfel de schimbări prin îmbunătățirea legislației antidiscriminare, coordonarea politicilor, stabilirea obiectivelor comune pentru integrare și acordarea de finanțare. Organele naționale, regionale și, în special, administrațiile locale au responsabilitatea principală pentru implicarea și schimbarea comunității de romi.

Realizarea unor îmbunătățiri concrete în viața populației rome și oferirea de șanse egale copiilor lor necesită voință politică - curaj și hotărâre de a acționa. Totuși, numai voința politică nu este suficientă. Trebuie să fie însoțit de capacitatea de a găsi soluții de succes și instrumente de monitorizare fiabile,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

capabile să înregistreze rezultate și determinanți. În caz contrar, resursele puse la dispoziție pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare și reducerea discriminării pe piața muncii pot fi risipite.

Colectând date, ajutând la identificarea indicatorilor de progres și încercând noi abordări pentru implicarea comunităților de romi la nivel local, proiectul face eforturile pentru integrarea romilor mai direcționate și mai inclusive. Acest document este un element al acestor eforturi cuprinzătoare.

Romii sunt cea mai mare minoritate etnică din Uniunea Europeană (UE) și sunt printre cei mai nevoiași - se confruntă cu excluderea socială, discriminarea și accesul inegal la angajare, educație, locuințe și asistență medicală. Accesul egal și complet la ocuparea forței de muncă este un factor important în îmbunătățirea incluziunii sociale și în combaterea sărăciei. Analiza pieței muncii și a situației financiare a romilor prezentate în acest raport se bazează pe un sondaj pilot al romilor realizat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA). Scopul studiului este de a reflecta situația și de a sprijini dezvoltarea unor politici mai direcționate la nivel național și regional.

UE este obligată prin Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) să combată excluderea socială și discriminarea (articolul 3 din TFUE) și să promoveze drepturile sociale, astfel cum este consacrat în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și în Carta socială, adoptat de Comunitate și Consiliul Europei. O mare parte din 10-12 milioane de romi estimate în Europa sunt expuse prejudecăților, intoleranței, discriminării și excluderii sociale în viața lor de zi cu zi. Sunt marginalizați și trăiesc în condiții socio-economice foarte slabe. Acest lucru este incompatibil cu valorile pe care este bazat. UE subminează coeziunea socială, împiedică competitivitatea și generează costuri pentru societatea în ansamblu. UE a adoptat o strategie care vizează abordarea acestor probleme, asigurând în același timp respectarea deplină a drepturilor fundamentale. Strategia Europa 2020, care vizează o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă și este vizată în mod explicit, deși nu numai către romi, subliniază acest fapt. Strategia Europa 2020 a oferit, de asemenea, orientări pentru elaborarea unui cadru al UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor până în 2020, care la rândul său își propune să sprijine punerea în aplicare a strategiei până în 2020.

La 9 decembrie 2013, Consiliul Uniunii Europene a adoptat o recomandare către Consiliu pentru a oferi îndrumări statelor membre cu privire la îmbunătățirea eficacității măsurilor lor pentru realizarea integrării romilor. Se concentrează pe



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

intensificarea punerii în aplicare a strategiilor lor naționale de integrare a romilor sau pe seturi integrate de măsuri politice cu politici de incluziune socială mai largi, în vederea îmbunătățirii situației romilor și a reducerii decalajului dintre romi și întreaga populație. Recomandarea propune în special ca statele membre să ia măsuri eficiente pentru a asigura un tratament egal al romilor în ceea ce privește accesul la piața muncii și la oportunitățile de angajare. De asemenea, este recomandat ca statele membre să ia măsuri pentru combaterea sărăciei și excluziunii sociale care afectează persoanele defavorizate, inclusiv romii, prin intermediul politicilor de investiții în capitalul uman și coeziunea socială. Statele membre sunt încurajate, în funcție de numărul și situația socială și economică a comunităților lor de romi, să considere integrarea romilor ca o problemă importantă în programele naționale de reformă sau în rapoartele sociale naționale în contextul strategiei „Europa 2020”.

Eforturile de incluziune a romilor sunt orientate către romi, dar sunt importante și pentru toți cei care trăiesc în UE, deoarece îmbunătățirea oportunităților de angajare a romilor va contribui la realizarea strategiei de creștere „Europa 2020” în beneficiul tuturor, inclusiv al grupurilor marginalizate. Strategia „Europa 2020” se concentrează pe cinci ținte ambițioase în domeniile ocupării forței de muncă, inovație, educație, reducerea sărăciei și climă / energie. Două dintre acestea prezintă un interes imediat pentru acest raport: reducerea ocupării forței de muncă și reducerea sărăciei. Strategia vizează o rată de angajare de 75% pentru persoanele în vârstă de muncă (20-64 de ani); pentru sărăcie, obiectivul este de a proteja cel puțin 20 de milioane de oameni împotriva riscului sărăciei și excluziunii sociale. Aceste două ținte sunt interrelaționate, dar veniturile mai mari nu pot reduce singure sărăcia. Mai presus de toate, ocuparea forței de muncă, ca motor principal al incluziunii sociale, poate îmbunătăți condițiile de viață și permite oamenilor să facă față dificultăților sărăciei. Mai mult, îmbunătățirea ocupării forței de muncă a romilor contribuie la coeziunea socială, sporirea diversității și îmbunătățirea stabilității democratice - o condiție prealabilă pentru o protecție eficientă a drepturilor omului.

Pentru a depăși marginalizarea economică și socială continuă și pentru a obține respectul deplin pentru drepturile fundamentale, cadrul UE identifică și stabilește un set de standarde minime care trebuie atinse în patru domenii principale: acces la educație, ocuparea forței de muncă, asistență medicală și locuințe. Pentru a ajuta statele membre să atingă obiectivele globale „Europa 2020”. Monitorizarea acestor standarde minime ar trebui să se bazeze pe indicatori comuni,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



comparabile și fiabile și raportată anual. Ca răspuns, recunoscând efectele crizei financiare și a stabilității sociale fragile, Comisia Europeană a adăugat mecanismului său de monitorizare macroeconomică un tabel cu indicatori ai ocupării forței de muncă, inegalități și excludere socială.

Ocuparea forței de muncă sub formă de muncă remunerată necesită, mai întâi, oportunități de angajare; în al doilea rând, o forță de muncă suficient de calificată; și în al treilea rând, condiții adecvate care să permită forței de muncă să își desfășoare activitatea de zi cu zi. În acest sens, lipsa investițiilor publice sau private limitează oportunitățile de angajare; lipsa calificării limitează abilitățile cerute de angajatori. În plus, factori precum trăirea în zone segregate cu acces limitat sau fără acces la transportul public și infrastructură deficitară, obligațiile de îngrijire a copiilor, precum și discriminarea și rasismul reduc oportunitățile de angajare.

Romii se confruntă cu multe provocări ale ocupării forței de muncă: rate de angajare foarte mici, în special pentru tinerii romi. Lipsa calificărilor educaționale combinate cu segregarea locuințelor și discriminarea consolidează procesele de excludere de pe piața formală a muncii. În plus, mulți romi suferă în continuare de locuințe sărace și sărăcie extremă, ceea ce pune o sarcină grea pentru femei și copii, deoarece petrec o cantitate disproporționată de timp acasă. Există, de asemenea, diferențe semnificative între țări care ar trebui să fie luate în considerare la dezvoltarea programelor de incluziune a romilor, ocuparea forței de muncă și reducerea sărăciei.

Potrivit sondajului FRA, rata ocupării forței de muncă este deosebit de scăzută pentru romii din toate statele membre care fac obiectul sondajului. Doar 28% dintre romi și 45% din non-romi care trăiesc în imediata apropiere, care au vârsta de 16 ani sau mai mari, indică munca plătită ca activitate principală. O proporție semnificativă a romilor în locuri de muncă remunerați sunt plasați în condiții precare de muncă: 23% sunt de gardă, 21% sunt angajați pe cont propriu și 9% sunt lucrători cu normă parțială. Ocuparea forței de muncă remunerate pentru persoanele care nu sunt romi în toate statele membre care fac obiectul sondajului este sub media națională, ceea ce indică faptul că zonele țintă ale studiului - cu o concentrare mare de romi - nu au deloc oportunități de angajare și că aceste domenii sunt caracterizată prin niveluri persistente de sărăcie în general. În ciuda nivelului superior, respondenții ne-romi au modele similare cu populația generală - ceea ce nu este cazul romilor. Acest lucru poate însemna că modelele de



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

angajare ale acestora sunt diferite și că, prin urmare, măsurile la nivel național care vizează zone de declin economic relativ pot să nu ajungă la populația romă. Tinerii romi cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani au cea mai mică rată de ocupare a populației de etnie romă (24%), dar cea mai mică diferență de angajare în comparație cu persoanele ne-rome care trăiesc în imediata apropiere (27%).

Strategia „Europa 2020” își propune să capteze 75% din populație cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani în 2020. Pentru a atinge acest nivel pentru romi, strategiile naționale de angajare trebuie să țină cont de situația specifică a populației de romi și să crească eforturile lor în sprijinul eforturilor naționale de generare a veniturilor. În unele state membre, acest lucru poate include sprijin pentru diferite forme de angajare și angajare independentă, de ex. activități de afaceri. Autoritățile publice ar trebui să se asigure că schemele de formare profesională care vizează romii reflectă situația lor specifică, precum și cererea pieței muncii.

Schemele de angajare publică pot fi o soluție temporară a șomajului, dar ar trebui să fie, de asemenea, utilizate ca o oportunitate pentru recalificare și formare ulterioară. Investițiile locale în infrastructură și servicii publice, cum ar fi îngrijirea copiilor și îngrijirea sănătății, pot fi utilizate pentru promovarea ocupării forței de muncă locale, care poate fi benefică pentru romi prin dezvoltarea competențelor și ocuparea forței de muncă.

Strategia Comisiei Europene privind egalitatea de gen a identificat cinci domenii prioritare, cu un accent deosebit pe independența economică egală. Având în vedere acest lucru, dacă strategiile de generare a forței de muncă și de generare a veniturilor se concentrează în special pe femeile rome, acest lucru le poate ajuta să atingă acest obiectiv.

Participarea romilor pe piața muncii a fost scăzută în toată Europa în ultimii 20 de ani. De la trecerea de la socialism la Europa de Est, rata de ocupare a romilor a scăzut dramatic. Romii au fost adesea primii concediați de la locuri de muncă calificate și au rămas adesea șomeri fără a putea reveni la ocupațiile lor tradiționale, cum ar fi comerțul, producția și vânzarea de produse metalice artizanale și prelucrate.

Un sondaj al UNDP asupra romilor din Europa Centrală și de Sud-Est arată că, în comparație cu 2004, scăderea ratei ocupării forței de muncă pentru romi în 2011 este proporțional mai mare decât în cazul non-romilor. Deși romii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani și-au îmbunătățit semnificativ gradul de învățământ,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

acest lucru nu s-a reflectat încă în perspective mai bune de angajare. Politicile au redus decalajul educațional între romi și non-romi, dar acest lucru nu a fost urmat de programe de angajare care, în cele din urmă, pot afecta veniturile totale. Studiul PNUD concluzionează că participarea romilor la educație trebuie reflectată pe piața muncii. Cele mai defavorizate din punct de vedere al ocupării forței de muncă sunt cele mai tinere grupuri de romi sau romi cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani. Educația este crucială pentru a câștiga mai multe oportunități pe piața muncii. Deși proporția romilor care nu au fost la școală deloc scade brusc pentru grupele de vârstă mai tinere, nivelul general de învățământ rămâne scăzut pentru oricine are peste 16 ani. Majoritatea tinerilor romi nu termină studiile secundare. Ponderea abandonului școlar timpuriu în rândul tinerilor romi cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani este de 82-85% în Bulgaria. În România, peste 93% dintre romi cu vârsta cuprinsă între 18 și 24 de ani nu au terminat studiile secundare. Prin comparație, proporția abandonului școlar timpuriu, definită de indicatorul Europa 2020 ca fiind tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani care nu lucrează, studiază sau studiază, a fost de 13,5% în 2011 pentru întreaga populație din UE-28. Factorii de decizie din Europa utilizează din ce în ce mai mult indicatorul NEET - tineri șomeri, fără educație și fără educație: caracteristici, costuri și răspunsuri la politici pentru a reprezenta mai bine situația tinerilor în cadrul „Europa 2020”. Potrivit indicatorului NEET al Eurostat, 13% dintre tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani nu au fost pe piața muncii sau au studiat în UE-28 în 2011, iar 58% dintre romi cu vârsta între 16 și 24 de ani nu lucrează, nu muncind ei studiază și nu studiază.

Ocuparea forței de muncă este considerată a fi cea mai bună protecție împotriva sărăciei, dar acest lucru nu pare neapărat adevărat pentru gospodăriile de etnie romă chestionate. „Rata sărăciei lucrătorilor” este legată de numărul persoanelor plătite al căror venit gospodăresc rămâne sub pragul național de risc al sărăciei. Sărăcia lucrătorilor apare atunci când venitul total al muncii în gospodărie nu răspunde nevoilor gospodăriei respective, fie pentru că salariile persoanelor dependente sunt prea mici, fie pentru că gospodăria este prea mare.

Nu există niciun stimulent financiar pentru romi să înceapă un loc de muncă dacă acest loc de muncă nu poate garanta nici traiul familiilor lor.

Analiza arată că, în ciuda diferențelor naționale și regionale, romii sunt expuși la numeroase inegalități socio-economice, adesea cauzate de lipsa locurilor de muncă adecvate și / sau de lipsa accesului pe piața muncii. Factorii care



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

afectează această situație sunt o combinație de discriminare și excludere greu de înrădăcinat, precum și o lipsă de educație și formare care poate facilita accesul pe piața muncii. Legislația UE privind discriminarea, în special în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și formarea profesională, ar trebui să fie aplicată și monitorizată îndeaproape în strânsă cooperare cu partenerii sociali, organele de egalitate și alte garanții pentru drepturile omului.

Este, de asemenea, posibil ca politicile naționale privind piața muncii să aibă un impact foarte limitat asupra situației romilor. Prin urmare, pentru a fi eficiente, strategiile de angajare trebuie să adopte o abordare de dezvoltare regională care vizează locuri și zone defavorizate cu o proporție mare de romi.

Accesul egal și complet la ocuparea forței de muncă este un motor major al incluziunii sociale, care poate îmbunătăți condițiile de viață și permite oamenilor precum romul - cea mai mare minoritate etnică din Uniunea Europeană - să facă față dificultăților pe care le prezintă sărăcia. Acest raport folosește rezultatele unui sondaj din 2011 realizat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) asupra sărăciei și ocupării forței de muncă a romilor, arătând, de exemplu, că, deși majoritatea romilor caută în mod activ, doar aproximativ o treime au muncit remunerat, ceea ce este adesea incert și informal. Raportul evidențiază multe provocări: au fost identificate rate de angajare foarte mici, în special pentru tinerii romi.

În ultimii 4 ani în Bulgaria există două instrumente principale care au ca scop depășirea posibilităților limitate ale romilor pe piața muncii. Primul set de instrumente include programe finanțate în principal din bugetul de stat în cadrul Planului anual de acțiune pentru ocuparea forței de muncă. Al doilea set de măsuri pentru combaterea șomajului include măsuri active finanțate de UE în principal în cadrul Programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane”.

Statisticile privind punerea în aplicare a Planului național de acțiune pentru „Decada de incluziune a romilor: 2005-2015” arată că, în ultimii patru ani, Programul național „De la asistența socială la ocuparea forței de muncă” este unul dintre instrumentele principale pentru crearea de locuri de muncă pentru romi. În 2011, programul este încă o sursă principală de locuri de muncă pentru romi, iar din 2008, romii acceptați de program au scăzut de aproape 2,5 ori (de la 13 117 la 5 475). În 2010, aproape 2/3 din totalul locurilor de muncă romi au fost generate prin Programul național „De la asistența socială la angajare”, iar în 2011 ponderea acestor locuri de muncă a scăzut cu 14 puncte procentuale la 50,3 %.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Un alt generator important de locuri de muncă pentru romi este Programul operațional de dezvoltare a resurselor umane. În 2011, în cadrul programului operațional, s-au oferit fonduri pentru realizarea a aproape 2.300 de romi pe piața muncii, ceea ce reprezintă mai mult de 21% din totalul locurilor de muncă romi nou create în această perioadă. Începând cu 2008, importanța finanțării UE (prin Programul operațional de dezvoltare a resurselor umane) a crescut constant, iar impactul asupra ocupării forței de muncă a romilor a fost caracterizat printr-o creștere dublă a ponderii relative a locurilor de muncă finanțate prin OPD în 2011. A remarcăm că fondurile pentru generarea de locuri de muncă în rândul romilor în cadrul Programului operațional de dezvoltare a resurselor umane sunt încă prea dispersate între diferite instrumente programatice (proiectul „Începutul nou - de la educație la angajare”, schema „Dezvoltare”, „Adaptarea”, etc.) date specifice privind proiectele/schemele individuale din cadrul Programului operațional de dezvoltare a resurselor umane, o care au furnizat locuri de muncă, dar estimările experților sugerează că cea mai mare contribuție la numărul de romi cărora li s-a oferit un loc de muncă în cadrul Programului operațional de dezvoltare a resurselor umane îl are schema „Dezvoltare”.

Trebuie avut în vedere faptul că schema de dezvoltare (ca majoritatea programelor menționate mai sus) nu se concentrează asupra romilor ca grup țintă specific. Majoritatea programelor sunt orientate spre scopuri generale - sunt orientate spre rezolvarea problemelor comune, iar obiectivele lor includ obținerea de rezultate în domeniul incluziunii romilor pe piața muncii.

În mod tradițional, la nivel național, piața muncii se caracterizează printr-un număr mic de romi cu propriile lor afaceri sau antreprenoriat, care poate genera în cele din urmă forțe de muncă mai mari în rândul comunității de romi. Lipsa unui sprijin durabil și adecvat pentru antreprenorii romi este doar o parte din provocările din acest domeniu.

Trebuie menționat că includerea pieței primare de romi ca pondere a tuturor locurilor de muncă create pentru romi a atins cel mai mic punct din 2011. În termeni absoluți, reducerea locurilor de muncă romilor pe piața muncii primare este de peste 50%. Acest lucru poate fi explicat prin cele două crize economice care au redus cererea și au crescut numărul de cazuri în care angajatorii se bazează pe programe de angajare guvernamentale și UE pentru a oferi forță de muncă subvenționată care poate contribui la reducerea costurilor și la creșterea costurilor. productivitate. Potrivit unora dintre liderii romi, măsurile de



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

combatere a șomajului sunt utilizate în mare parte de angajatorii care încearcă să folosească mijloacele pentru a-și dezvolta afacerile. Trebuie menționat că în ultimii ani ai crizei economice s-a înregistrat o schimbare semnificativă a măsurilor active ale pieței forței de muncă. Tendințele generale de furnizare de locuri de muncă pentru romi sunt prea negative. Față de 2008, în 2011 pentru romi, piața muncii s-a redus atât în ceea ce privește serviciile oferite, cât și rezultatele obținute. În toate dimensiunile cheie ale dezvoltării forței de muncă, reducerea este de două ori, inclusiv în ceea ce privește includerea în programele de romi și ocuparea romilor pe piața primară a muncii. Lipsa programelor de sprijin la locul de muncă poate fi văzută ca una dintre punctele slabe ale politicii naționale de ocupare a romilor, deoarece investițiile în crearea de locuri de muncă și angajarea romilor ar trebui combinate cu măsuri de sprijin continuu care să garanteze durabilitatea rezultatelor pentru romii angajați și în perioada după expirarea condițiilor de muncă convenite pentru programele subvenționate.

Aceasta este una dintre problemele principale evidențiate de mediatori și experți romi ai muncii: „Angajatorii calculează și vin la noi doar atunci când pot strânge bani. Nu există aproape niciun caz de lucrători rămași în urma programului - romii sunt angajați doar în timp ce există bani pentru romi.”

Un sprijin continuu pentru romii angajați este necesar atât în ceea ce privește adaptarea la locul de muncă, prin furnizarea de calificări profesionale suplimentare, dacă este necesar, cât și în abordarea posibilelor riscuri de atitudine și bariere discriminatorii între angajatori și partenerii lor de afaceri din mediul de muncă și în rândul clienților.

Odată cu aderarea Bulgariei la Uniunea Europeană, au existat dinamici semnificative în ceea ce privește sursele de finanțare pentru măsurile de angajare. În anii precedenți, programele naționale nu au fost finanțate direct de fondurile structurale, ci prin bugetul național. În ultimii ani, s-a înregistrat o reducere semnificativă a finanțării din programele naționale de ocupare a forței de muncă și o creștere a finanțării Uniunii Europene pentru politica activă a pieței muncii.

Una dintre principalele caracteristici ale pieței forței de muncă și un obstacol în calea creării de locuri de muncă este incertitudinea în sistemul de promovare a forței de muncă. Sistemul nu oferă suficiente stimulente pentru a încuraja angajatorii să angajeze angajați. Oportunitățile de muncă sunt determinate în



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

totalitate de forțele pieței, iar sistemul nu creează mecanisme corective puternice care vor afecta semnificativ piața muncii.

Incertitudinea este exprimată și în dezvoltarea și implementarea proiectelor de angajare parțial nesincronizate și, în cele mai multe cazuri, pe termen scurt (până la un an). Întrucât toate părțile interesate pe piața muncii - angajatorii, beneficiarii, intermediarii muncii - trăiesc în incertitudine, sunt reticenti să-și asume angajamente pe termen lung. Adesea, acest lucru duce la dorința și evitarea participării la programele de angajare și formare publică; în consecință, deseori preferințele vizează crearea și menținerea așa-numitelor „relații informale” pe piața muncii.

Programul național „Activarea persoanelor inactive” și îmbunătățirea calității serviciilor oferite de structurile Agenției pentru ocuparea forței de muncă pentru cetățeni și afaceri, cu accent pe grupurile vulnerabile de pe piața muncii în cadrul OP OP, Axa prioritară 6 „Creșterea eficienței pieței instituții de muncă, servicii sociale și de sănătate”, un domeniu major de intervenție 6.1., „Dezvoltarea și îmbunătățirea sistemului de piață a muncii”

În 2008, a fost lansat procesul de implementare a Programului național „Activarea persoanelor inactive”, care are ca scop activarea și reîntoarcerea pe piața muncii a persoanelor inactive și descurajate. Pentru a atinge acest obiectiv, 125 de șomeri romi au fost mediați și recrutați ca mediatori pe piața muncii în 2008 și 2009.

Principala lor activitate este de a motiva persoanele inactive și descurajate înregistrate la Birourile Muncii să utilizeze serviciile de mediere pentru angajare și formare. Pentru îndeplinirea obiectivelor programului, mediatorii organizează campanii de informare, întâlniri individuale și de grup cu persoane inactive. În plus, aceștia organizează întâlniri cu partenerii sociali, ONG-urile și organizațiile patronale, unde sunt invitați să solicite candidații beneficiarilor programului. Mediatorii muncii romi percep sarcinile lor profesionale în principal ca reprezentanți ai comunității locale de romi din instituții. Cel mai important, potrivit acestora, mediatorii forței de muncă reprezintă o garanție că romii pot conta pe sprijinul persoanelor din comunitatea care lucrează în instituții.

Schema „Dezvoltare”, Program operațional „Dezvoltarea resurselor umane”, Axa prioritară 1 „Încurajarea activității economice și dezvoltarea unei piețe de muncă incluzive”



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Programul „Dezvoltare” este foarte similar cu programul-pilot „De la asistența socială la ocuparea forței de muncă”, deși așteptările și planurile inițiale erau să pună în aplicare un nou tip de program, care să asigure o mai mare durabilitate și ocupare a forței de muncă nesubvenționate, ca urmare a unei pregătiri mai lungi și mai bune și o alegere mai strategică a zonelor de angajare. Pregătirea oferită se adresează în special locurilor de muncă cu calificare redusă de către angajatorii publici, cum ar fi municipalitățile sau structurile administrației publice sau în sectoarele economiei fără perspective bune pe termen lung. Aceste tipuri de programe, fără îndoială, completează un decalaj social și economic important, dar este posibil să nu poată oferi o schimbare durabilă așteptată a situației romilor pe piața muncii.

Bariere semnificative pentru romi ridică criteriile de includere în program. Deși justificarea programului afirmă că tinerii cu un nivel scăzut de educație (cu studii de bază și inferioare celor primare) sunt grupul predominant în rândul șomerilor, înscrierea în program necesită cel puțin un certificat de clasa a șaptea. Bariera lingvistică este, de asemenea, o provocare în ceea ce privește accesul egal la programe.

O provocare suplimentară este aceea că șomerii nu au pus în aplicare niciun sistem de feedback. Impactul programului nu a fost evaluat suficient pe baza feedback-ului din partea beneficiarilor înșiși. La înregistrarea la birourile pentru ocuparea forței de muncă după încheierea programului, birourile pentru ocuparea forței de muncă nu necesită feedback cu privire la motivele efectului net negativ al instruirii și al lipsei de angajare după încheierea programului. În acest fel, a fost ratată o oportunitate importantă de a face propuneri de îmbunătățiri ale sistemului și mecanisme de asigurare a ocupării forței de muncă și de furnizare a serviciilor și programelor adecvate care răspund nevoilor beneficiarilor. În general, atitudinea formală față de programe este stimulată de lipsa politicilor locale de angajare strategice. Principalul beneficiar al sistemului este municipalitățile, care furnizează peste 98% din locurile de muncă din cadrul programului. Obiectivele municipalităților sunt prin schema de a oferi locuri de muncă pe termen scurt, mai degrabă decât de a îmbunătăți calitatea forței de muncă, astfel încât să se dezvolte în vederea îndeplinirii priorităților principale ale municipalității. Acest lucru duce la „supraproducția” personalului de amenajare a teritoriului și a curățeniei, a lucrătorilor în construcții și a agenților de pază.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Oportunități de antreprenoriat pentru tinerii romi din districtul Montana, Bulgaria

Acest studiu ar trebui să răspundă în ce măsură se pot găsi soluții adecvate în județul Montana pentru incluziunea socială de succes și pe termen lung a tinerilor care nu merg la școală, nu sunt educați sau nu muncesc (15-24 ani). Pentru a oferi aceste răspunsuri, este necesar să analizăm contextul din regiune în termeni de:

- profilul socio-economic general al zonei;
- Politici și instrumente sociale disponibile sau lipsă pentru a lucra cu grupuri țintă;
- Resurse disponibile - politici publice pentru susținerea antreprenoriatului social, oportunități și profil al sectorului civic, alți factori importanți.

Profil demografic și economic

Districtul Montana este format din 11 municipalități, în principal în zonele rurale (Berkovitsa, Boychinovtsi, Brusartsi, Vulchedrum, Varshets, Georgi Damyanovo, Lom, Medkovets, Montana, Chiprovtsi, Yakimovo). Număr de așezări - 130, dintre care 8 orașe (în mare parte orașe mici și foarte mici) și 122 sate (sate medii și mici). Cel mai mare este teritoriul municipiului Montana (18,6% din suprafața districtului), iar cel mai mic este teritoriul municipiului Medkovets (5,3% din suprafața districtului).

Profilul populației - La 31 decembrie 2015, populația districtului Montana era de 141 596 de persoane (conform datelor Institutului Național de Statistică), ceea ce reprezintă 2,0% din populația țării. În municipalitatea Montana, aproape 1/3 din populația districtului este concentrată. În toate municipalitățile există un proces de îmbătrânire a populației, care este mai profund în sate. Ponderea relativă a populației sub vârstă de muncă (începând cu 2011) - 13,8%. Caracteristici etnice (date 2011): bulgari: 86,31%, romi: 12,71%, turci: 0,87%, alte: 0,6%. Rata șomajului în districtul Montana este una dintre cele mai mari din nord-vest. În 2014, aceasta a fost de 20,8%, comparativ cu media regională de 11,4%. Tinerii șomeri până la 29 de ani reprezintă 21,4% din totalul șomerilor. Persoanele sub 29 de ani sunt unul dintre grupurile dezavantajate, întrucât majoritatea angajatorilor preferă să-și concedieze angajații care nu au experiență și



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

experiență profesională pentru acest loc de muncă. De asemenea, defavorabil este faptul că majoritatea tinerilor șomeri înregistrați au un nivel scăzut de pregătire și calificare educațională. Șomajul tinerilor mai mare (peste 20% din numărul total al șomerilor) sunt aceleași municipalități care au rate ridicate ale șomajului - Varshets (27,0%), Vulchedrum (22,4%), Yakimovo (22,1%) și altele.

Rata netă de înmatriculare a populației în clasele 5 - VIII este aceeași cu media națională (81%), dar rata abandonului școlar din învățământul primar și secundar (3,0%) este mai mare decât media națională (2,4%). Aproape 27,9% au terminat învățământul primar și 14,6% au terminat studiile primare și inferioare.

Datele arată că mulți tineri romi tind să fie lăsați fără o educație adecvată, să plece de la școală devreme sau să nu meargă la școală, ceea ce le pune o serie de bariere înainte de a intra pe piața muncii.

Factorii care provoacă acest lucru sunt: un număr mare de absențe nerezonabile de la activitățile școlare, realizarea academică scăzută, stăpânirea insuficientă a limbii bulgare și, mai ales, lipsa de angajament a părinților care nu oferă sprijinul și încurajarea necesară adolescenților și îndrumarea lor către o educație mai bună ca o condiție necesară pentru un viitor mai bun - social, pentru ocuparea forței de muncă ș.a.

Economie și antreprenoriat

Conform indicelui de dezvoltare regională IME, Montana se află în categoria „statut socio-economic foarte slab”. Planul sectorial pentru perioada 2010-2015 crește numărul de companii din agricultură și comerț. Districtul Montana continuă să fie neatractiv pentru investitorii străini. În 2015, 22,2% dintre locuitorii din raion au făcut parte din gospodării cu intensitate scăzută, ceea ce a fost de peste două ori mai mare decât media pentru Bulgaria. Pe fondul situației socio-economice generale în 2015, doar 28,5% din populație trăiau cu lipsuri materiale, cu peste 43% în medie în țară.

Pe teritoriul municipiului Montana există 2127 întreprinderi, dintre care aproape 95% sunt private. Principalul sector este comerțul și serviciile. De asemenea, sunt importante companiile care operează în industria ușoară, industria construcțiilor și industria prelucrătoare. Companiile mai mari includ „Monbat”, „Monolit”, „Balcanic”, „Cruce” și altele. Conform statisticilor privind structura întreprinderilor din raion, predomină numărul de angajați din 2016, dintr-un total de 4551 întreprinderi, cele din categoria micro, cu un personal de până la 9



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

angajați. Pentru anul, acestea sunt 4 192 la număr și reprezintă o pondere structurală de aproximativ 92,1% din total. Întreprinderile din categoria „mici” cu un personal de 10 până la 49 de angajați reprezintă 289 la număr sau 6,4% din structura totală. Cu 62 de întreprinderi, categoria „mediu” - cu un personal cuprins între 50 și 249 de angajați, a constituit o pondere structurală de 1,4% în economia raionului în 2016, în timp ce „mare” al cărei personal depășește 250 de angajați este de numai 8. și ating o pondere structurală de 0,2%. Microîntreprinderile reprezintă aproximativ 92% din numărul total de întreprinderi și 6% sunt întreprinderi mici.

Important: Date pentru întreprinderile sociale din baza de date națională a Ministerului Muncii și Politicii Sociale pentru districtul Montana în 2015: există 44 de întreprinderi sociale declarate - 4 în agricultură și pescuit; 1 - în industria minieră; 5 - în industria prelucrătoare; 13 - în domeniul comerțului; reparații de mașini și motociclete; 8 - afaceri hoteliere și restaurante; 3 în domeniul activităților și cercetării profesionale; 4 în domeniul activităților administrative și de sprijin; 1 în domeniul educației; 5 - în alte activități și toate fac parte din sub-activitate „activități ale organizațiilor non-profit”. 5 dintre întreprinderile sociale auto-identificate sunt înregistrate ca ONG-uri, dar nu este clar care este activitatea lor economică și care sunt grupurile țintă care susțin.

Servicii sociale

Cea mai importantă pentru districtul Montana la nivel de district este strategia de dezvoltare. Există, de asemenea, strategii pentru servicii sociale, integrare romă și tineret. Toate cele trei strategii sunt documente detaliate care au mai multă analiză a grupurilor, cu o serie de măsuri pentru atingerea obiectivelor și priorităților respective. Este pozitiv faptul că s-au evaluat progresele în implementarea strategiei. După cum se poate observa din raportul de monitorizare, planul pentru implementarea strategiei nu este implementat în parte cu noile servicii sociale prevăzute în comunitate, deoarece se bazează în principal pe finanțarea de la bugetul național, iar furnizarea resurselor locale este dificil.

Există doi factori cheie în domeniu care sunt legați de dezvoltarea unei rețele de servicii sociale - a) pe de o parte, disponibilitatea așezărilor foarte mici împiedică accesul și condițiile de dezvoltare a serviciilor și b) cea predominant socială rețea de servicii rezidențiale (în Berkovitsa). Există multe așezări mici care, în mod



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



natural, nu pot susține propriile lor servicii sociale, iar mobilitatea serviciilor din localitățile mai mari nu poate fi garantată deloc.

O altă bună practică este comisia socială instituită la nivel regional, care are sarcina de a monitoriza punerea în aplicare a politicii sociale și de a coordona implementarea acesteia. ONG-urile sunt incluse în componența sa, care este un mod de succes de implicare.

Dezvoltarea sectorului civil

Numărul total de înregistrați în Registrul central - 166 de ONG-uri și pe portalul de informații al ONG-urilor din Bulgaria - 77 de organizații. Cele mai active categorii - probleme de etică (5), cultură (8, dintre care 1 centre comunitare), politici pentru tineret (9), promovarea dezvoltării economice - (9), educație (19), servicii sociale (7). În acest domeniu, în ansamblu, există mult mai puține ONG-uri și este, de asemenea, specific ca organizațiile din sfera socială să aibă o participare mai mică.

Deși, potrivit datelor, sectorul civic nu este dezvoltat în mod special, rolul organizațiilor civice în implicarea tinerilor a fost recunoscut. Planul municipal pentru tineret din Berkovitsa prevede în mod explicit că tinerii preferă să fie implicați în diferite inițiative informale și structuri civice pentru a participa și a fi implicați în obiective sau procese specifice.

Există o dorință deschisă de a colabora cu sectorul civil, dar nu sunt prevăzute măsuri specifice pentru atribuirea sau finanțarea activităților relevante pentru municipalitate.

Concept pentru dezvoltarea întreprinderilor sociale ca o oportunitate de a rezolva problemele tinerilor neînvățați, ne educați și șomeri din raionul Montana

Pentru a crea modele durabile de antreprenariat social în zonă, este necesar să se acorde atenție condițiilor prealabile pentru crearea cărora ar trebui lucrate la nivel național. De aceea, le-am acordat o atenție deosebită în secțiunea A de mai jos.

Sugestii specifice privind modul în care antreprenariatul social poate fi utilizat pentru a obține rezultate mai bune pentru grupurile vulnerabile și ce acțiuni specifice ar trebui întreprinse sunt prezentate în secțiunile B, C și D. Specificațiile



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



pentru fiecare categorie sunt menționate explicit, dacă este necesar, având în vedere informațiile culese din întâlnirile organizate. Propunerile de stimulente pentru antreprenoriatul social sunt grupate în trei categorii:

- Suport pentru un mediu de susținere;
- Investiții de capacitate și productivitate;
- Dezvoltarea parteneriatului.

A. Premise:

1. Relația cu politica social

Una dintre cele mai importante condiții este de a continua să investească în dezvoltarea de politici și servicii sociale care să abordeze factorii de risc grave (care sunt motivul excluderii tinerilor din etnia romă), precum și să permită socializarea întreprinderi. să fie capabil să se bazeze pe impactul social. Trebuie dezvoltate diverse servicii sociale suficiente și suficiente pentru a asigura tot felul de sprijin (serviciile destinate persoanelor cu dizabilități sunt în prezent prioritare). În plus, este necesară stimularea în continuare a dezvoltării parteneriatului în aceste domenii prin mecanismul contractării acestor servicii.

Exemplu: Legătura dintre sprijinul social pentru grupul țintă și oportunitatea de angajare reală în întreprinderea socială este evidentă din exemplul Asociației Phoenix Inspire, care conduce o cafenea și un magazin de ceai din Vidin. Tinerii din grupuri vulnerabile au oportunitatea de a studia în domeniul gătitului și au astfel șansa de a intra pe piața muncii și, în final, de a asigura o viață mai bună. Phoenix Inspire nu oferă servicii sociale specializate tinerilor angajați ai companiei. În cele mai multe cazuri, formarea și abilitățile sociale pe care tinerii ar trebui să le însușească în paralel cu calificările sunt furnizate prin parteneriate ale organizației cu alte ONG-uri care furnizează acest tip de servicii sociale unui grup vulnerabil relevant.

Exemplu: Un exemplu care confirmă clar necesitatea dezvoltării antreprenoriatului social în paralel cu furnizarea de sprijin social unui grup de tineri care ies din sistemul de servicii sociale este activitățile și programele Fundației pentru schimbări sociale și incluziune. Atelierul de săpun speranță oferă pregătire tinerilor care pleacă de acasă pentru copiii lor (aceștia sunt în majoritate minoritari de origine, în special romi, cu statut educațional scăzut,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

lipsă de abilități sociale și psihologice cheie, lipsa unei rețele post-instituționale de sprijin). Fundația Bethel, care lucrează pentru reintegrarea socială a toxicomanilor și a altor grupuri vulnerabile, a adoptat o abordare similară. Fundația administrează o întreprindere socială - un magazin pentru restaurarea și vânzarea de mobilă uzuală, care include și reprezentanți ai grupului țintă. În prezent, sunt 5 persoane angajate în activitatea întreprinderilor sociale care au primit instruire în restaurare și prelucrarea lemnului. Acest lucru ajută la crearea unui CV de locuri de muncă, iar angajarea ulterioară este mai ușoară.

Având în vedere dificultățile în dezvoltarea zonei de studiu de natură economică, pe de o parte și contextul social serios al domeniului de aplicare și al profunzimii problemei, găsirea unei soluții doar prin lansarea de noi servicii sociale nu este o soluție durabilă. Se bazează în principal pe activitățile delegate de guvern (care sunt costisitoare și necesită aproape întotdeauna cofinanțare suplimentară de către municipalități). La rândul său, bugetul național se micșorează și se bazează pe decizii locale, mai ales în perspectiva descentralizării financiare. A avea servicii sociale doar în comunitate nu va fi suficient pentru a rezolva problema. Foarte des, aceștia susțin grupul vulnerabil la nivel primar, dar nu îl ajută să iasă din cercul excluziunii și dependenței sociale și își găsesc soluția de durată în ocuparea forței de muncă, educație și acces la asistență medicală. În acest sens, dezvoltarea unei culturi antreprenoriale în rândul furnizorilor de servicii sociale va ajuta în continuare la rezolvarea mai eficientă a problemelor sociale, în special în prezența „generatorilor de probleme” - multe instituții specializate pentru copii și o posibilă perspectivă asupra a ceea ce se întâmplă cu copiii, când au 18 ani). Antreprenoriatul social în acest caz poate fi complementar și stabilizator pentru efectul acestor forme de sprijin social.

Important: reprezentanții zonei recunosc antreprenoriatul social ca un instrument care poate obține rezultate mai mari pentru grupul țintă. Dar concluzia generală este că această intervenție socială va necesita stimulente suplimentare.

Pentru a dezvolta formele de antreprenoriat social în district, factorii generali pentru dezvoltarea economică a districtului vor fi importanți. Oricum, profilul celor mai multe afaceri din districtul Montana este întreprinderile mici și mijlocii, care includ cel mai adesea întreprinderile sociale.

2. O abordare interdisciplinară



www.interregbgbg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- **Dezvoltarea de măsuri care vizează în special revenirea la școală și crearea de abilități**

Întrucât aceasta este una dintre cele mai grave probleme identificate, este recomandabil să se înființeze un program de sine stătător, destinat dezvoltării unor astfel de abilități la tinerii romi pentru a se întoarce la educație și / sau dezvoltarea de abilități care să îi compenseze și / sau să îi ajute să facă față.

O altă măsură importantă este introducerea unui mecanism de coordonare la nivelul școlii, care implică CPD și servicii sociale locale, astfel încât să poată fi identificate riscuri și manifestări care ar putea fi o amenințare serioasă pentru dezvoltarea normală a copilului.

Aceste programe ar trebui să implice organizațiile locale pentru a dobândi experiență și expertiză în acest domeniu. Ar trebui pusă accentul pe parteneriatul cu municipalitățile pentru a încuraja școlile să lucreze cu ONG-urile în eforturile lor de a-i întoarce pe copii la școală.

Exemplu: Municipiul Varna a implementat timp de câțiva ani propriul său program pentru integrarea educațională a copiilor și studenților din diferite grupuri etnice și statut social dezavantajat. Programul Competitivitate finanțează proiecte mici pentru grădinițe, școli sau ONG-uri care vizează atingerea obiectivelor programului. În paralel cu acest mecanism, municipalitatea alocă fonduri din bugetul propriu pentru sprijinirea proiectelor și activităților de tineret ale ONG-urilor timp de 11 ani. Ambele inițiative sunt implementate de aceeași direcție a municipiului - „Educație, activități pentru tineret și sport”, iar regulile de desfășurare a procedurii competitive pentru selecția proiectelor sunt reglementate într-o ordonanță adoptată de consiliul municipal.

- **Adresarea urgentă a locuințelor care poate fi combinată cu succes cu forme de antreprenariat social.**

În acest fel, se va propune o abordare cuprinzătoare în soluționarea unei probleme sociale grave, care duce la excluderea socială gravă a familiei și, prin urmare, a copilului.

Exemplu: Fundația „Shelter for Humanity”, Sofia, implementează un program care vizează îmbunătățirea condițiilor de viață ale persoanelor vulnerabile. Întreruperea ciclului sărăciei: o abordare holistică a dezvoltării comunitare recunoaște locuințele adecvate ca element important pentru tot ceea ce este necesar pentru a sparge ciclul sărăciei. În satul Pamukchii, raionul Shoumen,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

având în vedere specificul comunității cu care lucrează (romi permanent săraci), Fundația construiește case de bază pentru romi și alocă fonduri pentru renovarea stocului de clădiri existent în sat. Pentru a realiza durabilitatea, lucrează cu organizații partenere pentru a dezvolta oportunități pentru dezvoltarea economică a zonei și crearea de locuri de muncă. Deși nu există o componentă antreprenorială clasică, această inițiativă și rezultatele implementării sale sunt adecvate pentru a fi modernizate odată cu antreprenoriatul social.

- **Furnizarea de experiență de expert - mediatori în domeniul sănătății și educației**

Mediatorii sunt în sine o inovație socială prin care reprezentanții grupului țintă pot fi angajați, pe de o parte, iar pe de altă parte - oferind un acces bun și rapid la grup. Potrivit județului Montana, aceste practici funcționează, necesitând consolidarea lor suplimentară cu finanțare acolo unde este disponibil și crearea în care lipsesc.

Exemplu: Începând cu 2012, un nou „Expert de expertiză” a fost introdus în Clasificarea Ocupațiilor și Posturilor, datorită eforturilor inițiativei globale în cadrul Fundației de Psihiatrie - Sofia și Centrul Bulgar pentru Legea fără scop lucrativ în cadrul proiectului „Implementarea pilot în contextul bulgar al conceptului de experți care au experimentat excluderea socială”, implementat cu sprijinul financiar al Fondului social european și al Republicii Bulgaria prin OP HRD, schema „Fără frontiere - componenta 1”. Inițiativa globală în psihiatrie - Sofia a folosit cu succes acest model de integrare a reprezentanților grupului vulnerabil cu care lucrează (persoane cu probleme de sănătate mintală) pe piața muncii și incluziunea socială. În prezent, Fundația angajează trei experți cu normă întreagă și doi cu jumătate de normă.

- **Conectarea programelor de angajare, politici sociale și educație - planificare generală cel puțin la nivel municipal / raional.**

Nu este necesar să se integreze toate acestea într-un singur program, dar în planificarea lor este necesar să se realizeze o legătură orizontală, astfel încât, în afară de duplicarea grupurilor-țintă, fără a coordona, poate fi obținut un rezultat social clar.

B. Consolidarea parteneriatului



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Pentru a putea folosi conceptul de antreprenoriat social și pentru a fi acceptat, parteneriatele trebuie dezvoltate și stimulate în continuare în districtul Montana.

Partenerii potențiali în dezvoltarea inițiativelor de antreprenoriat social și măsurile de sprijin pot fi grupate în mai multe direcții:

- Administrația regională / raională

Această structură de stat trebuie implicată pentru a putea obține următoarele rezultate: (a) modificarea documentelor de strategie regionale, care sunt esențiale pentru dezvoltarea întregii zone și ar fi motive pentru alocarea resurselor naționale; b) ele pot reprezenta un punct focal de succes între diferitele municipalități și o oportunitate de cooperare; (c) poate asigura implicarea instituțiilor naționale (Agenția de asistență socială, Agenția pentru ocuparea forței de muncă, Oficiul regional pentru educație)

- Comunități

Municipalitățile sunt un partener cheie pentru că au resurse diferite - pe lângă resursa financiară (care este foarte limitată în așezările mai mici), au clădiri, dar au și oportunitatea de a sprijini întreprinderile sociale cumpărând produsele lor, folosindu-le. servicii și multe altele.

Exemplu: Alianța Națională pentru Voluntariat a creat o întreprindere socială - un atelier de croitorie pentru formarea și munca tinerilor din grupuri sociale vulnerabile. Scopul este de a oferi tinerilor cu statut social scăzut din grupurile vulnerabile oportunitatea de a primi instruire și angajare pe piața muncii prin dobândirea de competențe profesionale și sociale. Compania este rezultatul unui parteneriat între municipalitatea Plovdiv și Alianța Națională și este finanțată de Societatea pentru Asistență la Casele Bulgariei, Berlin, prin donatori din orașul german Dortmund, precum și prin amabilitatea CSC „St. Georgi” - Plovdiv. Atelierul este găzduit în St. Georgi” - Plovdiv, iar valoarea investiției pentru primul an este de 50 de mii de euro. Cu o parte din fonduri, s-au făcut reparații majore la spații - podele, tâmplărie, construcții de pereți despărțitori și echipamente tehnice și utilaje specializate au fost achiziționate. Atelierul a început să ofere sprijin pentru patru tinere în momentul începerii.

În continuare, ar trebui investite resurse în îmbunătățirea capacității ONG-urilor locale și a municipalităților de a maximiza oportunitățile de contractare socială. Aceasta este o abordare bună pentru a reuni eforturile celor mai multe părți interesate locale pentru a depăși problemele grupurilor vulnerabile pe teren.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Acest lucru va ajuta la crearea condițiilor mai bune pentru modernizare ulterioară cu activități antreprenoriale sociale.

Municipalitățile ar trebui încurajate să aplice prin proiecte de parteneriat axate pe antreprenoriat social și inovare.

Resursele planificate din cadrul programelor operaționale pentru perioada actuală de programare 2014-2020 ar trebui utilizate pentru consolidarea parteneriatelor între autoritățile locale și întreprinderile sociale.

Important: practica din perioada de programare anterioară 2007-2013 a fost folosirea sprijinului financiar pentru dezvoltarea întreprinderilor sociale de către municipalități pentru a finanța propriile inițiative în acest domeniu sub forma așa-numitelor „întreprinderi sociale municipale”. Având în vedere caracteristicile districtului Montana, precum și înțelegerea de către UE a întreprinderilor sociale, o astfel de practică nu ar produce rezultate de succes și de durată (sarcinile municipalității cu funcții neobișnuite, o astfel de practică nu stimulează dezvoltarea unei piețe competitive locale și nu impune modele de succes de concurență echitabilă - care sunt indispensabile pentru a maximiza potențialul antreprenoriatului social de a rezolva problemele).

Este important de menționat că cele mai bune practici din alte țări sunt ca autoritățile locale să promoveze antreprenoriatul social și să sprijine întreprinderile sociale, dar nu prin crearea lor. Acest lucru împiedică inițiativa privată și împiedică dezvoltarea altor oportunități decât „întreprinderile sociale” municipale.

- Organizații locale neguvernamentale

Au fost identificate ONG-uri care au lucrat cu succes cu grupul de romi, într-o formă, dar la scară mică, în zonă. Implicarea unor organizații ca parteneri în dezvoltarea antreprenoriatului social pe teren este o bună mișcare în ceea ce privește utilizarea experienței și resurselor acumulate. De asemenea, este important ca toate formele care acționează în prezent în această direcție, recunoscute de comunitate, să primească sprijin suplimentar sau oportunitatea de a se baza pe rezultatele pe care le-au obținut. În acest sens, este recomandat să fie încurajate și sprijinite structuri similare care implică tineri romi (inclusiv prin proiecte comune). De asemenea, ar fi extrem de util să includem centre comunitare, care, conform datelor portalului ONG-urilor, sunt implicate în unele



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

activități educaționale și de tineret din raion și pot reprezenta o resursă de succes pentru accesul și dezvoltarea activităților din localitățile mici.

- Afaceri locale

De obicei, în programele lor de responsabilitate socială corporativă, companiile locale caută sprijin pentru soluții sociale durabile. Prin urmare, întreprinderile locale ar trebui să-și găsească locul într-un program bine structurat de susținere a antreprenoriatului social în zone individuale, pe de o parte ca parteneri instituționali și, pe de altă parte, prin încurajarea de a încorpora astfel de inițiative în strategiile lor de responsabilitate socială corporativă. În județul Montana, există o istorie de responsabilitate socială corporativă serioasă pentru proiecte sociale.

Important: Dezvoltarea antreprenoriatului social ca instrument pentru depășirea problemelor grupurilor vulnerabile din diverse domenii (social, sănătate, educație, integrare pe piața muncii etc.) este susținută în cadrul responsabilității sociale corporative a multor companii. De exemplu, Vivacom sprijină Atelierul de săpunuri Hope Soap al Fundației pentru Schimbare Socială și Incluziune, Fundația UniCredit a UniCredit Bulbank sprijină Programul de antreprenoriat social al Centrului bulgar pentru nonprofit, Reach for Change este o inițiativă comună a New Television și Rich Forge Foundation.

C. Îmbunătățirea mediului de dezvoltare

Pentru districtul Montana au fost identificate următoarele nevoi:

- furnizarea de cunoștințe și activități de specialitate - de exemplu, cunoștințele și capacitatea de a urma o formare profesională, care necesită o procedură de licențiere și experți instruiți;

- personalul care cunoaște și este pregătit să lucreze cu nevoile tinerilor romi;



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Cunoștințe în domeniul antreprenoriatului cum ar fi elaborarea de planuri de afaceri, implementarea lor și cunoștințe specializate în marketing, comunicații, etc .;
- furnizarea infrastructurii (producție, acces la piețe) și finanțare;
- Înțelegerea importanței și capacităților întreprinderilor sociale;
- încredere și colaborare cu autoritățile locale.

În prezent, în Montana, aceste resurse sunt împrăștiate între district, municipalitate, ONG-uri locale (înregistrate ca furnizori de servicii sociale; care lucrează în domeniul educației profesionale; incubatoare de afaceri; gestionează centre de informare pentru tineri), ONG-uri naționale care oferă servicii sociale în teritoriu. Este necesară o acțiune direcționată pentru punerea în comun a resurselor, cu accentul pe maximizarea implicării organizațiilor locale și astfel asigurarea dezvoltării durabile a antreprenoriatului social.

Pentru a dezvolta antreprenoriat social la nivel local, este foarte important să existe un mediu care să stimuleze acest lucru. Recomandările în acest sens sunt:

- Includerea antreprenoriatului social ca prioritate și măsură specifică în strategiile regionale pentru dezvoltarea serviciilor sociale și a celor municipale, precum și în strategiile locale pentru promovarea întreprinderilor mici și mijlocii (acolo unde sunt disponibile) și în strategiile pentru tineret.

De exemplu, strategia de dezvoltare regională are o serie de măsuri care vizează întreprinderile mici și mijlocii sau, în general, dezvoltarea inițiativelor antreprenoriale, dar nu există măsuri explicite / specifice pentru acele IMM-uri care includ grupuri vulnerabile. Întreprinderile rămân în secțiunea competitivitate și economie și grupuri vulnerabile în dezvoltarea socială (cu excepția uneori a unor măsuri destinate să sprijine antreprenorii care angajează persoane cu dizabilități).



www.interregbg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Fiecare dintre strategiile adoptate (majoritatea având un orizont 2020) trebuie să prevadă în mod explicit măsuri care vizează sprijinirea antreprenoriatului social, care să asigure alocarea resurselor publice pentru dezvoltarea acestei politici.

- Oferiți un mecanism de evaluare a impactului diferitelor instrumente sociale.

Multe măsuri sunt prevăzute pentru a rezolva problemele grupurilor țintă, dar o politică bună necesită o evaluare constantă a eficacității (cât de bine ating obiectivele stabilite) și a eficienței (cu ce resursă) a măsurilor luate. Introducerea unui astfel de mecanism va ajuta la demonstrarea necesității de a stimula modele de succes și de a reduce sprijinul celor mai puțin eficienți. Astfel se pot demonstra beneficiile antreprenoriatului social, inclusiv în raport cu alte politici care vizează integrarea grupurilor țintă.

- Desemnarea unei persoane responsabile la nivel local pentru dezvoltarea antreprenoriatului social.

După adoptarea unei politici de susținere a antreprenoriatului social, este necesară, de asemenea, desemnarea unei persoane responsabile pentru a monitoriza implementarea acesteia. Este bine ca o astfel de persoană să aibă un interes puternic, dar și o poziție suficient de ridicată pentru a încuraja alte structuri să își îndeplinească angajamentele.

- Introduceți măsuri locale suplimentare care sunt direct legate de programele Agenției pentru ocuparea forței de muncă.

Planurile naționale și regionale prevăd diverse măsuri care vizează combaterea șomajului, inclusiv grupul țintă menționat. În acest caz, este important ca măsurile de ocupare a forței de muncă să fie sprijinite și de activitățile întreprinderilor sociale, care la rândul lor oferă îngrijire și sprijin continuu pentru grupurile cele mai vulnerabile de șomeri care vor fi incluse pe piața muncii.

Strategia districtului Montana pentru integrarea romilor (2012-2020) prezintă o măsură generală care vizează Obiectivul 4 „Ocuparea forței de muncă” - „Promovarea antreprenoriatului” pentru a începe o afacere. Unele dintre cele mai de succes modele sunt atunci când există o rețea de servicii.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

D. Asigurarea capacității de dezvoltare.

Pe lângă un mediu politic de susținere, antreprenoriatul social are nevoie de inițiativă, idei bune și organizații cu capacitate suficientă pentru a veni cu ele și ulterior pentru a le realiza. Foarte des, organizațiile care sunt familiarizate cu problemele grupurilor țintă nu au curajul, ingeniozitatea sau cunoștințele de a lansa un tip de inițiativă antreprenorială, fără pregătire, finanțare și sprijin.

- **Înființarea unui fond la nivel municipal pentru susținerea inițiativelor organizațiilor civice.**

Acest lucru va permite organizațiilor civice locale să se dezvolte, să obțină mai multă recunoaștere și, în special, să ajungă la mai multe persoane despre cauze semnificative din punct de vedere social. Construirea acestei resurse este necesară, de asemenea, având în vedere faptul că organizațiile locale sunt factorul cel mai puternic în construirea de parteneriate de succes.

Acest lucru va fi necesar ca prim pas în districtul Montana din cauza sectorului civic subdezvoltat. Astfel de finanțări pot fi combinate cu sprijin pentru dezvoltarea antreprenoriatului de către ONG-uri. Atunci când finanțăm consolidarea capacității ONG-urilor pentru dezvoltarea inițiativelor cetățenilor, finanțarea poate fi oferită sub formă de subvenții. În acest fel, organizațiile civice se vor baza pe ceea ce fac în domeniul social și această mică subvenție le va permite să dezvolte o practică durabilă pentru lucrul cu grupul țintă. Un bun punct de plecare este că în districtul Montana, ONG-urile care lucrează în sfera socială, activitățile de tineret și educația sunt cele mai numeroase. Crearea unui astfel de program local va dezvolta capacitatea și resursele organizațiilor locale.

Pe lângă faptul că ajută organizațiile locale să dezvolte activ inițiative civice specifice, fondul ar trebui să ofere oportunități de a îmbunătăți dezvoltarea organizațională a acestor ONG-uri, precum și capacitatea acestora de a asigura sustenabilitatea financiară a organizațiilor în sine.

Exemplu: Există mecanisme similare pentru a sprijini dezvoltarea organizațiilor și inițiativelor civice locale în municipalitățile Troyan, Varna, Ruse, Lovech. Un fond municipal pentru proiecte ale cetățenilor, organizațiilor civice și grupurilor informale funcționează în Troyan din 2011. Pentru 2011 bugetul Fondului este de 20.000 BGN, pentru 2012 a fost majorat la 35.000 BGN și rămâne astfel în 2013.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Fondul este gestionat direct de municipalitate, dar alocarea anuală a fondurilor se realizează printr-un mecanism special pentru discuții publice largi și participare la proces. Sunt organizate forumuri publice în care cetățenii și organizațiile interesate discută necesitatea și posibilitatea de a implementa proiecte și idei specifice de parteneriat pe teme specifice. Candidații potențiali pentru sprijin din partea fondului municipal își transmit ideile pe forum, iar cei care au primit cel mai mult sprijin sunt susținuți prin finanțare. Situația este similară cu fondul municipal de asistență a ONG-urilor din orașul Lovech, unde discuția publică este implicată serios în etapa identificării domeniilor de sprijin din fond și selectarea proiectelor specifice. În Rouse, fondul este înființat la fundația municipală „Rouse - Orașul spiritului liber”, înființată în 2012. În fiecare an, consiliul municipal votează bugetul fundației, care este distribuit în mod competitiv în favoarea ONG-urilor locale. sau sub formă de burse pentru studenții locali cu talente remarcabile și realizări științifice. Consiliul municipal stabilește anual domeniile de sprijin ale fundației, iar mecanismul de concurență este reglementat în mai multe reglementări adoptate de fundație.

- **Asigurarea durabilității inițiativelor romilor prin implicarea mai mare a organizațiilor locale.**

În primul rând, trebuie subliniat rolul important al organizațiilor locale de dezvoltare a antreprenoriatului social. În districtul Montana, furnizorii majori de servicii sociale nu sunt organizații locale, ci mari. În cazul unei schimbări viitoare a politicii municipalității de delegare a serviciilor, s-ar putea ca la nivel local să nu existe o organizație suficient de puternică care să servească drept corector al administrației locale.

O modalitate de a depăși această tendință este prin încurajarea furnizorilor mari să se asocieze cu organizațiile locale - de exemplu, să dezvolte antreprenoriatul social legat de serviciile lor sociale delegate.

- **Promovarea modelului de antreprenoriat social.**

Multe organizații nu sunt conștiente de ce este antreprenoriatul social și ce are de-a face cu activitățile lor sociale sau de altă natură. Conversațiile cu organizațiile din zonă au ridicat idei diferite pentru astfel de activități. De aceea, ar fi stimulativ ca organizațiile să învețe despre exemple de succes, precum și să



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

investească în sesiuni de brainstorming pentru a discuta idei de afaceri sociale pentru a se angaja cu grupurile țintă.

- **Dezvoltarea unui program de susținere a întreprinderilor sociale înființate prin formare și consiliere și crearea condițiilor pentru schimbul de experiență și schimbul de resurse între ele.**

Foarte des, oamenii sunt ghidați de o idee socială specifică și de modalitatea de implementare a acesteia (recunoscând posibilitatea activității de afaceri suplimentare și conexe ca mecanism de găsire a soluțiilor la problemele grupului țintă; crearea unui plan de afaceri, etapele acesteia implementarea inițială în practică, abilități de marketing și altele asemenea) nu are abilități, ceea ce îngreunează deloc demararea unei afaceri. Pregătirea și asistența consultativă în domeniile planificării, marketingului, comunicațiilor, strângerii de fonduri ar ajuta mult grupurile și antreprenorii înșiși să se organizeze mai bine și mai cu succes.

Exemplu: „Alternativa femeilor pentru independență, toleranță etnică și asociație etnică” (ZHANETA), Razgrad este o organizație non-profit care oferă servicii sociale și sprijin copiilor și familiilor defavorizate (mulți utilizatori au un statut social foarte scăzut și dificultăți pentru a-și satisface nevoile copiilor care sunt crescute). Organizația a lansat mai multe inițiative antreprenoriale în perioada 2005-2006 cu o finanțare nerambursabilă, cum ar fi sala de joacă pentru copii „Vis”, casa de copii „Red Hat” și Centrul de petreceri „Smile”. Mamele singure au fost instruite ca babysitters și apoi angajate pentru inițiative. Din păcate, antreprenoriatul social al organizației încetează la 1 an de la începerea sa din cauza „lipsei de piață la Razgrad” pentru astfel de servicii pe de o parte, iar pe de altă parte - din cauza lipsei de asistență financiară în următoarea etapă de dezvoltare.

Există un incubator de afaceri în districtul Montana care are cunoștințele necesare și poate juca un rol important într-un program viitor. În același timp, lipsește un mecanism în raion pentru a permite întreprinderilor sociale deja existente și cele care sunt create, să facă schimb de idei și să împărtășească resursele disponibile pentru a rezolva problemele tipice în procesul de dezvoltare.

Exemplu: O parte esențială a programului Centrului social pentru antreprenoriatul social al Centrului bulgar pentru Legea fără scop lucrativ este sprijinul de



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

îndrumare și formare pe care participanții ONG-urilor îl primesc atunci când pregătesc un plan de afaceri și condițiile necesare pentru lansarea unei inițiative de afaceri. Un astfel de sprijin expert este necesar în primii pași de pornire a unei idei de afaceri, în special în domeniile marketingului, publicității, atragerii investițiilor inițiale, strângerii de fonduri etc.

E. Stimulente pentru antreprenoriat social

Antreprenoriatul social are, de asemenea, nevoie de o resursă pentru a investi, precum și de alte stimulente. Această secțiune enumeră câteva moduri posibile de a sprijini întreprinderile sociale să înceapă sau să își dezvolte afacerile. Și ceva crucial - întreprinderile sociale au nevoie de asistență pe termen lung. Nu este o coincidență că cele mai de succes programe de susținere a întreprinderilor sociale sunt pe termen lung.

- **Oferirea de sprijin financiar**

Pe lângă creșterea capacității de a face „afacerea” specifică, este necesar să se ofere o resursă pentru a începe sau a susține în primele etape ale realizării unei idei antreprenoriale care nu are un interes ridicat (așa cum ar oferi banca) sau care necesită garanții grave (pe care aceste grupuri nu le pot oferi). Prin urmare, programele care vizează furnizarea unei resurse, în mod competitiv, indiferent de gratuitate sau de interes redus, sunt un stimulent serios pentru a începe. În cazul finanțării pentru dezvoltarea antreprenoriatului social, sprijinul poate fi structurat ca un fond de resurse, în parteneriat cu municipalitățile / raioanele și instituțiile de microfinanțare care operează în Bulgaria (cum ar fi Microfund AD).

Important: Atelierul pentru terapie ocupațională pentru adulți cu dizabilități mintale este o inițiativă a Alianței Naționale pentru Voluntariat, Plovdiv, în parteneriat cu Acasă pentru adulți cu handicap mintal „Sf. Doctor”, Plovdiv (instituție specializată pentru furnizarea de servicii sociale persoanelor cu retard mintal) și atelier de artă în centrul comunitar din satul Kurtovo Konare de lângă Plovdiv. Atelierul oferă pregătire specializată pentru adulții cu dizabilități intelectuale pentru a-și îmbunătăți abilitățile motorii și a îmbunătăți abilitățile lor de muncă și contactele sociale cu persoane din afara instituției. Elementul antreprenorial al întreprinderii este vânzarea produselor fabricate (covorașe, accesorii pentru gospodărie, păpuși, icoane etc.), toate încasările din această



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

activitate fiind investite în Atelierul de terapie ocupațională. Investiția inițială a fost extrem de importantă pentru ca Atelier să înceapă. A fost estimată la 5.000 de dolari, toate acestea fiind obținute printr-o campanie de donare publicizată pe scară largă.

Fondul de resurse ar trebui să aloce sprijin în mod competitiv. O modalitate este de a stimula soluția unei anumite probleme, de a solicita o competiție pentru idei pentru antreprenariat social și de a le selecta și de a le susține pe cele mai bune. De asemenea, ar trebui să se acorde sprijin pentru următoarea etapă a dezvoltării ideii, care poate fi exprimată nu numai în mentorat în dezvoltarea întreprinderii, ci și cu oportunitatea de a „susține” dezvoltarea. Este recomandabil să oferiți sprijin financiar într-un mod flexibil (inclusiv individual).

Exemplu: Fundația Pământ - Sursa venitului a construit un model de sprijin care poate fi împrumutat pentru a construi astfel de fonduri. Fundația își propune să ajute familiile defavorizate să înceapă întreprinderile mici și, astfel, să obțină venituri, oferindu-le informații, sfaturi, instruire și acces la resurse financiare prin intermediul Centrului său agroalimentar și a nou-înființatului Land and Income EOOD. Fundația gestionează un fond care acordă aproximativ 2000 - 3000 taxe în medie familiilor defavorizate întreprinzătoare (în special romi, dar nu numai), care nu se pot baza pe finanțarea bancară, deoarece nu au nimic pentru a asigura împrumutul. Beneficiarii de fonduri trebuie să contribuie în mod necesar cu forța de muncă și resursele financiare proprii. Asistența financiară aprobată în beneficiul familiilor este utilizată pentru achiziționarea de terenuri și alte active necesare pentru a începe o afacere care este inițial deținută de Fond, dar treptat odată cu dezvoltarea ideii de afaceri și plata treptată înapoi la finanțarea oferită, proprietatea este transferată familiilor asistate. Veniturile Fondului sunt efectiv derivate din gestionarea activelor sale.

Exemplu: Disponibilitatea acestor fonduri, la care ar avea acces organizațiile neguvernamentale, ar fi importantă pentru întreprinderile sociale care vizează încurajarea grupului țintă să înceapă propriile afaceri și să utilizeze o resursă de proprietate specifică. Asociația „New Road” a lui Hayredin, de exemplu, oferă pământului și stupilor albine persoanelor care au fost instruite în cadrul întreprinderii sociale „Bee” și doresc să-și înceapă propriile afaceri.

Parteneriatul cu municipalitatea și afacerea locală (dezvoltată) va fi crucial pentru funcționarea unui astfel de fond, deoarece va pune bazele inițiativelor



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



comune pe termen lung, recunoașterea reciprocă și atingerea obiectivelor comune pentru dezvoltarea romilor locali comunitate.

Exemplu: Un astfel de sprijin ar fi extrem de valoros pentru o serie de întreprinderi sociale dificile. De exemplu, „Samaritans” Association - „Samaritans” Ltd. Deși a avut un început bun acum aproape 10 ani, compania este în prezent într-o afacere dificilă și are nevoie de o investiție de susținere. Produsele de credit ale băncilor sunt inaccesibile și extrem de riscante pentru asociație, întrucât nu respectă specificul activității sale și cel al propriei sale companii. Programele altor instituții de creditare din spatele realizării obiectivelor sociale, cum ar fi „Microfund” AD și „Ustoy” AD, nu sunt suficiente pentru a satisface o astfel de necesitate, pe de o parte, iar pe de altă parte, produsele lor sunt orientate direct către asistență. reprezentanții grupurilor țintă și familiilor acestora, nu organizațiile care le oferă sprijin sistematic și oportunități de angajare.

- **Crearea de mai multe oportunități pentru a oferi proprietatea municipală gratuit.**

O formă de succes de sprijin va fi închirierea unui spațiu - ceva care este o investiție serioasă și ar sprijini antreprenoriatul social. În acest sens, municipalitățile din județul Montana, care au o problemă cu resursele financiare, pot lua măsuri pentru susținerea unor chirii cu costuri mici sau cu închirieri municipale sau de stat pentru a sprijini funcționarea întreprinderii sociale.

Acest stimulent poate fi, de asemenea, combinat cu resursa de sprijin financiar de mai sus.

Important: Un astfel de sprijin a jucat un rol important în dezvoltarea întreprinderii sociale „Spălătorie Verde” a Fundației GIP-Sofia, căreia i s-a acordat un drept de utilizare de 10 ani pe o întreagă casă din Slatina și care are sediul social servicii, care administrează fundația, dar și spălătoria. Un exemplu similar este cu Fundația „Betel” pentru dezvoltarea unui magazin de restaurare de mobilă.

- **Municipalitatea poate, de asemenea, să sprijine întreprinderile sociale prin utilizarea serviciilor furnizate de antreprenorii sociali pentru serviciile sociale delegate de municipalitate.**



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

În concluzie, revizuirea experienței în alte țări și contextul prezentat pentru dezvoltarea antreprenoriatului social în Bulgaria arată că, pentru a putea profita la maximum ca instrument de soluționare a problemelor sociale semnificative (și cu siguranță sunt identificate pentru grupul de romi) trebuie depuse eforturi la nivel național și local.

Principala concluzie pe care o putem trage este că pentru ca antreprenoriatul social să fie eficient, trebuie să avem organizații civice funcționale și stabile, o autoritate locală care se bazează pe parteneriat și investește resurse locale în el, o afacere care este angajată social la rezolvarea problemelor publice. Prin urmare, este nevoie de advocacy activă la nivel național pentru a introduce o politică coerentă pentru promovarea dezvoltării antreprenoriatului social ca instrument important pentru soluționarea problemelor grupurilor țintă (prin implementarea măsurilor menționate în secțiunea A), precum și pentru efectuarea evaluării periodice a impactului acestei politici.

La nivel de raion și municipalitate, pe de altă parte, ar trebui depuse eforturi concrete în construirea de parteneriate durabile între administrația locală, întreprinderi și sectorul neguvernamental. Situația economică din zona de studiu, care, în combinație cu alți factori, a dus la o aprofundare a problemelor populației și, în special, la o lipsă de resurse care să ajute autoritățile locale să rezolve probleme de această natură. De obicei, răspunsul care urmează este că fără bani nu există nici o modalitate de a dezvolta o „afacere” care, la rândul ei, poate rezolva problemele complexe și grave ale grupurilor sau persoanelor marginalizate. Dar un alt răspuns este posibil - exemple nu numai din alte țări europene, dar și din alte locuri din Bulgaria - dau. O soluție care este durabilă și ajută grupurile serios vulnerabile să sară peste sărăcie și excludere. Cei care au reușit au făcut acest lucru cu puțin sprijin, mai ales la început. Prin urmare, putem face presupuneri despre ce se va întâmpla dacă există o politică vizată și un program specific care să sprijine mai multe astfel de inițiative.

În acest sens, ceea ce ar fi un bun început la nivel local sunt crearea de fonduri locale pentru finanțarea ideilor de antreprenoriat social pentru ONG-uri, furnizarea de resurse pentru înmulțirea modelelor de succes ale întreprinderilor sociale prin finanțare accesibilă și schimb de experiență de afaceri, creând condiții pentru oferirea concurențială de produse către întreprinderile sociale și promovarea acestora. În fiecare dintre aceste intervenții, rolurile și responsabilitățile ar trebui alocate celor trei sectoare la nivel local (public, de



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

afaceri și non-profit) pentru a asigura dezvoltarea expertizei locale. În plus, pentru a avea o soluție adecvată a problemei sociale, va fi, de asemenea, necesar să se asigure o implicare maximă a tinerilor care sunt în continuare excluși din grupul de romi. După cum arată cifrele districtului Montana, singurele forme care arată implicarea lor în orice sunt formele care oferă spațiului pentru a se simți implicat, a face ceva și a-și schimba viața și cei din jurul lor.

Un obstacol major în calitatea ocupării romilor este nivelul ridicat de analfabetism. Literația scăzută împiedică accesul romilor la măsuri de consolidare a capacității și formare profesională și limitează capacitatea lor de a găsi muncă și de a obține un venit decent. Aproximativ 55% dintre romii cu vârste cuprinse între 15 și 59 de ani care sunt înregistrați la Oficiul Muncii din Berkovitsa nici nu au terminat studiile primare.

Politici ale pieței muncii cu potențial de a ajunge la romi

Politicile privind piața muncii sunt intervenții ale statului care au ca scop îmbunătățirea eficienței pieței, au ca scop atingerea unui echilibru și sprijinirea grupurilor selective în accesul lor pe piața muncii. Politicile pieței muncii sunt clasificate în termenii instrumentelor pe care aceștia încearcă să le faciliteze accesul pe piața muncii pentru șomeri. Există trei tipuri principale de intervenție:

(1) sprijin pe piața muncii, (2) măsuri și (3) servicii.

Sprijinirea pieței muncii folosește instrumente pasive care oferă asistență financiară șomerilor (de exemplu, prestații de șomaj) pentru o perioadă determinată de timp.

Măsurile pe piața muncii sunt intervenții care vizează creșterea gradului de ocupare a șomerilor. Aceasta include diferite intervenții, cum ar fi instruire, crearea directă de locuri de muncă, subvenții salariale, stimulente pentru începuturi și asistență în călătorii.

Serviciile de pe piața muncii includ informații pentru solicitanții de locuri de muncă privind crearea de locuri de muncă, servicii pentru clienți (consiliere, redactare CV etc.), precum și căutarea de locuri de muncă pentru șomeri.

Analizele și evaluările urmează, de obicei, această clasificare și evaluează rezultatele unuia sau mai multor elemente din politicile pieței muncii. Cu toate acestea, cercetarea se concentrează rar pe modul în care aceste politici și măsuri



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

ating grupuri țintă specifice, precum romii. Includerea romilor pe piața muncii este discutată, de regulă, în legătură cu politicile de egalitate sau diversitate, dar rareori în cadrul politicilor pieței muncii.

Există o diferență semnificativă între țări în ceea ce privește cheltuielile cu politicile de pe piața muncii, variind de la 0,02% din PIB-ul lor (România) la 3,38% din PIB (Danemarca). Ponderea costurilor pentru susținerea (re) integrării șomerilor pe piața muncii este de obicei invers proporțională cu gravitatea șomajului de lungă durată. România și Bulgaria sunt printre cele mai scăzute țări bugetare ale Europei: Cheltuielile Bulgariei 0,6% și România 0,02% din PIB-ul lor pentru politicile pieței muncii.

Structura internă de costuri a măsurilor orientate către piața muncii este, de asemenea, un indicator important al viziunii statului de a sprijini șomerii în revenirea / ocuparea forței de muncă. România și Bulgaria au o structură internă de costuri foarte asemănătoare: în mod evident predomină crearea directă de locuri de muncă. Majoritatea țărilor au o structură de costuri mai echilibrată, incluzând o concentrare mai echitabilă asupra (re) calificării, stimulentei de angajare și start-up-urilor, iar crearea de locuri de muncă este rareori o măsură dominantă. Motivul pentru aceasta este că studiile confirmă faptul că crearea de locuri de muncă este cel mai puțin eficient instrument în ceea ce privește integrarea pe termen lung (re) a șomerilor pe piața muncii. Pe de altă parte, instruirea, în special adaptată abilităților individuale și adaptată nevoilor economiei locale, este o categorie de politici active ale pieței forței de muncă care poate avea un efect pozitiv semnificativ asupra rezultatelor generale ale pieței forței de muncă pe termen mediu.

Bulgaria

Ministerul Muncii și Politicii Sociale și Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt principalii mediatori implicați în implementarea politicilor naționale pentru ocuparea forței de muncă, inclusiv programe și măsuri care vizează romii. Romii șomeri pot fi atinși atât prin măsuri generale, cât și specifice, toate fiind finanțate din bugetul de stat și din fondurile UE.

În 2017, s-a înregistrat o creștere semnificativă a participării romilor la măsurile de pe piața muncii. Acesta poate fi explicat prin doi factori: creșterea numărului de intermediari romi ai muncii și punerea în aplicare a activităților în cadrul garanției europene pentru tineret.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Programul național al Agenției pentru ocuparea forței de muncă pentru activarea persoanelor inactive este sursa de finanțare pentru angajarea intermediarilor de muncă romi. Această măsură este orientată etnic și este accesibilă șomerilor romi. Mediatorii muncii sprijină o mai bună comunicare și asistență între romi și instituțiile de stat, precum agențiile de angajare și birourile de muncă, reducând astfel diferența dintre instituții și comunitățile de romi marginalizați. Numărul mediu anual de mediatori pentru muncă în etnie romă în 2017 a ajuns la 9216, ceea ce înseamnă că domeniul de aplicare al programului este aproape de cele mai înalte niveluri de la sfârșitul ultimului deceniu, când a fost lansat. În timpul crizei economice, programul a căzut victimă unor măsuri de austeritate, ca multe alte programe.

Mai mult de două treimi dintre mediatorii muncii romi sunt femei, iar un sfert dintre ei au o diplomă universitară. Cu toate acestea, eficiența lor în muncă este limitată de salarii, care rămân mult sub salariul mediu național din țară.

În ultimii doi ani, activitățile intermediarilor de muncă romi au fost completate de activitatea mediatorilor recrutați și instruiți în cadrul garanției europene pentru tineret. Rolul Garanției Tineretului în creșterea ocupării romilor este semnificativ: în timp ce în 2015, 2.010 tineri șomeri romi au participat la diferite forme de educație și angajare, în 2017, programul a avut 1 966 de participanți. În plus, mediatorii romi au putut motiva alți 3.012 tineri șomeri să se înregistreze la birourile de muncă. Cu toate acestea, trebuie menționat că eficacitatea Garanției de tineret este semnificativă pentru grupurile cu studii secundare și terțiare, dar are rezultate limitate pentru tinerii cu un nivel scăzut de calificare, precum majoritatea romilor. De asemenea, folosește romii din programul de mediere: există mai mulți romi printre mediatorii pentru tineri recent numiți.

A treia abordare pentru creșterea ocupării romilor, și anume sprijinul pentru antreprenoriat, pare nereușită: politica în domeniul ocupării forței de muncă a romilor nu a reușit să-și îndeplinească obiectivele de promovare a demarării și gestionării proprii micro-afaceri. Doar 1 565 de persoane au participat la traininguri pentru demararea și gestionarea propriei afaceri pentru cei 10 ani de deceniu de incluziune a romilor 2005-2015, ceea ce este mult mai mic decât indicatorul planificat pentru această activitate - 11 500.

Potențialul afacerii pentru incluziunea romilor



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Abordarea noastră în acest proiect este nouă în sensul în care este de așteptat o schimbare în ceea ce privește excluderea romilor de pe piața muncii la inițiativa unui jucător altul decât statul: este orientat către romii educați, legându-i la locuri de muncă din cadrul corporației sector. Companiile multinaționale operează pe un principiu complet diferit de cel al agențiilor de stat: obiectivul lor este să obțină profituri financiare și să se angajeze rar în incluziunea socială sau în sprijinul grupurilor vulnerabile. Cu toate acestea, schimbarea demografică a forței de muncă în majoritatea țărilor europene și nord-americane necesită o schimbare a strategiilor corporațiilor de afaceri. Piețele muncii din România și din Bulgaria se confruntă, de asemenea, cu o deficiență din ce în ce mai mare de forță de muncă calificată (strâns legată de imigrația lucrătorilor din Europa de Vest). În timp ce până în prezent ocuparea unor segmente inactive ale populației ar fi o soluție evidentă a problemei, includerea romilor, ca cea mai mare și cea mai puțin integrată minoritate din regiunea transfrontalieră, rămâne o provocare serioasă. Cercetările existente arată că nu există niciun acord cu privire la modul în care romii ar trebui integrați pe piața muncii pe piața muncii. Vom prezenta o scurtă privire de ansamblu asupra cercetărilor privind politicile diversității și gestionarea diversității în sectorul corporativ.

Studiile de management organizațional sunt asimetrice. În Occident, au fost efectuate mai multe studii de caz și studii comparative privind succesele și eșecurile metodelor de gestionare a diversității, în timp ce în Europa de Est, cu excepția câtorva cazuri izolate, nu există astfel de tradiții academice și de cercetare. Acest lucru se datorează mai multor motive, printre care lipsa unei istorii îndelungate a economiei de piață și a experienței academice relevante cu cultura organizațională corporativă, lipsa experienței sociale cu multiculturalismul și, prin urmare, interesul limitat în gestionarea diversității în sectorul corporativ. Revista de literatură oferă informații despre problemele cheie legate de gestionarea diversității, cu un accent deosebit pe aplicabilitatea acestor metode de integrare și instrumente de management la incluziunea romilor.

Dar mai întâi, trebuie să răspundem la câteva întrebări importante: când vorbim despre managementul diversității, care este scopul specific al acestor abordări? O vedem ca o caritate în care sectorul corporativ ajută oamenii săraci, defavorizați, grupurile segregate din societate? Sau se întâmplă pentru binele comun mai mare, pentru bunăstarea tuturor, ceea ce pe termen lung duce și la beneficii



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

individuale? Sau este ceva mai specific precum un câștig financiar, un profit care conduce întregul proces?

O serie de studii au evidențiat faptul că managementul diversității poate aduce beneficii diferite performanței echipei din sectorul de afaceri. Potrivit unora, diversitatea la locul de muncă implică nu numai o mai bună utilizare a talentului, ci și o mai mare creativitate și oportunități de rezolvare a problemelor în cadrul unei organizații.

Unul dintre aspectele cheie ale managementului diversității este acela de a crește conștientizarea personală a tuturor participanților la proces cu privire la rasă, etnie, clasă socială, orientare sexuală și multe altele. Această abordare este în concordanță cu inițiativele de gestionare a diversității, constând în eforturi de formare și dezvoltare, cum ar fi formarea de sensibilizare a diversității, formare de conducere, îndrumare și grupuri de sprijin personal. Diversitatea ca resursă devine punctul central al acestei abordări prin care întregul proces de intervenție managerială își propune să utilizeze mai bine diferitele abilități, talente și cunoștințe ale angajaților.

Există trei modele tipice regionale specifice în ceea ce privește atitudinile corporative față de diversitatea și practicile de gestionare a diversității.

Model asimilationist: suprimarea diferențelor și a comportamentului caracteristic unui model de disparitate rasială în care singura modalitate de diferențiere între angajați diferiți se bazează pe merit și performanța la locul de muncă. Acest model este cel mai răspândit.

Model de locatar: bazat pe ideea toleranței diversității. Diferențele de angajați sunt luate în considerare aici, operațiunile comerciale se bazează pe diferențele lor (de exemplu, centre de apel și firme de consultanță, unde angajații din diferite țări contribuie la afaceri cu abilitățile lor lingvistice și competențele culturale relevante), dar diversitatea forței de muncă nu este gestionată de sus prin instrumente de management sau altele. Conducerea speră că nu va întâmpina conflicte semnificative între diverși angajați și va recurge la intervenție doar pentru probleme neașteptate care necesită „soluții”. În caz contrar, „lucrurile se rezolvă de la sine” Multe companii profită și beneficiază de o forță de muncă diversă, dar sunt mai puțin deschise și dispuse să utilizeze instrumente de management pentru intervenție, dacă nu este absolut necesar.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

□ Model de integrare: în opinia noastră, acesta este cel mai avansat model și se bazează pe ideea de a contabiliza diversitatea și de a o valorifica constructiv, prin mediere și guvernare. Acest model este tipic pentru companiile mici, cu o structură orizontală și un proces de luare a deciziilor democratice.

În ceea ce privește atitudinile răspândite față de diversitate, regiunea Montana, la fel ca multe regiuni ale țării, se luptă cu moștenirea sa istorică de lungă durată a modelului asimilazionist (cultura națională dominantă îi suprima pe alții), însoțită de lipsa de experiență multiculturală .

Din perspectiva managerială și organizațională, în regiune rămân neacceptate dimensiuni mai problematice ale diversității, precum etnia sau sexualitatea. Acest lucru se întâmplă, de asemenea, ca urmare a nedeclarării acestui tip de diferențe (oamenii nu își declară dezavantajul în chestionare, chiar și atunci când sunt întrebați pentru că se tem să nu fie stigmatizați sau să își piardă locul de muncă mai întâi în posibile concedieri) sau în autocenzurarea organizațiilor, provocată de îngrijorarea de a nu fi acuzat că colectează „informații sensibile”.

În mare parte, companiile mari „permit” oameni din diferite grupuri și au o politică de gestionare a diversității, din cauza numărului mare de angajați, probabilitatea de a angaja un rom sau un reprezentant al unei alte minorități este pur și simplu mai mare. Companiile mici nu angajează de obicei persoane din grupuri minoritare și, prin urmare, nu gestionează diversitatea. Anumite sectoare sunt mai predispuse să angajeze romi decât alții; aceasta include sectoare care necesită muncă fizică grea, condiții de muncă dificile (construcție) sau alte aspecte negative. Lipsa de forță de muncă actuală și în creștere din regiune poate schimba situația, dar acest lucru nu este încă susținut de dovezi de cercetare.

Minoritatea romă din România

Populația romă din România este a doua minoritate după minoritatea maghiară. La recensământul realizat în 2011, au existat un număr de aproximativ 620.000 de romi, o creștere cu 15,6% din rezultatele recensământului pentru populația de romi în 2002. Romii reprezintă 3,2% din totalul populației rezidente și este distribuit relativ uniform pe întreg teritoriul țară. Populația romă înregistrează procente relativ mari în următoarele județe: Călărași (8,1%), Mureș (8,8%), Sălaj (6,9%), Bihor (6,1%). Minoritatea maghiară are majoritate în județele Harghita (84,8%) și Covasna (73,6%). Conform diferitelor estimări, numărul romilor din



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

România este cuprins între 1,5 - 2,5 milioane de persoane, aproximativ 10% din populația totală.

Diferența dintre datele înregistrate în recensământ și estimările făcute în diverse rapoarte se datorează faptului că romii nu își declară identitatea ca urmare a fricii acumulate de-a lungul istoriei (deportări, pogromuri, acțiuni care s-au întâmplat în timpul celui de-al doilea război mondial) și tot din cauza procesului de asimilare în perioada comunistă, când chiar și folosirea limbii romani era interzisă.

EDUCAȚIE

Principalele instrumente de politică educațională pentru populația romă sunt Legea educației naționale (Legea 1/2011) și Strategia Guvernului României pentru incluziunea cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2012-2020, capitolul Educație (Hotărârea Guvernului nr 1.221 / 2011). În ceea ce privește populația romă, în ultimii 20 de ani, cele mai importante politici publice educaționale implementate de Ministerul Educației sunt:

- Locuri speciale pentru romi în universități (ca măsuri afirmative pentru îmbunătățirea accesului la învățământul superior) - începutul programului a fost în 1992, ca inițiativă a Universității din București.
- Programul mediatorilor școlari (2000)
- Promovarea limbii rome la nivel universitar prin înființarea departamentului de istorie și limbă română în cadrul Facultății de limbi străine a Universității din București (1998)
- Stabilirea funcției de inspector pentru educația romilor în cadrul Inspectoratului General Școlar (1999)
- Grădiniță de vară bilingvă (româno-română, 2012)
- Programul Second Chance (2015): nu este doar pentru romi, dar majoritatea beneficiarilor sunt romi
- Interzicerea segregării în educație (2007)

În ciuda faptului că atât ONG-urile, cât și diverse instituții au pus în aplicare activități în sfera politicilor publice enumerate mai sus și a altor programe și proiecte pentru romi, nivelul educațional al populației de romi este încă foarte



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

scăzut. Diverse studii realizate în ultimii ani arată următoarele probleme educaționale ale populației de romi din România:

- Doar 37% dintre copiii romi cu vârsta cuprinsă între 3-6 ani sunt în învățământ preșcolar
- Există o discrepanță semnificativă între media națională (93,5%) și rata de înscriere a romilor (70%) în școala primară
- 25% dintre adulții peste 16 ani au declarat că nu pot citi și scrie, iar femeile sunt mai afectate de analfabetism; 23% din populația romă nu a absolvit nicio școală.

Pentru multe familii de romi, ultimul nivel de educație este finalizarea a opt clase. Lipsa resurselor financiare este unul dintre motivele pentru care studenții romi nu își continuă studiile după ce finalizează cele opt clase.

Nivelul de educație al populației rome este strâns legat de nivelul lor de calificare și de integrarea pieței muncii. Doar 17% frecventează liceele sau școlile profesionale.

SĂNĂTATE

Cetățenii români beneficiază de servicii medicale gratuite în sistemul public de sănătate dacă au o asigurare de sănătate. Angajații cu contract de muncă primesc o asigurare medicală obligatorie. Persoanele care nu sunt angajate pot beneficia de asigurare de sănătate dacă plătesc o anumită contribuție pentru asigurarea medicală. De asemenea, toți copiii de până la 18 ani sau până la 26 de ani, dacă sunt studenți, beneficiază de servicii medicale gratuite în sistemul public de sănătate. Persoanele care nu au asigurare de sănătate primesc doar servicii medicale de urgență într-un pachet minim de servicii de sănătate.

În studiul realizat în cadrul proiectului „UE - incluziv”, datele colectate arată că doar jumătate dintre persoanele incluse în cercetare aveau asigurare de sănătate, comparativ cu 97% din populația românească. De asemenea, ca urmare a acestei situații, accesul romilor la serviciile de sănătate este limitat, morbiditatea în rândul populației rome este mai mare decât majoritatea populației, iar speranța de viață în unele zone este cu până la 10 ani mai mică.

Programul de sănătate al mediatorilor inițiat de Romani Criss în 1996 este o bună practică pentru facilitarea accesului romilor la serviciile de sănătate. Acest program a fost preluat de Ministerul Sănătății care a instruit și a angajat mediatori sanitari.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

LOCUIŢE

Mai mult de jumătate din populația romă trăiește în zonele rurale. O mare parte dintre romi trăiesc în zonele periferice ale localităților. Se observă diferențe relevante între cartierele în care locuiesc majoritatea populației și populația romă. Dotarea caselor romilor cu bunuri pe termen lung este deficitară, de exemplu, doar 37% dintre romi dețin un frigider. De asemenea, casele de etnie romă sunt fabricate din materiale cu o calitate slabă și sunt supraaglomerate.

În acest sens, 23% dintre romi împart aceeași cameră cu cel puțin alte două persoane.

În ceea ce privește utilitățile din casele de romi în 2017, 36% din casele de etnie romă au fost conectate la rețeaua de apă potabilă și 91% din casele romilor au fost conectate la rețeaua electrică, comparativ cu 84% în 2008.

MUNCĂ

Nivelul scăzut de educație a populației rome este strâns legat de accesul acestora pe piața muncii. În plus, romii se confruntă cu atitudini discriminatorii atunci când caută locuri de muncă. După 1989, în perioada de tranziție, mulți romi și-au pierdut locul de muncă, una dintre cauze este legată de faptul că unele sectoare au fost desființate, cum a fost cazul cooperativelor agricole. Marea majoritate a romilor nu deține pământ, astfel că o bună parte dintre romi sunt muncitori zilnici în zonele rurale.

Meșteșugurile tradiționale practicate de romi sunt transmise din generație în generație. Cele mai populare slujbe tradiționale în care pot fi găsiți romii sunt: fierari, muzicieni, argintieri, confecționarea cărămizii, copperi, producători de linguri. Aproximativ 3/5 dintre romii care practică meșteșuguri tradiționale se găsesc în zonele rurale.

Meșteșugurile tradiționale sunt practicate de aproximativ 13% dintre persoanele rome ocupate.

Profesii moderne, precum mecanicul auto, șoferul, sudorul, electricianul, pictorul, salubritatea lucrătorilor se găsesc, de asemenea, în rândul populației de romi din zonele urbane. De asemenea, în sistemul de învățământ există romi care lucrează ca: mediator școlar, profesor de limbă roma, inspector școlar.

Rata de ocupare a populației de etnie romă a fost de 35,5%, comparativ cu rata națională de ocupare a populației de 58% în 2019.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Lipsa locurilor de muncă este principala barieră pentru incluziunea socială a romilor în România.

Legislația română în domeniul nediscriminării

a. Constituția României

Legea fundamentală a statului, Constituția României interzice în mod expres discriminarea pe motive de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, adeziune politică, proprietate sau origine socială. În plus, „recunoaște și garantează dreptul persoanelor aparținând minorităților naționale la păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase.” Acesta prevede egalitatea cetățenilor „în fața legii și a autorităților publice, fără niciun privilegiu sau discriminare” și menționează că „orice instigare la [...] ură națională, rasială, de clasă sau religioasă, orice instigare la discriminare” sunt interzise de lege.

Constituția prevede că tratatele internaționale cu privire la drepturile fundamentale ale omului au prioritate reglementărilor naționale în caz de disparități, cu excepția cazului în care Constituția sau legile conțin dispoziții mai favorabile. În acest fel, dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului sunt direct aplicabile, având o forță juridică superioară altor legislații interne.

b. Legea-cadru privind prevenirea și sancționarea discriminării

Principiul egalității și nediscriminării prevăzut în Constituție este detaliat în continuare prin Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și pedepsirea tuturor formelor de discriminare (în continuare Legea anti-discriminare sau OG 137/2000). Transpune în legislația română Directivele 2000/43 / CE care pun în aplicare principiul egalității de tratament între persoane indiferent de origine rasială sau etnică și 2000/78 / CE care instituie un cadru general pentru tratament egal în ocuparea forței de muncă și ocupație.

De la adoptarea sa în 2000, Legea anti-discriminare a fost modificată de mai multe ori. Modificările au îmbunătățit semnificativ Legea anti-discriminare, dar sunt necesare clarificări și modificări suplimentare pentru a îmbunătăți legislația în domeniu.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Legea anti-discriminare definește discriminarea astfel: „orice diferență, excludere, restricție sau preferință bazată pe rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, statut social, credințe, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică, HIV statut pozitiv, aparținând unui grup dezavantajat sau oricărui alt criteriu, care vizează sau are ca rezultat o restricție sau prevenire a recunoașterii, utilizării sau exercitării egale a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social și cultural sau în oricare alt domenii ale vieții publice.”

În acest articol sunt enumerate toate motivele prevăzute de directivele anti-discriminare, dar se adaugă și alte motive precum „statut social” și „apartenență la un grup dezavantajat” și prin expresia „orice alt criteriu” lasă lista deschisă.

Legea anti-discriminare definește următoarele forme de discriminare: discriminare directă, discriminare indirectă, instigare la discriminare, hărțuire, victimizare și discriminare multiplă. De asemenea, sancționează încălcarea dreptului la demnitatea umană.

Dispozițiile legii sunt aplicabile în toate domeniile vieții publice, în special în domeniile politic, economic și cultural. Domeniile sale generale de aplicare sunt: egalitatea în activitatea economică și în ocuparea forței de muncă; acces la servicii publice (servicii administrative, judiciare, de asistență medicală și alte servicii) și la bunuri și instalații; acces la educație; libertatea de mișcare, dreptul de a alege liber o reședință, accesul la locuri publice; și dreptul la demnitatea personală.

Prin extinderea aplicabilității Legii anti-discriminare la toate motivele și în orice domeniu public, România a introdus în legislația națională o protecție sporită a victimelor, în comparație cu cea prevăzută în directive.

c. Alte legi care prevăd nediscriminarea

Legea anti-discriminare este completată de numeroase alte dispoziții relevante din diverse domenii de drept, cum ar fi domeniul muncii, criminal și administrativ.

Codul Muncii prevede principiul tratamentului egal în relațiile de muncă atât pentru angajați cât și pentru angajatori și interzice toate formele de discriminare. Conform Codului, salariatul are dreptul la condiții de muncă adecvate, asistență socială, securitate și asistență medicală în muncă, la o plată egală pentru muncă egală și la respectarea demnității și a conștiinței fără



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

discriminare. De asemenea, este interzisă discriminarea în stabilirea și acordarea salariilor.

Legea educației naționale prevede că statul român acordă tuturor cetățenilor săi drepturi egale de acces la toate nivelurile și formele de învățământ, fără nici o formă de discriminare. Printre principiile de guvernare la nivel preuniversitar și universitar, legea menționează „principiul recunoașterii și garanției drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, dreptul la păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase”, precum și „principiul asigurării egalității de șanse”. Discriminarea pe motive de vârstă, etnie, sex, origine socială, opinii politice, credințe religioase, orientare sexuală sau alte criterii este interzisă în mod expres numai în învățământul terțiar (nivel universitar). Există, de asemenea, dispoziții privind măsurile afirmative. În 2007, Ministerul Educației a emis un ordin de interzicere a segregării copiilor romi în școli și o metodologie de prevenire și eliminare în școlile de segregare a copiilor romi. În plus, conform Legii educației naționale, includerea copiilor în educația specială necesită grupuri din cauza evaluării diagnostice abuzive bazate pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, aparținând unei categorii defavorizate sau orice alt criteriu „se pedepsește”.

d. Legislație specifică privind romii

Discriminarea romilor este interzisă de legile descrise mai sus, fie pe motive etnice, fie aparținând unui grup dezavantajat, fie prin dispoziții generale privind nediscriminarea și egalitatea. Alte criterii, cum ar fi limbajul, pot acționa ca un reprezentant pentru motivul etnic. Dreptul romilor de a-și păstra, dezvolta și exprima identitatea etnică, culturală, lingvistică și religioasă, ca persoane aparținând minorității naționale de etnie romă, este înscris în Constituție și în alte legi relevante.

După Strategia Guvernului României pentru îmbunătățirea stării romilor pentru perioada 2001-2010, a fost adoptată o nouă strategie în 2011. Strategia Guvernului României pentru includerea cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2012-2020 prezintă obiective în domeniul educației, ocupării forței de muncă, sănătății, locuințelor, culturii și infrastructurii sociale.

Stereotipurile negative predominante (romii nu vor să lucreze, romii nu vor să se angajeze legal) sunt prezenți și la nivelul autorităților responsabile, având un mandat în a ajuta accesul romilor pe piața muncii. Persoanele de etnie romă se consideră discriminate de instituțiile publice, fiind tratate „mai prost sau în mod



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

similar” cu persoane din alte etnii. Ei consideră că apartenența etnică este un aspect important pentru a avea succes în viață și pentru obținerea unui loc de muncă, dar și pentru copiii lor să aibă succes la școală. Romerii șomeri afirmă că accesul lor nereușit pe piața muncii se datorează contextului economic general al României, lipsei de competențe sau calificări, discriminării etnice sau din cauza activităților gospodărești, de exemplu, creșterea copiilor. 45% au considerat că discriminarea etnică este una dintre cauzele principale pentru care șomerii romi nu pot găsi un loc de muncă.

În România există câteva subgrupuri sau categorii sociale care au mai puține oportunități în ceea ce privește accesul la educație, ocuparea forței de muncă și canale de participare. Accesul la educație, integrarea socială a tinerilor romi și participarea lor la o societate mai largă au declanșat dezbateri pe termen lung între cercetători, lucrătorii de tineret și factorii de decizie. Dacă migrația a ridicat noi provocări privind accesul la educație și participarea grupurilor vulnerabile din România, romii au rămas subgrupul cu cele mai scăzute niveluri de educație, acces dificil la programe de educație și formare, servicii sociale, piața muncii și condiții de muncă echitabile, dar de asemenea, cu un acces limitat la formele instituționale de participare. De obicei, tinerii romi sunt angajați în diverse forme de muncă nedeclarate și nu sunt susținuți de familiile lor pentru a urma o educație formală pe termen lung, mulți dintre ei fiind integrați în sistemul de securitate socială. În același timp, tinerii romi se confruntă cu stereotipuri etnice și discriminare, iar mulți dintre ei trăiesc în comunități izolate. Dacă percepția comună este că nivelul de învățământ al legislației și abandonul școlar timpuriu al tinerilor romi sunt declanșate de factori culturali și particularități culturale și etnice, studii recente arată că 85,7% dintre copiii care întrerup școala declară că sunt dificultăți financiare și nevoia de a participa la activitățile gospodărești determină abandonul școlar timpuriu și nu lipsa de interes a familiilor de romi pentru educația formală și nonformală.

Studii recente evidențiază faptul că multe familii de romi sunt obligați, din cauza sărăciei, să-și țină copiii acasă fără a participa la nicio formă de învățare și formare. Acest fapt prezintă implicații nefavorabile în dezvoltarea viitoare a acestor tineri ca ființe complete și își limitează contribuția la dezvoltarea societății. Mai important, deconectarea pe termen lung de la educația formală și nonformală duce la creșterea sentimentului de excludere socială a acestor tineri ne participanți. Probabilitatea ca acești copii, care sunt limitați la învățământul



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

primar, să poată dobândi în viitor nivelurile superioare de învățământ este foarte scăzută în cazul românesc, rezultând neparticiparea pe termen lung.

SECȚIUNEA II. PERSOANE CU DIZABILITĂȚI

INTRODUCERE

Scopul acestui studiu este de a avea persoanele cu dizabilități ca forță de muncă specifică pe piața muncii. Acești indivizi sunt deseori supuși discriminării și izolării. Motivul pentru aceasta este prejudecata existentă în societate că persoanele cu dizabilități sunt „second hand”. Depășirea acestor atitudini și integrarea șomerilor din acest grup țintă, crearea condițiilor pentru o viață normală și integrarea socială și realizarea ocupațiilor și specialităților accesibile sunt printre prioritățile esențiale ale politicii de angajare urmărite. În același timp, interacțiunea dintre diferitele organe de stat și angajatori, implementarea practicilor moderne și angajamentul întregii societăți este de o importanță deosebită pentru realizarea lor.

EXPOZIȚIE

Depășirea impactului social al crizei economice și mobilizarea potențialului de muncă pentru a asigura forța de muncă necesară într-un mediu de creștere economică necesită o abordare integrată a incluziunii sociale și activării grupurilor defavorizate.

Persoanele cu dizabilități au același drept ca toată lumea la demnitate,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

independență și participare deplină la viața publică. Oferirea oportunității de a beneficia de acest lucru este la baza atât a activităților UE, cât și a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, semnată de UE.

Scopul Convenției, care a intrat în vigoare la 3 mai 2008, împreună cu Protocolul său, este de a promova și proteja deplina și echitabilă plăcere a tuturor drepturilor omului și a libertăților fundamentale de către toate persoanele cu dizabilități. În fond, acesta este un pas important înainte: documentul identifică dizabilitatea nu numai ca o problemă de asistență socială, ci și ca o problemă juridică și a drepturilor omului.

Convenția reflectă elementele de bază ale strategiei UE pentru dizabilități 2010-2020, care combate anti-discriminarea, egalitatea de șanse și incluziunea activă. Drepturile recunoscute de convenție acoperă aproape toate domeniile de politică, iar Strategia UE pentru Dezabilitate încearcă să asigure punerea sa în aplicare completă.

Domenii de acțiune

Accesibilitate

Accesibilitatea este esențială pentru participarea individului în societate. Prin urmare, Strategia UE pentru Dezabilitate urmărește să elimine dificultățile de acces cu care se confruntă. Principalele domenii de acțiune includ mediul construit, transportul, informațiile și comunicațiile și serviciile.

UE folosește instrumente precum cercetarea, politicile, legislația și standardizarea pentru a asigura furnizarea de servicii și produse la prețuri accesibile în toată Uniunea Europeană. În plus, se fac măsuri pentru îmbunătățirea funcționării pieței pentru produsele cu accesibilitate specială pentru persoanele cu dizabilități, pentru a se asigura că funcționează în beneficiul acestora. Comisia Europeană promovează proiectarea pentru toate abordările pentru a maximiza utilizarea de către populație. De asemenea, se lucrează la crearea unei legi europene privind accesibilitatea care definește cadrul principal pentru bunuri și servicii.

Participare

Persoanele cu dizabilități și familiile lor ar trebui să poată participa în egală măsură cu ceilalți la toate aspectele vieții sociale și economice. Aceștia ar trebui să își poată exercita drepturile de cetățeni, inclusiv dreptul de a se deplasa liber, de a alege unde și cum să trăiască și să aibă acces deplin la



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

activități culturale, recreative și sportive.

Comisia lucrează pentru a elimina barierele cu care persoanele cu dizabilități se confruntă în viața lor de zi cu zi, ca persoane, consumatori, studenți, participanți la viața economică și socială. Exemple de activitate includ: promovarea unei cărți de parcare europeană pentru persoanele cu dizabilități; sprijinirea tranziției în statele membre de la îngrijirea instituțională la cea rezidențială și promovarea participării la sport prin organizarea de evenimente sportive speciale pentru persoanele cu dizabilități.

Egalitate

53% dintre europeni consideră că discriminarea pe motive de dizabilitate sau vârstă este larg răspândită în UE. UE promovează tratamentul egal al persoanelor cu dizabilități printr-o abordare pe două direcții, care acoperă legislația și strategiile împotriva discriminării și promovează egalitatea de șanse în alte politici. De asemenea, se acordă o atenție serioasă impactului asupra discriminării persoanelor cu dizabilități în funcție de vârstă, sex și orientare sexuală.

Comisia asigură punerea în aplicare integrală a directivei UE care interzice discriminarea pe piața muncii pe bază de handicap. Diversitatea și lupta împotriva discriminării sunt, de asemenea, promovate prin creșterea gradului de conștientizare la nivel european și național și prin sprijinirea activității ONG-urilor în acest domeniu.

De asemenea, Comisia a prezentat o propunere pentru o altă directivă privind egalitatea de tratament, dar de data aceasta în afara domeniului de muncă, care acoperă accesul la bunuri și servicii.

Ocuparea forței de muncă

Locurile de muncă de calitate oferă independență, stimulează dezvoltarea personală și oferă cea mai bună protecție împotriva sărăciei.

Comisia încearcă să îmbunătățească situația de angajare a persoanelor cu dizabilități. Acordă o atenție deosebită dificultăților tinerilor cu dizabilități. Condițiile de muncă și dezvoltarea profesională sunt luate în considerare cu partenerii sociali. Alte măsuri includ locuri de muncă mai accesibile, facilitarea formării la locul de muncă și îmbunătățirea accesului la piața liberă a muncii pentru persoanele cu dizabilități în ocuparea persoanelor cu dizabilități.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Deoarece multe persoane cu dizabilități au nevoie de ajutor, există o nevoie tot mai mare de asistenți de îngrijire personală și furnizori de îngrijiri.

Statele membre își definesc politicile de angajare în conformitate cu orientările europene. Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și incluzivă și-a stabilit un obiectiv de atingere a unei rate de ocupare a forței de muncă de 75% în Europa. Prin urmare, trebuie sporită includerea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, contribuind astfel la atingerea obiectivului de salvare a 20 de milioane de europeni de sărăcie până în 2020.

Educație

Strategia UE pentru Dezabilitate 2010-2020 se concentrează pe educație de calitate și învățare pe tot parcursul vieții. Aceștia sunt factori cheie pentru a permite persoanelor cu dizabilități să participe pe deplin la societate și să-și îmbunătățească calitatea vieții. Cu toate acestea, acest lucru nu a fost încă realizat și există o segregare considerabilă în educația europeană.

UE respectă responsabilitatea națională pentru conținutul și organizarea educației. În același timp, sunt promovate eforturi naționale pentru promovarea educației incluzive și a învățării pe tot parcursul vieții pentru elevi și studenți cu dizabilități. De asemenea, programul de învățare pe tot parcursul vieții promovează mobilitatea acestora în cadrul UE.

Protecția și incluziunea socială

Persoanele cu dizabilități ar trebui să poată beneficia de servicii precum protecția socială, programe de reducere a sărăciei, asistență pentru dizabilități și locuințe comunitare. Statele membre sunt în primul rând responsabile pentru aceste probleme, dar definesc obiective și indicatori comuni într-un cadru numit Metoda deschisă de coordonare.

Eforturile la nivel național sunt evaluate de Comisia Europeană și de Consiliul într-un raport comun care evidențiază realizările inițiativelor pan-europene în fiecare țară. De asemenea, Comisia ajută țările candidate la UE și țările de pre-aderare în reformarea sistemelor de asistență socială. Memoriile comune de constituire sunt întocmite pentru a stabili prioritățile.

UE susține măsuri naționale pentru a asigura o protecție socială durabilă și de înaltă calitate pentru persoanele cu dizabilități, în special prin facilitarea schimburilor de politici. În plus, este încurajată dezvoltarea și implementarea programelor de inovare socială.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Sănătate

Persoanele cu dizabilități au nevoie de acces egal la asistență medicală, de reabilitare și alte servicii specifice de înaltă calitate, sensibile la gen.

Statele membre au responsabilitatea principală pentru organizarea și furnizarea asistenței medicale. Comisia susține politici de îmbunătățire a accesului la îngrijiri de bază și servicii specifice pentru persoanele cu dizabilități. De asemenea, promovează siguranța și igiena la locul de muncă, astfel încât să reducă riscul de accidente de muncă și să ajute persoanele cu dizabilități să revină pe piața muncii.

Activitate externă

UE și statele sale membre promovează drepturile persoanelor cu dizabilități în politicile lor externe, inclusiv extinderea și dezvoltarea internațională.

UE prezintă situația dizabilității ca fiind o problemă a drepturilor omului prin creșterea gradului de conștientizare a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități ca parte a activității sale de ajutor umanitar. Problemele privind dizabilitatea vor fi continuate să fie publicizate în organizații internaționale, cum ar fi ONU, Consiliul Europei și Organizația pentru cooperare și dezvoltare economică. De asemenea, Comisia va monitoriza progresul înregistrat de țările candidate și potențiale candidate în promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. În acest scop vor fi utilizate instrumente din asistența financiară de preaderare.

Instrumente UE

Strategia UE pentru Dezabilitate 2010-2020

Strategia europeană pentru dizabilități 2010-2020 oferă un cadru pentru acțiuni concertate la nivel național și european pentru îmbunătățirea situației persoanelor cu dizabilități. Acesta urmărește:

- să pună la dispoziție bunuri și servicii și ajutoare pentru persoanele cu handicap,
- să se asigure că persoanele cu dizabilități beneficiază de toate drepturile civile ale UE,
- să promoveze furnizarea de servicii de înaltă calitate, bazate pe



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

rezidență,

- combate discriminarea pentru handicap,
- facilitarea accesului mult mai multor persoane cu dizabilități pe piața forței de muncă deschise,
- să promoveze educația incluzivă și învățarea pe tot parcursul vieții pentru elevii și studenții cu dizabilități,
- lupta împotriva sărăciei și excluziunii sociale prin asigurarea condițiilor de trai adecvate;
- să promoveze accesul egal la îngrijiri medicale și servicii conexe;
- să promoveze drepturile persoanelor cu dizabilități prin intermediul programelor de extindere internațională și UE,
- să crească gradul de conștientizare cu privire la problemele de dizabilitate și să facă persoanele cu dizabilități mai conștiente de drepturile lor și de modul de exercitare a acestora;
- îmbunătățirea utilizării instrumentelor financiare ale UE pentru accesibilitate și anti-discriminare.

Instrumente financiare

Fonduri structurale

Fondul social european susține includerea activă a persoanelor cu dizabilități în societate și pe piața muncii. Participă la finanțarea proiectelor care sporesc oportunitățile de angajare sau adaptarea resurselor umane pe piața muncii. Fondul european de dezvoltare regională finanțează dezvoltarea infrastructurii de bază în Europa. Aceste fonduri au prevederi care interzic discriminarea pe motive de handicap și garantează respectarea cerințelor de accesibilitate. Statele membre sunt responsabile pentru finanțarea priorităților și selectarea proiectelor. Un criteriu important pentru selectarea proiectelor este accesibilitatea persoanelor cu dizabilități.

Programul „Progres”

Din 2007, mai multe proiecte pentru persoanele cu dizabilități au fost finanțate în cadrul Programului Progres pentru ocuparea forței de muncă și



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

solidaritate socială. Aceste proiecte contribuie la atingerea obiectivelor stabilite de UE în domeniile ocupării forței de muncă, incluziunii sociale și protecției, condițiilor de muncă, egalității de gen, combaterii discriminării și diversității. Progresul are, de asemenea, un mecanism de cofinanțare a Uniunii Europene pentru ONG-uri pentru persoanele cu dizabilități.

Programele-cadru pentru cercetare și cercetare sprijină cercetarea și dezvoltarea tehnologică pentru persoanele cu dizabilități în domenii precum tehnologiile informației și comunicațiilor, transportul, mediul construit, ajutoare pentru persoanele cu dizabilități și probleme sociale.

Implicarea cetățenilor

În fiecare an, pe 3 decembrie, Comisia Europeană, împreună cu Forumul European pentru Dizabilități, organizează o conferință pentru a marca Ziua europeană a persoanelor cu dizabilități.

Aceste conferințe reunesc politicieni, persoane cu sau fără dizabilități, experți academici, mass-media și alte părți interesate. Acestea fac parte din eforturile UE de a face publice problemele persoanelor cu dizabilități, așa cum este prezentat în Strategia europeană pentru dizabilități.

De asemenea, încurajează schimbul de bune practici în domenii importante pentru includerea activă a persoanelor cu dizabilități și încurajează crearea de rețele.

În fiecare an, există un subiect diferit legat de dizabilitate. Subiectele anterioare includeau stiluri de viață independente, activități locale, piața internă, proiectare pentru toți, educație și angajare.

Concluziile acestor conferințe sunt reflectate în politica Comisiei Europene pentru dizabilități și susțin strategia pentru handicap.

Ocuparea persoanelor cu dizabilități în Bulgaria este o prioritate națională pentru țara noastră ca membru al UE, sub rezerva unei atenții politice și publice constante, precum și a gradului maxim de coordonare a politicilor legate de aceasta.

Implementarea acestui grup vulnerabil pe piața muncii este unul dintre principalele instrumente pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în toate domeniile vieții publice.

Termenul „persoane cu dizabilități” se referă la persoane ale căror dizabilități



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

fizice, psihice sau de sănătate mintală au fost afectate ca urmare a diferitelor dizabilități, într-o manieră care se abate de la vârsta tipică, împiedicându-le astfel să participe la viața. societate."

Legea privind integrarea persoanelor cu handicap extinde definiția de mai sus adăugând următoarele: „O persoană cu dizabilitate permanentă este o persoană pentru care autoritățile de examinare medicală au stabilit un grad de handicap sau au determinat un tip și un grad de handicap de 50 și peste 50%."

Persoanele cu dizabilități au posibilități limitate de angajare din cauza discriminării, lipsei de educație, experiență și încredere. Persoanele cu dizabilități sunt discriminate în comparație cu ceilalți lucrători și primesc un salariu mai mic.

Persoanele cu dizabilități sunt aproximativ 10% din populația Uniunii Europene, majoritatea fiind în vârstă. În 1998, Comisia Europeană a adoptat un Cod de bune practici pentru ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități, iar în mai 1999, partenerii sociali au adoptat oficial o declarație comună privind ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități. Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și orientările sale recunosc formal și formulează problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în găsirea și păstrarea unui loc de muncă. Potrivit Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă din Bulgaria, 13 525 de persoane cu dizabilități au căutat în mod activ în 2012, ceea ce reprezintă 4% din numărul total de șomeri înregistrați. În 2014, ponderea șomerilor înregistrați cu dizabilități permanente a fost de 4,1%. Șomerii din acest grup de risc se disting prin anumite caracteristici fizice, mentale, profesionale și educaționale:

- persoanele cu boli comune - persoanele cu 50 până la 70% din handicap sunt incluse în acest grup. Ei și-au păstrat în mare măsură capacitatea de a lucra, făcând mai ușor obținerea unui loc de muncă, cu excepția locurilor de muncă asociate cu activități fizice grele.

- persoanele cu dizabilități ale sistemului musculo-scheletic. Numărul acestora este de aproximativ 20% din numărul total de persoane cu capacitate de muncă redusă. Le este dificil să găsească un loc de muncă potrivit, dar chiar dacă nu sunt găsiți, nu pot fi realizate din cauza lipsei unui mediu accesibil.

- persoane cu dizabilități mintale și mentale - proporția solicitanților de locuri de muncă înregistrați este de aproximativ 11%. Șansele lor de angajare sunt



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



nesemnificative. Angajatorii refuză să-i angajeze.

- Persoanele cu deficiențe de vedere au o pondere relativă de aproape 9% din numărul total de persoane înregistrate, iar șansele lor de angajare pe piața liberă a muncii sunt foarte mici.

Legea privind integrarea persoanelor cu handicap creează condiții de utilizare a drepturilor persoanelor cu dizabilități pentru autodeterminare și participare deplină la viața țării și la realitățile economiei de piață. Acesta urmărește să ofere:

- egalitatea persoanelor cu dizabilități;
- integrarea socială a persoanelor cu dizabilități și exercitarea drepturilor acestora;
- sprijin pentru persoanele cu dizabilități și familiile acestora;
- integrarea persoanelor cu dizabilități în mediul de muncă.

Pentru implementarea politicii de stat pentru integrarea persoanelor cu dizabilități, se înființează Agenția pentru persoanele cu dizabilități.

Agenția pentru Persoanele cu Handicap oferă informații despre oportunitățile de finanțare pentru proiecte și programe din Legea privind integrarea persoanelor cu handicap pentru:

1. persoane cu dizabilități;
2. angajatori / autorități de numire;
3. întreprinderi specializate și cooperative de persoane cu dizabilități.

Ocuparea persoanelor cu dizabilități este o prioritate care necesită o atenție politică și publică constantă, precum și un grad maxim de coordonare a politicilor legate de aceasta. În acest sens, a fost elaborată și adoptată o strategie pe termen lung pentru angajarea persoanelor cu dizabilități cu orizont 2011-2020. Viziunea sa este de a crea condiții pentru integrarea deplină a persoanelor cu dizabilități în viața economică și socială a țării, oferind acces la forme adecvate de formare profesională și angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Asigurarea condițiilor pentru exercitarea efectivă a dreptului de a alege liber ocuparea persoanelor cu dizabilități în vârstă de muncă și îmbunătățirea calității vieții lor este un obiectiv esențial al Strategiei de angajare pe termen lung



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

pentru persoanele cu dizabilități 2011-2020. Principalele domenii de activitate includ:

- Asigurarea ocupării șomerilor cu dizabilități permanente în vârstă de muncă, inclusiv prin forme flexibile de angajare, pe piața primară a muncii și în cadrul programelor de angajare, în vederea depășirii excluziunii lor sociale și a integrării lor complete în societate;
- diversificarea stimulentei pentru angajatori pentru angajarea persoanelor cu dizabilități și adaptarea mediului de muncă la nevoile lor;
- Impactul asupra atitudinilor și stereotipurilor angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități;
- Oferirea accesului la finanțe și oportunități de a începe o afacere independentă;

Un mediu accesibil de informare și comunicare

Din august 2013, Bulgaria este prima țară europeană care are un sistem unificat de politici guvernamentale față de persoanele cu dizabilități. A fost creată o bază de date extrem de cuprinzătoare, bazată pe peste 100 de documente (reglementări, strategii, programe) cu aproape 1600 de indicatori care afectează, în diverse aspecte, starea de sănătate, statutul social, ocuparea forței de muncă și educația, un registru al persoanelor cu dizabilități permanente și informații. pentru programele curente din acest domeniu.

În implementarea proiectului „Crearea unui sistem unificat pentru gestionarea procesului complet de implementare a politicii de stat pentru lucrul cu persoanele cu dizabilități în Bulgaria”, Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități a construit și implementat acest sistem informațional. Sistemul oferă acces la informații, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități - este instalat un program pentru munca nevăzătorilor. În prezent, au fost încheiate acorduri pentru furnizarea și schimbul de date relevante pentru angajarea persoanelor cu dizabilități cu Institutul Național de Securitate Socială, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Educației și Științei. Institutul Național de Securitate Socială furnizează informații lunar în conformitate cu prevederile acordului. Informațiile colectate în sistemul informațional sunt utilizate pentru a îmbunătăți procesul de dezvoltare și pentru a crește eficiența implementării și controlul asupra punerii în aplicare a politicii de stat pentru ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Asistă Agenția pentru Dizabilități în analizarea, planificarea și punerea în aplicare a politicii de stat pentru ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități la nivel național,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

regional și municipal. Informațiile care nu conțin date cu caracter personal sunt disponibile public și pot fi utilizate de toți cetățenii și organizațiile interesate. Colectarea datelor în sistemul informațional se realizează cu respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, principiile etice, respectarea Legii privind protecția datelor cu caracter personal și a cadrului legal relevant, asigurând confidențialitatea și confidențialitatea.

În domeniul integrării persoanelor cu dizabilități, se aplică o abordare integrată a managementului politicilor. Politica de integrare a persoanelor cu dizabilități este legată de universalitatea, indivizibilitatea și interdependența tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale și de nevoia persoanelor cu dizabilități de a asigura deplina desfășurare a drepturilor lor fără nicio discriminare. Această politică aplică noua abordare centrată pe persoană.

Potrivit datelor Agenției pentru ocuparea forței de muncă din 2016, în cadrul Programului național pentru ocuparea forței de muncă și formarea persoanelor cu dizabilități permanente, 1 592 de persoane au fost incluse în noua angajare. În 2017, programele și măsurile finanțate de la bugetul de stat vizând asigurarea ocupării forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități continuă să fie puse în aplicare.

Persoanele cu dizabilități ar trebui să aibă acces la forme adecvate de formare profesională și reabilitare, iar oportunitățile de angajare ar trebui să fie anunțate pe piața liberă a muncii. Accesul pe piața muncii depinde în mare măsură de calificările obținute prin formare profesională, care poate începe numai după obținerea minimului educațional. Aceasta înseamnă că, pentru ca persoanele cu dizabilități să participe activ pe piața muncii, este necesar, în primul rând, să aibă acces la sistemul de învățământ. Pregătirea profesională a studenților cu dizabilități se realizează în sistemul școlilor speciale existente sau în centrele de pregătire specializată pentru persoanele cu deficiențe de vedere sau auz. Este bine cunoscut faptul că instruirea în școli speciale oferă o selecție limitată de profesii care adesea nu corespund cerințelor pieței muncii. Datele Agenției pentru ocuparea forței de muncă susțin în mod elocvent această constatare, și anume:

Pentru a furniza formulare adecvate pentru calificare și recalificare în 2016, a fost implementat un proiect profesional în cadrul Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă. Proiectul vizează grupurile cele mai vulnerabile de pe piața muncii, dintre care unul este handicapat. Persoanele



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

implicate în proiect sunt instruiți în profesiile de bucătar, ospătar, barman, consultant în vânzări sau operator computer. În perioada de implementare a proiectului, au participat 41 de șomeri cu dizabilități.

Un alt proiect implementat în cadrul Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă este Șansa succesului, în care persoanele cu dizabilități sunt, de asemenea, unul dintre grupurile țintă. În cadrul acestui proiect au fost furnizate instruirii în managementul conflictelor și formare profesională în construcții, inginerie, administrare și gestionare, activități de secretariat și administrative, informatică aplicată și tehnologie alimentară. 29 de persoane cu dizabilități au încheiat cu succes cursul de formare profesională

În vederea creșterii competențelor profesionale și cheie ale șomerilor, în conformitate cu Planul național, este implementat un proiect „Îmbunătățirea gradului de angajare a șomerilor prin creșterea competențelor profesionale și cheie” la Centrul de formare profesională bulgar-german. Proiectul include un set de măsuri pentru informare, consiliere, formare motivațională, dobândirea de cunoștințe și abilități în diferite profesii / specialități, competențe cheie și abilități sociale. Persoanele cu dizabilități sunt participanții principali la activitățile proiectului.

Există șapte centre de formare socială și profesională (SOCC) care funcționează pe teritoriul țării, cu o capacitate totală de 432 de locuri. SOCC oferă servicii sociale destinate formării profesionale pentru persoanele cu dizabilități și persoanele cu dizabilități cu vârsta de peste 16 ani. Odată cu admiterea cursanților se face o evaluare a nevoilor fiecăruia, se pregătește un plan individual de muncă în timpul pregătirii. O echipă de specialiști cu înaltă calificare examinează periodic acest plan și actualizează, după caz. Instruirea se desfășoară conform programelor și programelor convenite și aprobate de Ministerul Muncii și Politicii Sociale și de Ministerul Educației și Științei. Cursul se încheie cu examene de calificare. Studenții primesc un certificat de calificare profesională. Instruirea se desfășoară în săli de studiu în teorie, ateliere de practică didactică și într-un mediu de producție real. Meseriile care urmează să fie stăpânite sunt tâmplărie, ordonat, muncitor în unitatea de catering, asistent în construcții, croitorie de îmbrăcăminte pentru femei și bărbați, floricultură și amenajare și multe altele. Scopul este ca persoanele cu dizabilități să dobândească calificările profesionale necesare, ceea ce le va permite să intre pe piața muncii.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Stabilirea unui sistem de formare continuă și dezvoltare profesională a personalului din întreprinderi specializate și cooperative pentru persoane cu dizabilități.

Se desfășoară pregătirea și calificarea angajaților din cadrul Cooperativelor de producție a muncii (TPC), care este una dintre sarcinile prioritare ale conducerii Consiliului Național al Cooperativelor Productive de Muncă. Modernizarea competențelor este un factor important atât în îmbunătățirea productivității, cât și în dezvoltarea durabilă a cooperativelor în care lucrează persoanele cu dizabilități. Conținutul instruirii este orientat către probleme care sunt importante pentru gestionarea mai eficientă a TPC. Principalele subiecte discutate sunt Antreprenoriat și Management, Dezvoltarea IMM-urilor, Inovație - Caracteristici, Politici și Practici, Parteneriat PPP Public-Privat și Antreprenoriat social, Sisteme de management al resurselor umane - o oportunitate de implementare în CCI. "Cunoștințele obținute de liderii și specialiștii PCC le permit să facă față provocărilor unei economii de piață, în special în perioadele de criză economică și financiară. În 2016, 156 de persoane au fost instruite.

Furnizarea de forme de angajare adecvate:

În perioada 2014-2016, numărul mediu de persoane angajate în întreprinderi specializate și cooperative de persoane cu dizabilități a fost de 3,110, dintre care 1 575 erau persoane cu dizabilități permanente. Persoanele cu dizabilități lucrează în sectoarele de producție și servicii, astfel:

- În domeniul producției - îmbrăcăminte în principal în domeniul îmbrăcăminte, încălțăminte, tricotajelor, tricotajelor, livrărilor hoteliere, papetăriei, producției de produse alimentare, flori, ierburi, ciuperci, conserve, producția de instalații electrice, plastic, produse metalice și filtre, carton, tâmplărie, mobilier și zidărie, tipărire, imprimare și publicare, fabricare și ambalare de dispozitive medicale, producție de articole de uz casnic din lemn, paie și bambus, crearea și difuzarea de programe radio, producția de produse software; martenitsas și decorațiuni de brad.

- În domeniul prestării de servicii, angajații cu dizabilități oferă servicii informatice, contabilitate, legătură, servicii stomatologice, cosmetice și sociale, terapie ocupațională pentru pacienții din unitățile de asistență medicală; activitate turistică; curățarea mașinilor de birouri, instalații sanitare și clădiri publice, spălătorie publică, întreținerea spațiilor verzi, deservirea de mașini automate de cafea și băuturi calde, servicii auto și de transport; servicii de



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

construcții și montaj etc.

În conformitate cu Legea integrată a persoanelor cu dizabilități, întreprinderile specializate și cooperativele persoanelor cu dizabilități ar trebui să fie înregistrate în conformitate cu Legea comercială sau în conformitate cu Legea cooperatistă, să producă bunuri sau să presteze servicii. Lista personalului ar trebui să aibă o pondere relativă a persoanelor cu dizabilități permanente, după cum urmează: pentru nevăzători și cu deficiențe de vedere - nu mai puțin de 20 la sută din personalul de recensământ și pentru întreprinderile specializate și cooperativele persoanelor cu dizabilități care audiază pentru persoane cu alte persoane dizabilități - nu mai puțin de 30 la sută din personalul recensământului. Toți angajații, inclusiv persoanele cu dizabilități, lucrează cu sau au un contract de muncă de bază.

Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități menține un registru al întreprinderilor specializate și al cooperativelor persoanelor cu dizabilități, care stochează și păstrează date actualizate atât asupra listei în continuă schimbare a personalului, cât și a procentului de persoane cu dizabilități care lucrează acolo și activități ale organizațiilor înregistrate.

Pentru a crea condiții pentru consolidarea și sporirea competitivității întreprinderilor specializate și a cooperativelor, Guvernul Bulgariei, împreună cu organizațiile reprezentative la nivel național ale și pentru persoanele cu dizabilități, pregătește propuneri specifice de modificare a Legii achizițiilor publice, care este una dintre legile cheie pentru reglementarea procedurilor privind utilizarea fondurilor publice pentru implementarea proiectelor statului, municipalităților și altor autorități contractante în domeniul construcțiilor și furnizării de bunuri și servicii. Această lege este un instrument financiar de lucru pentru sprijinul real al întreprinderilor specializate sau al cooperativelor persoanelor cu dizabilități, prin urmare, au fost luate măsuri pentru a depăși unul dintre principalele obstacole, și anume eliminarea condiției ca întreprinderile specializate sau cooperativele persoanelor cu dizabilități să poată îndeplini cel mai mult - mai puțin de 80 la sută din obiectul contractului cu producție proprie. Trebuie menționat că PPA este în conformitate cu cerințele Convenției cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități, și anume: promovarea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin politici și măsuri adecvate, care pot include programe preferențiale de angajare, stimulente economice și alte măsuri.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

În legătură cu creșterea competitivității întreprinderilor specializate și a cooperativelor prin implementarea unei proceduri de acordare a ajutorului financiar pentru investiții în tehnologii și echipamente moderne, prin implementarea contractelor pentru proiecte de investiții încheiate de întreprinderile și cooperativele specializate în perioada 2014-2016 70 noi locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități permanente care lucrează într-un mediu de muncă specializat. Au fost implementate 27 de proiecte de investiții pentru renovarea tehnologică și îmbunătățirea organizațională a activității de afaceri, echipamente și crearea de locuri de muncă, renovarea locurilor de muncă existente și îmbunătățirea oportunităților concurențiale.

În prezent, există 131 de întreprinderi specializate și cooperative de persoane cu dizabilități înregistrate în Bulgaria, care angajează 2.950 de persoane, dintre care 1.520 sunt invalide. Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități implementează programe care vizează antreprenoriatul social, al cărui scop principal este de a oferi locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități permanente în vederea depășirii excluziunii lor sociale, integrându-le pe deplin în societate și creând condiții prelabile pentru o viață independentă și demnă.

Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități este una dintre instituțiile relevante pentru dezvoltarea activității economice independente de către persoanele cu dizabilități permanente. Programul este reglementat de art. 31 din Legea privind integrarea persoanelor cu dizabilități și art. 19 din Regulile de aplicare a Legii privind integrarea persoanelor cu handicap. Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități desfășoară concursuri anual în conformitate cu metodologia aprobată de ministrul Muncii și Politicii Sociale, care a fost perfecționată în 2013, iar valoarea subvenției a fost majorată de la 15.000 BGN la 20.000 BGN pentru a reduce administrarea și reglementarea sarcina pentru solicitanți în cadrul programului.

În 2014, la Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități au avut loc două concursuri pentru persoanele cu dizabilități permanente care doresc să înceapă sau să își extindă propria afacere. Numărul de proiecte finanțate a fost de 28, cu o sumă totală de subvenție de 327 100 BGN. În 2015, proiectele primite au fost de 115, din care 32 au fost aprobate. Valoarea totală a subvenției a fost de 541 222 BGN.

Proiectele finanțate ale persoanelor cu handicap permanent în perioada



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

2014-2016 sunt diferite. Activitățile pentru care Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități a acordat finanțare au fost în domeniile producției, artizanatului, serviciilor și comerțului.

Programul național pentru ocuparea forței de muncă și formarea persoanelor cu dizabilități permanente

Programul național are drept scop creșterea gradului de angajare și a ocupării persoanelor șomere înregistrate cu dizabilități permanente sau dependenți de droguri tratate cu succes, în vârstă de muncă, ca o condiție necesară pentru a depăși excluderea socială și integrarea lor deplină în societate. Prioritatea programului include persoanele cu o capacitate de muncă redusă cu peste 71%; veterani de război cu handicap; persoane cu dizabilități senzoriale; persoane cu dizabilități mintale. Angajatorii creează locuri de muncă în cadrul Programului pentru o perioadă de 24 de luni, incluzând, cu prioritate, cei care au semnat un acord de finanțare în temeiul Legii privind integrarea persoanelor cu dizabilități pentru a oferi acces la locuri de muncă, precum și pentru a se adapta și / sau echipează locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități. În 2014, Programul a inclus 413 persoane cu dizabilități permanente. În medie, 1.748 de persoane lucrau lunar. S-au cheltuit fonduri în valoare de 6 683 026 BGN. În 2015, au fost incluse 1592 de persoane cu dizabilități permanente, în medie 1818 persoane lucrând lunar. S-au cheltuit fonduri în valoare de 7 878 881 BGN.

Încurajarea angajatorilor să angajeze șomerii cu dizabilități permanente până la 29 de ani, inclusiv veterani de război cu dizabilități, precum și tineri din căminele sociale care și-au încheiat educația în conformitate cu Legea pentru promovarea ocupării forței de muncă.

În 2014, 114 tineri cu dizabilități permanente au fost incluși în ocuparea forței de muncă în conformitate cu Legea pentru promovarea ocupării forței de muncă (EPA). În medie, 112 persoane lucrau lunar. Fondurile cheltuite s-au ridicat la BGN 248 471. În 2015, 81 de tineri cu dizabilități permanente au fost incluși în măsura menționată mai sus din Legea protecției sănătății. În medie, 86 de persoane lucrau lunar. Fondurile cheltuite se ridică la 168 246 BGN.

Măsurile pentru angajarea șomerilor cu dizabilități permanente, inclusiv invalizi de război în temeiul Legii privind promovarea ocupării forței de muncă și angajarea șomerilor cu dizabilități permanente pentru muncă temporară, sezonieră sau part-time în 2014 au inclus un total de 629 de persoane cu



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

dizabilități permanente. În medie, 554 de persoane lucrau lunar. Fondurile cheltuite s-au ridicat la 1 453 670 BGN. În 2015, măsurile de angajare menționate includeau în total 1295 de persoane cu dizabilități permanente. În medie, 832 de persoane lucrau lunar. Fondurile cheltuite sunt în sumă de 2 353 493 BGN.

Programul național „Împrumut fără dobândă pentru persoanele cu dizabilități”:

Scopul programului este de a oferi locuri de muncă, tratament egal și de a crea condiții pentru a duce o viață completă și angajarea persoanelor cu dizabilități, care subvenționează interesul debitorilor cu dizabilități din cadrul Fondului de garantare pentru Proiectul Microcredit (GFM) al Ministerului Politică de muncă și socială. În 2014, programul a rambursat ratele dobânzii a 69 de debitori cu dizabilități. Fondurile cheltuite s-au ridicat la 74.990 BGN. În 2015, dobânda a fost rambursată către 40 de persoane cu dizabilități împrumutate în cadrul Programului. Fondurile cheltuite se ridică la 33 369 BGN.

Programul național „Asistenți pentru dizabilități”:

Programul Național este implementat în activitatea „Asistent personal” și asigură angajare pentru șomeri în vârstă de muncă care au grijă de rudele lor permanente - grav bolnavi sau cu dizabilități permanente, prevenind astfel riscul de a cădea în sărăcie. Programul are un impact semnificativ asupra reducerii numărului de persoane cu dizabilități cazate în instituții specializate, prin aducerea lor într-un mediu familial și facilitarea creării de locuri de muncă în domeniul serviciilor sociale. În 2014, Programul a inclus 4.253 de asistenți personali, care au acordat îngrijiri permanente pentru 3.338 de persoane cu dizabilități sau bolnavi grav. În medie, 3.338 de persoane lucrau lunar. S-au cheltuit fonduri în valoare de 9 864 75 BGN. În 2015, 4495 de asistenți personali au fost implicați în angajare în cadrul programului, care au îngrijit 3504 de persoane cu dizabilități sau bolnavi grav. În medie, 3504 persoane lucrau lunar. S-au cheltuit fonduri în valoare de 9 013 723 BGN.

Schema „Noi oportunități” din cadrul Programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane”, Axa prioritară 5 „Incluziunea socială și promovarea economiei sociale”, Domeniul principal de intervenție 5.1: „Sprijinirea economiei sociale”:

Procedura este pusă în aplicare cu sprijinul financiar al Uniunii Europene



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

prin intermediul Fondului social european. Valoarea totală a subvenției este de 30 milioane BGN. Activitățile au fost desfășurate pe teritoriul întregii țări în perioada 2011-2013, urmărindu-se să sprijine procesul de dezvoltare a economiei sociale și crearea de capital social, prin sprijinul municipalităților pentru asigurarea ocupării forței de muncă și a activității persoanelor din grupurile de risc. Implementarea schemei răspunde nevoii de a introduce modele care să sprijine dezvoltarea întreprinderilor sociale în vederea obținerii impactului social, prin îmbunătățirea statutului social al persoanelor din grupurile vulnerabile. 32 de contracte au fost încheiate cu valoarea de 8 203 650,76 BGN. În 2013 au fost implementate 30 de contracte în care s-au deschis întreprinderi sociale pentru amenajare și lucrări publice, catering, inclusiv mese de luat masa publice, patronaj social la domiciliu, pentru desfășurarea de activități tehnice în sprijinul administrației municipale, au fost deschise spălătorii și meșteșuguri tradiționale.

În 2015, existau 30 de întreprinderi sociale care își desfășoară activitatea pe teritoriul țării, dintre care 20 au fost deschise în 2013, angajând 518 persoane din grupuri vulnerabile (inclusiv personalul companiilor de management și specialiști), toate acoperind mai mult de un grup vulnerabil de persoane: persoane cu dizabilități permanente, persoane private de închisoare, părinți singuri, multe mame, persoane din grupuri etnice minoritare, persoane care părăsesc instituții specializate, persoane care suferă de dependențe diverse, șomeri de lungă durată, obiecte de asistență socială.

Operațiunea „Șansă pentru toți” în cadrul Programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane”, axa prioritară 5 „Incluziunea socială și promovarea economiei sociale”, zona de intervenție 5.1. „Sprijinirea economiei sociale”:

În 2013, implementarea schemei a fost finalizată, cu o subvenție totală în valoare de 20 de milioane BGN. Operațiunea a avut ca scop sprijinirea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități, prin sprijinirea întreprinderilor specializate și a cooperativelor pentru persoanele cu dizabilități pentru a oferi instruire pentru dobândirea sau modernizarea calificărilor profesionale și ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Schema se concentrează pe formarea pentru dobândirea sau modernizarea formării profesionale și / sau pentru dobândirea competențelor cheie ale persoanelor cu dizabilități și asigurarea angajării lor ulterioare pentru un an. Măsurile vizează atât noi



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

recruți, cât și angajați ai acestor organizații, asigurând astfel o competitivitate sporită și stabilizarea pozițiilor pe piață. Schema a fost împărțită în două componente, în conformitate cu reglementările privind ajutorul de stat. În urma implementării proiectelor au fost instruiți 109 persoane. Numărul persoanelor care au început să lucreze în sectorul economiei sociale este de 29, fiind oferite locuri de muncă pentru toți.

De asemenea, continuă proiectele cu sprijinul Programului operațional de dezvoltare a resurselor umane, care vizează îmbunătățirea calității serviciilor și ajungerea la mai mulți utilizatori din grupuri defavorizate.

Unele dintre cele mai de succes servicii sociale pentru a sprijini persoanele cu dizabilități și familiile lor în mediul de origine sunt serviciile „asistent personal”, „asistent social” și „asistent la domiciliu”. În 2015, „Asistent personal” a inclus 4 495 de persoane.

În cadrul Programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane” din 2014, continuă să fie pusă în aplicare schema „Servicii de calificare și promovarea ocupării forței de muncă”, care oferă instruire pentru dobândirea sau modernizarea calificării profesionale a șomerilor, cu prioritate pentru persoanele cu dizabilități și ulterior stagiu cu un angajator pentru o perioadă de trei luni.

În cadrul schemei de compasiune, proiectele sunt în derulare pentru crearea sau extinderea activităților centrelor de sprijin pentru persoanele cu dizabilități permanente.

În 2017 continuă activitățile din cadrul Programului național pentru ocuparea forței de muncă și formarea persoanelor cu dizabilități permanente și creditul fără dobândă pentru persoanele cu dizabilități.

Principalele obiective ale programelor implementate sunt extinderea oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități permanente în următoarele domenii:

- asigurarea ocupării pe termen lung a persoanelor cu dizabilități în vârstă de muncă;
- asigurarea integrării sociale și a oportunităților pentru creșterea gradului de angajare;
- îmbunătățirea competențelor și calificărilor profesionale ale



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

persoanelor cu dizabilități permanente;

- reducerea ratei sărăciei persoanelor cu dizabilități în vârstă de muncă;
- Reducerea sărăciei în familiile în vârstă de muncă ale persoanelor cu dizabilități;
- creșterea nivelului de trai al persoanelor cu dizabilități;
- creșterea nivelului de trai al persoanelor cu handicap pentru grup cu 29 de ani;
- reducerea numărului de șomeri cu dizabilități în vârstă de muncă;

Indicatorii beneficiilor realizate pentru 2014 și 2015 sunt prezentați în tabel. 1

Tabel. 1. Beneficii / indicatori de impact și obiective

<i>Beneficii / efecte:</i>	Unitate	Valoarea țintă	
		2014	2015
Performance indicators			
1. Persoanele cu dizabilități integrate în comunitate oferind traducători și escorte pentru vizite în instituții comunitare, de sănătate și culturale.	număr	41 000	41 000
2. Noi locuri de muncă create pentru persoanele cu dizabilități în temeiul art. 25 și art. 28 din Legea privind integrarea persoanelor cu dizabilități.	număr	60	60
3. Locuri de muncă cu sănătate și siguranță la locul de muncă asigurate și / sau îmbunătățite.	număr	1 100	1 100



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

4. Întreprinderile și cooperativele specializate actualizate tehnologic în funcție de numărul lor total.	procent	15	15
5. Persoanele cu dizabilități incluse în activități de reabilitare și integrare socială.	număr	3 000	3 000
6. Antreprenori - persoane cu dizabilități care au început o activitate de afaceri independentă.	număr	35	35

Se pune accent pe dezinstituționalizarea îngrijirii și extinderea accesului la servicii, sprijinirea familiilor, crearea unui mecanism de finanțare mai eficient și crearea unui mediu de viață independent și demn pentru persoanele cu dizabilități în funcție de nevoile lor individuale.

Asigurarea medierii în ocuparea forței de muncă:

Directiile „Oficiul Muncii” realizează medierea forței de muncă a așa-numitelor grupuri defavorizate pe piața muncii, incl. persoane cu dizabilități.

Persoanele cu dizabilități sunt egale atunci când utilizează serviciile furnizate de diviziile teritoriale ale Agenției pentru ocuparea forței de muncă - Directiile „Oficiul Muncii”, după ce se înregistrează ca solicitanți de locuri de muncă:

- informații despre posturile vacante anunțate;
- informații despre programe și măsuri pentru menținerea și promovarea ocupării forței de muncă;
- Mediere de informare și recrutare;
- suport psihologic;
- orientare profesională;
- participarea la învățarea adulților;
- includerea în programe și măsuri de angajare și formare;
- Burse de instruire, mijloace de transport și cazare pentru toată durata de formare.



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Problemele complexe asociate cu angajarea persoanelor cu diferite dizabilități condiționează implementarea unei abordări diferențiate a îngrijirii lor, adaptată nevoilor lor specifice, sănătății și atingerii educaționale. În acest sens, fiecare Direcție „Oficiul Muncii” are un intermediar desemnat pentru a lucra cu acest grup de solicitanți de locuri de muncă.

În 2014, numărul mediu anual de persoane cu dizabilități permanente înregistrate în direcțiile „Oficiul Muncii” a fost de 15100, cu o pondere de 4,1% din totalul șomerilor înregistrați. Dintre aceștia, 5 502 de persoane au fost angajate prin intermediul medierii Agenției pentru ocuparea forței de muncă.

În 2015, numărul mediu anual de persoane înregistrate cu dizabilități permanente a fost de 15 670, ponderea acestora din totalul șomerilor înregistrați fiind de 4,2%. Dintre acestea, 7 515 persoane au fost angajate prin medierea Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Asigurarea unui mediu de reglementare adecvat:

Realizarea pieței muncii a persoanelor cu dizabilități este unul dintre principalele instrumente pentru integrarea lor în toate domeniile vieții publice.

Conform Legii privind integrarea persoanelor cu dizabilități, angajarea persoanelor cu dizabilități se realizează printr-un mediu de muncă integrat și specializat.

Ministerul Muncii și Politicii Sociale și Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă dezvoltă și implementează programe și măsuri naționale de promovare a ocupării forței de muncă care asigură oportunități egale pentru persoanele cu dizabilități de a participa pe piața muncii. Programele și măsurile oferă stimulente angajatorilor pentru asigurarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Angajatorul sau autoritatea desemnată este obligat să adapteze locul de muncă la nevoile persoanei cu handicap atunci când îl angajează sau când vătămarea are loc persoanei cu handicap după angajarea acestuia, cu excepția cazului în care costurile sunt nejustificate mari și ar împiedica grav angajatorul.

Angajatorul sau, respectiv, autoritatea de numire, pot solicita proiecte cu Agenția pentru persoanele cu dizabilități pentru o subvenție pentru: să ofere acces la locul de muncă pentru o persoană cu handicap permanent; adaptarea locului de muncă pentru o persoană cu handicap permanent; echipament permanent pentru locul de muncă.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități determină anual suma fondurilor pe care le administrează pentru finanțarea proiectelor angajatorilor. Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități oferă finanțare pentru proiecte aprobate pe baza unui contract cu angajatorul. Angajatorul angajează persoane cu dizabilități permanente cel puțin trei ani de la utilizarea fondurilor. Un angajator care nu a utilizat fondurile din contract sau nu a numit persoane cu dizabilități permanente rambursează sumele primite cu dobândă legală. Procedura de solicitare și de acordare a fondurilor este prevăzută în Regulamentul de punere în aplicare.

Un angajator care a încheiat un contract în temeiul art. 25, alin. 3 din Legea privind integrarea persoanelor cu dizabilități (ZIHU), se bucură de preferințe, cu condiția să nu folosească acest lucru în condițiile Legii privind promovarea ocupării forței de muncă: fonduri de la bugetul de stat pentru 30% din contribuțiile plătite de angajator pentru asigurările sociale de stat, asigurările obligatorii de sănătate și suplimentele asigurarea obligatorie de pensie pentru angajații cu dizabilități, în conformitate cu procedura prevăzută în reglementările de aplicare a legii; fondurile cheltuite în sensul art. 25, alin. 1, se contabilizează în conformitate cu legislația contabilă efectivă, iar legea fiscală aplică ordinea generală a Legii privind impozitul pe profit. Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități controlează cheltuielile fondurilor.

According to Art. 27 of ZIHU from the total number of jobs under Art. 315, para. 1 of the Labor Code, the employer determines not less than half for people with permanent disabilities. The employer is obliged to notify the territorial divisions of the Employment Agency about the assigned jobs and to announce the vacancies therefrom within 14 days after their determination.

Consiliul de Miniștri aprobă o listă de bunuri și servicii care sunt atribuite întreprinderilor specializate sau cooperativelor persoanelor cu dizabilități, în conformitate cu procedura Legii achizițiilor publice.

Directorul executiv al Agenției pentru Persoanele cu Dizabilități aprobă programe și proiecte pentru inițierea și dezvoltarea activităților de afaceri independente ale persoanelor cu dizabilități în condițiile și în ordinea specificată în Regulamentul de aplicare a legii.

Programele continuă să fie puse în aplicare prin intermediul Agenției pentru persoanele cu dizabilități pentru a viza ocuparea persoanelor cu dizabilități.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

o Crearea de noi locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, prin finanțarea proiectelor angajatorilor din mediul de lucru obișnuit și specializat pentru a oferi acces la locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, pentru a le adapta și a le echipa. Aceste programe încurajează angajatorii citați să angajeze persoane cu dizabilități permanente, ceea ce le depășește excluderea socială, le oferă un venit constant, reduce costurile asistenței sociale și realizează integrarea lor deplină în societate.

o Locuri de muncă cu securitate și / sau îmbunătățire a sănătății și securității în muncă - proiecte de finanțare ale întreprinderilor specializate și ale cooperativelor persoanelor cu dizabilități cu orientare socială, prin care se obține sănătate și siguranță la locul de muncă, îmbunătățind calificarea angajaților la persoanele cu dizabilități și altele. Aceasta duce la reducerea riscului de accidente de muncă și împiedică prevenirea lucrătorilor din sănătate. Această activitate este în conformitate cu unul dintre obiectivele politicii europene a pieței forței de muncă, și anume îmbunătățirea calității locurilor de muncă.

o Întreprinderile și cooperativele specializate reînnoite tehnologic prin numărul lor total - un indicator important al măsurii în care întreprinderile specializate și cooperativele persoanelor cu dizabilități sunt modernizate și modernizate. Reînnoirea tehnologică a acestor întreprinderi și cooperative este vitală pentru supraviețuirea lor, mai ales într-o perioadă de criză economică mondială.

- Persoanele cu dizabilități implicate în activități de reabilitare și integrare socială - finanțarea proiectelor organizațiilor neguvernamentale în domeniul reabilitării și integrării sociale a grupului țintă. Acest program realizează un parteneriat al statului cu sectorul neguvernamental pentru implementarea diverselor activități.

- Antreprenori - persoane cu dizabilități care au început munca independentă - se asigură încurajarea activității independente pentru persoanele cu dizabilități permanente. Este aceeași formă de angajare care este foarte des singura alternativă pentru persoanele cu dizabilități permanente pentru ocuparea forței de muncă. Începând o afacere independentă, persoanele cu dizabilități se reintegrează în societate, își îmbunătățesc statutul social și financiar, devin cetățeni deplini care pot duce viața decentă pe care o merită toată lumea.

o Site-uri de importanță internațională, națională și regională, adaptate pentru persoanele cu dizabilități - finanțarea proiectelor care asigură accesul



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

arhitectural și adaptarea siturilor culturale, sportive și istorice oferă condiții preliminare pentru incluziunea socială activă a persoanelor cu dizabilități specifice pentru mișcarea spațială pentru participarea lor în viața culturală, socială și sportivă din țară. Astfel, semnificația socială și stima de sine sunt crescute și includerea lor în bogăția culturală și istorică națională a țării.

o Angajatorii persoanelor cu dizabilități care se bucură de preferința de rambursare a contribuțiilor lor - acest indicator ține cont de numărul de angajatori folosiți dintr-un mediu de lucru specializat și obișnuit, din rambursarea unui procent din contribuțiile lor plătite. Fondurile rambursate sunt utilizate de angajatori pentru reabilitarea și integrarea socială a persoanelor cu dizabilități, precum și pentru investiții. Această preferință urmărește să ofere condiții de muncă mai bune lucrătorilor cu dizabilități din întreprinderi specializate, cooperative și centre de tratament și să încurajeze angajatorii din medii normale de muncă să angajeze lucrători cu dizabilități în vârstă de muncă, integrându-se astfel în societate.

Anual până la 31 august a acestui an, organizațiile reprezentative la nivel național ale și pentru persoanele cu dizabilități și organizațiile angajatorilor persoanelor cu dizabilități pot depune la ministerele consumatorilor și alte autorități contractante în sensul Legii achizițiilor publice anul viitor propuneri care conțin tipurile de bunuri, produse și servicii și capacități în întreprinderi specializate și cooperative ale persoanelor cu dizabilități. Ministerele consumatorilor și alte autorități contractante în sensul Legii achizițiilor publice în termen de o lună de la expirarea termenului prevăzut la alin. 1 prezintă propunerile primite Consiliului Național pentru Integrarea persoanelor cu dizabilități. Consiliul național pentru integrarea persoanelor cu dizabilități transmite Consiliului de Miniștri un aviz privind actualizarea listei de bunuri și servicii pentru achizițiile lor prin achiziții specializate de întreprinderi specializate și cooperative de persoane cu dizabilități.

O modificare a Legii privind integrarea persoanelor cu dizabilități în 2013 a avut un efect pozitiv asupra punerii în aplicare a stabilizării și a măsurilor urgente de îmbunătățire a statutului social al cetățenilor bulgari, a mediului de afaceri pentru democratizarea guvernării (inclusiv a mediului de afaceri al oamenilor) cu dizabilități). Reduce sarcina administrativă a afacerilor după alinierea cadrului de reglementare la Legea privind restricționarea reglementărilor administrative și a controlului administrativ asupra afacerilor legate de înregistrarea întreprinderilor



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

specializate și a cooperativelor persoanelor cu dizabilități și ale persoanelor care desfășoară activități pentru furnizarea și repararea SIDA, dispozitive și echipamente și dispozitive medicale destinate persoanelor cu dizabilități.

Ministerul Muncii și Politicii Sociale ia măsuri reale pentru promovarea întreprinderilor specializate sau a cooperativelor persoanelor cu dizabilități și extinderea locurilor de muncă. În acest sens, Ministerul Muncii și Politicii Sociale sprijină și în comun cu organizațiile reprezentative la nivel național ale și pentru persoanele cu dizabilități, au fost pregătite propuneri specifice de modificare a Legii achizițiilor publice. Acest act este un instrument financiar de lucru pentru sprijinul real al întreprinderilor specializate sau al cooperativelor persoanelor cu dizabilități, prin urmare, au fost luate măsuri pentru a depăși unul dintre principalele obstacole, și anume eliminarea condiției ca întreprinderile specializate sau cooperativele persoanelor cu dizabilități să poată îndepliniți cel mai mult - mai puțin de 80 la sută din obiectul contractului cu producție proprie. Modificările aduse Legii vizează, de asemenea, crearea unor măsuri reale pentru încurajarea întreprinderilor specializate sau a cooperativelor persoanelor cu dizabilități și extinderea locurilor de muncă.

Decizia Consiliului de Miniștri a adoptat un Plan pentru reducerea sarcinilor de reglementare pentru afaceri. Măsurile au prevăzut necesitatea schimbării procedurilor de finanțare a proiectelor de către Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități, în special metodologiile dezvoltate în acest sens (metodologiile prevăzute la articolele 17, 19 și 20 din AIPIP). Ca urmare a implementării măsurilor preconizate, s-au făcut modificări la cele trei metodologii, ceea ce a dus la perfecționarea procedurilor și la modul de depunere a documentelor solicitate de către candidați, eliminând unele dintre acestea, deoarece acestea sunt publice și pot fi verificate din oficiu în Registrul comercial. sau în registrele întreținute de alte administrații. De asemenea, a oferit posibilitatea de a trimite documentele solicitate în mod electronic, reglementând numărul de originale și copii ale documentelor de cerere.

Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este crucială pentru acceptarea lor de către societate și pentru încălcarea practicii existente de excludere socială a acestei categorii de persoane. Oportunitățile sporite de a-și îmbunătăți bunăstarea ca urmare a programelor de formare continuă și a oportunităților de muncă vor crește, în același timp, motivația și încrederea în instituții și angajatori. La rândul lor, companiile care angajează persoane cu



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



dizabilități trebuie să fie subvenționate de stat pentru adaptarea locurilor de muncă pentru persoane din această categorie la condițiile de muncă specializate. Numai astfel va fi depășită stigmatizarea „persoanelor de mâna a doua” și izolarea persoanelor cu dizabilități de economia reală.

CONFORMITĂȚI / PUNCTELE PROCESULUI DE ORIENTARE PROFESIONALĂ ACTIVĂ A PERSOANELOR DISABILIZATE

Procesul de integrare socială și profesională a persoanelor cu dizabilități este dificil din cauza mai multor obstacole care pot fi grupate după cum urmează:

- Bariere cu caracter personal - stimă de sine scăzută, negativism, lipsă de informații cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități, nivel scăzut de educație și calificare, reducerea oportunităților de recalificare și formare profesională.
- Bariere socio-economice - stereotipurile societății, prejudecățile, politicile sociale axate pe reducerea sărăciei și nu pe măsuri de integrare, lipsa de informații și instruirea lucrătorilor și angajaților cu privire la oportunitățile persoanelor cu dizabilități, dar și la atitudinea pe care angajatorul o are trebuie să respecte drepturile lor, precum și criza economică globală, posibilitățile reduse de angajare pentru persoanele cu dizabilități.
- Bariere instituționale - personal insuficient și lucrători sociali uneori nepregătiți, cooperare slabă între specialiști, resurse materiale nu sunt adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități, lipsa de programe pentru a determina potențialul individual, incapacitatea de a oferi instrucțiuni adecvate, lipsa de consultare pentru a găsi un loc de muncă adecvat.

Cu toate acestea, putem identifica câteva aspecte pozitive, câteva puncte forte care ne redau încrederea cu privire la oportunitățile de integrare socială și profesională a persoanelor cu dizabilități, principalele fiind:

- Crearea de rețele asociative, active;
- Existența unui cadru legal care să recunoască accesul la angajare ca o condiție necesară pentru incluziunea socială și independența față de persoanele cu dizabilități;
- Obligațiile angajatorilor de a angaja persoane cu dizabilități.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Conform datelor de la Institutul Național de Securitate Socială și Institutul Național de Statistică, persoanele cu dizabilități în vârstă de muncă în Bulgaria sunt în jur de 200.000 de persoane, din care aproximativ 10% sunt angajați în diferite domenii ale vieții publice. Potrivit Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă (EA), în 2015, 15.670 de persoane cu dizabilități au căutat activ un loc de muncă, ceea ce reprezintă aproximativ 4 la sută din numărul total de șomeri înregistrați. În același an, în conformitate cu măsurile consacrate în Legea pentru promovarea ocupării forței de muncă și în Programul național de formare și ocuparea forței de muncă pentru dizabilități permanente, Agenția pentru ocuparea forței de muncă a asigurat angajarea a 4.807 de persoane din grupul țintă. În 2014, în cadrul Programelor pentru ocuparea forței de muncă reglementate prin Legea privind integrarea persoanelor cu handicap, Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități a oferit sprijin pentru menținerea locurilor de muncă a 1743 de persoane cu dizabilități permanente, 1683 dintre acestea în întreprinderi specializate și cooperative. (www.nsi.bg).

Dar, dincolo de aceste statistici, Bulgaria încă nu are informații exacte cu privire la numărul de persoane cu dizabilități din țară. Același lucru este valabil pentru problemele lor și cât de bine sunt rezolvate. În niciun caz nu afectează numai accesul lor ușor la locuri publice, precum și la locul de muncă. Acestea includ probleme legate de ocuparea forței de muncă și integrarea lor deplină în societate. Este cunoscut faptul că un număr foarte mare de persoane cu dizabilități nu pot găsi un loc de muncă și dificultățile lor financiare sunt grave. Sistemul informațional unificat pentru persoanele cu dizabilități, care este operațional din august 2013, le oferă o imagine completă a vieții lor. Finanțarea este din Programul operațional de dezvoltare a resurselor umane. Sistemul este baza pentru dezvoltarea de politici adecvate care se adresează acestei secțiuni a societății.

În ciuda condițiilor legale create, multe persoane cu dizabilități sunt private de un loc de muncă bun. Reabilitarea profesională a multor persoane cu dizabilități se realizează în întreprinderi specializate și cooperative. Experiența de până acum arată că acest lucru nu duce la îmbunătățirea pregătirii profesionale și a ocupării forței de muncă.

Integrarea educațională nu este doar o relocare instituțională a elevilor de la un tip de școală la altul, ci un proces întreg și esențial nou. Pentru acei copii care nu au început, trebuie să se acorde o atenție specială pentru a se asigura pe deplin



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNUL ROMÂNIEI
GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



la procesul educațional și pentru a crea un mediu de susținere. Este un sistem complet de acțiuni de susținere reciprocă care nu pot fi construite pe bază de piese.

Pentru copiii cu nevoi educaționale speciale, este necesar să se creeze un sistem de sprijin, care să includă asistență în procesul de învățare, organizarea de instruire suplimentară și accesibilitatea resurselor școlare externe. Componenta „integrată” a conceptului de „educație integrată” nu se referă doar la mediul școlar. Acesta este un proces holistic care implică (conform Declarației de la Salamanca) așa-numita „reabilitare bazată pe comunitate”, care înseamnă:

- includerea copiilor cu nevoi speciale în activități comune în interiorul și în afara școlii cu alți copii;
- includerea resurselor comunitare (administrația municipală, ONG-uri locale și grupuri de inițiativă, companii creative, teatre, universități din apropiere etc.) în activități destinate copiilor cu nevoi speciale.

Integrarea educațională ca problemă are o dimensiune socială mai largă și nu poate fi rezolvată doar prin măsuri în domeniul educației. Este necesară nu numai realizarea unui mediu de susținere și a intenției eforturilor, ci și o participare normativă a diferitelor formațiuni sociale, organizații și instituții la implementarea complexă a strategiei de integrare a copiilor cu nevoi educaționale speciale, conform următoarelor abordări:

- Abordare individuală
- Abordare interdisciplinară construirea de echipe de profesioniști cu competențe complementare la toate nivelurile de management și implementarea proceselor care mențin comunicații multimedia;
- O abordare participativă la gestionarea integrare la toate nivelurile; impleme
- Dezvoltarea pentru a respecta standardele internaționale, fiind în același timp posibil și realizabil în circumstanțele noastre; impleme
- Crearea condițiilor ar trebui să aibă formate de formare adecvate (grupuri de discuții, consultări, super viziune etc.) care să le permită să învețe experiența lor din practică și să integreze învățatul în practică. Această abordare este - Participanții la proces din experien



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

cunoscută drept practică reflectantă și a fost testată într-o varietate de setări de instruire, inclusiv în Bulgaria.

□ Pregătirea și antrenarea adecvată a persoanelor care intră în noi roluri sociale sau parametrii ale căror roluri sociale se schimbă semnificativ;

Principiile educației integrate sunt expuse în Planul național de integrare a copiilor cu nevoi educaționale speciale și / sau boli cronice în sistemul de învățământ public și sunt în conformitate cu Declarația de la Salamanca (Salamanca, 1994). Educația integrată a copiilor cu nevoi educaționale speciale garantează egalitatea lor cu ceilalți membri ai societății și este un indicator al nivelului evolutiv al fiecărei societăți.

Pe lângă accesul la educație de calitate, persoanelor cu dizabilități ar trebui să li se ofere și posibilitatea de a lucra pe piața liberă a muncii. Acesta este unul dintre cei mai importanți factori pentru integrarea și independența lor.

„Ocuparea persoanelor cu dizabilități este o prioritate națională care necesită o atenție politică și publică constantă, precum și gradul maxim de coordonare a politicilor legate de aceasta. Atingerea pieței muncii a acestui grup vulnerabil este unul dintre principalele instrumente pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în toate domeniile vieții publice.” Cu această declarație categorică, începe cel mai actual document cu privire la realizarea de locuri de muncă a persoanelor cu dizabilități în Bulgaria, denumit „STRATEGIA PENTRU LOCUL DE LOCUIT PENTRU LUNI PENTRU OAMENII CU DIZABILITĂȚI 2011-2020”.

În țară există 131 de întreprinderi și cooperative specializate pentru persoanele cu dizabilități, care angajează 2.950 de persoane, dintre care 1.520 sunt persoane cu dizabilități. Cota de piață a acestor întreprinderi, precum și a cooperativelor pentru persoanele cu dizabilități, continuă să se micșoreze, motiv pentru care sunt închise un număr semnificativ de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități. În afară de puținele companii specializate pentru deficiențe de auz și de vedere, companiile specializate acceptă în principal persoane care, după criteriile medicale, au fost identificate ca inapt să lucreze la locul lor de muncă actual într-un mediu de piață liberă. Aceste întreprinderi angajează în principal persoane cu afecțiuni cronice, pentru care comunicarea cu mediul nu este o problemă și un număr foarte mic de persoane cu dizabilități. Întreprinderile specializate beneficiază de stimulente fiscale și subvenții directe ale guvernului. (Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități, 2016)



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Angajarea persoanelor cu dizabilități în Bulgaria este reglementată în principal de două documente normative: **Legea privind promovarea ocupării forței de muncă și Legea integrării handicapului (ZIHU)**. Există și alte documente normative care, în diferite grade, au legătură cu formarea profesională și angajarea persoanelor cu dizabilități.

Codul Muncii prevede că angajatorii care au mai mult de 50 de angajați trebuie să identifice anual locuri de muncă adecvate pentru persoanele cu o capacitate de muncă redusă de 4 - 10% din totalul personalului. Cu toate acestea, practica arată că angajatorii nu respectă această prevedere (conform datelor Agenției Executive a Inspectoratului General al Muncii, doar în 2016 au fost constatate 244 de încălcări legate de nerespectarea prevederilor articolului 315 din Codul muncii. (www.nsi.bg))

Legea privind integrarea persoanelor cu handicap, în secțiunea „Ocuparea forței de muncă”, reglementează dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități într-un mediu de muncă integrat, precum și drepturile și obligațiile angajatorilor. Condițiile au fost create în cele trei forme de angajare: în mediul obișnuit, în întreprinderi specializate și cooperative de persoane cu dizabilități, în dezvoltarea propriei afaceri. Consiliul de Miniștri stabilește anual o listă de bunuri și servicii, a căror producție este atribuită întreprinderilor și cooperativelor specializate. Li se acordă subvenții anual pentru proiecte și programe protejate. 30% din contribuțiile datorate sunt, de asemenea, subvenționate. Legea privind integrarea persoanelor cu handicap (ZIHU) creează condiții pentru utilizarea drepturilor persoanelor cu dizabilități pentru autodeterminare și participare deplină la viața țării și la realitățile economiei de piață. Este garantată crearea unui mediu în care persoanele cu dizabilități să fie cât mai independente, asigurându-le, în același timp, drepturile la protecție socială, servicii sociale adecvate, educație și instruire integrată, mediu de lucru adecvat, mediu de viață și arhitectural accesibil. pentru evenimente culturale și sportive etc. În ceea ce privește angajarea persoanelor din acest grup vulnerabil, legea permite stimularea angajatorilor din medii de muncă obișnuite și specializate dacă le oferă locuri de muncă - 30/50 la sută din contribuțiile la asigurările sociale, care sunt în detrimentul angajatorului, resurse financiare sunt furnizate pentru adaptarea la locul de muncă, echipamentele la locul de muncă, sănătatea și siguranța la locul de muncă, etc. Legea permite antreprenorilor cu spirit antreprenorial să înceapă o afacere independentă, oferindu-le o anumită resursă financiară.



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

O altă lege foarte importantă care garantează accesul egal al persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii este Legea anti-discriminare. Aceasta reglementează protecția împotriva tuturor formelor de discriminare și promovează prevenirea acesteia, scopul său fiind acela de a garanta fiecărei persoane dreptul la egalitate în fața legii, egalitate de tratament și oportunități de participare la viața publică și protecție eficientă împotriva discriminării. Legea definește discriminarea directă și indirectă, hărțuirea (victimizarea), incitarea la discriminare, hărțuirea, hărțuirea sexuală și segregarea rasială. Există o serie de excepții în care tratamentul diferit al persoanelor nu este considerat discriminare. Măsurile speciale în beneficiul persoanelor sau grupurilor nu sunt considerate discriminare pentru a-și echilibra oportunitățile, în timp ce aceste măsuri sunt necesare.

Conform **Legii funcționarului public**, în serviciul public nu este permisă nicio discriminare, privilegiu sau restricție bazată pe existența unui handicap. În art. 9a sunt cote fixe pentru atribuirea de posturi pentru persoanele cu dizabilități permanente - cel puțin două procente din numărul total de posturi pentru ocuparea forței de muncă într-o administrație cu un număr total de personal de peste 50 de ani sau un post pentru angajare în administrație cu un personal total de 26 la 50 de persoane. Posturile sunt ocupate după o competiție care implică doar persoane cu dizabilități permanente.

Legea privind impozitul pe profit prevede un transfer complet de impozite pe profit al persoanelor juridice cu statut de întreprinderi specializate, cooperative și unități de producție separate, membri ai organizațiilor reprezentate la nivel național de persoane cu dizabilități și organizații pentru persoanele cu dizabilități. Fondurile furnizate sunt utilizate pentru reabilitarea și integrarea socială a persoanelor cu dizabilități.

Persoanele cu dizabilități permanente care primesc venituri din angajare beneficiază de scutire de impozite în condițiile și procedurile prevăzute în Legea privind impozitul pe veniturile personale. În conformitate cu dispozițiile prezentei legi, valoarea bazelor fiscale anuale pentru persoanele cu o capacitate de muncă redusă de peste 50% și mai mare de 50 la sută, determinată printr-o decizie a unei autorități competente, se reduce cu BGN 7920, inclusiv anul incapacității de muncă. și anul de la data de expirare a deciziei, iar baza de impozitare lunară se reduce cu BGN 660, inclusiv luna de incapacitate de muncă și luna de expirare a deciziei de expert emisă de medicul special.



www.interregbg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă pune în aplicare programe și măsuri de stimulare pentru ocuparea forței de muncă și formare profesională în conformitate cu Legea privind promovarea ocupării forței de muncă, care vizează furnizarea de locuri de muncă și creșterea calificării persoanelor cu dizabilități permanente, precum și furnizarea de îngrijiri în mediul familial pentru persoanele cu dizabilități permanente și bolnave grave oameni.

Agenția pentru Persoanele cu Dizabilități oferă subvenții pentru a începe o afacere sau pentru a sprijini dezvoltarea unei afaceri existente pentru persoanele cu 50 și mai mult de 50% handicap permanent. Atât proprietarii de afaceri, cât și persoanele cu dizabilități permanente pot solicita finanțare.

Din revizuirea cadrului de reglementare și luând în considerare datele privind ocuparea forței de muncă, formulăm câteva concluzii, concluzii și întrebări:

- Legislația bulgară este în mare măsură în conformitate cu legislația europeană;
- există mecanisme de stimulare economică și de reglementare;
- Există îndoieli cu privire la adecvarea cadrului de reglementare (care pare perfect) în ceea ce privește realitățile economice;
- În ce măsură inițiativele statului sunt adecvate valorilor societății;
- Este angajatorul bulgar, pe de o parte, și persoanele cu dizabilități, pe de altă parte, gata pentru o schimbare de atitudine și comportament.

JDatorită adecvării funcționale actuale a capacității juridice, de reglementare și administrative, problema ocupării persoanelor cu dizabilități nu ar trebui să existe sau să fie redusă la minimum. Cu toate acestea, faptele, după cum putem vedea din informațiile prezentate mai sus, sunt deranjante.

Acesta este probabil unul dintre factorii principali pentru crearea strategiei pe termen lung pentru ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități 2011-2020, adoptat prin Protocolul nr. 25.2 al Consiliului de Miniștri din 29.06.2011 și prezintă măsuri specifice care trebuie să fie luate pentru a asigura o viață de muncă decentă pentru persoanele cu dizabilități.

Prin Decizia nr. 104 a Consiliului de Miniștri din 2 februarie 2012, a fost adoptat un Plan de acțiune pentru perioada 2012-2013 privind punerea în aplicare a strategiei pe termen lung pentru angajarea persoanelor cu dizabilități 2011-2020.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Strategia este adoptată în implementarea Programului Guvernului pentru Dezvoltare Europeană și se bazează pe principiile egalității prevăzute în recomandările Consiliului Europei, pe bune practici ale statelor membre ale UE, pe principiile din Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, Reguli Standard ale Națiunilor Unite pentru Egalitate și Egalitate de Șanse pentru Persoanele cu Dizabilități.

Scopul principal al Strategiei este de a oferi condiții pentru exercitarea efectivă a dreptului de a alege liber ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități în vârstă de muncă și de a îmbunătăți calitatea vieții lor ca o condiție pentru libera și deplină includere în viața publică a țară. Activitățile și măsurile pe care Strategia le are în vedere pentru realizarea obiectivelor sunt grupate în mai multe module operaționale în funcție de aspectele intervenției (Strategia pe termen lung, 2011):

1) *Furnizarea de formulare adecvate pentru calificare și recalificare*

Accesul pe piața muncii depinde în mare măsură de calificările obținute prin formarea profesională. Pregătirea profesională în sine poate începe numai după obținerea unui minim educațional. Aceasta înseamnă că pentru persoanele cu dizabilități să participe mai activ pe piața muncii, este necesar, în primul rând, să aibă un acces mai mare la sistemul de învățământ.

Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a aprobat elocvent această constatare, și anume:

- Persoanele cu dizabilități au calificări educaționale scăzute - conform datelor EA, 52,5% dintre șomerii activi cu dizabilități din 2009 au studii primare și inferioare. În ultimii zece ani, nu a existat o tendință de scădere a acestui procent;
- Persoanele cu dizabilități suferă de lipsa calificărilor profesionale - în 2009 Agenția pentru ocuparea forței de muncă a raportat că 57,9% dintre persoanele care caută un loc de muncă cu dizabilități permanente nu au calificări profesionale; În ultimii zece ani, nu a existat o tendință de scădere a acestui procent;

2) *Furnizarea de forme de angajare adecvate*

Implementarea obiectivelor strategice și operaționale ale strategiei poate fi realizată prin introducerea a trei forme de angajare pentru persoanele cu



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

dizabilități: protejat; sprijinit; activitate de afaceri independentă a persoanelor cu dizabilități.

3) *Asigurarea unui mediu accesibil*

Ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități este strâns legată de disponibilitatea mediilor accesibile în diversitatea sa generală. Oferirea unui astfel de mediu rămâne una dintre cele mai grave probleme care nu sunt rezolvate în prezent în mod adecvat. Această problemă există într-o măsură diferită în celelalte state membre, deoarece soluția ei depinde de numeroase și diferite structuri (de stat și locale). Această măsură include: depășirea barierelor arhitecturale; transport accesibil; mediu accesibil de informare și comunicare.

4) *Asigurarea medierii în ocuparea forței de muncă*

Scopul medierii specializate în ocuparea forței de muncă este organizarea unei implicări mai active a persoanelor cu dizabilități în cursuri motivaționale și pregătire psihologică de grup. Evaluarea oportunităților de desfășurare a anumitor activități de către persoanele cu dizabilități, precum și a competențelor acestora în vederea unei calificări profesionale și a unei îndrumări profesionale.

5) *Furnizarea de accesorii, aparate și echipamente și dispozitive medicale*

Scopul acestor produse este de a permite unei persoane cu dizabilități să își îndeplinească angajamentele de muncă mai eficient, cu un nivel de calitate mai ridicat și, ca urmare, să își crească veniturile din muncă.

6) *Asigurarea unui mediu de reglementare adecvat*

Obiectivele largi pe care le stabilește strategia sunt asigurate cu capacitatea administrativă necesară, definind funcțiile și sarcinile instituțiilor care implementează politica de stat pentru ocuparea forței de muncă și integrarea socială a persoanelor cu dizabilități.

Strategia pe termen lung 2011-2020 este planul cel mai semnificativ și pe scară largă, proiectând în detaliu structural procesul de integrare în muncă a persoanelor cu dizabilități. Pe partea de plus, ea își rezumă experiența de până acum bazându-se pe modelul social, dar fără a recurge la nihilism extrem prin neglijarea abordării medicale. Strategia oferă un model bun, echilibrat și ambițios în același timp, adaptat la specificul și diversitatea problemei și în conformitate cu tendințele europene și mondiale. În opinia noastră, o slăbiciune este că nivelul



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

de maturitate al societății bulgare (inclusiv persoanele cu dizabilități), realitățile sociale și economice nu sunt suficient luate în considerare.

PROBLEME MAI MULTE A OAMENILOR CU DEZABILITĂȚI

Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății, persoanele cu dizabilități sunt aproximativ 10% din populația fiecărei țări, iar sursele de informații ale Băncii Mondiale indică faptul că sunt și 20% dintre cei mai săraci oameni din lume. Dizabilitățile sunt atât cauza, cât și efectul sărăciei și, potrivit Națiunilor Unite, 82% dintre persoanele cu dizabilități din țările în curs de dezvoltare trăiesc sub pragul sărăciei. Aceste cifre sunt mai mari în țările devastate de războaie civile sau dezastre naturale. Practic peste tot în lume, persoanele cu dizabilități suferă o formă de discriminare și sunt puternic respinse de viața socială, economică și politică a comunității. Acesta este și motivul principal al nivelului ridicat de sărăcie în rândul acestui grup vulnerabil. Acest lucru se datorează și stilului lor de viață dificil și mortalității ridicate.

În întreaga lume, problemele persoanelor cu dizabilități sunt similare, diferențele sunt în eforturile depuse în fiecare țară pentru a facilita viața persoanelor defavorizate. Principalele probleme pot fi împărțite în mai multe grupuri.

Respingerea și izolarea de societate

Persoanele defavorizate sunt supuse discriminării de la naștere sau din momentul apariției dizabilității. Nașterea unui copil cu dizabilități în multe societăți este percepută ca o tragedie datorită faptului că creșterea sa necesită mai multă îngrijire și se sugerează că nu poate avea grijă de sine atunci când va crește. Această problemă este deosebit de gravă în țările economice subdezvoltate. Acești copii sunt adesea excluși din activitățile zilnice ale familiei și ai comunității, iar vocile lor rămân nemaiauzite. Prea adesea daunele sunt percepute ca extrem de negative ca urmare a factorilor culturali, a ignoranței, a prejudecăților sau a fricii. În unele locuri este considerat un blestem sau o pedeapsă a lui Dumnezeu. Persoanele cu dizabilități sunt considerate „non-umane” și improprii să participe la activitățile comunitare. Multe familii cu copii cu dizabilități le este frică și rușine. Ei au tendința de a ascunde copiii cu dizabilități și de a nu le oferi oportunități de dezvoltare. Atunci când persoanele defavorizate sunt invizibile pentru societate, protejarea drepturilor lor devine extrem de dificilă și este un semnal că depășirea stereotipurilor negative



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Înrădăcinate ar trebui să devină o prioritate pentru societate. Aceste stereotipuri duc la persoanele cu dizabilități care dezvoltă un sindrom de dependență, un complex de inferioritate și un sentiment de reconciliere și dorință de a se implica în societatea în care s-au născut și trăiesc. Este evident că o mare parte din suferințele persoanelor cu dizabilități sunt cauzate de prejudecăți sau ordine culturală. În această privință, influența societăților mai dezvoltate în depășirea acestor atitudini este de cea mai mare importanță.

Distribuția inegală a resurselor disponibile

În țările în care resursele sunt foarte rare, distribuția echitabilă a resurselor între copiii sănătoși și cu dizabilități este considerată o iresponsabilitate economică, deoarece copiii cu dizabilități nu pot fi de ajutor în viitorul familiei. În fața sărăciei extreme, aceasta este considerată o soluție crudă, dar rezonabilă. Persoanele cu dizabilități reprezintă adesea cea mai mică parte din resursele alimentare, sănătate și educație disponibile. Aceasta duce la deteriorarea suplimentară a sănătății lor și le crește izolarea.

Sănătate

Persoanele cu dizabilități au aceeași nevoie de acces la serviciile de sănătate ca oricine altcineva, dar în practică nu este oferit. În multe cazuri, centrele spitalicești sunt inaccesibile fizic și / sau la distanță (cel mai adesea în zonele rurale). Femeile cu dizabilități sunt adesea plângute de medicii care le refuză accesul la serviciile de sănătate reproductivă. În cele mai multe cazuri, informațiile privind asistența medicală nu sunt disponibile. Persoanele defavorizate nu sunt un grup țintă pentru educația pentru sănătate și multe dintre ele au de fapt nevoie de îngrijiri medicale speciale.

Educație

Educația primară universală este imposibilă fără includerea copiilor cu dizabilități. Potrivit UNICEF, 98% dintre aceștia primesc educație nonformală. Chiar dacă școala este accesibilă fizic, mulți copii cu dizabilități rămân neafecțați. Mulți părinți se tem că copilul nu va face față sau „rușinează” familia, rănind perspectivele căsătoriei fraților lor. Copiii defavorizați sunt adesea dezavantajați, au o stimă de sine scăzută și nu primesc sprijinul de care au nevoie pentru a participa la egalitate în viața publică.

În același timp, lipsa accesului la educație nu trebuie privită ca un simplu rezultat al barierelor culturale. Accesul fizic la școli și transportul și accesul la ajutoare



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



tehnice sunt, de asemenea, probleme care trebuie abordate. Pentru ca rezultatele să fie eficiente, educația integrată necesită investiții în construcția de clădiri fără bariere arhitecturale. În plus, este necesară o pregătire adecvată a cadrelor didactice pentru a oferi sprijinul necesar copiilor cu dizabilități.

De asemenea, sunt necesare programe educaționale speciale în care copiii cu dizabilități pot primi mai multă atenție și îngrijiri adecvate.

Ocuparea forței de muncă și exploatare

Mai târziu în viață, persoanele cu dizabilități au posibilități limitate de muncă din cauza discriminării, lipsei de educație, experiență și încredere. De fapt, oportunitățile lor de muncă în țările în curs de dezvoltare sunt aproape inexistente. Multe persoane cu dizabilități sunt obligate să ceară să supraviețuiască. Lipsa de oportunități de angajare se reflectă cel mai puternic în respingerea persoanelor defavorizate de către societate.

Persoanele cu dizabilități sunt discriminate în comparație cu ceilalți lucrători și primesc un salariu mai mic. În țările în curs de dezvoltare, acest lucru poate aduce unele avantaje pentru angajator, dar și pentru o exploatare severă în rândul acestui grup de oameni. Exploatarea este și mai severă la persoanele cu dizabilități intelectuale sau cu deficiențe de vorbire și auz.

Sărăcie

Prezența problemelor enumerate mai sus plasează persoanele cu dizabilități într-o stare de sărăcie cronică, cu puține oportunități de a părăsi cercul închis. Evident, eliminarea barierelor și împuternicirea persoanelor cu dizabilități de a se implica în viața socială ar contribui la reducerea nivelului de sărăcie din întreaga societate. Fără includerea lor, reducerea durabilă a sărăciei pentru întreaga societate este imposibilă.

Lipsa unui mediu arhitectural accesibil

Pe lângă barierele sociale, persoanele cu dizabilități se confruntă și cu bariere arhitecturale care limitează accesul lor la serviciile publice și împiedică exercitarea drepturilor lor. Majoritatea drumurilor, locuințelor și dotărilor publice (inclusiv transportul public) nu au dotări speciale pentru cei nevoiași. Persoanele cu dizabilități senzoriale sunt îndepărtate complet din lumea informației, deoarece serviciile publice nu oferă informații în forma solicitată, cum ar fi limbajul braille și semnele.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Îngrijiri specifice pentru femeile cu dizabilități

Fetele și femeile cu dizabilități suferă de asemenea discriminare. Deseori sunt excluse din educație, servicii medicale, viață de familie și muncă. În unele societăți subdezvoltate, ele sunt, de asemenea, obligate să tolereze abuzurile sexuale cu risc ridicat de a contracta SIDA. Sexualitatea persoanelor cu dizabilități în general (și în special a femeilor) este percepută ca fiind ceva necunoscut și chiar rușinos, motiv pentru care nu este discutat. Este pur și simplu acceptat faptul că persoanele defavorizate nu au relații sexuale, ceea ce este o altă explicație de ce informațiile despre cum să prevină SIDA sunt greu de accesat în aceste grupuri.

Participarea la procesul politic

Adesea, persoanele cu dizabilități sunt excluse din procesele de luare a deciziilor, inclusiv dreptul lor la vot. În cele mai multe cazuri, acest lucru se datorează barierelor de acces, cum ar fi lipsa de acces la mijloace inteligibile de acces sau accesul arhitectural la locurile de vot.

Problemele expuse mai sus nu sunt o listă exhaustivă, ci mai degrabă o indicație a factorilor de decizie care iau măsuri pentru a rezolva problemele persoanelor cu dizabilități.

Scurtă privire de ansamblu a persoanelor cu dizabilități din Bulgaria arată aspirația țării de a ține pasul cu tendințele europene de a găsi soluții la problemele persoanelor cu dizabilități.

Este clar că inițiativele pentru persoanele cu dizabilități atât în UE, cât și în Bulgaria nu ar trebui să se oprească aici, ci să se dezvolte și să rămână pe agenda societății. Societatea noastră este, de asemenea, obligată să ofere un sprijin adecvat organizațiilor neguvernamentale care lucrează pentru protecția persoanelor cu dizabilități, iar vocea lor, deși critică, este auzită din ce în ce mai mult, deoarece au o mai bună înțelegere a problemelor persoanelor cu dizabilități.

Legislația trebuie adusă la cunoștința atât a persoanelor cu dizabilități, cât și a instituțiilor și a persoanelor responsabile de punerea lor în practică. Este aici că corecțiile publice pot avea un impact asupra persoanelor defavorizate.

Din cele de mai sus este evident că un procent foarte mic de persoane cu dizabilități permanente au găsit și au șansa de a-și găsi un loc de muncă pe piața



www.interregbgbg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



muncii. Motivele acestui lucru sunt numeroase și de natură diferită. Unele dintre cele mai importante sunt:

- excluderea socială și lipsa motivației;
- atitudinea inadecvată a angajatorilor față de grupul țintă;
- acces nesigurat la locul de muncă;
- lipsa unui mediu de lucru adecvat, adaptat nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități;
- slaba conștientizare a publicului;
- Calificări profesionale slabe.

Orientare în carieră prin servicii sociale pentru angajare susținută și mediere specializată (mediere):

Medierea muncii specializate este organizarea unei implicări mai active a persoanelor cu dizabilități în cursuri motivaționale și pregătire psihologică de grup. Este necesară evaluarea oportunităților de desfășurare a anumitor activități de către persoane cu dizabilități, precum și a competențelor acestora în vederea unei calificări profesionale și a unei îndrumări profesionale. Pe de altă parte, este necesar să instruiți mentori pentru a ajuta persoanele cu dizabilități în procesul de învățare și îndeplinirea responsabilităților directe.

Oferirea de orientări de carieră de calitate pentru persoanele cu dizabilități din Bulgaria, adaptate capacităților și abilităților lor individuale, include:

- Aplicarea unei abordări individuale pentru punerea în aplicare a principiilor orientării profesionale specializate pentru persoanele cu dizabilități și introducerea modelului de ocupare a forței de muncă susținute, în special pentru persoanele cu dizabilități intelectuale, ca instrument de intrare pe piața muncii deschise.
- Procesul de re-socializare a persoanelor defavorizate implică crearea condițiilor de angajare pe piața liberă a muncii.
- Dezvoltați și implementați măsuri cu stimulente economice pentru a sprijini angajatorii din mediul de lucru obișnuit, pentru a crea locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Găsirea de noi oportunități de muncă pentru persoanele cu dizabilități orientate către potențialul și abilitățile lor, nu către constrângeri și dificultăți.
- Potrivirea abilităților și preferințelor individuale și a cerințelor locului de muncă.
- Servicii de consultanță pentru angajatori: linii directoare practice pentru un mediu de lucru îmbunătățit, design universal și inovație creativă.

Un mediu accesibil de informare și comunicare:

Un element important în viața persoanelor cu dizabilități este conștientizarea și capacitatea lor de a comunica în funcție de dizabilitatea lor. Informațiile ar trebui furnizate într-o formă accesibilă - prezentarea vizuală a textului, dublarea textului, subtitrări, braille, limbajul semnelor și dublarea limbajului semnelor, dublarea vocală, comunicarea tactilă, fonturile extinse, multimedia accesibilă, precum și orice scris, audio, simplificat, modalități, mijloace și formate dictatorii, complementare și alternative pentru informații accesibile.

Forme de angajare:

De asemenea, sunt necesare diferite forme de angajare pentru a împuternici și asigura angajarea pe termen lung a persoanelor cu dizabilități permanente în vârstă de muncă. Este dreptul persoanei să aleagă forma de angajare:

- Ocuparea forței de muncă protejate. Forma protejată de angajare a persoanelor cu dizabilități permanente nu este reglementată de legislația bulgară.
- Întreprinderi și cooperative specializate pentru persoanele cu dizabilități. Lucrează în echipe mixte, iar companiile participă pe piață în mod egal cu companiile care nu angajează persoane cu dizabilități, ceea ce le face necompetitive.
- O piață de muncă deschisă.
- Formele de angajare la domiciliu și la distanță.
- Antreprenoriat social. Această formă de angajare este aplicată în multe state membre ale UE și Bulgaria. Aceasta trebuie încurajată, dezvoltată și asigurată atât de autoritățile locale, cât și de stat. Acesta din urmă are



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

pârghii reale pentru promovarea microîntreprinderilor persoanelor cu dizabilități, ușurând gama de permise la fața locului și regimuri de concertare.

Reabilitare profesională:

Crearea și întreținerea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, adaptarea locurilor de muncă și a echipamentelor în conformitate cu caracteristicile psihofiziologice și antropometrice ale persoanelor cu dizabilități, asigurând condiții de muncă sănătoase și sigure, pe de o parte și pe de altă parte - îmbunătățirea competențelor profesionale și îmbunătățirea calificărilor persoanelor cu dizabilități, inclusiv cu dizabilități mintale, în vederea garantării calității producției, participării cu succes pe piață și extinderii posibilităților de angajare ale persoanelor cu dizabilități.

Învățarea pe tot parcursul vieții ca principiu de bază

Funcționarea ca formă de bază a expresiei sociale este o nevoie umană importantă în societatea noastră. Ne ajută să ne atingem obiectivele personale, ne asigură existența și ne oferă fiecăruia un loc în societate. Putem spune cu siguranță că munca și integrarea socială sunt indisolubil legate. Cu toate acestea, numărul celor cărora le este din ce în ce mai dificil să atingă durabilitatea în lumea muncii din cauza dizabilităților este într-un ritm constant. Acestea includ persoane cu dizabilități intelectuale, precum și persoane care, ca urmare a dezvoltării întârziate sau probleme cu interacțiunea socială, au nevoie de o fază suplimentară de educație post-absolvire pentru a ajunge la maturitatea profesională. Pentru ei, integrarea directă pe piața primară a muncii este o provocare prea mare. Acest grup țintă are nevoie de dispoziții sistematice și individualizate pentru a-i face mai ușor și mai ușor accesarea pe piața muncii și a ajuta la dezvoltarea procesului de integrare.

Toate măsurile legate de integrarea forței de muncă se concentrează în principal pe formarea profesională practică. Majoritatea măsurilor de calificare sunt oferite în companii sau în structuri asemănătoare companiei care sunt proiectate să fie cât mai realiste. Acest lucru oferă persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a studia în condiții ideale. Împreună cu tipul de „formare la locul de muncă”, alte măsuri precum orientarea în carieră, abilitățile sociale, călătoriile de muncă și pregătirea pentru aplicarea unui loc de muncă asigură că persoanele cu dizabilități pot câștiga un punct solid pe piața muncii.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Bunele practici din Bulgaria pe care le-am selectat se concentrează pe măsuri inovatoare în domeniul reabilitării profesionale, orientare, formare și angajare pentru persoanele cu dizabilități și adaptarea și înmulțirea acestora vor ajuta la implementarea politicilor în acest domeniu.

Parteneriat: stat-municipalități-ONG - o garanție pentru practicile de succes

Organizațiile civice independente și active sunt purtătorii modelului schimbării. Trebuie să fie critici, să inițieze dezbateri, să facă campanie. Scopul activității unui ONG este de a ajuta la construirea unei structuri civice stabile, de a menține dialogul între societatea civilă, statul și actorii externi. Pe lângă schimbarea impulsului, ea este o susținătoare continuă pentru promovarea principiilor guvernantei democratice. ONG-urile trebuie să lucreze cu succes și în rețea. Web-ul este un puternic instrument de campanie pentru rezultate.

Colaborarea cu municipalitățile este o oportunitate bună pentru ONG-uri de a influența procesul decizional și implementarea proiectelor. Autoritățile municipale au capacitatea în ceea ce privește personalul, resursele și influența, în timp ce ONG-urile le pot oferi expertiză specializată, idei și cunoaștere a nevoilor existente în Comunitate.

Angajarea persoanelor cu dizabilități

Din punct de vedere al afacerilor

Tot mai multe organizații își îndreaptă atenția către persoanele cu dizabilități, cel mai adesea ca parte a strategiilor lor de creștere a diversității angajaților. Ei înțeleg că această diversitate în rândul personalului lor aduce multe avantaje pentru afaceri și este un factor major în eficacitatea, productivitatea și succesul organizației în ansamblu.

Includerea persoanelor cu dizabilități într-o echipă diversă este o necesitate. Angajatorii care angajează persoane cu dizabilități au constatat că:

- Îmbunătățesc capacitatea de a recruta angajați calificați, ceea ce este util în special atunci când sunt necesare cunoștințe și abilități noi sau există o lipsă de personal pentru a recruta.
- Persoanele cu dizabilități sunt angajați productivi și de încredere.



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Persoanele cu dizabilități stau mai mult timp într-o anumită companie, sunt mai loiale angajatorilor lor și suferă mai puține incidente la locul de muncă.
- Majoritatea persoanelor cu dizabilități au cerințe minime și necesități minime de ajustare la locul de muncă.
- Creșterea moralului angajaților și dezvoltarea echipei atunci când companiile asigură egalitatea de la egal la egal.
- Ei reușesc să păstreze capacitățile valoroase, abilitățile, experiența și expertiza angajaților din cadrul companiei, economisind în același timp costurile de recrutare și angajare de noi persoane.
- Companiile accesibile clienților cu dizabilități sunt mult mai accesibile și mai atractive pentru toți consumatorii și investitorii.
- Îmbunătățește imaginea publică a companiei arătând că, pe lângă beneficiile sale economice, urmărește și obiective sociale.

Intrebări frecvente

- Angajarea persoanelor cu handicap ar trebui să fie un tip de responsabilitate socială corporativă sau un proces normal de gestionare a resurselor umane într-o companie?

În cazul recrutării pentru anumite funcții, recrutarea angajaților cu dizabilități ar trebui să facă parte din acest proces și să includă toate procedurile și etapele de recrutare și selecție. Adică atunci când solicitați o poziție, rețineți că persoanele cu dizabilități pot solicita o poziție.

- Ce poziții sunt / nu sunt potrivite pentru persoanele cu dizabilități?

Persoanele cu dizabilități lucrează cu succes în multe poziții, industrii și profesii. Ca și în cazul persoanelor cu dizabilități, aceasta depinde de abilitățile, instruirea și calificările fiecărui angajat.

- M-ar costa să angajez o persoană cu handicap mai multe costuri de asigurare și beneficii?



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Nu. Costul asigurării este același. Același lucru este valabil și pentru costul prestațiilor. Acest lucru se datorează faptului că studiile arată că persoanele cu dizabilități sunt mai puțin susceptibile să sufere accidente și sunt mai puțin susceptibile să se plângă angajatorului lor decât persoanele cu dizabilități.

- Dacă sunt necesare echipamente speciale sau ajustarea locului de muncă, va fi scump?

Majoritatea persoanelor cu dizabilități nu au nevoie de echipamente scumpe sau ajustări la locul de muncă, iar pentru cei care au nevoie, angajatorul poate pregăti o propunere competitivă cu Agenția pentru persoanele cu dizabilități.

- Personalul cu dizabilități va primi mai multe îngrijiri la spital?

Nu există fapte care să arate acest lucru.

- Va trebui să petrec mai mult timp pregătind și supraveghează angajații cu dizabilități? Va trebui cineva să-i ajute în mod constant?

Nu dacă angajații cu dizabilități au cunoștințele și abilitățile necesare pentru a lucra. Dacă au nevoie de instruire suplimentară, va fi numai în perioada de încercare.

- Unde să găsești solicitanți de locuri de muncă cu dizabilități?

Folosiți serviciile consultanților pentru ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități în Centrele de asistență <http://center.nsrhu.bg/> din Sofia, Vratsa, Panagyurishte, Sliven, Varna, Omurtag și Svilengrad, organizații neguvernamentale și schimburi specializate, „Birouri de muncă”.

- Cu cine ar trebui să contactez pentru a construi un mediu de lucru arhitectural accesibil și pentru a evalua nevoia de ajutoare?

Folosiți serviciile consultanților pentru a evalua mediul de lucru și a oferi soluții pentru accesibilitatea acestuia



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Cum pot fi sigur că persoana cu handicap se va încadra în echipă? Cum vor reacționa colegii săi?

Specialiștii din Centrele de suport NSRF vor studia atmosfera din birou și vor oferi managerilor feedback-ul pentru a se asigura că totul se va face înainte ca persoana să înceapă munca. Dacă este necesar, acești profesioniști pot oferi instruire altor membri ai echipei cu privire la modul de lucru cu o persoană cu dizabilități.

- Cum ar trebui colegii să trateze o persoană cu handicap la locul de muncă?

Cu respect și protecție a demnității personale - la fel cum este vorba despre ceilalți angajați.

- Ce se întâmplă dacă lucrurile nu s-ar rezolva, ce s-ar întâmpla?

Șansele ca totul să fie bine sunt foarte mari - studiile arată că persoanele cu dizabilități au performanțe bune la locul de muncă și rămân în companie mult timp. Cu toate acestea, dacă lucrurile nu funcționează, puteți aplica măsurile obișnuite pentru a trata problemele de performanță.

Oportunități egale oferite de angajator

Pasul 1

Legarea cunoștințelor și abilităților de o anumită poziție - Găsiți poziția potrivită.

Primul pas în procesul de angajare a unei persoane cu dizabilități este întocmirea unui tabel cu cerințele minime pentru ocuparea unei anumite poziții pentru fiecare poziție din companie. Acest lucru vă va ajuta să identificați locuri de muncă care pot fi ocupate de persoanele cu dizabilități, precum și să identificați dizabilitățile care permit angajaților să ocupe o poziție. Iată un exemplu de astfel de tabel pentru locuri de muncă în industria hotelieră:

	Daune fizice	Deficiențe auditive	Deficiențe vizuale
--	--------------	---------------------	--------------------



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Poziție	Mediu	Serios	Mediu	Serios	Mediu	Serios
Lider de echipă / manager	da	da	da		da	da
Casier	da	da	da		da	da
Recepționar	da	da	da		da	
Front Office / PR Manager	da				da	
Manager de restaurant	da				da	
Agent de turism	da				da	
Rezervări (nu la telefon)	da	da	da	da	da	da

Pasul 2

Politica de angajare

Dezvoltarea unei politici formale pentru a asigura egalitatea de șanse și nediscriminarea în recrutare, promovare, relocare, dezvoltare de carieră și formare profesională. Scopul acestei proceduri este de a oferi măsuri nu numai împotriva cazurilor de discriminare bazate pe handicap, dar și împotriva condițiilor și cerințelor impuse persoanelor cu dizabilități care ar avea un efect discriminatoriu. Acest lucru va permite angajatorilor să evite cazurile de discriminare directă și indirectă.

Documentul ar trebui să includă toate politicile, procedurile și practicile pe care managerii de nivel mediu și profesioniștii în domeniul resurselor umane le pot utiliza pentru a se asigura că recrutarea, selecția, formarea, promovarea și deciziile de carieră se bazează exclusiv pe obiective și sunt corelate cu criteriile de muncă. Existența unei astfel de politici formale va asigura că nediscriminarea este principiul normativ care stă la baza procedurilor de recrutare și angajare în toate departamentele și sucursalele companiei.

Pasul 3

Procesul de selecție

Folosiți caracteristicile personale și ale locului de muncă



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

O trăsătură de personalitate determină criteriile care trebuie îndeplinite pentru a lua o poziție. Utilizarea unei trăsături de personalitate este utilă, deoarece nu vă bazați pe criterii potențial discriminatorii sau pe cele care nu sunt relevante pentru procesul de selecție. Caracteristicile personalității ar trebui să se bazeze pe descrierea postului pentru funcția în cauză, întrucât este de obicei o descriere a modului în care angajatul care ocupă funcția particulară se încadrează în echipa companiei, cu experiența și abilitățile necesare pentru ocuparea funcției. Descrierile personale și ale postului trebuie revizuite de fiecare dată când sunt utilizate pentru a vă asigura că sunt încă la zi.

Un exemplu de reclamă de muncă discriminatorie - În primul rând, anunțul afirmă că solicitanții de succes trebuie să aibă permis de conducere. Locul de muncă presupune vizitarea oamenilor acasă. Cerința pentru permisul de conducere poate împiedica persoanele cu dizabilități să solicite acest loc de muncă, deoarece pot face treaba fără a avea permis de conducere folosind transportul public. Prin urmare, este vorba de discriminare. Dacă, în schimb, anunțul prevede că solicitanții ar trebui să fie dispuși să călătorească, starea rămâne clară, dar nu există nicio cerință pentru a călători și candidații care nu au permis de conducere din cauza handicapului lor nu sunt excluse.

Criteriile pentru ocuparea unei poziții ar trebui să fie clasificate și clare despre care sunt cerințele esențiale și care nu sunt atât de importante. Împărțirea îndatoririlor în cele de bază și nu atât de importante va fi utilă atunci când trebuie să determinați ce aspecte ale postului pot fi delegate unui alt angajat, dacă aceasta este o „ajustare” necesară la locul de muncă pentru persoana cu dizabilități.

Sarcinile de bază pentru funcția de „Office Assistant” pot include comunicarea cu clienții, introducerea datelor. Dacă este necesar, îndatoririle secundare, cum ar fi trimiterea de scrisori, pot fi delegate unui alt angajat.

Oferte de muncă disponibile

Este o idee bună pentru angajatori să se asigure că procesul de recrutare atrage cât mai mulți angajați potențiali, inclusiv persoane cu dizabilități. Iată câteva sfaturi:

- Includeți expresii primitoare și încurajatoare în anunțul dvs. pentru a motiva persoanele cu dizabilități să solicite postul. Întrucât acesta este un anunț public,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNUL ROMÂNIEI
GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

declarați în mod public angajamentul companiei dvs. pentru egalitatea de șanse în procesul de selecție pentru postul vacant.

Exemple sunt:

„Salutăm aplicațiile care oferă informații și precum diversitatea echipei noastre.”

„Putem aplica contracte de muncă flexibile”

„Solicitanții sunt evaluați numai în ceea ce privește calificările”

„Suntem un angajator care oferă oportunități egale atârnând de loc de muncă”

• Puneți un logo „Pozitiv pentru persoanele cu dizabilități”.

• Luați în considerare unde să plasați anunțul pentru a ajunge la persoanele cu dizabilități.

Utilizați serviciile agențiilor care lucrează exclusiv cu persoane cu dizabilități;

Publicați anunțul în publicații care vizează persoane cu dizabilități;

Distribuie anunțul prin intermediul rețelei de persoane cu dizabilități;

Publicați anunțul pe Internet

• Luați în considerare încurajarea persoanelor cu dizabilități care lucrează deja și care reprezintă cumva persoanele cu dizabilități care caută un loc de muncă.

• Publicați anunțul în diferite tipuri de media - tipărire, internet, etc.

Formular

Trebuie acordată o atenție deosebită pentru a se asigura că persoanele cu dizabilități nu sunt discriminate în modul în care solicită un loc de muncă.

Formularele de cerere trebuie revizuite pentru a putea fi accesate în diferite formate. Aceste formate depind de nevoile individuale, preferințele personale și accesul la tehnologie și pot include un font mai mare, înregistrare audio, primirea formularelor de e-mail, dischetă, disc sau memorie flash, Braille și multe altele.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Aceste formulare alternative ar trebui să necesite aceleași informații ca formularele standard. Este bine să includeți aplicații în formulare, cum ar fi:

"Acest formular este disponibil și în formate alternative. Vă rugăm să contactați (numele, numărul de telefon, e-mailul, faxul și numărul mobil al angajatului responsabil pentru compania dvs.) pentru a le obține într-un format adecvat."

Formularele de cerere nu ar trebui să necesite informații care nu sunt necesare sau care introduc persoana cu handicap într-o dilemă. De exemplu, eliminați întrebări despre permisul de conducere sau starea de sănătate, cu excepția cazului în care aceste informații sunt relevante pentru poziția înregistrată în caracteristica personală.

Asigurați-vă că oferiți candidaților oportunitatea de a vă povesti despre o experiență diferită de cea tradițională, întrucât este posibil ca unele persoane cu dizabilități să nu fi putut să urmeze calea tradițională a carierei. De exemplu, s-ar putea să fi dobândit experiență ca voluntar la o organizație de caritate sau să aibă o experiență valoroasă.

Oferiți solicitanților posibilitatea de a vă spune (printr-un chestionar standard pe formularul de cerere) dacă au nevoie de ajutor pentru interviu. Specificarea acestor informații în avans va ajuta candidatul cu dizabilități să se simtă mai în siguranță în timpul interviului și vă va oferi ajutoarele necesare. Aceste informații nu trebuie utilizate ca parte a procesului de selecție decât dacă utilizați un sistem sigur de interviuare pentru solicitanți. Iată un exemplu:

„În procesul de selecție, vom oferi ajutorul necesar solicitanților cu dizabilități.

Crezi că ai vreo dizabilitate sau problemă de sănătate? Da / nu

De ce ajutoare aveți nevoie pentru a obține un interviu?"

Criteria de selecție

Criteriale de selecție pentru candidați nu ar trebui să discrimineze persoanele cu dizabilități. Aceste criterii trebuie să fie legate de poziția care trebuie selectată și nu ar trebui să-i plaseze pe candidații defavorizați în procesul de selecție.

Angajații implicați în procesul de selecție trebuie să fie conștienți de faptul că cererile pentru persoanele cu dizabilități trebuie luate în considerare imparțial, indiferent de formatul primit.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Când știți deja că candidatul în cauză este dezactivat:

- Luați în considerare modul în care ajutoarele necesare vor permite candidatului cu dizabilități să acopere cerințele vacante.
- Luați în considerare dacă persoana cu handicap va îndeplini criteriile pentru ocuparea postului vacant cu ajutorul oferit.
- Fii flexibil atunci când vorbești despre cum pot fi îndeplinite aceste criterii de către o persoană cu handicap - întrebarea este „dacă”, nu „cum”.

Vă rugăm să rețineți că criteriile utilizate de compania dvs. pentru selecție nu fac discriminări împotriva candidaților cu dizabilități și dacă este posibil să furnizați astfel de ajutoare care să le permită să lucreze la fel de eficient ca alți angajați din companie.

Iată câteva exemple de criterii discriminatorii:

- Permisul de conducere este o cerință standard. Dar este într-adevăr necesar? Angajatul nu își poate face munca folosind transportul în comun sau un șofer personal?
- Cerința de a lucra cu software informatic specific poate priva unii oameni de posibilitatea de a solicita o poziție. Multe persoane folosesc tehnologii adaptate cu propriul software. Acest lucru poate părea de neînțeles, dar face aceeași muncă și, prin urmare, refuzul de a angaja o persoană cu dizabilități pe baza acestor criterii este discriminarea.
- Condiția „aspectului atractiv” pentru o persoană care va servi clienții este discriminarea cu atât mai mult cu cât clienții sunt mai puțin interesați de frumusețea celui care îi servește, dar că este util pentru ei și îi servește cu un zâmbet. Refuzul unui astfel de loc de muncă de a numi o persoană cu handicap ar fi discriminatoriu dacă s-ar baza pe nerespectarea de către solicitant a criteriilor dvs. de atractivitate.
- Luarea deciziilor bazate pe presupuneri pentru toate persoanele cu dizabilități, adică toate persoanele cu dizabilități ar trebui să fie supuse unui numitor comun.
- Cerința pentru o calificare care nu este necesară sau nu este esențială pentru o anumită poziție este, de asemenea, discriminarea. Dacă o persoană cu dizabilități nu are o astfel de calificare, de exemplu, dacă a urmat o școală specializată unde nu a avut ocazia să obțină o calificare bună și are totuși abilitățile și competențele necesare, este logic să renunțe cerința de calificare.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Trebuie să evaluați cererile în mod individual și să întocmiți o listă de candidați potriviți, ținând cont de criteriile în ordinea priorității. Dacă intervievați o persoană cu handicap, invitați toți candidații care îndeplinesc criteriile minime pentru o anumită poziție. Dacă prea mulți candidați îndeplinesc aceste criterii și aveți nevoie de mai multe criterii pentru a face selecția, asigurați-vă că nu faceți discriminări împotriva potențialilor candidați. Cel mai bun lucru pe care îl puteți face este să vă concentrați pe acțiuni afirmative, astfel încât să susțineți candidații cu dizabilități.

Interviu

A) Pregătirea

Încercați să oferiți ajutoarele necesare, dacă există, ca parte a pregătirii interviului. Aceste ajutoare sunt la fel de individuale ca nevoile persoanelor cu dizabilități. Principalele tipuri de ajutoare includ:

- Depășirea problemelor legate de caracteristicile fizice ale biroului dvs. - de exemplu, este posibil să aveți nevoie de ajutoare pentru a vă face biroul accesibil sau poate fi necesar un loc de parcare dedicat.
- Asigurați-vă că solicitanții cu dizabilități nu sunt dezavantajați - de exemplu, recepționarii ar trebui să fie instruiți cu privire la modul de a facilita accesul persoanelor cu dizabilități interviuate; Traducerea limbajului de semne pentru candidații cu deficiențe de auz trebuie furnizate sau diferite documente și documente de testare trebuie furnizate în diferite formate pentru a fi accesibile persoanelor cu deficiențe de vedere. Toate formularele de cerere și invitațiile la interviu trebuie să includă întrebarea dacă candidatul în cauză are nevoie de ajutoare speciale pentru a participa la interviu.

Cea mai bună modalitate de a pregăti ajutoarele necesare pentru persoana cu dizabilități este să-i ceri direct dizabilitatea ca parte a procesului de depunere a cererii. Dacă un candidat a declarat că este handicapat, este bine să îl contactați în prealabil și să aflați dacă va avea nevoie de ajutoare și de exact. Acest lucru trebuie făcut imediat ce înțelegeți că ar putea fi necesare astfel de ajutoare, deoarece poate dura mai mult pentru a le asigura, cum ar fi angajarea unui traducător de limbă de semn când interviează un candidat cu deficiențe de auz.

B) Oferiți instruire pentru interviuatori



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Intervievatorii ar trebui să fie instruiți foarte bine în relația cu persoanele cu dizabilități și să ofere șanse egale tuturor solicitanților. Aceștia trebuie să cunoască foarte bine politica companiei pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. În plus, interviuatorii vor găsi util să fie instruiți în modul de comunicare cu solicitanții cu dizabilități.

Instruirea interviuatorilor pentru a lucra cu candidații cu dizabilități poate include:

- Cum să evite discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități;
- Cum să evitați dezavantajarea persoanelor cu dizabilități în comparație cu alți solicitanți;
- Cum se poate evita discriminarea prin modul de întocmire a contractelor de muncă și a posturilor vacante sau ca urmare a oricărei caracteristici fizice independente de candidatul însuși.
- Cum să oferiți ajutoarele necesare pentru a înlătura orice obstacole cu care se confruntă o persoană cu dizabilități sau probleme de sănătate, care include furnizarea de condiții sau ajutoare adecvate persoanelor cu dizabilități în timpul interviului sau mai mult timp pentru discuții despre handicap. solicitantul și ajutoarele necesare.

C) Interviu

Toate procedurile de interviuare și selecție trebuie să fie obiective și precise. Ca interviuator, obiectivul tău este să selectezi cel mai bun candidat pentru funcție. Prin urmare, nu ai dori să ratezi potențialul unui candidat cu dizabilități.

Nu lăsați să vă dați seama de propriile presupuneri și neînțelegeri cu privire la natura dizabilităților - foarte des persoanele cu dizabilități găsesc modalități inovatoare de a-și îndeplini sarcinile zilnice cu sau fără ajutor tehnic sau de la egal la egal.

De asemenea, este important ca persoanele cu dizabilități să aibă șansa de a vorbi despre capacitățile și potențialul lor în timpul interviului. Orice întrebare privind starea de sănătate a solicitantului ar trebui să fie legată doar de capacitatea sa de a-și îndeplini funcțiile. Ar fi foarte util să permiteți unei persoane să vorbească despre opțiunile și limitările sale, deoarece le cunoaște cel mai bine. Acest lucru vă poate ajuta să vă dați seama dacă are nevoie de instrumente și de ce sunt acestea.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Este o idee bună să adresați candidaților aceleași întrebări de bază, iar următoarele întrebări ar trebui să depindă de răspunsurile la cele de bază. De asemenea, este o idee bună să țineți o evidență a fiecărui interviu. Imediat după fiecare interviu individual, ar trebui să evaluați candidatul într-un mod obiectiv. Este o idee bună să folosiți proceduri prestabilite și să bazați procesul de selecție pe criterii clare.

Trebuie să luați în considerare ajutoarele necesare pentru a ajuta candidații să își îndeplinească responsabilitățile de serviciu, cum ar fi delegarea unora dintre sarcini altor angajați sau a fi mai flexibil în programul de lucru. Nu uitați că procesul de selecție trebuie să se bazeze pe abilitățile solicitantului după ce i s-au acordat toate ajutoarele necesare.

Exemple de ajutoare necesare

De obicei, un centru de apel angajează manageri de nivel mediu cu normă întreagă. O femeie cu artrită reumatoidă se aplică pentru o poziție de manager. Din cauza durerii și oboselii asociate sănătății sale, își dorește angajarea angajatorului ei pentru o jumătate de zi. Centrul de apel este de acord. De asemenea, ei îi oferă ajutoarele pe care le folosește la locul de muncă.

Un solicitant pentru o funcție administrativă nu pare să fie cea mai bună persoană pentru această funcție, deoarece, din cauza dizabilității sale (artrita mâinilor), scrie prea încet pe un computer. Dacă sunt furnizate ajutoarele necesare (cum ar fi o tastatură personalizată), viteza de scriere a acestui candidat va fi comparabilă cu cea a celorlalți candidați. Prin urmare, intervievatorul poate cere solicitantului să-i aducă tastatura pentru test sau să-i furnizeze tastatura și, astfel, să-i ofere un câmp de joc egal cu ceilalți candidați.

Pasul 4

Facilități la locul de muncă

Este recomandat ca atunci când oferiți o anumită poziție vacantă unei persoane cu dizabilități anume, să îi invitați să inspecteze camera în care va lucra și să vă ajute să vă oferiți ajutoarele și echipamentele necesare pentru locul de muncă.

Există trei seturi de accesorii care pot fi furnizate individual sau în combinație:



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Cum funcționează - Modul de organizare și gestionare a procesului de lucru.

Exemplu: Dacă este imposibil sau foarte dificil pentru un angajat cu handicap să participe la întâlniri în afara locului de muncă, puteți oferi o conexiune telefonică sau video. Pentru a evita impactul unei călătorii lungi asupra sănătății angajatului, îi puteți permite să lucreze de acasă.

Orele de lucru - Potrivii orele de lucru ale salariatului cu dizabilități, astfel încât să le permită să urmeze tratament sau reabilitare. Poate să varieze de la muncă cu normă întreagă, flexibilă, cu fracțiuni de normă până la part-time sau partajată.

Alte ajutoare - Acest tip de ajutoare include totul, de la echipamente și ajutor de la colegi până la asigurarea unui mediu arhitectural accesibil. Cele mai utilizate accesorii din acest grup sunt scaunele ortopedice, tastaturile ergonomice și software-ul specializat.

Exemple de loc de muncă personalizat

Proiectarea locului de muncă poate îngreuna munca unei persoane cu deficiențe de auz, deoarece lucrează într-o încăpere comună mare, iar podeaua din ea este grea și asta îl împiedică să audă bine. Aceste obstacole pot fi evitate prin mutarea angajatului într-o cameră mai mică, cu podea din lemn.

Înainte ca o persoană cu deficiențe de auz și de vedere să înceapă un nou loc de muncă, el sau ea este bine să își viziteze locul de muncă și să decidă de ce va avea nevoie. El și angajatorul sunt de acord cu privire la ceea ce trebuie făcut exact. Angajatorul trebuie să se asigure că toate documentele sunt pregătite într-o scrisoare Braille, că alți angajați sunt pregătiți să comunice cu acesta și că managerul și colegii săi sunt pregătiți să-i ofere egalitatea de șanse.

Poate fi adecvat să solicitați serviciile unui specialist în lucrul cu persoanele cu dizabilități pentru sfaturi și mai multe informații.

Toate acestea trebuie făcute cât mai curând posibil, deoarece poate dura mai mult pentru furnizarea de echipamente auxiliare. De asemenea, poate fi necesar ca persoana cu handicap să înceapă munca pentru a se asigura că li se oferă toate facilitățile necesare și sunt potrivite pentru el.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Mediu arhitectural accesibil

Unul dintre cele mai frecvente obstacole este accesibilitatea la birou, care include ajutoare, ajustarea echipamentelor de birou și reglarea locului de muncă. Aceasta se asigură că persoana cu handicap este în măsură să-și acceseze locul de muncă și să-și asiste munca.

Oferirea unui mediu arhitectural accesibil vă va permite:

- Oferiți ajutoare care vor fi utile tuturor persoanelor, inclusiv celor cu dizabilități
- Economisiți bani de la renovarea biroului dvs.;
- Își construiește reputația de a fi o persoană modernă, primitoare, cu handicap, angajator proactiv al companiei tale;
- Demonstrați că implicarea cu probleme de dizabilitate face parte din activitatea companiei dvs.

Audit de accesibilitate

Auditul de accesibilitate este primul pas în construirea unui mediu arhitectural accesibil. Este un instrument important pentru identificarea locațiilor inaccesibile nu numai în clădirea corporativă, ci și în împrejurimi (locuri de joacă, parcuri etc.). Auditul accesibilității oferă îndrumări de bază cu privire la alte recomandări. În urma raportului de accesibilitate, companiile de servicii sunt mai bine pregătite să ofere angajaților și managerilor lor întâlniri specifice pentru a discuta ce pot realiza pe termen scurt și lung în domeniul serviciilor umane. handicap.

Elementele incluse în auditul accesibilității depind de tipul și natura mediului care trebuie reconstruit. Clădirile și spațiile sunt diferite și, deși există elemente care sunt utilizate în toate tipurile de clădiri, nu există două care sunt exact aceleași. Principalele elemente incluse într-un raport de accesibilitate sunt:

- Accesarea clădirii - acces stradal sau parcare, iluminare, marcaje, borduri și echipamente rutiere.
- Intrare în clădire - intrări, scări exterioare, uși, uși, holuri și recepție, locuri, iluminat.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



- Mutarea în interiorul clădirii - coridoare, uși, scări interioare, ascensoare, semnalizare interioară, pardoseală, amenajare interioară și iluminare.
- Utilizarea spațiilor - toalete, băi, vestiare, dormitoare, zone de luat masa, baruri, iluminat, încălzire, întrerupătoare pentru lămpi, mânere, mobilier, telefon, alarmă, dispozitive de siguranță și sănătate, personal și atitudine de conducere.
- Găsirea unor modalități alternative de a oferi acces la servicii - acolo unde dificultățile fizice fac imposibil sau prea dificil accesul la servicii.
- Ieșiți din clădire în caz de urgență - ieșiri de urgență, sisteme de iluminare și notificare de urgență și camere de adăpost;
- Sisteme de comunicare - materiale și instrucțiuni de comunicare, tipărite și online, materiale de instruire, manuale și multe altele.

Un audit complet al accesibilității presupune vizitarea diferitelor spații, pregătirea unui sondaj de accesibilitate, fotografierea și discutarea problemelor cu conducerea companiei. Costul unui audit de accesibilitate depinde de natura companiei. Serviciul este plătit pe oră plus costul călătoriei și, de obicei, există discuții informale care specifică cerințele și prețul final. Este important să vă asigurați că persoanele care efectuează audituri de accesibilitate au suficientă experiență în acest domeniu. Nu este suficient ca auditorul să fie arhitect, inginer sau inspector în construcții.

Facilități

Facilitățile sunt gadgeturi sau servicii tehnice, cum ar fi plăci cu alfabet, telefoane text sau software text-to-speech, care ajută persoanele cu probleme fizice sau emoționale să îndeplinească anumite sarcini și sarcini. Acest lucru poate fi crucial pentru îndeplinirea responsabilităților de serviciu și pentru performanța persoanelor cu dizabilități la locul de muncă. Iată exemple de ajutoare utilizate frecvent:

A) Facilități pentru asistarea persoanelor cu deficiențe de auz

Sistem de semnalizare audio

Sistemul de semnalizare audio îmbunătățește comunicarea cu persoanele cu deficiențe de auz, izolând zgomotul ambiental și consolidând informațiile



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

importante. Există multe modele diferite, iar opțiunile sunt: portabile; desktop-ul; dispozitive personale încorporate și discrete; kituri care pot fi instalate pe calculatoare individuale sau acoperă camere întregi.

Amplificatoare portabile de difuzoare

Difuzoarele sau căștile încorporate creează un sunet stereo îmbunătățit pentru ca angajatul să audă pe alții. Dispozitivul vă permite să participați la conversații, fie că este vorba de comunicare în cafenele, grupuri mici sau întâlniri mai mari. Unele modele au opțiunea de a izola sunetele dintr-un mediu în care este instalat un sistem de alarmă audio.

B) Aparate / facilități pentru calculator

Cu ajutorul unor instrumente și software specializat, majoritatea persoanelor cu deficiențe de vedere sunt capabile să utilizeze echipamentele de birou complet pe cont propriu.

Iată cele mai utilizate ajutoare de birou:

SCRIURI DE MAGNIFIER

Lupa de mărire este panouri din plastic care sunt așezate în fața ecranului computerului și oferă diferite niveluri de mărire. Unele modele pot fi atașate la monitor. Cu toate acestea, în general, calitatea măririi lupei nu este la fel de bună ca cea a software-ului specializat.

TABBURI CU TECTE CU BUCURILE MAI BUNE

Există două tipuri de tastaturi cu etichete mai mari pe butoane. Aceste tastaturi au dimensiunea standard, dar etichetele butoanelor sunt cu 400% mai mari decât tastaturile standard. Există litere negre pe un fundal alb sau galben sau litere albe pe un fundal negru.

SOFTWARE DE RECUNOSCARE VOCE

Programul de recunoaștere vocală oferă utilizatorilor o alternativă la scrierea textului pe un computer. Aceasta este o soluție posibilă pentru persoanele care au dificultăți în folosirea mâinilor sau pentru cei care au dislexie și nu este o opțiune recomandată persoanelor cu vedere parțială sau complet deficitară. Acest lucru se datorează faptului că combinația de echipamente de recunoaștere vocală este prea scumpă și necesită o pregătire specială.

SOFTWARE DE CITIRE



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Un computer standard, indiferent dacă este un desktop sau un laptop, poate fi adaptat prin instalarea software-ului de citire care permite computerului să "vorbească". Acest software vorbește text și se concentrează pe navigare, citirea meniurilor, mesaje, diverse câmpuri, etc. Computerul este controlat printr-o tastatură standard folosind comenzi rapide de la tastatură în loc de mouse.

Pasul 5

Inaugurare

Intrare în fază / asistată

Acesta este cel mai bun lucru pe care îl puteți face pentru a obține un nou angajat în funcția dvs. Preluarea poziției este o șansă pentru noii veniți să-și cunoască noii colegi pentru prima dată, să cunoască sediile și compania în ansamblu. Rețineți că, pentru personalul nou numit, totul va fi nou și pot apărea circumstanțe neașteptate.

Fiți atenți la persoanele care doresc să lucreze în ciuda dizabilității lor și asigurați-vă că sunt oferite toate ajutoarele necesare pentru această etapă a procesului de numire. De obicei, această întrebare depinde foarte mult de nevoile individuale și este bine să fie conștienți de ele înainte ca persoana cu handicap să înceapă să lucreze.

Unele persoane cu dizabilități ar putea avea nevoie de mai mult timp pentru a se obișnui cu noul loc de muncă. Poate fi adecvat să le oferiți o perioadă de inducție mai lungă decât ceilalți angajați. Acest lucru este cu atât mai necesar în cazul testării excipienților.

În unele cazuri, este recomandabil să aveți un membru al echipei de sprijin și să antrenați noul angajat pentru o anumită perioadă de timp. De exemplu, o persoană cu AS, o formă de autism, poate avea dificultăți în a lucra împreună și a comunica cu ceilalți. Ajutorul necesar (bineînțeles cu cunoștința persoanei în sine) ar fi să-și cunoască colegii cu starea sa și să organizeze un program de mentorat pentru el la locul de muncă.

Mai multe companii, cu ajutorul specialiștilor din domeniul de muncă cu persoane cu dizabilități, reușesc să-și păstreze și să-și sprijine angajații cu dizabilități în faza intrării lor în funcție. Acești specialiști ajută la identificarea posibilelor



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

probleme și la rezolvarea acestora în timp ce persoana cu handicap este confortabilă la locul de muncă.

Este o idee bună să încurajăm independența și încrederea persoanelor cu dizabilități pentru a evita să fie jigniți de alți colegi.

Asigurați-vă că angajații dvs. își susțin colegul cu handicap

Oferiți managerilor de rând și colaboratorilor formarea necesară pentru a oferi șanse egale persoanelor cu dizabilități, învățați-i să fie mai toleranți față de persoană, dizabilitatea lor și utilizarea de ajutoare. Acest lucru este deosebit de important atunci când utilizarea cu succes a ajutoarelor depinde de asistența tuturor angajaților. Pregătirea trebuie să fie efectuată la momentul potrivit, astfel încât angajații să nu vadă în fața unui coleg cu handicap o amenințare sau o problemă potențială și ajutoarele - ca favoritism.

Pasul 6

Managementul performanței și dizabilității muncii

În unele companii, responsabilitatea pentru performanța și managementul persoanelor cu dizabilități revine HRM-ului, coordonatorului pentru dizabilități sau altui specialist cu cunoștințe de specialitate. Prin urmare, este important să implementăm o procedură standard, bine definită.

Gestionarea dizabilității trebuie practic aplicată în toate aspectele legate de recrutare, selecție și recrutare, precum și în gestionarea performanței în muncă. Pentru ca acest proces să fie eficient, trebuie să fiți siguri că toate politicile, procedurile și practicile facilitează angajarea persoanelor cu dizabilități.

Abordarea privind gestionarea dizabilității ar trebui să abordeze toți factorii care trebuie luați în considerare, inclusiv:

- Modul în care se manifestă sau poate apărea dizabilitatea angajaților la locul de muncă;
- Cum pot fi eliminate efectele dizabilității prin furnizarea de ajutoare/ facilități;
- Cum vor fi implementate ajutoarele / facilitățile necesare și cum va fi evaluată eficiența acestora.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Procesul de gestionare a dizabilității

Etapa 1

Identificați angajații care pot avea nevoie de management sau asistență legată de dizabilitate.

Etapa 2

Inițiază și gestionează procesele de interviu, evaluare, luare a deciziilor și evaluare.

Când gestionați un handicap sau o problemă de sănătate cronică a unui nou angajat, discutați cu ei dacă au nevoie de ajutoare / facilități și de ce au nevoie. Aceasta include:

- Studiul caracteristicilor personale și ale locului de muncă pentru a identifica sarcinile de bază și standardele de muncă pentru persoana respectivă din locul de muncă specific.
- Planificați o evaluare de către specialiști precum consultant în accesibilitate, expert în ergonomie, specialiști în angajarea persoanelor cu dizabilități;
- Compararea rapoartelor pentru a evalua rezultatele acestora și pentru a evalua care sunt ajutoarele / facilitățile necesare și adecvate.

Etapa 3

Ajutorul și instalațiile trebuie să fie puse în aplicare și testate pentru a evalua eficacitatea acestora pentru o anumită persoană din locul de muncă.

Etapa 4

În cazul în care nu poate fi găsit niciun fel de ajutor / instalație efectivă, angajatul poate fi reassignat într-o altă poziție în loc să fie concediat.

Pasul 7

Dezvoltarea carierei

Este o greșală obișnuită să ignori o persoană cu dizabilități ca manager de nivel mediu sau senior, deoarece nu va putea face față responsabilităților de invaliditate. Este cea mai bună practică să monitorizați în mod regulat rapoartele de performanță și, dacă o anumită persoană își face o treabă bună, vă oferiți



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

posibilitatea de a discuta dacă poate sau se ocupă de sarcini dacă este promovată sau transferată în alt departament.

Unele persoane cu dizabilități ar putea avea nevoie de ajutor pentru a avea mai multă încredere în propriile abilități pentru a fi instruiți ca manageri sau alte oportunități de promovare oferite acestora. Când este cazul, oferiți instruire specială angajaților dvs. cu dizabilități, oferindu-le, de exemplu, posibilitatea dezvoltării personale proactive dacă doriți să îi încurajați să solicite funcții de conducere.

În plus, puteți adapta poziția managerială pentru persoana cu handicap delegând unele dintre responsabilitățile mai mici unui alt membru al echipei. Puteți schimba alte responsabilități ale poziției, care par dificil sau imposibil de îndeplinit, cu responsabilitățile unui alt membru al echipei. Această abordare flexibilă înseamnă că puteți valorifica capacitățile angajaților dvs. fără să acordați atenție constrângerilor minore.

Mentorat

Mentorul este un consilier înțelept și de încredere. Mentoratul este un mod util de a încuraja și de a susține dezvoltarea carierei angajaților dvs. și poate fi util în special pentru a le oferi oportunități dincolo de relațiile lor normale de muncă, pentru a le face mai încrezători în propriile capacități și a găsi zone în care sunt mai puțin siguri.

În unele cazuri, poate fi util să fii îndrumat de un alt angajat cu handicap care a făcut deja o carieră. Deoarece ambii sunt cu dizabilități, este posibil să creeze o legătură între ei și să împărtășească experiențele lor de viață cu persoanele care nu au dizabilități. Din acest motiv, toți mentorii, indiferent dacă au sau nu dizabilități, trebuie să fie instruiți.

Sistemul colegial

Sistemul colegial este un tip de îndrumare în care un angajat trebuie să aibă grijă de altul.

- Aceasta include un angajat de lungă durată al companiei, care lucrează cu un nou venit în timp ce studiază sau doar ajută pe cineva să apară dacă apare o problemă.
- Acesta este un tip util de asistență pentru angajații cu dizabilități atât pe termen scurt cât și pe termen lung. Este întotdeauna util să știți cu cine să



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

contactați când apare o problemă sau să rezolvați o problemă care a fost ignorată sau dificil de rezolvat.

- Sprijinul trebuie revizuit în mod regulat pentru a evita dependența angajatului de persoana cu handicap. Retragera ajutorului trebuie planificată cu acordul angajatului în cauză și al îndrumătorului său.

Pasul 8

Dezvoltarea abilităților persoanelor cu dizabilități

Cea mai mare problemă cu care se confruntă toleranța și egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități este lipsa de competențe și oportunități adecvate pentru care persoanele cu dizabilități pot alege.

Aptitudinile care necesită slujbe de astăzi sunt în contradicție cu cele oferite de școlile de specialitate, cursuri de recalificare sau practici școlare. Această lipsă de instruire adecvată determină ca mai puțini persoane cu dizabilități să poată angaja angajatori.

Metoda empirică

Comaniile pot ajuta la creșterea numărului de angajați cu dizabilități, prin acțiuni care dezvăluie angajaților realitatea, dinamica și caracteristicile neprețuite ale mediului de muncă. O metodă empirică poate ajuta candidații cu dizabilități nu numai să-și dezvolte abilități adecvate, ci și să identifice poziții pe care poate fi mai probabil să le ia în considerare în procesul de căutare a unui loc de muncă, deoarece acestea ar fi potrivite pentru ei. Prin contribuția la dezvoltarea potențialului și creșterea probabilității de a fi angajați candidați cu handicap, angajatorii cresc numărul de candidați eligibili pe care îi pot angaja în companiilelor.

- Vizite de lucru - Include întâlniri cu angajatorii, care nu sunt interviuri, ci doar vizite de explorare pentru a strânge mai multe informații despre companii și locuri de muncă vacante în acestea. Această practică permite solicitanților de locuri de muncă să aibă o selecție mai mare de locuri de muncă și companii pentru a solicita.
- Supraveghere - Supravegherea presupune timp pentru a urmări activitatea unui angajat. Poate dura o oră, o zi întreagă sau câteva zile, în funcție de natura postului și de interesul solicitantului. Aceasta este o modalitate bună de a crește



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



cunoștințele solicitanților de locuri de muncă din compania dvs. și, de asemenea, le permite să câștige experiență lucrând cu angajatorii, fără presiunea de a decide dacă îi vor angaja.

- Numiri destinate acumulării de experiență profesională / Program de stagiu - Oferirea unor astfel de programe pentru persoanele cu dizabilități le-ar oferi șansa de a fi mai încrezători, de a-și spori abilitățile de serviciu și de a încerca noi roluri. Pentru angajatori, oferirea de programe de stagiu înseamnă o șansă de a „testa” solicitantul înainte de a-l angaja permanent.

Pentru a ajunge la candidații potriviți, este bine să implementăm această schemă în colaborare cu diverse organizații ale persoanelor cu dizabilități, centre de formare / reabilitare și specialiști în ocuparea persoanelor cu dizabilități.

Pregătire specializată

Angajatorii pot susține dezvoltarea angajaților lor prin:

- să solicite centrelor de instruire și organizațiilor neguvernamentale să includă programe care acoperă cerințele pentru muncă în sectoarele / sectoarele respective;
- Construiți module de învățare electronică pentru abilități specifice de care angajatorii înșiși au nevoie. Aceste module electronice pot fi furnizate printr-un site web dedicat corporativ;
- Lucrează în colaborare cu specialiști în ocuparea persoanelor cu dizabilități pentru a dezvolta module de instruire concepute pentru uz casnic.

Aceste acțiuni pot fi întreprinse ca procese normale de resurse umane sau ca o oră a politicii de responsabilitate socială corporativă.

Mâini vorbitoare

(pentru persoanele cu deficiențe de auz)

Limbajul semnelor este o limbă locală folosită de persoanele cu deficiențe de auz într-un cadru specific. Fiecare țară are propria limbă de semne dezvoltată spontan în rândul cetățenilor cu dizabilități. Dintre toate eforturile de îmbunătățire a stilului de viață, eliminarea barierelor în comunicare este primordială. Persoanele cu deficiențe de auz ar trebui să aibă dreptul de a utiliza limbajul semnelor ca mijloc de comunicare în toate domeniile.



www.interregbg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Strategii și măsuri pentru a sprijini includerea mai activă a persoanelor defavorizate pe piața muncii

Una dintre principalele probleme cu care se confruntă persoanele defavorizate în societatea bulgară este accesul lor limitat la piața muncii și la resursele societății.

În acest sens, principalele sarcini ale Ministerului Muncii și Politicii Sociale, ca instituție pentru protecția socială și incluziunea socială, sunt obiectivele:

- Participarea egală la piața muncii a grupurilor cu risc de sărăcie și excluziune socială
- Asigurarea accesului egal la servicii pentru a preveni excluderea socială și a depăși consecințele acesteia
- Incluziunea socială a minorităților etnice cele mai vulnerabile

Pentru a obține egalitatea de șanse pentru toți, fără a încălca principiul egalității, sunt prevăzute drepturi și măsuri specifice, care îmbunătățesc și egalizează șansele diferitelor grupuri de a participa pe deplin la viața societății și la utilizarea resurselor și bunurilor sale. Este vorba în special de persoanele cu dizabilități și minoritățile etnice vulnerabile.

Pentru a atinge obiectivul de participare egală pe piața muncii, au fost puse în aplicare o serie de măsuri pentru creșterea ocupării forței de muncă, inclusiv:

- Furnizarea de formare profesională și alfabetizare, programe de angajare pentru anumite categorii de persoane defavorizate, inclusiv persoane cu dizabilități și romi
- Ocuparea forței de muncă subvenționate
- Încurajarea angajatorilor să angajeze persoane din grupuri vulnerabile pe piața muncii
- Optimizarea coordonării între sistemul de asistență socială și măsurile active ale pieței forței de muncă

1. *Minorități etnice vulnerabile*

Reprezentanții grupurilor minoritare etnice vulnerabile se află în partea de jos a ierarhiei sociale. În special, un astfel de grup este cel al romilor, cel puțin



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

datorită faptului că sunt slab reprezentați în viața politică și în guvernul țării. Din punct de vedere socio-economic, statutul romilor în ansamblu este mai mic decât media regională. Populația romă este afectată de o rată a șomajului regional mai mare decât media, condiții dure de locuire, stare de sănătate precară și un nivel ridicat de analfabetism.

Una dintre principalele cauze ale problemelor economice ale comunității de romi din regiune este în prezent nivelul scăzut de calificare datorită nivelului scăzut de educație și a atitudinilor discriminatorii existente ale majorității față de romi. Deosebit de neviabili sunt tinerii sub 29 de ani care nici nu au obiceiuri de muncă - mai mult de 80% dintre ei nu au lucrat niciodată. Mulți romi din regiune sunt șomeri permanent. Auto-inițiativa familiilor de romi este scăzută și cultura moștenită a dependenței este consolidată, ceea ce împiedică implementarea programelor de dezvoltare. Documentele normative din domeniul educației din Bulgaria nu identifică studenții după etnie, dar este aproximativ cu exactitate că un procent semnificativ din totalul studenților renunțați la sistemul de învățământ din municipiul Berkovitsa sunt de origine romă.

1.1. Egalitatea minorităților

Cadrul legal din Bulgaria exclude orice discriminare în muncă, salariu și cariera profesională pe motive de etnie, religie, vârstă etc. (Codul Muncii, Legea anti-discriminare). Conform mai multor rapoarte, atât în țară cât și în regiune, există un echilibru interetnic și o lipsă de forme extreme de intoleranță, precum și o lipsă de risc sau frică de acțiuni extremiste și rasiste.

Grupul etnic rom constituie 16,73% din populația municipiului Berkovitsa, ocupând locul 2 după grupul etnic bulgar. Cu toate acestea, problema decurge atât din caracteristicile nefavorabile ale forței de muncă, cât și din concentrarea acestora în așezările individuale. Acestea acumulează o parte semnificativă a riscurilor care duc la șomaj de lungă durată - analfabetism, educație scăzută, calificări reduse sau deloc. Comunitatea de romi constituie o proporție semnificativă dintre cele mai vulnerabile grupuri de piață a forței de muncă din regiune.

1.2. Caracteristici etnice ale nivelului de învățământ

Diferențele educaționale din regiune au un caracter etnic distinct și sunt o consecință a diferențelor la nivelurile scăzute de educație și formare.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Ponderea celor care nu au nici măcar o etapă inițială a învățământului primar este îngrijorătoare - este aproape de zero pentru bulgari și 20,5% pentru romi. Școala de romi din orașul Berkovitsa se află într-un cartier separat, iar recent numărul școlilor închise din regiune a crescut, în special în satele cu populație predominant romă, cum ar fi Borovtsi, municipalitatea Berkovitsa etc.

Evident, este necesară o pregătire serioasă pentru a începe o școală pentru a depăși criza din clasele I și II, în special în rândul grupurilor etnice minoritare înainte de a intra în clasa I, pentru a stăpâni limba bulgară, stăpânirea obiceiurilor sociale, abilităților de comunicare etc. pentru a pune copiii romi la egalitate cu ceilalți copii.

În domeniul integrării copiilor din grupuri etnice din municipalitate, este pusă în aplicare actuala Strategie pentru integrarea educațională a copiilor și studenților din minorități etnice. Principala sa prioritate este integrarea completă a copiilor și studenților romi prin desegregarea grădinițelor și școlilor din cartierele de etnie romă și crearea condițiilor pentru accesul egal la educație de calitate dincolo de aceștia. Mai multe școli au introdus și poziția de „profesor asistent” și psiholog școlar, de ex. școala din cartierul de romi „Rakovitsa”, municipiul Berkovitsa.

Trebuie menționat că, în ciuda tuturor măsurilor și programelor adoptate în ultimii ani, municipalitatea Berkovitsa este încă la începutul dezvoltării unei abordări pe termen lung pentru a aborda problemele minorităților etnice defavorizate.

Asigurarea accesului egal la servicii pentru grupurile defavorizate este un obiectiv decisiv pentru incluziunea socială efectivă și participarea lor pe piața muncii. Deși dreptul de acces la diverse servicii este garantat legal, implementarea acestuia pentru grupurile cele mai vulnerabile rămâne practic dificilă. Accesul la servicii este, de asemenea, legat de prevenirea sărăciei și excluziunii sociale. Nivelurile scăzute de educație sunt unul dintre factorii principali care determină sărăcia și excluderea socială. În acest sens, sunt abordate problemele din regiune:

- Asigurarea că grupurile vulnerabile, inclusiv minoritățile etnice și copiii cu dizabilități, au acces la educație în medii generale, stimulând și dezvoltând oportunități educaționale pentru grupurile defavorizate.
- Îmbunătățirea programelor de asistență socială în vederea unei mai bune direcționări a fondurilor de asistență socială și aplicării unei abordări diferențiate și promovării ocupării persoanelor asistate.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Oferirea de asistență juridică, consiliere, psihologică, socială și alte grupuri defavorizate.

- Implementarea programelor de educație integrată pentru copiii cu nevoi educaționale speciale, inclusiv dezvoltarea și implementarea de programe inovatoare și software educațional specializat pentru educația și formarea persoanelor cu nevoi educaționale speciale, inițiative pentru implementarea principiilor educației interculturale, toleranță și solidaritate între participanți la procesul educațional și de formare din diferite grupuri etnice etc.

În plus, trebuie luate măsuri pentru îmbunătățirea sprijinului administrativ pentru persoanele defavorizate, inclusiv accesul la servicii electronice și cele pentru schimbarea atitudinilor publice și combaterea discriminării, în special împotriva comunității de romi.

Pe baza înțelegerii faptului că incluziunea socială este un proces care depinde atât de instituțiile responsabile pentru membrii defavorizați ai societății, cât și de societatea civilă, s-au creat condiții în elaborarea reglementărilor care reglementează furnizarea de servicii sociale. Pentru implicarea largă a structurilor civice în procesul de consultare și luare a deciziilor, precum și în implementarea politicilor. Organizațiile și asociațiile neguvernamentale, instituțiile, partenerii sociali, furnizorii de servicii și experții în domeniu sunt implicați în procesele la nivel național. Drept urmare, există câteva modele de succes pentru interacțiunea dintre stat și sectorul neguvernamental, care dovedesc că aceasta este calea corectă de creștere a capacității lor de impact. Practicile bune sunt încă foarte inadecvate, sunt puse în aplicare în principal în marile orașe ale țării, iar distribuția lor teritorială este inegală, în conformitate cu nevoile comunității din regiune.

Accesul egal la servicii de bază pentru persoanele defavorizate din municipalitatea Berkovitsa este crucial pentru includerea lor socială efectivă și pentru participarea lor pe piața muncii și în societate.

Asigurarea accesului egal la servicii este, fără îndoială, una dintre provocările majore în combaterea excluziunii sociale în municipalitate, impactul și durabilitatea acestora fiind îmbunătățite atunci când abordarea lor este individuală, iar scopul final este integrarea pieței forței de muncă.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

În acest sens, în regiune sunt implementate o serie de măsuri care, deși necesită concentrarea mai multor resurse, pot fi considerate de succes.

Un exemplu în acest sens este dezvoltarea serviciilor sociale bazate pe comunitate pentru a sprijini copiii și familiile acestora, precum și pentru a sprijini persoanele cu dizabilități, asigura accesul egal la educație - integrează copiii cu nevoi educaționale speciale într-un mediu principal și susține formarea și reducerea acestora numărul de elevi care abandonează școala, se adaptează mediului la nevoile persoanelor cu dizabilități și asigură un transport accesibil, creează locuri de muncă adaptate și protejate, calificări și calificări și altele.

Cu toate acestea, sarcina incluziunii sociale a persoanelor defavorizate din regiune ar trebui să fie însoțită de crearea condițiilor pentru reducerea sărăciei, în special în ceea ce privește comunitatea de romi, precum și de încurajarea reprezentanților acestui grup pentru includerea lor în regiune. . viața comunității prin programe de abordare a educației, recalificării și ocupării forței de muncă, sănătate și servicii sociale.

S-a remarcat deja că unul dintre grupurile defavorizate din regiune, a căror incluziune socială necesită mobilizarea tuturor politicilor datorită naturii multilaterale a problemelor cu care se confruntă, este comunitatea de romi. Au fost luate multe măsuri pentru incluziunea socială a romilor în municipalitatea Berkovitsa.

Planul municipal de integrare a romilor din municipiul Berkovitsa (2014-2020) prevede activități care să îndeplinească cele patru priorități principale: educație, îngrijire medicală, ocuparea forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de viață. Specific Berkovitsa include priorități pentru cultură și anti-discriminare și condiții de concurență echitabile.

Unele dintre măsurile specifice de punere în aplicare sunt îmbunătățirea gradului de angajare și integrarea în ocuparea forței de muncă a romilor, desfășurarea de seminarii, formarea în educație și calificarea reprezentanților comunității de romi, sensibilizarea liderilor romi formali și informali și a comunității de romi în domeniul măsurilor și programelor pentru acces egal la piața muncii și securitate socială, educație, asistență medicală, seminarii în localități cu populație romă compactă pentru a promova rolul social al antenei romilor și al parentalității responsabile și reducerea sistemului de educație a copiilor timpurii, precum și întoarcerea și păstrarea lor în școală; crearea de schimburi de muncă pentru romi, instruirea asistenților sociali și a educatorilor pentru a lucra într-un



www.interregbgbg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

mediu multi-etnic, optimizarea rețelei școlare; desegregarea grădinițelor și școlilor din cartierele de romi segregate, elaborarea de planuri de un an pentru integrarea educațională a minorităților etnice, integrarea studenților care locuiesc în cartierul de romi segregat, în școlile de învățământ general din afara cartierului, numirea asistenților de profesori, sprijin pentru integrarea cadrelor didactice, integrarea profesorilor Copii romi la școală, formarea profesorilor pentru a lucra într-un mediu multicultural; introducerea studiului Folclorului etnic - Folclorul de etnie romă, pregătirea și numirea unui mediator al muncii în Direcția „Oficiul Muncii” pentru a motiva persoanele inactive și descurajate înregistrate la Oficiul Muncii să utilizeze serviciile intermediare pentru angajare și formare profesională, desfășurând campanii de educație pentru sănătate, organizarea de seminarii pentru instruirea populației romi în colectarea separată a deșeurilor, organizarea de competiții și evenimente sportive și crearea condițiilor pentru ca copiii romi să facă exerciții și să facă sport, oferind sprijin pentru celebrarea festivalurilor tradiționale, festivalurilor și a altor evenimente culturale ale diferitelor etnii din municipalitate.

Pentru a implementa aceste măsuri mai eficient, ar trebui să:

- creșterea capacității și abilităților reprezentanților grupului etnic rom pentru implicarea lor deplină în toate domeniile vieții politice și publice, precum și în instituțiile publice (administrația locală și de stat);
- Am identificat problemele integrării romilor și dezvoltării bazelor de date;
- îmbunătățirea măsurilor pentru creșterea sensibilității societății și pentru a depăși prejudecățile și stereotipurile create împotriva unora dintre minoritățile etnice, în special romii.

Pentru politica de incluziune socială a romilor în municipalitate, principala sursă de finanțare este bugetul de stat. Fondurile furnizate de bugetul municipal sunt de asemenea importante pentru implementarea acestor politici. Surse suplimentare de finanțare sunt diferite programe și proiecte ale organizațiilor internaționale (UNDP, UNICEF, ILO și altele), în special Fondurile structurale și de investiții ale UE, în special Fondul social european. Principalele instituții responsabile de implementarea măsurilor pentru asigurarea accesului egal la servicii la nivel local sunt unitățile Ministerului Muncii și Politicii Sociale prin intermediul Agenției pentru ocuparea forței de muncă - Direcția Oficiului Muncii, Berkovitsa, Agenția de Asistență Socială - Direcția „Asistență Socială” Berkovitsa și structura regională a Agenției pentru Persoanele cu dizabilități, precum și a Ministerului Educației și Științei.



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



1.3. Dezvoltarea viitoare a politicilor de incluziune socială în municipalitatea Berkovitsa

Progresele înregistrate în abordarea provocărilor politicilor de incluziune socială din municipalitatea Berkovitsa demonstrează clar necesitatea mobilizării tuturor politicilor și a părților interesate pentru punerea lor în aplicare. Pentru a obține un efect durabil și durabil în depășirea excluziunii sociale, este necesară consolidarea legăturii, în special, între politicile active ale pieței muncii, nivelul de trai și veniturile, inclusiv politicile de asistență socială. Integrarea permanentă pe piața muncii a grupurilor defavorizate nu va reduce doar povara asupra sistemului de asistență socială, ci va permite și formarea unei culturi calitative noi. Pe de altă parte, redirecționarea resurselor de la protecția pasivă la dezvoltarea serviciilor sociale va crea condiții calitative noi pentru integrarea grupurilor defavorizate vulnerabile în toate domeniile vieții publice.

Deciziile politice de accelerare a ocupării forței de muncă și de muncă independentă, precum și calificarea și recalificarea pentru a mobiliza potențialul romilor pentru incluziunea socială, economică și politică, sunt printre cele mai puternice modalități de promovare a integrării. Potențialul economic și inovativ al romilor și al persoanelor cu dizabilități în poziții dezavantajate din punct de vedere economic și social din municipiu nu este utilizat în mod eficient.

Excluzând informațiile despre situația actuală din instituțiile publice, numărul studiilor disponibile privind starea politicilor și condițiile preliminare pentru integrarea potențială prin politicile de angajare în municipalitate pentru cele două grupuri țintă este redus.

Din acest motiv, acest studiu se va concentra asupra membrilor comunității de romi din municipiul Berkovitsa și a persoanelor cu dizabilități din municipalitatea defavorizată social și economic, nevoile acestora și barierele pentru angajare din perspectiva politicii.

Scopul este de a înțelege și compara barierele și oportunitățile de angajare a romilor și a persoanelor cu dizabilități în municipiul Berkovitsa și, în consecință, de a înțelege modul în care politicile de angajare ar trebui să fie concepute pentru a răspunde nevoilor de integrare ale romilor și ale persoanelor cu dizabilități în municipalitate, ținând cont și de factori economici.

Ocuparea forței de muncă este un factor major în integrarea comunităților defavorizate.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Importanța politicilor de angajare eficiente și orientate pentru aceste grupuri minoritare din regiune este în continuă creștere. În expertiza noastră, am întâlnit exemple bune și rele de politici și proiecte de angajare și am discutat cu diverse persoane defavorizate din comunitatea de romi și persoanele cu dizabilități, cu o mare varietate de motivații și situații de viață, legate de accesul lor la muncă.

În același timp, țara prezintă un decal clar între nevoile pieței muncii și potențialul de muncă neexploatat al acestor grupuri defavorizate.

Cu toate acestea, puține studii directe au fost realizate pentru a examina interacțiunea dintre integrare, politicile de angajare și nevoile pieței. În special, lipsește cercetarea obstacolelor care nu permit depășirea decalajului politic menționat mai sus.

Din acest motiv, proiectul examinează exact modul în care politicile de angajare și antreprenoriat pot contribui la incluziunea socială, politică și economică a romilor și a persoanelor defavorizate din regiune.

Romii din municipalitate și persoanele cu dizabilități sunt fundamental diferite grupuri cu poziții politice foarte diferite. Cu toate acestea, atunci când deschidem problema integrării, unele asemănări încep să apară între cele două grupuri. În special obiectivul de integrare a accesului pe piața muncii și împuternicire, care sunt strâns legate de factori precum educația, statutul social și participarea economică, dezvăluie o legătură care merită explorată în continuare.

Romii și persoanele cu dizabilități se confruntă cu numeroase obstacole legate de accesul la angajare și munca independentă, precum și obstacole legate de împuternicirea economică. Barierele și oportunitățile de angajare a romilor și a persoanelor defavorizate sunt similare și pot fi supuse unor politici similare de angajare.

Principalul obstacol în calea ocupării romilor este nivelul ridicat de analfabetism. Literația scăzută împiedică accesul romilor la măsuri de consolidare a capacităților și de formare profesională și limitează capacitatea lor de a găsi muncă și de a obține un venit decent. Aproximativ 55% dintre romii cu vârste cuprinse între 15 și 60 de ani, care sunt înregistrați în Direcția „Oficiul Muncii” - Berkovitsa, nu au terminat nici măcar învățământul primar. Rata de ocupare a romilor în municipalitatea Berkovitsa este influențată semnificativ de efectele sezoniere ale pieței forței de muncă. De exemplu, în februarie 2018, rata de ocupare a romilor a fost de aproximativ 25%, iar în iunie 2018 a fost de 35%, sau cu



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



10 puncte procentuale în plus. Aproximativ 3% dintre romi se bazează pe munca casnică din municipalitatea Berkovitsa.

2. Persoane cu dizabilități

Bulgaria

Creșterea ocupării forței de muncă și participarea la măsurile active ale pieței muncii au un efect pozitiv asupra reducerii dependenței persoanelor defavorizate de prestațiile de asistență socială. În acest scop, fondurile pentru susținerea unuia dintre cele mai vulnerabile grupuri din societatea bulgară - persoanele cu dizabilități au fost majorate începând cu 01.01.2019.

Începând cu data de 15.08.2018, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă începe colectarea cererilor de formare și angajare a șomerilor cu dizabilități permanente în cadrul proiectului „Instruire și angajare pentru șomeri cu dizabilități permanente” (grad de handicap 50 și peste 50%). Proiectul este implementat cu sprijinul financiar al Fondului social european al Uniunii Europene în cadrul Programului operațional „Dezvoltarea resurselor umane” 2014-2020. Scopul proiectului este de a oferi o oportunitate suplimentară pentru ocuparea forței de muncă durabile a unuia dintre cele mai vulnerabile grupuri de pe piața muncii, împiedicând astfel să cadă în șomaj de lungă durată, pierderea abilităților de muncă și excluderea socială. Conform sondajelor efectuate la nivel național, numărul total de șomeri cu dizabilități incluși în angajare în 2017 a fost de 8179 de persoane, în 2018 - 10407 persoane, în 2019 - 10742 de persoane.

Îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități în Bulgaria este organizată în mai multe direcții: drepturi egale ale persoanelor cu dizabilități, acces egal la informații, servicii sociale, educație, asistență medicală etc., dreptul de a alege atunci când soluționează probleme tipice (handicap) , combaterea discriminării și depășirea sărăciei. În acest scop, este realizată o procedură coerentă a tuturor reglementărilor privind persoanele cu dizabilități, care examinează relațiile părților interesate și îmbunătățește căile de parteneriat și interacțiune.

Stabilirea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități este în conformitate cu principalele priorități stabilite în Programul de guvernare al Guvernului. Scopul Strategiei este de a documenta voința și disponibilitatea societății bulgare în fața guvernului și a comunităților organizate



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

de persoane cu dizabilități pentru a face eforturi sistematice pentru îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități din țară.

Strategia prezintă cadrul modificărilor legislative pentru a armoniza legislația bulgară în domeniul egalității de șanse pentru persoanele cu dizabilități cu cea a statelor membre ale Uniunii Europene. Strategia națională pentru egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități propune o schimbare radicală a filozofiei protecției sociale și o nouă abordare politică care vizează îmbunătățirea calității vieții și a incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități. O atenție deosebită se acordă schimbării modelului de îngrijire a copiilor cu dizabilități în direcția educației, dezvoltării personale și adaptării sociale într-o familie sau în apropierea mediului familial, mai degrabă decât în instituțiile specializate. Strategia prevede mecanisme de monitorizare și control cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități. Pentru punerea în aplicare a acestuia a fost elaborat un plan de acțiune pentru egalitate pentru persoanele cu dizabilități și un plan de angajare pentru persoanele cu dizabilități.

Strategia face parte din Programul național „Bulgaria pentru toți”. Programul conține măsuri specifice pentru îmbunătățirea cadrului legal, îmbunătățirea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități; îmbunătățirea calității îngrijirii, evenimentelor culturale, educaționale, sportive naționale, oferirea și extinderea mediilor accesibile și multe altele. Esența programului este crearea condițiilor pentru combaterea discriminării și promovarea incluziunii sociale complete. La sfârșitul anului 2018, a fost adoptată o nouă Lege a persoanelor cu dizabilități. Legea urmărește să:

1. promovează, protejează și garantează exercitarea deplină și echitabilă a drepturilor și libertăților persoanelor cu dizabilități;
2. creează condiții pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități;
3. promovează respectul pentru demnitatea inerentă a persoanelor cu dizabilități;
4. să ofere sprijin persoanelor cu dizabilități și familiilor lor.

În conformitate cu standardele și tradițiile internaționale, legea își propune să impună următoarele principii:

1. alegerea personală și independența persoanelor cu dizabilități și a familiilor acestora;



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

2. egalitate și nediscriminare;

3. incluziunea socială și participarea deplină și efectivă a persoanelor cu dizabilități și a familiilor acestora în viața publică;

4. accesibilitate.

Au fost întreprinse diverse activități pentru îmbunătățirea sistemului de sprijin pentru persoanele cu dizabilități și familiile acestora. De asemenea, sunt concepute diverse inițiative publice pentru a schimba atitudinile societății față de acești oameni.

1.1. Obiective strategice

- Crearea de garanții și stimulente pentru șanse egale pentru persoanele cu dizabilități, care își exercită efectiv dreptul la viață independentă și incluziunea socială.
- Crearea de garanții și condiții pentru integrarea socială a copiilor cu dizabilități, exercitarea efectivă a drepturilor lor și sprijinirea familiilor lor.

1.2. Obiective operaționale

- Creșterea nivelului de conștientizare a publicului cu privire la problemele și oportunitățile persoanelor cu dizabilități și schimbarea atitudinii publice față de acestea.
- Crearea condițiilor legale și a altor condiții necesare pentru adaptarea mediului de viață, de mediu, instituțional și de comunicare la nevoile persoanelor cu dizabilități, crescând mobilitatea persoanelor cu dizabilități.
- Schimbarea modelului de îngrijire pentru copiii cu dizabilități de la plasarea lor în instituții specializate la îngrijirea familiei.
- Acces garantat la educație de calitate pentru persoanele cu dizabilități.
- Incurajarea și stimularea ocupării forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități.
- Stabilirea unui mecanism clar de monitorizare continuă și control al respectării drepturilor persoanelor cu dizabilități și nediscriminare bazată pe handicap.

1.3. Măsurile de bază vizate angajatorilor



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Încurajarea angajatorilor pentru angajarea și reținerea persoanelor cu dizabilități în mediul obișnuit de muncă.
- Introducerea de stimulente pentru angajatori pentru crearea de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv oferirea de preferințe și reduceri de impozit (prin crearea unui sistem funcțional) pentru angajatorii persoanelor cu dizabilități.
- Introducerea de stimulente pentru angajatori pentru adaptarea condițiilor de muncă - mediul de lucru, orele de lucru, echipament și multe altele, la nevoile persoanelor cu dizabilități.
- Oferirea de programe zilnice pentru participarea la munca și dezvoltarea abilităților pentru persoanele cu dizabilități severe, pentru care nu au existat oportunități de integrare în muncă (persoane cu dizabilități mintale).

România

Introducerea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este o provocare mare, în special pentru economiile în curs de dezvoltare. Îmbătrânirea demografică a statelor membre ale Uniunii Europene a dus la creșterea populației, iar România nu face excepție. Mai mult decât atât, creșterea Europei este un proces ireversibil, care este una dintre provocările majore pentru liderii politici din lume, considerând că factorii demografici au o influență majoră asupra ofertei de forță de muncă. Îmbătrânirea populației duce inevitabil la îmbătrânirea forței de muncă, astfel încât sunt necesare măsuri adecvate pentru adaptarea economiei, a pieței muncii și a condițiilor de muncă la aceste schimbări. În consecință, piața forței de muncă contractează, astfel încât integrarea persoanelor cu dizabilități poate fi o alternativă durabilă. În analiza excluziunii sociale și a integrării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, trebuie să luăm în considerare faptul că România este o fostă țară comunistă în curs de dezvoltare din Europa de Est. Inegalitățile în ceea ce privește veniturile, consumul și bogăția, sărăcia ridicată și nivelul de trai scăzut sunt destul de frecvente în România, iar grupurile vulnerabile sunt în prezent în pericol de excludere socială din cauza cadrului legislativ insuficient, inadecvat sau chiar absent. Discriminarea pe piața muncii este o certitudine statistică în România, în special pentru grupurile vulnerabile, care include și persoane cu dizabilități.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

România a fost sub-guvernare comunistă până în 1989 până în 1989. Unii cercetători au efectuat studii, începând cu 1991, în ceea ce privește un pachet de reforme pe marginea largă, guvernarea din România pentru a putea liberaliza piața muncii, permițând salariale scalele, criteriile de angajare și promovare, prin contract colectiv colectiv între muncitori și manageri.

Guvernul român a încercat să inițieze programul, inclusiv finanțarea externă și crearea locurilor de muncă, însă, în comparație cu disponibilități îngrijiri masive, dar care au loc în urma restructurării sectoriale, în număr de noi locuri de muncă creează un dovedit insuficient. Inegalitatea șanselor între cetățeni și țări precum România, duce inevitabil la echilibrul economic și bazele sociale pentru alocarea ineficientă a resurselor. Autoritatea de guvernare necesară pentru România ar putea să-și ofere un cadru legislativ mai durabil pentru exploatarea eficientă a posibilităților de integrare a unei părți muncii în cazul persoanelor cu dizabilități. O parte importantă, integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități este o preocupare constantă a agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă din România. Mai mult, efectul pozitiv al programelor publice și al stimulentei guvernamentale este semnificativ diminuat de fenomenul discriminării cu îngrijire și confruntă persoanelor cu dizabilități. Din păcate, față de o discriminare față de rutina zilnică o majoritate importantă cu dizabilități în România, chiar dacă statisticile oficiale nu pot oferi exactitate pentru exploatarea fenomenului social.

Pentru o mai bună înlăturarea unui mod de combatere a discriminării la locul de muncă este îngrijit cu dizabilități pe piața muncii din România, este esențial să se cunoască în legislația relevantă în materie de reglementare bazată pe legi, reglementări, îndrumări și alte acte pertinente. Cu toate acestea, există restricții pentru a fi foarte riguroase, eficiente și diversificate în comparație cu cele mai multe țări din Uniunea Europeană.

România a semnat **Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități** și Protocolul opțional (A / RES / 61/106), care a fost adoptată la 13 decembrie 2006 la sediul Națiunilor Unite din New York. Prezenta convenție este concepută ca un instrument pentru drepturile omului și adoptă o clasificare largă a persoanelor cu dizabilități și reafirmă faptul că toate persoanele cu toate tipurile de dizabilități trebuie să se bucure de toate drepturile omului și de libertățile fundamentale. Acest cadru legislativ internațional a înregistrat progrese remarcabile pentru a schimba atitudinile și abordările față de persoanele cu dizabilități. Mai mult, această convenție a stabilit la o înălțime nouă mișcarea de la



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

vizualizarea persoanelor cu dizabilități ca „obiecte” de caritate, tratament medical și protecție socială către vizionarea persoanelor cu dizabilități ca „subiecți” cu drepturi, care sunt capabili să revendice aceste drepturi și să ia decizii pentru viața lor bazată pe consimțământul liber și informat, precum și pe faptul că sunt membri activi ai societății.

Constituția României oferă principalul cadru legal de reglementare privind protecția persoanelor cu dizabilități, deoarece cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără nicio discriminare. Mai mult, se specifică, de asemenea, că persoanele cu dizabilități se vor bucura de o protecție specială, iar statul României asigură realizarea unei politici naționale de egalitate de șanse și de prevenire și tratament a dizabilității, astfel încât persoanele cu dizabilități să poată participa efectiv la viața comunității, în timp ce respectarea drepturilor și îndatoririlor părinților sau tutorilor lor legali.

Conform Legii nr. 448/2006 modificată și completată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.60 / 2017 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, începând cu 1 septembrie 2017, autoritățile și instituțiile publice, persoane juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu dizabilități va trebui să plătească lunar la bugetul de stat o sumă reprezentând minimul brut lunar garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă pe care compania nu le-a angajat persoane cu dizabilități. Leul românesc, sau RON, este moneda oficială a României. La nivelul angajatorului există un impact al creșterii salariului minim brut la 1900 lei pe contribuția fondului de invaliditate plătită de angajator, deoarece fiecare companie care are cel puțin 50 de angajați și care nu angajează cel puțin 4% din numărul total de angajați. cu dizabilități, este obligat să plătească această contribuție care este utilizată de stat pentru a proteja această categorie socială.

Ca o abordare legislativă internă, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** sau CNCD este autoritatea de stat competentă și autonomă română, aflată sub control parlamentar, dar este independent din punct de vedere politic, ceea ce înseamnă că operează în domeniul discriminării, în conformitate cu legislația națională și internațională. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o autoritate națională foarte importantă în ceea ce privește sancționarea comportamentului discriminatoriu pentru a combate discriminarea. Statutul legislativ al NCCD se bazează pe **Ordonanța Guvernului nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care a fost



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

modificată ulterior în 2006. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările ulterioare oferă cadrul legislativ în cazul discriminării. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările ulterioare pune în aplicare Directiva nr. 2000/43/CE; punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane indiferent de origine rasială sau etnică, precum și a Directivei nr. 2000/78/CE; stabilirea unui cadru general pentru tratament egal în ocuparea forței de muncă și ocupație. Practic, acest act normativ definește discriminarea în legislația românească, cu implicații directe pentru persoanele cu dizabilități expuse riscului de excludere socială, astfel: „Orice distincție, excludere, restricție sau preferință bazată pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, social statut, credință, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică non-contagioasă, infecție cu HIV (virusul imunodeficienței umane), apartenența la un grup dezavantajat și orice alte criterii care au scopul sau efectul restricției, eliminarea recunoașterii, utilizarea sau exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului sau a drepturilor recunoscute de lege în domeniul politic, economic, social sau cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice.” Cu toate acestea, principalele sancțiuni contravenționale, în conformitate cu această lege, sunt foarte mici și fără consecințe majore pentru a descuraja recidiva.

Piața muncii din România este influențată de sistemul economic și social, politic, precum și de mediu, de aceea oferta și cererea pieței muncii au avut, de multe ori, tendințe diferite. Începând cu 1990, România a fost marcată de transformări socio-economice profunde care și-au pus amprenta critică asupra evoluției muncii la nivel național și regional. Piața muncii din România a suferit schimbări profunde rezultate în urma reformelor economice din ultimele două decenii, cu influență directă asupra calității factorului uman. Unii cercetători susțin că România și-a derulat politicile de angajare destul de inconsistent și, prin urmare, capacitatea economiei de a absorbi șomajul este foarte modestă, deoarece economia a distrus mai multe locuri de muncă decât a creat.

Conceptul de excludere socială a fost folosit pentru prima dată de René Lenoir - secretarul de stat francez pentru acțiuni sociale în Guvernul premierului Jacques Chirac, la sfârșitul anului 1974: „A spune că cineva este nepotrivit, marginal sau asocial înseamnă pur și simplu faptul că în industria și societatea urbanizată de la sfârșitul secolului al XX-lea, aceste persoane datorită comportamentului fizic sau psihic, comportamentului sau lipsei de pregătire



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

psihologică, nu sunt în măsură să asigure nevoi, sau necesită îngrijiri constante, sau reprezintă un pericol pentru ceilalți sau sunt segregate fie de la propria persoană. decizie sau cea a comunității ”. Excluderea socială este un fenomen multidimensional cu un impact negativ semnificativ asupra diverselor domenii precum: protecția socială, ocuparea forței de muncă, educație, servicii financiare, justiție, sănătate, locuințe, administrație publică, securitate, sprijin spiritual și religios, cultură, transport, informații și comunicare. Apare, de asemenea, ca urmare a unor deficiențe și eșecuri în sistemele și structurile familiei, comunității și societății. Unii cercetători au definit excluderea socială ca mijloace materiale scăzute și incapacitatea de a participa eficient la viața economică, socială și culturală, înstrăinarea și distanța de societatea principală. Alții au sugerat că concentrarea pe „termenii și condițiile” de excludere și incluziune socială poate cuprinde fenomene invizibile, cum ar fi bolile mintale, și să apropie conceptele de procesele sociale de bază.

Diferența semnificativă dintre angajații cu și fără dizabilități pe piața muncii românești poate fi explicată pe baza anumitor factori influenți, cum ar fi: niveluri de productivitate mai scăzute, costuri de pregătire mai mari, programe de muncă diferențiate, cerințe speciale, risc mai mare de accidente de muncă și accidente de muncă. În general, în general, persoanele cu dizabilități sunt mai expuse riscului de excludere socială, dar sunt mult mai puțin probabil să fie angajați sau să primească asistență socială adecvată. Capacitatea individuală de ajustare este impresionantă în cazul persoanelor cu dizabilități care se integrează pe piața muncii, în special în țările în curs de dezvoltare precum România. În România, angajații cu fracțiune de normă sunt mai frecvenți decât angajații cu normă întreagă cu dizabilități. Cu toate acestea, rata ocupării forței de muncă în cazul persoanelor cu dizabilități este considerabil mai mică decât cea a persoanelor cu dizabilități. Diferența de ocupare a forței de muncă între persoanele cu dizabilități și cele fără persoane este determinată de factori demografici și economici, precum și de politicile de asistență națională, dar fără dovezi empirice definitive asupra puterii relative a acestora.

Studiile empirice anterioare sugerează că alți factori decât demografia și variabilele legate de prejudiciu, cum ar fi diferențele de mediu sau resursele psihologice care nu au fost contabilizate în acest studiu, pot explica o variație a participării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Ca abordare internațională, la articolul 27 din **Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CRPD)**, se afirmă că: „recunoaște dreptul persoanelor cu dizabilități de a lucra, în mod egal cu alții; aceasta include oportunitatea de a câștiga viața prin muncă liber aleasă sau acceptată pe o piață a muncii și un mediu de muncă care este deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități”. Datorită scăderii preconizate a populației în vârstă de muncă, în special în cazul țărilor europene, persoanele cu dizabilități sunt percepute tot mai des ca o resursă valoroasă în forța de muncă. Studii empirice anterioare de cercetare privind integrarea pieței muncii și egalitatea persoanelor cu dizabilități în cazul țărilor nordice și baltice, adică Danemarca, Suedia, Norvegia, Estonia, Letonia, Lituania, care sunt toate statele membre ale Uniunii Europene, precum și România, a sugerat că politicile naționale fac diferența, că politicile de nediscriminare nu sunt suficiente și că este necesar să se pună în aplicare o combinație concentrată de măsuri de reglementare și redistribuire. Cu toate acestea, integrarea angajaților cu dizabilități în mediul de muncă este încă o provocare mare în România.

Clasificarea internațională a funcționării, dizabilității și sănătății (ICF) adoptă un limbaj neutru și nu face distincție între tipul și cauza dizabilității - de exemplu, între sănătatea „fizică” și „mentală”, având în vedere că handicapul provine din interacțiunea condițiilor de sănătate cu factori contextuali - factori de mediu și personali. Din câte știm, la nivel național, există un număr mic de studii axate pe integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități din România. Unii cercetători au încurajat crearea și utilizarea întreprinderilor sociale pentru persoanele cu dizabilități, subliniind nevoia de a utiliza un nou concept de „persoane cu dizabilități la angajare” în loc de terminologia clasică, precum și importanța întreprinderilor sociale pentru a le susține. Deși termenul de handicap este încă utilizat în România, anumiți autori definesc dizabilitatea ca fiind caracteristica principală a unui grup social cu activitate limitată și restricție de participare, ca urmare a unei pierderi sau abateri semnificative a funcțiilor sau structurilor organismului.

Modelul medical de înțelegere a dizabilității joacă un rol foarte important în România, în care deficiența rămâne o rațiune solidă care justifică utilizarea atitudinilor patriarhale de către persoanele cu dizabilități față de persoanele cu dizabilități. În cele mai multe cazuri, modelul medical și modelul social sunt expuse sub formă de structuri dicotomice, dar dizabilitatea nu trebuie privită nici ca pur medicală, nici ca pur socială: persoanele cu dizabilități pot întâmpina



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

adesea probleme care apar din starea lor de sănătate. Pe de altă parte, resursele de reziliență și abilitățile soft au confirmat eficacitatea lor în reducerea impactului perceput al dizabilității și îmbunătățirea gradului de angajare perceput în cazul tinerilor cu dizabilități.

Unele studii de cercetare au investigat discriminarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități din România și subliniază că angajatorii români preferă să plătească contribuțiile statului în detrimentul angajării persoanelor cu dizabilități, considerând că oportunitățile lor de dezvoltare socio-profesională sunt mult sub cele pentru o persoană cu o stare normală de sănătate. Fenomenul șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități este inevitabil și generează, de asemenea, consecințe devastatoare asupra nivelului de viață, bunăstării și calității vieții.

Inserarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități presupune nu numai angajarea lor și primirea unei sume de bani pentru munca lor, ci și integrarea lor în viața socială a comunității lor. În prezent, România nu este implicată în implementarea unei strategii demografice durabile, în ciuda faptului că forța de muncă este în continuă scădere. Vârsta, educația și statutul economic au o influență semnificativă asupra probabilității (re) angajării persoanelor cu dizabilități.

Barierile de angajare cu care se confruntă persoanele cu dizabilități includ reticența angajatorilor de a-i angaja și numărul mic de locuri de muncă protejate și o salarizare mai mică în comparație cu angajații cu capacitate de muncă din același post. Implicațiile semnificative ale nivelului educațional asupra participării pe piața forței de muncă joacă un rol esențial în cadrul politicilor și cercetării privind handicapul și incluziunea, având în vedere faptul că nivelul educațional are un efect pozitiv mai puternic pentru persoanele cu dizabilități decât pentru persoanele cu dizabilități. Problema privind trecerea de la școală la angajare a devenit mai importantă și actuală în cadrul restructurării economice a României. Educația este foarte importantă în pregătirea indivizilor pentru a intra pe piața muncii, oferindu-le posibilitatea de a-și îmbunătăți și crește cantitatea de cunoștințe, abilități și abilități. Angajații cu dizabilități se pot integra la locul de muncă însoțit de măsuri eficiente axate pe abilitare, auto-advocacy și relații sociale pe durata vieții, considerând, de asemenea, că experiențele persoanelor cu dizabilități îmbogățesc diversitatea culturală a locului de muncă.



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Familia, pregătirea (atât înainte, cât și în timpul serviciului de integrare), monitorizarea lucrătorului cu dizabilități la locul de muncă și stabilirea muncii sunt aspecte relevante și contribuie la procesul de integrare a muncii. Persoanele cu dizabilități și persoanele fără dizabilități răspund la provocările de la locul de muncă în moduri diferite. De exemplu, criza financiară globală din 2008 a avut un impact mai mare asupra persoanelor cu dizabilități decât asupra celor fără dizabilități, dar în ultimii ani, rata șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități a crescut într-un ritm mai rapid, în special pentru femei și tineri.

După 1990, formarea și funcționarea forței de muncă pe piață a devenit una dintre prioritățile programului de tranziție și reformă economică din România. Înțelegerea, susținerea și integrarea tinerilor specialiști pe piața muncii românești trece de la comportamentul microeconomic la nivelul macroeconomic, astfel încât generează o problemă națională serioasă.

Țările dezvoltate spre deosebire de majoritatea țărilor în curs de dezvoltare, inclusiv România, pun în aplicare strategii durabile pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități. De exemplu, sistemul de politici italiene pentru ocuparea forței de muncă orientează persoanele cu dizabilități și capacitatea de muncă redusă către piața de muncă deschisă, în loc de ocupare a forței de muncă protejate și atât de factori de mediu, cât și de protecție socială, care ar trebui să fie luați în considerare, deoarece acestea sunt importante în determinarea eficienței fiecărei regiuni în asigurarea angajare pentru persoane cu dizabilități. Scopul principal al politicii publice de ocupare a forței de muncă din România ar trebui să se axeze pe o abordare durabilă a reducerii numărului de șomeri cu dizabilități bazate pe o creștere durabilă și incluzivă.

Pe de altă parte, în România, fenomenul „munca neagră” este foarte răspândit. „Munca neagră” implică o serie de aspecte negative pentru angajați, cum ar fi: Angajatorii plătesc salarii mici, în cea mai mare parte sub salariul minim, sau sub ceea ce ar fi corect, având în vedere nivelul adecvat de expertiză și experiență al angajatului, expertiza și timpul de muncă prestat de muncitori. Acești lucrători nu sunt înregistrați pentru pensionare sau pensionare de boală sau ajutor social pentru vreo boală sau moarte și nu au dreptul la beneficiul unei indemnizații de șomaj sau al unei asigurări de sănătate.

Posibile strategii eficiente pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități în cazul unei țări în curs de dezvoltare din UE, cum ar fi Bulgaria (vecina României) implică următoarele indicații care pun accentul pe eficacitatea



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

negocierilor cu angajatorii pe piața liberă a muncii; îmbunătățirea relațiilor cu sindicatele persoanelor cu dizabilități, ONG-uri - Organizații neguvernamentale și parteneri sociali din întreaga țară, folosind principiul subsidiar pentru soluționarea acestei probleme sociale și, de asemenea, găsirea de locuri de muncă pe piața liberă a muncii pentru persoanele cu dizabilități, prin adaptare locul de lucru pentru ei.

Excluderea socială și integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități din România

Inserarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este o provocare mare pentru orice societate, în special pentru țările în curs de dezvoltare. Persoanele cu dizabilități sunt o populație vulnerabilă. Principala problemă cu care trebuie să se confrunte persoanele cu dizabilități din România nu este handicapul în sine, ci infrastructura deficitară, provocările transportului către și de la locul de muncă și stigmatul social și discriminarea.

Acestea sunt motive puternice pentru care multe persoane cu dizabilități renunță la căutarea unui loc de muncă sau au dificultăți în a-și păstra locul de muncă actual. Unii angajatori români evită angajarea persoanelor cu dizabilități datorită necesității de a-și adapta condițiile de muncă la nevoile acestui grup particular. Inegalitățile în ceea ce privește veniturile, consumul și bogăția, sărăcia ridicată, stigmatul social și nivelul de trai scăzut sunt destul de frecvente în România, iar grupurile vulnerabile sunt expuse riscului de excludere socială din cauza cadrului legislativ actual insuficient, inadecvat sau chiar absent.

Legislația română este în continuă schimbare și adaptare, deoarece legiuitorul român a modificat legea generală privind relațiile de muncă individuale și colective, reformând conceptele și instituțiile legale în domeniu pentru a stabili relații juridice mai flexibile între angajatori și angajați. România și-a aliniat deja legislația la politicile UE privind combaterea discriminării în cazul persoanelor cu dizabilități, cu toate acestea, rezultatele concrete sunt dificil de proporționat. Mai mult, ICF adoptă un limbaj neutru pentru a elimina orice formă de discriminare cu privire la persoanele cu dizabilități.

Măsurile puse în aplicare de Guvernul României până în prezent sunt încă insuficiente pentru a rezolva problema excluderii sociale și a integrării pe piața forței de muncă pentru această populație vulnerabilă. Există multe companii din România care nu au cel puțin o persoană cu handicap ca membru al personalului lor.



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Implementarea unei strategii durabile pentru combaterea excluziunii sociale și stimularea integrării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități ar trebui să devină una dintre cele mai înalte priorități ale autorităților guvernamentale din România. Cu toate acestea, persoanele cu dizabilități nu exprimă întotdeauna acele capacități individuale care le permit să facă față cerințelor la locul de muncă. Astfel, excluderea socială și integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități rămân un subiect insuficient investigat, care necesită atenție specială din partea factorilor de decizie, precum și a cercetătorilor și a societății civile.

Oportunități de angajare pentru romi și persoane cu dizabilități

Romii și persoanele cu dizabilități sunt adesea în situații de vulnerabilitate sau risc, deoarece membrii grupului au frecvent niveluri scăzute de educație, lipsă de calificări, experiență redusă pe piața muncii, situație materială precară. În acest context, din punct de vedere al oportunităților profesionale, ele devin persoane defavorizate pe piața forței de muncă, deoarece au o participare scăzută la educație și, prin urmare, niveluri scăzute de calificare și experiență de muncă.

În cazul romilor, aceștia raportează modele ocupaționale ale populației, interesul se manifestă față de locurile de muncă tradiționale, specifice etniei rome. Conform rezultatelor studiilor de specialitate, majoritatea romilor sunt necalificați, desfășoară activități care nu necesită nicio pregătire profesională.

În general, activitățile desfășurate sunt pe bază de management propriu, în mare parte desfășurate în mediul rural, în agricultură, în mare parte activitate în gospodărie proprie, fără a primi nicio compensație economică.

Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, în Investigații privind forța de muncă din gospodăriile populației (AMIGO) „în 2013, în sectorul agricol au lucrat aproximativ jumătate dintre bărbații romi și aproximativ două treimi dintre femeile rome. Printre activitățile neagricole, cele mai multe frecvențe pentru bărbații romi se întâlnesc în activități comerciale (12,8%), industria prelucrătoare (12,6%) și în construcții (11,0%). Aproximativ 1 din zece bărbați romi au fost ocupați în activități de salubritate și distribuție a apei și în activități de furnizare a serviciilor pentru gospodăriile individuale ale populației. Una dintre cele cinci femei rome a desfășurat activitate economică în industria de prelucrare și încă 11,0% în comerț.”

Persoanele cu dizabilități au un nivel scăzut al ocupării forței de muncă. Potrivit unui raport al Fundației „Pentru Voi” și al Institutului pentru Politici



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Publice (IPP), în anul 2010, aproximativ 29.000 de persoane, ceea ce înseamnă că 4,2% din totalul persoanelor cu dizabilități la nivel național au avut un loc de muncă.

Cele mai ridicate perspective de angajare sunt în instituțiile protejate, al căror rol este acela de a favoriza integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Cu toate acestea, reglementările legislative reduse privind angajarea persoanelor cu dizabilități în unități protejate impuneau că în 2010, doar 5% din totalul persoanelor cu dizabilități angajate la nivel național lucrau în ele. În 2017, situația a fost similară, fiind angajată 6,8% (ceea ce înseamnă 33 449 de persoane cu dizabilități) din 700.000 de persoane cu drept de muncă. Potrivit Ministerului Muncii și Justiției Sociale (MMJS) „cele 732 de unități protejate autorizate au angajat doar 1.897 de persoane cu dizabilități și 124 de persoane cu gradul III de invaliditate, ceea ce înseamnă 0,26% din numărul total de persoane cu dizabilități.”

De asemenea, conform Legii nr. 448/2006, persoanele cu dizabilități ar trebui să ocupe 4% din numărul total de angajați ai instituțiilor publice și companiilor private care depășesc 50 de angajați. Deși această măsură pentru stimularea ocupării forței de muncă creează oportunități clare pentru persoanele cu dizabilități, la nivel național, numărul de angajați cu dizabilități este scăzut comparativ cu numărul de posturi vacante raportate de instituții.

La nivel național, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) poate fi cunoscută la nivel național, oportunități de angajare pentru persoanele din grupuri vulnerabile, care au un nivel scăzut de educație sau sunt necalificate profesional. Potrivit ANOFM, în iulie 2019, au fost înregistrate 28.977 de locuri de muncă vacante, dintre care 4,5% sunt destinate persoanelor cu studii superioare, iar 53,1% sunt pentru persoane cu școli secundare, școli postliceale sau școli profesionale, în timp ce 42,4% din locurile de muncă sunt destinate persoanelor cu studii primare / gimnaziale sau fără studii.

De asemenea, în iulie 2019, la nivel național, ANOFM a organizat 169 de programe de formare profesională, în care s-au înscris 2.742 de persoane, aproximativ 50% din locurile de muncă / ocupațiile propuse au fost adresate persoanelor care nu au o calificare profesională obținută în urma participării la un nivel secundar sau sistemul de învățământ universitar. În județele transfrontaliere, au fost raportate următoarele date:



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



- Dolj: 10 cursuri de pregătire profesională desfășurate de ANOFM, în meserii: Coiffeur, agent de securitate, fermier în culturi vegetale și crescător de animale, Comunicare în limba română, Competențe de matematică, inspector (referent) în resurse umane, întreținere electrician în construcții.
- Gorj: 3 cursuri de pregătire profesională desfășurate de ANOFM, în meserii: Operator de calculatoare electronice și operator de rețea, camerieră, lucrător comercial.
- Călărași: 6 cursuri de pregătire profesională desfășurate de ANOFM, în locuri de muncă / meserii: Barman, competențe cheie de comunicare, Inspector (referent) în resurse umane, Inspector în securitate și sănătate în muncă, Operator pentru introducere, validare și prelucrare a datelor, Baker.
- Olt: 6 cursuri de pregătire profesională desfășurate de ANOFM, în meserii: Comunicare în engleză, lucrător comercial, patiserie, chelner, vânzător în unități de nutriție.
- Constanța: 2 cursuri de pregătire profesională desfășurate de ANOFM, în meserii: operator pentru introducerea, validarea și prelucrarea datelor, Chef de patiserie.
- Giurgiu: 2 cursuri de pregătire profesională derulate de ANOFM, în meserii: Make-up Artist, Coiffeur, Barber, Manicurist, Pedicurist.
- Teleorman: 1 curs de pregătire profesională derulat de ANOFM, în meserii: Electrician pentru exploatare de joasă și medie tensiune.

Din 405 de mii de persoane cu dizabilități care participă la activitate economică, 30,0% au acces la forme speciale de asistență care îi ajută în desfășurarea activității profesionale, în timp ce 64,0% dintre persoanele cu dizabilități neocupate (1287 mii persoane) susțin că ar dori să aibă acces la măsuri speciale de asistență pentru integrarea mai ușoară pe piața forței de muncă.

Măsurile speciale de asistență vizează:

- Asistență personală, ajutor / sprijin pentru desfășurarea activității profesionale (măsura menționată de 22,4% din persoanele cu dizabilități ocupate și 43,4% din persoanele cu dizabilități neocupate);



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION

EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND

INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Echipamente specifice sau condiții de muncă ajustate la locul de muncă (măsura menționată de 2,9% din persoanele cu dizabilități ocupate și 28,9% din persoanele cu dizabilități inactive);
- Condiții speciale la locul de muncă (de exemplu, program de lucru flexibil, muncă fără deplasare, desfășurare a activității acasă etc.) menționate de 14,4% dintre persoanele cu dizabilități ocupate și 59,0% din persoanele cu dizabilități neocupate.



www.interregbg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Proiectul „Eforturi combinate în sprijinirea persoanelor defavorizate pe piața muncii în zona transfrontalieră”, codul proiectului 16.4.2.056, cod e-MS ROBG - 163.

SECȚIUNEA III. SONDAJ DE OPINIE

Percepția persoanelor cu dizabilități și persoanelor de etnie rromă asupra integrării în muncă



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

SONDAJ DE OPINIE ÎN BERKOVITSA, BULGARIA

Metoda de cercetare	- ancheta de opinie pe bază de chestionar administrat - analiza statistică a datelor recoltate
Tehnica de investigare	- chestionarul pentru persoanele de etnie romă a cuprins 28 de întrebări, cu întrebări libere și preformulate - chestionarul pentru persoanele cu dizabilități a cuprins 28 de întrebări, cu întrebări libere și preformulate
Perioada de culegere completă a informațiilor	11 martie 2019 - 28 iunie 2019
Perioada de descărcare, prelucrare și analiză a datelor a datelor	22 martie 2019 - 15 iulie 2019
Eșantion	45 de persoane defavorizate, dintre care 30 romi și 15 persoane cu dizabilități. Chestionarul a fost prezentat în timpul instruirilor la centrul de consultanță al proiectului din Berkovitsa, Bulgaria.



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Obiective și ipoteze

Obiectiv general: Identificarea percepțiilor persoanelor cu dizabilități și ale romilor pentru integrarea forței de muncă.

Obiective specifice:

- Determinarea gradului de respectare a drepturilor persoanelor cu dizabilități și ale romilor;
- Identificarea modului în care membrii comunității au legătură cu romii / persoanele cu dizabilități;
- Percepția respondenților cu privire la protecția socială oferită de stat;
- Determinarea gradului de discriminare / marginalizare la care romii și persoanele cu dizabilități au fost supuse instituțiilor sociale;
- Identificarea principalelor bariere pentru persoanele cu dizabilități / romi în căutarea unui loc de muncă;
- Evidențierea factorii care ar contribui la îmbunătățirea situației persoanelor cu dizabilități / romilor pe piața muncii;
- Determinarea nivelului de cunoaștere a persoanelor cu dizabilități despre prevederile sociale pentru menținerea și promovarea ocupării forței de muncă;
- Identificarea sentimentului de apartenență la propria lor etnie (în cazul romilor).

Ipoteze

- Cu cât mai mult respect pentru drepturile persoanelor cu dizabilități și ale romilor, cu atât sunt mai ușor să se integreze în societate;
- Dacă există percepții stereotipate ale comunității față de persoanele cu dizabilități și romi, atunci atitudinea este neîncrezătoare;
- Dacă grupurile defavorizate au pregătire adecvată, atunci accesul lor la locuri de muncă stabile este crescut;



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- Dacă grupurile defavorizate au un nivel scăzut de educație, atunci desfășoară activități cu niveluri de competență scăzute;
- Cu cât nivelul de educație este mai scăzut, cu atât mai multe persoane cu dizabilități sunt mai puțin conștiente de prevederile sociale pentru menținerea și promovarea ocupării forței de muncă;
- Cu cât mai mulți romi sunt mai puțin integrați social, cu atât este mai mare sentimentul de apartenență la etnia lor.

REZULTATE

Întrebare: *În societatea bulgara actuală, care dintre următoarele grupuri sunt cele mai predispușe riscului de marginalizare și excluziune socială?*

Răspunsurile persoanelor de origine romă:

	Procent
Persoanele cu deficiențe fizice și senzoriale - vedere, auz	0%
Persoanele cu dizabilități mintale	0%
Persoanele de origine romă	100%
Persoanele dependente de droguri, alcool sau alte substanțe toxice	0%
Persoanele în vârstă (peste 50 de ani)	0%
Femei / copii victime ale violenței în familie	
Persoanele aparținând unei minorități sexuale	0%
Persoane fără adăpost sau adăpostite	0%
Persoanele care suferă de boli incurabile	0%
Persoanele care au ieșit din închisori	0%
Total:	100.0%

Răspunsurile persoanelor cu dizabilități:

	Procent
Persoanele cu deficiențe fizice și senzoriale - vedere, auz	100%
Persoanele cu dizabilități mintale	0%



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Persoanele de origine romă	0%
Persoanele dependente de droguri, alcool sau alte substanțe toxice	0%
Persoanele în vârstă (peste 50 de ani)	0%
Femei / copii victime ale violenței în familie	
Persoanele aparținând unei minorități sexuale	0%
Persoane fără adăpost sau adăpostite	0%
Persoanele care suferă de boli incurabile	0%
Persoanele care au ieșit din închisori	0%
Total:	100.0%

La prima întrebare despre grupurile sociale cele mai vulnerabile la marginalizare și excluziune socială, romii spun 100% că grupul lor este cel mai vulnerabil. Același lucru este valabil și pentru persoanele cu dizabilități și sunt 100% responsabili pentru faptul că persoanele cu dizabilități sunt grupul cel mai vulnerabil.

Întrebare: În opinia dvs., în Bulgaria, cât de respectate sunt drepturile persoanelor de etnie romă?

	Procent
În totalitate	0
Mai degrabă respectate	6.7%
Mai degrabă nu sunt respectate	73.3%
Deloc nu sunt respectate	20%
Total:	100%

Peste 93 la sută dintre romii chestionați consideră că drepturile romilor nu sunt respectate în Bulgaria. Doar 6,7% dintre respondenți consideră „mai degrabă că sunt respectați”.

Întrebare: În opinia dvs., în Bulgaria, cât de respectate sunt drepturile persoanelor cu dizabilități?

	Procent
În totalitate	0%



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Mai degrabă respectate	50.0%
Mai degrabă nu sunt respectate	50.0%
Deloc nu sunt respectate	0%
Total:	100%

50% dintre persoanele cu dizabilități consideră că drepturile lor sunt „mai degrabă respectate”. Celelalte 50 la sută dintre respondenți consideră că drepturile acestui grup vulnerabil „nu sunt respectate”.

A doua întrebare vizează analizarea opiniei respondenților cu privire la respectarea drepturilor romilor sau a persoanelor cu dizabilități, concluzionând că drepturile persoanelor rome sunt destul de ignorate și drepturile persoanelor cu dizabilități sunt destul de respectate.

Întrebare: *În general, membrii comunității se raportează la persoanele de etnie rromă cu:*

	Procent
Respect	0%
Prietenie	6.7%
Încredere	0%
Bunăvoință	13.3%
Dispreț	6.7%
Ostilitate	6.7%
Neîncredere	59.9%
Teamă	6.7%
Total:	100%

Întrebare: *În general, membrii comunității se raportează la persoanele cu dizabilități cu:*

	Procent
Respect	30%
Prietenie	20%
Încredere	0%
Bunăvoință	10%



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Dispreț	0%
Ostilitate	10%
Neîncredere	30%
Teamă	0%
Total:	100%

Respondenții romi consideră că comunitatea îi tratează cu neîncredere (59,9%) pe de o parte și bunăvoință (13,3%) pe de altă parte.

Persoanele cu dizabilități consideră că membrii acestui grup primesc, pe de o parte, mai mult respect (30%) și prietenie (20%), dar, pe de altă parte, tratați-i cu neîncredere (30%).

Întrebare: *În ce măsură sunteți sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații_?*

Statul asigură protecție socială adecvată persoanelor de etnie romă/cu dizabilități

	Procent
Acord total	20%
Acord	28%
Nici acord, nici dezacord	16%
Dezacord	36%
Total:	100%

Angajatorii nu sunt dispuși să angajeze persoane de etnie romă/cu dizabilități

	Procent
Acord total	80%
Acord	12%
Nici acord, nici dezacord	4%
Dezacord	4%
Dezacord total	0%
Total:	100%

Persoanele de etnie romă/cu dizabilități aparțin unui grup defavorizat din



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

punct de vedere al oportunităților ocupaționale

	Procent
Acord total	68%
Acord	28%
Nici acord, nici dezacord	4%
Dezacord	0%
Dezacord total	0%
Total:	100%

Majoritatea persoanelor de etnie rromă nu încearcă cu adevărat să își găsească un loc de muncă

	Procent
Acord total	59.9%
Acord	20%
Nici acord, nici dezacord	13.4%
Dezacord	6.7%
Dezacord total	0.0%
Total:	100%

Persoanele cu dizabilități nu sunt capabile de a munci

	Procent
I totally agree	10%
Somewhat agree	20%
Neither agree nor disagree	40%
Disagree	20%
I do not agree at all	10%
Total:	100%

Întrebarea de mai sus urmărește să identifice opiniile respondenților cu privire la o serie de declarații:

- în ceea ce privește gradul de protecție socială oferit de stat persoanelor rome și persoanelor cu dizabilități, 48% sunt în totalitate sau oarecum de acord cu această afirmație și 36% spun că nu sunt de acord;
- 92% dintre respondenți spun că sunt de acord că angajatorii nu doresc să angajeze persoane cu dizabilități sau romi;



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- 50% dintre respondenții cu dizabilități consideră că persoanele cu dizabilități pot lucra;
- Aproape 80% dintre respondenți romi sunt de acord în totalitate că oamenii de această etnie nu încearcă de fapt să își găsească un loc de muncă;
- 68% dintre respondenți spun că atât romii, cât și persoanele cu dizabilități aparțin unui grup dezavantajat din punct de vedere al oportunităților de angajare.

Întrebare: *Dvs. personal, cât de des v-ați simțit discriminat/marginalizat?*

În instituțiile educaționale

	Procent
De foarte multe ori	4%
De multe ori	4%
Uneori/Din când în când	24%
Rar	44%
Niciodată	24%
Total:	100%

În relațiile cu autoritățile publice

	Procent
De foarte multe ori	12%
De multe ori	16%
Uneori/Din când în când	40%
Rar	24%
Niciodată	8%
Total:	100%

La serviciile de asistență și protecție socială

	Procent
De multe ori	28%
Uneori/Din când în când	44%
Rar	20%
Niciodată	8%
Total:	100%



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

La spital/centrul medicilor de familie

	Procent
De multe ori	28%
Uneori/Din când în când	24%
Rar	32%
Niciodată	16%
Total:	100%

La locul de muncă

	Procent
De foarte multe ori	32%
De multe ori	40%
Uneori/Din când în când	12%
Rar	8%
Niciodată	8%
Total:	100%

La căutarea unui loc de muncă plătit

	Procent
De foarte multe ori	64%
De multe ori	20%
Uneori/Din când în când	8%
Rar	4%
Niciodată	4%
Total:	100%

Întrebarea se referă la nivelul discriminării / marginalizării la care romii și persoanele cu dizabilități au fost supuse anumitor situații din experiențele lor de viață, iar rezultatele sunt următoarele: în instituțiile de învățământ și la spitalul / medicul de familie, aceste grupuri s-au simțit rar marginalizate. majoritatea respondenților s-au simțit mai marginalizați în relațiile cu autoritățile publice și cu



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

serviciile de asistență și protecție socială. Cel mai adesea, în căutarea unui loc de muncă plătit și la locul de muncă, respondenții s-au simțit discriminați.

Întrebare: *Cât de informat sunteți în legatură cu politicile/legislația de menținere și creștere a gradului de ocupare pentru persoanele de etnie rromă/cu dizabilități?*

	Procent
Pe deplin informat	8%
Mai curând informat	36%
Mai curând neinformat	52%
Deloc informat	4%
Total:	100%

Majoritatea respondenților (52%) consideră că sunt destul de neinformate în privința politicilor / legislației pentru menținerea și creșterea gradului de ocupare a persoanelor rrom / persoanelor cu dizabilități.

Întrebare: *În opinia dvs., care sunt principalele obstacole cu care se confruntă o persoană cu dizabilități/persoanele de etnie rromă, în obținerea unui loc de muncă?*

Obstacole semnalate de persoanele de etnie rromă

	Procent
Reticența angajatorului(refuzul de a angaja persoane care aparțin acestui grup vulnerabil)	13.3%
Șomajul ridicat	79.9%
Lipsa asistenței specializate în căutarea unui loc de muncă	6.7%
Experiența redusă în câmpul muncii	6.7%
Lipsa de pregătire profesională	6.7%
Slaba informare cu privire la locurile de muncă disponibile	26.6%
Salariile mici	6.7%
Slaba dezvoltare a abilităților/aptitudinilor cerute pe piața	26.6%



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

muncii	
Lipsa oportunităților de învățare a unor meserii care nu necesită diplome de studii	13.3%
Tradițiile și obiceiurile grupului(căsătoria femeilor la o vârstă fragedă etc.)	6.7%
Alt răspuns	6.7%

Obstacole semnalate de persoanele cu dizabilități

	Procent
Reticența angajatorului(refuzul de a angaja persoane care aparțin acestui grup vulnerabil)	40%
Lipsa asistenței specializate în căutarea unui loc de muncă	10%
Experiența redusă în câmpul muncii	10%
Lipsa de pregătire profesională	20%
Gradul ridicat de sărăcie	10%
Infrastructura inaccesibilă pentru deplasarea, cât și integrarea la locul de muncă	10%
Condiții nesigure/periculoase la locul de muncă	30%
Salariile mici	40%

Următorul punct din chestionar vizează identificarea principalelor obstacole cu care se confruntă romii sau persoanele cu dizabilități în găsirea unui loc de muncă: pentru romii, principalele obstacole alese de acestea sunt șomajul ridicat (79,9%) și dezvoltarea slabă a abilităților necesare / abilități pentru piața muncii (26,7%), în timp ce în rândul persoanelor cu dizabilități, principalele obstacole sunt reticența angajatorilor (40%) și salariile mici (40%).

Întrebare: Care sunt principalii factori care ar ajuta îmbunătățirea poziției pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie rromă/ persoanele cu dizabilități? (să se angajeze, să găsească un loc de munca mai bun etc.)



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Percepția persoanele de etnie rromă

	Procent
Schimbarea percepției angajatorilor	79.9%
Participarea la activități de dezvoltare personală, autocunoașterea și creșterea stimei de sine	6.7%
Orientarea profesională în vederea găsirii unui loc de muncă	13.3%
Asistența specializată în căutarea unui loc de muncă	79.9%
Participarea la cursuri gratuite de pregătire profesională pentru persoanele de etnie rromă	13.3%
Îmbunătățirea serviciilor de suport pentru pregătirea și angajarea persoanelor de etnie rromă	6.7%
Creșterea parteneriatelor între diversele instituții implicate în integrarea pe piața muncii	6.7%

Percepția persoanele cu dizabilități

	Procent
Schimbarea percepției angajatorilor	30%
Suținerea/îndrumarea din partea familiei	10%
Participarea la activități de dezvoltare personală, autocunoașterea și creșterea stimei de sine	10%
Orientarea profesională în vederea găsirii unui loc de muncă	10%
Asistența specializată în căutarea unui loc de muncă	40%
Îmbunătățirea politicilor de angajare a persoanelor cu dizabilități	10%
Participarea la cursuri gratuite de pregătire profesională pentru persoanele cu dizabilități	10%
Facilitarea accesului în diverse întreprinderi	20%
Acordarea de mai multe facilități pentru angajatori	30%
Salarii atractive	30%
Program de lucru flexibil	10%

Întrebarea urmărește să identifice factorii cheie care ar putea contribui la îmbunătățirea poziției pe piața muncii a romilor și a persoanelor cu dizabilități. Respondenții din grupul etnic rom au menționat următorii factori ca fiind majori: schimbarea atitudinilor angajatorilor (aproape 80 la sută dintre respondenți) și asistență specializată în căutarea unui loc de muncă (40 la sută). Persoanele cu dizabilități iau în considerare următorii factori: asistență specializată în căutarea de locuri de muncă (40 la sută dintre respondenți),



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

schimbări în atitudinea angajatorilor (30 la sută), oferind mai multe oportunități angajatorilor (30 la sută) și salarii atractive (30 la sută).

Întrebare: *În opinia dvs., în contextul actual socio-economic din Bulgaria, credeți că o persoană de etnie rromă/cu dizabilități își poate găsi ușor un loc de muncă?*

Următorul element al chestionarului urmărește identificarea punctelor de vedere ale romilor / persoanelor cu dizabilități despre capacitatea lor de a găsi cu ușurință un loc de muncă în contextul socio-economic al Bulgariei. Toți respondenții - 100% au răspuns că nu au găsit acest fapt cu ușurință.

Întrebare: *În prezent sunteți angajat/ă?*

În prezent, toți (100%) din numărul total de respondenți romi nu au un loc de muncă permanent. Întrucât 13,3% dintre ei lucrează din când în când și sunt plătiți pentru munca lor.

Dintre respondenții cu dizabilități, 40% sunt angajați, iar 60% nu sunt angajați.

Întrebare: *Ce lucrați? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați).*

	Procent
întreținere	25%
Asistent tehnic	50%
Asistent	25%

40 la sută dintre persoanele cu dizabilități care au răspuns la întrebarea anterioară au spus că au fost angajați, care lucrează în diverse domenii precum întreținere, asistent tehnic, asistent.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Întrebare: Care dintre următoarele descrieri corespund statutului dvs. ocupațional? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați).

	Procent
Sunt angajat/ă cu normă întreagă (persoane cu dizabilități)	100%
Sunt angajat/ă cu norma parțială (Romi)	
Lucrez ocazional și sunt remunerat(ă) pentru munca depusă (Romi)	14.3%
Muncesc neoficial, fără carte de muncă	7.1%

Dintre respondenții cu dizabilități care au spus că sunt angajați, 100% au declarat că sunt angajați la contract de muncă cu normă întreagă.

Întrebare: Cum ați găsit locul de muncă? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați).

	Procent
Recomandarea rudelor	50%
De la bursa de muncă / Oficiul muncii	50%
Total:	100%

50 procente dintre angajați spun că și-au găsit un loc de muncă prin Oficiul Muncii; celelalte 50 la sută găsesc un loc de muncă la recomandarea rudelor.

Întrebare: Ați avut vreodată un loc de muncă? (întrebare adresată doar celor care nu au un loc de muncă în prezent).

100 de procente din șomerii cu dizabilități au declarat că au lucrat în trecut, în timp ce 100% dintre romi au afirmat că nu au lucrat niciodată.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Întrebare: *În ce an ați avut ultimul loc de muncă? (întrebare adresată doar celor care nu au un loc de muncă în prezent).*

La această întrebare: 70 la sută au lucrat până de curând - 2019 și 2018; celelalte - 2015, 2014.

Întrebare: *Care este ultima activitate remunerată pe care ați avut-o? (întrebare adresată doar celor care nu au un loc de muncă în prezent).*

În ceea ce privește ultima activitate plătită pe care au avut-o respondenții, rezultatele au variat din nou: ofițer de securitate / securitate (2), asistent tehnic (1 persoană), curățător (1 persoană), angajat (1 persoană).

Întrebare: *Care sunt principalele motive pentru care nu v-ați găsit un loc de muncă? (întrebare adresată doar celor care nu au avut niciodată un loc de muncă)*

	Procent
Imi este teamă că angajatorii nu vor dori să lucreze cu persoană de etnie rromă/ persoană cu dizabilități	26,8%
Trebuie să am grijă de copiii/părinți	13,4%
Lipsa de încredere în forțele proprii	6,5%
Probleme de sănătate	6,4%
Am încercat să mă angajez, dar nu m-au selectat	33,5%
Nu sunt locuri de muncă	13,4%
Total:	100%

Motivul principal pentru care respondenții nu au lucrat până acum a fost că am încercat să angajez, dar nu m-au ales (33,5 procente) și mă tem că angajatorii nu vor dori să lucreze cu romi / persoane cu dizabilități - 26, 8 procente. Alte motive includ: trebuie să am grijă de copii / părinți, lipsa de încredere în forțele mele proprii, nu există locuri de muncă, probleme de sănătate, sunt prea bătrân pentru a începe să lucrez.



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Întrebare: *Dacă ar exista posibilitatea să vă angajați, ați face acest pas? (întrebare adresată doar celor care nu au avut niciodată un loc de muncă)*

Romi:	Procent
Da	80.0%
Nu	20.0%
Total:	100%

Persoane cu dizabilități:	Procent
Da	20,0%
Nu	80,0%
Total:	100%

În ceea ce privește dorința de a angaja, respondenții care nu au lucrat până acum, 80 la sută dintre romi au spus că vor fi angajați dacă ar putea face acest pas, în timp ce doar 20% dintre persoanele cu dizabilități ar face acest lucru.

Întrebare adresată doar persoanelor cu dizabilități

Întrebare: *O să vă prezentăm o listă cu reglementările legale/ politicile publice de menținere și promovare a angajării pentru persoanele cu dizabilități. Pe care dintre acestea le cunoașteți: _?*

Angajatorii care încadrează în muncă persoane cu dizabilități beneficiază de facilități fiscale, precum și de alte drepturi acordate în condițiile legii.

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	85.7%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	14.3%
Total:	100%

Pentru a identifica nivelul de cunoștințe al persoanelor cu dizabilități despre prevederile sociale pentru menținerea și promovarea ocupării forței de muncă, declarația „Angajatorii care angajează persoane cu dizabilități beneficiază



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

de scutire de impozite, precum și alte drepturi acordate în condițiile legii” 85,7 procente din respondenții cu dizabilități au fost conștienți de declarație și nu se știe 14,3% dintre ei.

Accesul gratuit la serviciile de evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap, în vederea angajării.

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	85,7%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	14.3%
Total:	100%

Persoanele cu dizabilități au posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens.

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	100%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	0%
Total:	100%

Persoanele cu dizabilități, conform Codului Muncii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	100%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	0%
Total:	100%

Pentru ultimele două declarații: „Persoanele cu dizabilități au posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi dacă beneficiază de recomandarea Comisiei pentru evaluarea performanței în acest sens” și „Persoanele cu dizabilități, conform Codului muncii, au un concediu suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare”, 100% dintre respondenți au spus că aceste dispoziții / politici publice le sunt cunoscute. 85,7% dintre respondenți sunt conștienți de dispozițiile legale referitoare la „accesul gratuit la serviciile de evaluare profesională și orientare



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUNDS
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

către angajare, indiferent de vârstă, tip și grad de dizabilitate” și că „angajatorii care angajează persoane cu dizabilități beneficiază de scutiri fiscale, precum și alte drepturi acordate în condițiile legii” și 14,3% susțin că nu sunt la curent cu aceste norme și norme legale.

Întrebare adresată doar persoanelor de etnie romă

Întrebare: *Pe o scală de la 1 la 10, vă rog să îmi spuneți dacă aveți un sentiment puternic sau slab de apartenență la etnia dvs.?*

	Procent
2	6.7%
7	6.7%
8	6.7%
9	6.7%
10	73.2%
Total:	100%

Întrebarea a fost adresată numai romilor, majoritatea respondenților (73,2 procente) având un sentiment foarte puternic de apartenență la propria lor etnie.

Întrebare: *În ultimii 10 ani, ați desfășurat muncă salarizată într-o altă țară, pentru o perioadă de minimum 3 luni? ? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați)*

Din numărul total de respondenți romi care susțin că lucrează în prezent, doar două persoane au răspuns la această întrebare, afirmând că nu au fost plătiți într-o altă țară pentru o perioadă minimă de 3 luni.

DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

Sexul respondenților



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Majoritatea respondenților (80%) sunt femei, iar 20% sunt bărbați.

Vârsta

	Procent
20-30 ani	20%
31-40 ani	20%
41-50 ani	20%
51-60 ani	32%
61-65 ani	8%
Total:	100%

Vârsta este clasată între 20 și 65 de ani, iar respondenții sunt repartizați relativ uniform: 20% aparțin grupului de vârstă 20 - 30 de ani; 20% din grup au 31-40 de ani; 20% sunt în grupa de vârstă de 41 - 50 de ani; 32% - 51- 60 de ani.

Stare civilă

Majoritatea respondenților au spus că s-au căsătorit (64%), 16% nu s-au căsătorit, 4% au divorțat, 12% au fost văduvi.

Mediul de rezidență

Totalul respondenților provine din mediul urban.

Număr de membrii în gospodărie

	Procent
1	12%
2	24%
3	12%
4	32%
5	8%
6	4%
8	4%



www.interregbg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Total:	100%
---------------	-------------

Majoritatea respondenților au declarat că locuiesc într-o gospodărie de 4 membri (32 la sută). Ceilalți au selectat răspunsuri diferite de la 1 la 8 membri ai gospodăriei.

Studii

Aproape toți respondenții cu dizabilități au terminat învățământul secundar (90%), iar 10% dintre persoanele cu dizabilități au studii superioare. În timp ce romii sunt 13,33% fără educație; 53,33% au studii primare, iar 33,33% au studii elementare.

Statutul ocupațional

Dintre respondenți, 12% au statut de angajat ca lucrător / angajat, în timp ce 20% sunt șomeri în căutarea unui loc de muncă, 20% sunt șomeri care nu caută un loc de muncă, restul respondenților (36%) sunt gospodine; 12% sunt pensionari din cauza bolii.

Apartenența etnică

Toți romii intervievați au declarat că aparțin grupului etnic rom - 100%. Persoanele cu dizabilități sunt din grupul etnic bulgar.

Tipul de dizabilitate

Persoanele cu dizabilități au răspuns că au boli - cancer, scleroză multiplă, angină, boală pulmonară, tromboză, defecte la naștere etc.



www.interregbg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

SONDAJ DE OPINIE ÎN CRAIOVA, ROMÂNIA

Metoda de cercetare	- ancheta de opinie pe bază de chestionar administrat - analiza statistică a datelor recoltate
Tehnica de investigare	- chestionarul pentru persoanele de etnie rromăre a cuprins 28 de întrebări, cu întrebări libere și preformulate - chestionarul pentru persoanele cu dizabilități a cuprins 28 de întrebări, cu întrebări libere și preformulate
Perioada de culegere completă a informațiilor	23 februarie -3 martie 2019
Perioada de descărcare, prelucrare și analiză a datelor a datelor	18 martie -15 mai 2019
Eșantion	26 persoane vulnerabile, dintre care 14 sunt persoane cu dizabilități și 12 persoane de etnie rromă. Chestionarul s-a aplicat la sediul proiectului, înainte și după desfășurarea cursurilor



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Obiective și ipoteze

Obiectiv general: Identificarea percepției persoanelor cu dizabilități și ale persoanelor de etnie rromă asupra integrării în muncă

Obiective specifice:

- ✓ identificarea gradului de respectare ale drepturilor persoanelor cu dizabilități și de etnie rromă
- ✓ identificarea modului în care membrii comunității se raportează la persoanele de etnie rromă/cu dizabilități
- ✓ percepția respondenților cu privire la protecția socială asigurată de stat
- ✓ identificarea gradului de discriminare/marginalizare la care au fost supuse persoanele de etnie rromă și persoanele cu dizabilități în instituțiile sociale
- ✓ identificarea principalele obstacole cu care se confruntă o persoană cu dizabilități/ persoanele de etnie rromă în căutarea unui loc de muncă
- ✓ evidențierea factorilor care ar ajuta îmbunătățirea poziției pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie rromă
- ✓ identificarea nivelului de cunoștințe al persoanelor cu dizabilități cu privire la reglementările sociale de menținere și promovare a angajării
- ✓ identificarea sentimentului de apartenență la propria etnie (în cazul persoanelor de etnie rromă)

Ipoteze

- ✓ Cu cât drepturile persoanelor cu dizabilități și de etnie rromă sunt mai respectate, cu atât se pot integra mai ușor în societate



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- ✓ Dacă există percepții de tip stereotip ale comunității față de persoanele cu dizabilități și de etnie rromă, atunci atitudinea este de neîncredere
- ✓ Dacă grupurile vulnerabile au o pregătire profesională adecvată, atunci crește accesul acestora la locuri de muncă stabile
- ✓ Dacă grupurile vulnerabile au nivele scăzute de educație, atunci desfășoară activități cu niveluri scăzute de competență
- ✓ Cu cât nivelul de educație este mai scăzut, cu atât persoanelor cu dizabilități cunosc mai puțin reglementările sociale de menținere și promovare a angajării
- ✓ Cu cât persoanele de etnie rromă sunt mai puțin integrate din punct de vedere social, cu atât crește sentimentul de apartenență la propria etnie

REZULTATE

Întrebare: *În societatea românească actuală, care grupuri sunt cele mai predispușe riscului de marginalizare și excluziune socială?*

	Procent
Persoanele cu dizabilități fizice și senzoriale- văz, auz	13.7%
Persoanele cu dizabilități mintale	15.7%
Persoanele de origine rromă	15.7%
Persoanele dependente de consumul de droguri, alcool sau alte substanțe toxice	11.8%
Persoanele vârstnice (cu vârsta peste 50 de ani)	2.0%
Persoanele care aparțin unei minorități sexuale	3.9%
Persoanele lipsite de locuințe sau adăpost	13.7%
Persoanele care suferă de boli incurabile	7.8%



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Persoanele care au părăsit penitenciarele	15.7%
Total	100.0%

Prima întrebare vizează grupurile sociale cele mai predispuse la marginalizare și excluziune socială, primele trei variante, cu un procent de 15.7 fiecare, fiind persoanele cu dizabilități mintale, persoanele de origine rromă și persoanele care au părăsit penitenciarele, urmate de persoanele lipsite de locuință sau adăpost și persoanele cu dizabilități fizice.

Întrebare: *În opinia dvs., în România, cât de respectate sunt drepturile persoanelor de etnie rromă?*

	Procent
Mai degrabă respectate	16.7%
Mai degrabă nu sunt respectate	75.0%
Deloc nu sunt respectate	8.3%
Total	100%

Peste 83% dintre respondenții de etnie rromă, consideră că drepturile persoanelor de etnie rromă nu sunt respectate în România. Doar 16.7% dintre respondenți cred că “mai degrabă sunt respectate”.

Întrebare: *În opinia dvs., în România, cât de respectate sunt drepturile persoanelor cu dizabilități?*

	Procent
În totalitate	35.7%
Mai degrabă respectate	50.0%
Mai degrabă nu sunt respectate	14.3%



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



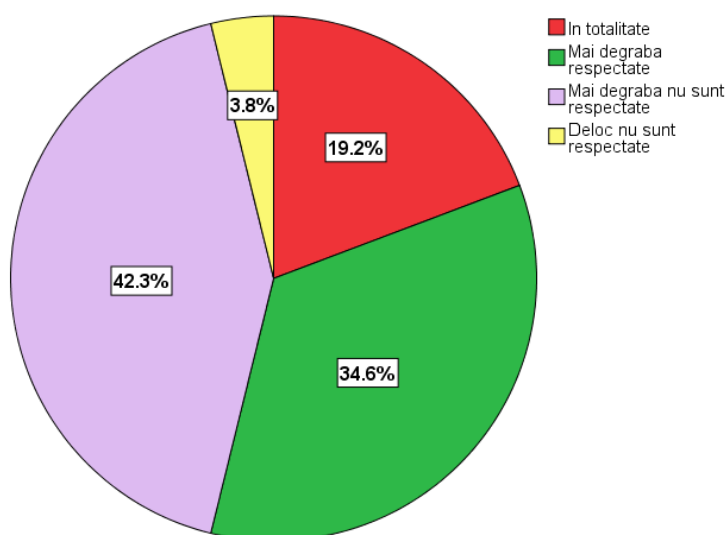
Roma-Berk
Association

Total	100%
-------	------

Persoanele cu dizabilități, în proporție de 85.7%, consideră că drepturile lor sunt “mai degrabă” sau „în totalitate” respectate. Doar 14.3% din cei chestionați consideră că drepturile acestei minorități „mai degrabă nu sunt respectate”.

Întrebare: În opinia dvs., în România, cât de respectate sunt drepturile persoanelor de etnie rromă/cu dizabilități?

	Procent
În totalitate	19.2%
Mai degrabă respectate	34.6%
Mai degrabă nu sunt respectate	42.3%
Deloc nu sunt respectate	3.8%
Total	100%



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Cea de-a doua întrebare urmărește să analizeze opinia respondenților cu privire la respectarea drepturilor persoanelor de etnie rromă sau cu dizabilități, concluzia fiind că drepturile persoanelor de etnie rromă sunt mai degrabă nerespectate, în timp ce drepturile persoanelor cu dizabilități sunt mai degrabă respectate.

Întrebare: În general, membrii comunității se raportează la persoanele de etnie rromă/cu dizabilități cu:

	Procent
Respect	39.1%
Prietenie	30.4%
Încredere	17.4%
Bunăvoință	13.0%
Total	100%

	Procent
Dispreț	12.5%
Ostilitate	31.3%
Neîncredere	25.0%
Teamă	31.3%
Total	100%

Respondenții, atât persoane de etnie rromă, cât și persoane cu dizabilități, consideră că membrii comunității îi primesc pe de o parte mai degrabă cu respect (39.1%) și prietenie (30.4%), iar pe de altă parte se raportează la aceștia cu neîncredere (25.0%) și teamă (31.3%).



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Întrebare: În ce măsură sunteți sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații_?

Statul asigură protecție socială adecvată persoanelor de etnie romă/cu dizabilități

	Procent
Acord total	46.2%
Acord	15.4%
Nici acord, nici dezacord	34.6%
Dezacord	3.8%
Total	100%

Angajatorii nu sunt dispuși să angajeze persoane de etnie romă/cu dizabilități

	Procent
Acord total	34.6%
Acord	11.5%
Nici acord, nici dezacord	30.8%
Dezacord	19.2%
Dezacord total	3.8%
Total	100%

Persoanele de etnie romă/cu dizabilități aparțin unui grup defavorizat din punct de vedere al oportunităților ocupaționale

	Procent
Acord total	19.2%
Acord	46.2%
Nici acord, nici dezacord	19.2%



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNUL ROMÂNIEI
GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Dezacord	7.7%
Dezacord total	7.7%
Total	100%

Majoritatea persoanelor de etnie rromă nu încearcă cu adevărat să își gasească un loc de muncă

	Procent
Acord total	33.3%
Acord	8.3%
Nici acord, nici dezacord	25.0%
Dezacord	8.3%
Dezacord total	25.0%
Total	100%

Persoanele cu dizabilități nu sunt capabile de a munci

	Procent
Acord	21.4%
Dezacord	64.3%
Dezacord total	14.3%
Total	100%

Întrebarea de mai sus urmărește să identifice opinia respondenților cu privire la un număr de afirmații:

- în ceea ce privește protecția socială adecvată asigurată de stat, pentru persoanelor de etnie rromă și cele cu dizabilități, 46.3% dintre aceștia au susținut că sunt total de acord cu această afirmație;



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

- 34,6% dintre respondenți au afirmat că sunt de acord cu faptul că angajatorii nu sunt dispuși să angajeze persoane cu dizabilități sau persoane de etnie rromă;
- 64,3% dintre respondenții cu dizabilități au afirmat că persoanelor de etnie rromă și cele cu dizabilități sunt capabile de a munci;
- 33,3% dintre persoanele de etnie rromă sunt total de acord cu faptul că persoanele de această apartenență etnică nu încearcă cu adevărat să își găsească un loc de muncă

46,2% dintre persoanele chestionate au afirmat că atât persoanele de etnie rromă, cât și persoanele cu dizabilități aparțin unui grup defavorizat din punct de vedere al oportunităților ocupaționale.

Întrebare: *Dvs. personal, cât de des v-ați simțit discriminat/marginalizat?*

În instituțiile educaționale

	Procent
De foarte multe ori	11.5%
De multe ori	15.4%
Uneori/Din când în când	7.7%
Rar	7.7%
Niciodată	57.7%
Total	100%

În relațiile cu autoritățile publice

	Procent
De foarte multe ori	3.8%
De multe ori	15.4%



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Uneori/Din când în când	15.4%
Rar	7.7%
Niciodată	57.7%
Total	100%

La serviciile de asistență și protecție socială

	Procent
Nu știu/Nu răspund	11.5%
De foarte multe ori	3.8%
De multe ori	3.8%
Uneori/Din când în când	7.7%
Rar	3.8%
Niciodată	69.2%
Total	100%

La spital/centrul medicilor de familie

	Procent
De foarte multe ori	3.8%
De multe ori	7.7%
Uneori/Din când în când	11.5%
Rar	19.2%
Niciodată	57.7%
Total	100%

La locul de muncă

	Procent
Nu știu/Nu răspund	3.8%



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

De foarte multe ori	3.8%
De multe ori	3.8%
Uneori/Din când în când	7.7%
Rar	30.8%
Niciodată	50.0%
Total	100%

La căutarea unui loc de muncă plătit

	Procent
Nu știu/Nu răspund	7.7%
De foarte multe ori	15.4%
Uneori/Din când în când	15.4%
Rar	23.1%
Niciodată	38.5%
Total	100%

Întrebarea vizează nivelul de discriminare/marginalizare la care au fost supuse persoanele de etnie rromă și persoanele cu dizabilități în anumite situații, iar rezultatele au fost următoarele: în instituțiile educaționale majoritatea nu s-au simțit niciodată marginalizați (57.7%), precum și în relațiile cu autoritățile publice(57.7%), dar și în cadrul serviciilor de asistență și protecție socială (69.2%). Același răspuns a fost dat și în cazul spitalului/centrului medicilor de familie (57.7%), la locul de muncă (50.0%), dar și la căutarea unui loc de muncă (38.5%).

Întrebare: Cât de informat sunteți în legatură cu politicile/legislația de menținere și creștere a gradului de ocupare pentru persoanele de etnie rromă/cu dizabilități?



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

	Procent
Pe deplin informat	38.5%
Mai curând informat	30.8%
Mai curând neinformat	11.5%
Deloc informat	19.2%
Total	100%

În continuare, majoritatea respondenților (38,5%) se consideră pe deplin informați cu privire la politicile/legislația de menținere și creștere a gradului de ocupare pentru persoanele de etnie rromă/cu dizabilități.

Întrebare: În opinia dvs., care sunt principalele obstacole cu care se confruntă o persoană cu dizabilități/persoanele de etnie rromă, în obținerea unui loc de muncă?

Obstacole semnalate de persoanele de etnie rromă

	Procent
Reticența angajatorului(refuzul de a angaja persoane care aparțin acestui grup vulnerabil)	19.4%
Șomajul ridicat	2.8%
Lipsa asistenței specializate în căutarea unui loc de muncă	8.3%
Experiența redusă în câmpul muncii	8.3%
Lipsa de pregătire profesională	22.2%
Slaba informare cu privire la locurile de muncă disponibile	11.1%
Gradul ridicat de sărăcie	5.6%
Salariile mici	5.6%
Slaba dezvoltare a abilităților/aptitudinilor cerute pe piața muncii	5.6%



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Lipsa oportunităților de învățare a unor meserii care nu necesită diplome de studii	5.6%
Tradițiile și obiceiurile grupului (căsătoria femeilor la o vârstă fragedă etc.)	2.8%
Alt răspuns	2.8%
Total	

Obstacole semnalate de persoanele cu dizabilități

	Procent
Lipsa asistenței specializate în căutarea unui loc de muncă	7.3%
Experiența redusă în câmpul muncii	17.1%
Lipsa de pregătire profesională	17.1%
Slaba informare cu privire la locurile de muncă disponibile pentru persoanele cu dizabilități	7.3%
Gradul ridicat de sărăcie	7.3%
Programul inflexibil de muncă	7.3%
Infrastructura inaccesibilă pentru deplasarea, cât și integrarea la locul de muncă	7.3%
Condiții nesigure/periculoase la locul de muncă	2.4%
Salariile mici	2.4%
Lipsa oportunităților de învățare a unor meserii care nu necesită diplome de studii	4.9%
Total	100%

Următorul punct al chestionarului are în vedere identificarea principalelor obstacole cu care se confruntă o persoană de etnie rromă și o persoană cu dizabilități în obținerea unui loc de muncă: în ceea ce privește



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

persoanele de etnie rromă, principalele obstacole alese de aceștia au fost lipsa de pregătire profesională (22.2%) și reticența angajatorului (19.4%), în timp ce în rândul persoanelor cu dizabilități principalele obstacole au fost reticența angajatorului (19.5%), experiența redusă în câmpul muncii (17.1%) și lipsa de pregătire profesională (17.1%).

Întrebare: *Care sunt principalii factori care ar ajuta îmbunătățirea poziției pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie rromă? (să se angajeze, să găsească un loc de munca mai bun etc.)*

<i>Percepția persoanele de etnie rromă</i>	
	Procent
Schimbarea percepției angajatorilor	19.4%
Participarea la activități de dezvoltare personală, autocunoașterea și creșterea stimei de sine	2.8%
Sprajin financiar și achiziționarea de bunuri materiale	2.8%
Orientarea profesională în vederea găsirii unui loc de muncă	8.3%
Asistența specializată în căutarea unui loc de muncă	5.6%
Îmbunătățirea accesului și participării la educație	13.9%
Îmbunătățirea politicilor de angajare a persoanelor de etnie rromă	2.8%
Creșterea nivelului de educație	16.7%
Participarea la cursuri gratuite de pregătire profesională pentru persoanele de etnie rromă	11.1%
Îmbunătățirea serviciilor de suport pentru pregătirea și angajarea persoanelor de etnie rromă	5.6%
Salarii atractive	8.3%
Creșterea parteneriatelor între diversele instituții implicate în	2.8%



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

integrarea pe piața muncii

Total

100%

<i>Percepția persoanele cu dizabilități</i>	Procent
Schimbarea percepției angajatorilor	7.1%
Suținerea/îndru-marea din partea familiei	14.3%
Participarea la activități de dezvoltare personală, autocunoașterea și creșterea stimei de sine	4.8%
Sprijin financiar și achiziționarea de bunuri materiale	2.4%
Orientarea profesională în vederea găsirii unui loc de muncă	2.4%
Asistența specializată în căutarea unui loc de muncă	9.5%
Îmbunătățirea politicilor de angajare a persoanelor de etnie rromă	4.8%
Participarea la cursuri gratuite de pregătire profesională pentru persoanele cu dizabilități	21.4%
Îmbunătățirea serviciilor de suport pentru pregătirea și angajarea persoanelor de etnie rromă	7.1%
Facilitarea accesului în diverse întreprinderi	9.5%
Acordarea de mai multe facilități pentru angajatori	16.7%
Total	100%

Întrebarea vizează identificarea principalilor factori care ar ajuta îmbunătățirea poziției pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie rromă și a persoanelor cu dizabilități. Respondenții de apartenență etnică rromă au ales următorii factori ca fiind principali: schimbarea percepției angajatorilor (19.4%), creșterea nivelului de educație (16.7%) și îmbunătățirea accesului și participării la educație (13.9%).



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



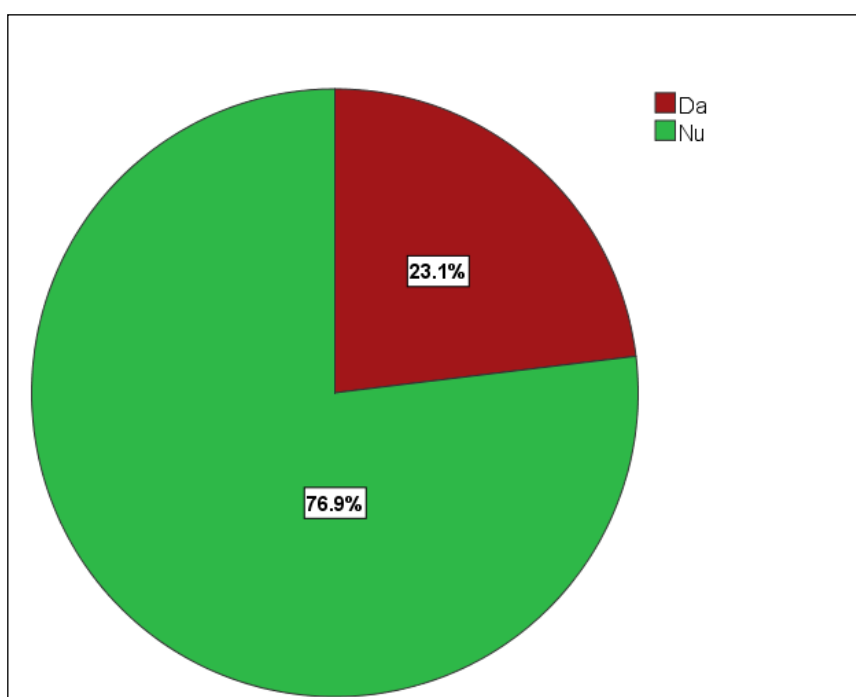
GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Persoanele cu dizabilități au semnalat următorii factori: participarea la cursuri gratuite de pregătire profesională pentru persoanele cu dizabilități (21.4%), acordarea de mai multe facilități pentru angajatori (16.7%), susținerea/îndrumarea din partea familiei (14.3%).

Întrebare: *În opinia dvs., în contextul actual socio-economic din România, credeți că o persoană de etnie rromă/cu dizabilități își poate găsi ușor un loc de muncă?*



Următorul punct al chestionarului a urmărit să identifice părerea persoanelor de etnie rromă/cu dizabilități cu privire la posibilitatea acestora de a găsi ușor un loc de muncă, în contextul socio-economic din România. Majoritatea respondenților 76.9% au răspuns că nu găsesc acest fapt ca fiind unul ușor.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA

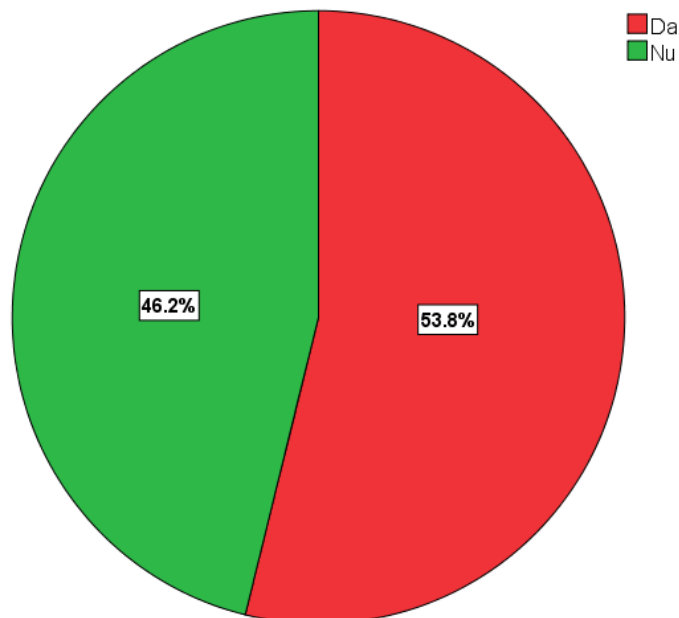


GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Întrebare: *În prezent sunteți angajați/ă?*



Din totalul respondenților, 53.8% au în prezent un loc de muncă, în timp ce 46.2% nu sunt angajați.

Întrebare: *Ce lucrați? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați)*

	Procent
Muncitor RADPFL (Regia Autonomă de Administrare a Domeniului Public și Fondului Locativ)	11.5%
Întreținere	7.7%
Mediator școlar	7.7%
Cartoane	3.8%
Curățenie	3.8%
Expert local	3.8%
Folie, cartoane	3.8%
Salahor	3.8%
Șofer	3.8%
Spații verzi	3.8%



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNUL ROMÂNIEI
GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Total

100%

Aproximativ 54% dintre persoanele care au răspuns la întrebarea anterioară au afirmat că sunt angajate, lucrând în diferite domenii, cum ar fi: întreținere, spații verzi, curățenie, șofer, etc.

Întrebare: *Care dintre următoarele descrieri corespund statutului dvs. ocupațional? ? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați)*

	Procent
Sunt angajat/ă cu carte de muncă, cu normă întreagă	78.6%
Sunt angajat/ă cu carte de muncă, cu norma parțială	14.3%
Muncesc neoficial, fără carte de muncă	7.1%
Total	100%

Dintre persoanele care au afirmat că sunt angajate, 78,6% susțin că sunt angajate cu carte de muncă, cu normă întreagă, în timp ce 14,3% susțin că sunt angajate cu carte de muncă, cu normă parțială, restul muncind neoficial, fără carte de muncă.

Întrebare: *Cum ați găsit locul de muncă? ? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați)*

	Procent
Recomandarea prietenilor/cunoscuților	35.7%
Am urmărit anunțurile din mediul online	7.1%
Am urmărit anunțuri în presa scrisă	7.1%
Prin intermediul asistentului social	50.0%



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Total	100%
-------	------

Peste 50% dintre respondenți au afirmat că și-au găsit locurile respective de muncă prin intermediul asistenților sociali, 35,7% pe de altă parte reușind să își găsească un loc de muncă la recomandarea prietenilor sau cunoșcuților.

Întrebare: *Ați avut vreodată un loc de muncă? (întrebare adresată doar celor care nu au un loc de muncă în prezent)*

	Procent
Da	66.7%
Nu	33.3%
Total	100%

Din cei 46.2% dintre respondenți care au afirmat că în prezent nu au loc de muncă, 66.7% dintre aceștia au recunoscut că au lucrat în trecut, în timp ce 33.3% susțin că nu au lucrat niciodată.

Întrebare: *În ce an ați avut ultimul loc de muncă? (întrebare adresată doar celor care nu au un loc de muncă în prezent)*

La această întrebare, din cei 66.7% (ceea ce reprezintă 8 respondenți) care au avut loc de muncă până în prezent, 2 susțin că nu cunosc anul când au muncit ultima dată, iar restul de 6 respondenți susțin că au muncit ultima dată în următorii ani: 1991, 1998, 2001, 2003, 2008, 2018.

Întrebare: *Care este ultima activitate remunerată pe care ați avut-o? (întrebare adresată doar celor care nu au un loc de muncă în prezent)*



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

În ceea ce privește ultima activitate remunerată pe care au avut-o, rezultatele au variat din nou: lăcătuș mecanic (1 persoană), agent de pază (1 persoană), croitor (1 persoană), muncitor (1 persoană), șofer (1 persoană).

Întrebare: Care sunt principalele motive pentru care nu v-ați găsit un loc de muncă? (întrebare adresată doar celor care nu au avut niciodată un loc de muncă)

	Procent
Nu am calificarea/studiile necesare	25.0%
Am surse de venit în prezent, pe care prefer să le păstrez	12.5%
Trebuie să am grijă de copiii/părinți	12.5%
Lipsa de încredere în forțele proprii	12.5%
Probleme de sănătate	12.5%
Am încercat să mă angajez, dar nu m-au selectat	12.5%
Sunt prea în vârstă ca să încep să lucrez	12.5%
Total	100%

Principalul motive pentru care pentru care respondenții nu au lucrat până în prezent este lipsa calificării/studiilor necesare (25%). Alte motive, fiecare în parte menționate de 12.5% dintre respondenți sunt următoarele: surse de venit în prezent, pe care prefer să le păstrez, trebuie să am grijă de copiii/părinți, lipsa de încredere în forțele proprii, probleme de sănătate, am încercat să mă angajez, dar nu m-au selectat, sunt prea în vârstă ca să încep să lucrez.

Întrebare: Dacă ar exista posibilitatea să vă angajați ați face acest pas?(întrebare adresată doar celor care nu au avut niciodată un loc de muncă)

	Procent
--	---------



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Nu știu/Nu răspund	25.0%
Da	50.0%
Nu	25.0%
Total	100%

În ceea ce privește dorința de angajare a respondenților care nu au lucrat până în prezent, 50.0% dintre aceste persoane au afirmat că s-ar angaja dacă ar avea posibilitatea de a face acest pas, în timp ce 25% nu ar face-o, iar restul de 25% au ales varianta Nu știu/Nu răspund.

Întrebare adresată doar persoanelor cu dizabilități

Întrebare: *O sa vă prezentăm o listă cu reglementările legale/ politicile publice de menținere și promovare a angajării pentru persoanele cu dizabilități. Pe care dintre acestea le cunoașteți: _?*

Angajatorii care încadrează în muncă persoane cu dizabilități beneficiază de facilități fiscale, precum și de alte drepturi acordate în condițiile legii

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	85.7%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	14.3%
Total	100%

Urmărind să identifice nivelul de cunoștințe al persoanelor cu dizabilități cu privire la reglementările sociale de menținere și promovare a angajării, la afirmația „angajatorii care încadrează în muncă persoane cu dizabilități beneficiază de facilități fiscale, precum și de alte drepturi acordate în condițiile legii” a fost cunoscută de către 85.7% dintre respondenți, și necunoscută de 14.3% dintre aceștia.



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Accesul gratuit la serviciile de evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap, în vederea angajării

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	78.6%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	21.4%
Total	100%

Persoanele cu dizabilități au posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	78.6%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	21.4%
Total	100%

Persoanele cu dizabilități, conform Codului Muncii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare

	Procent
Da, cunosc reglementarea/politica publică	78.6%
Nu, nu cunosc reglementarea/politica publică	21.4%
Total	100%

La ultimele trei afirmații: “accesul gratuit la serviciile de evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap, în vederea angajării”, “persoanele cu dizabilități au posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens”, “persoanele cu dizabilități, conform Codului Muncii, beneficiază de un



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare”, 78.6% dintre respondenți au răspuns că aceste reglementări/politici publice le sunt cunoscute, în timp ce 21.4% dintre aceștia au răspuns că nu au auzit de aceasta.

Întrebare adresată doar persoanelor de etnie romă

Întrebare: *Pe o scală de la 1 la 10, vă rog să îmi spuneți dacă aveți un sentiment puternic sau slab de apartenență la etnia dvs.?*

	Procent
3	8.3%
8	8.3%
9	16.7%
10	58.3%
Nu știu/Nu răspund	8.3%
Total	100%

Întrebare a fost adresată doar persoanelor de etnie romă, majoritatea celor intervievați (58.3%) având un foarte puternic sentiment de apartenență la propria etnie.

Întrebare: *În ultimii 10 ani, ați desfășurat muncă salarizată într-o altă țară, pentru o perioadă de minimum 3 luni? ? (această întrebare se adresează doar celor care sunt angajați)*

Din totalul respondenților care susțin că lucrează în prezent, doar un număr de cinci persoane au răspuns la această întrebare, afirmând că nu au desfășurat muncă salarizată, în altă țară, pe o perioadă de minim 3 luni.

DATE SOCIO-DEMOGRAFICE Sexul respondenților



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



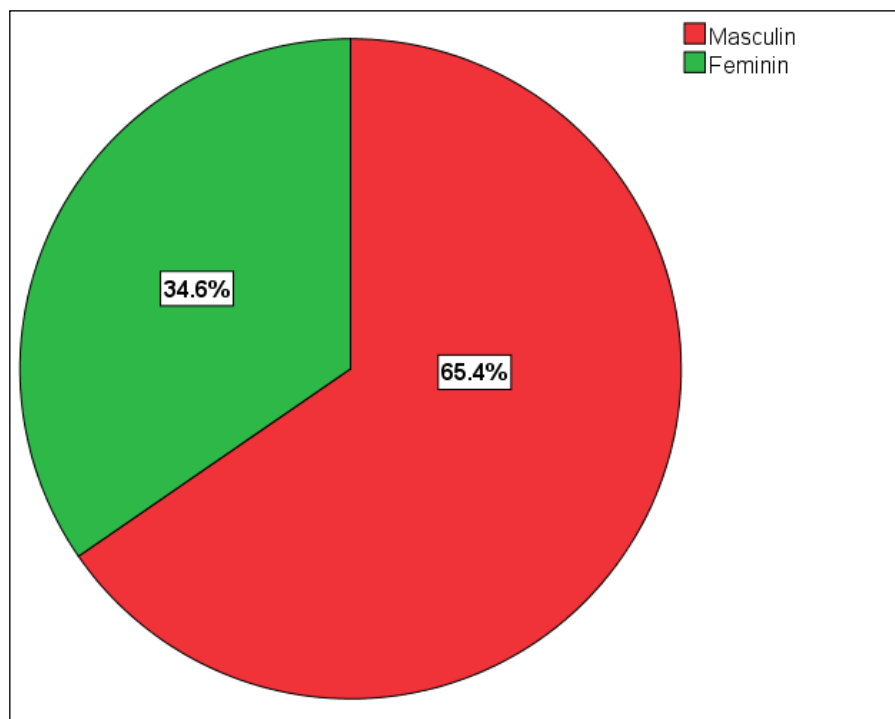
GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association



Majoritatea respondenților (65.4%) sunt de sex masculin, în timp ce 34.6% sunt de sex feminin.

Vârsta

	Procent
20-30 ani	26.7%
31-40 ani	34.4%
41-50 ani	26.7%
51-60 ani	11.4%
Total	100%

Vârstele respondenților au fost cuprinse între 20 și 57 de ani, majoritatea de 34.4% aparținând grupei de vârstă 31-40 de ani.



www.interregbg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUNDC
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



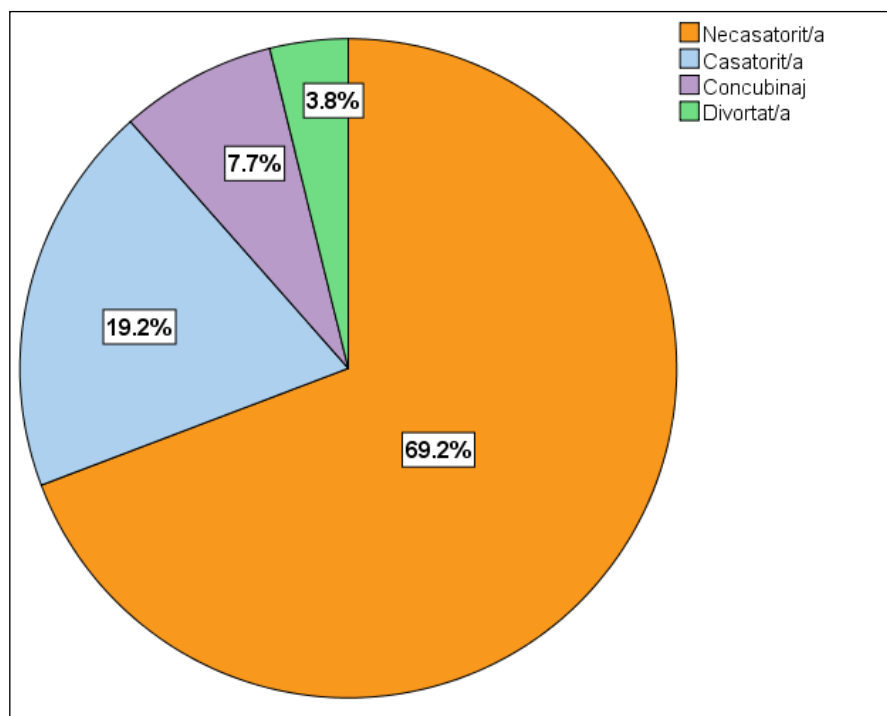
GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Stare civilă

Cea mai mare parte dintre aceștia au afirmat că sunt necăsătoriți (69.2%), în timp ce 19.2% sunt căsătoriți, 7.7% în concubinaj, iar 3.8% divorțați.



Mediul de rezidență

În totalitate, respondenții provin din mediului urban.

Număr de membrii în gospodărie

	Procent
Nu știu/Nu răspund	11.5%
10	23.1%
2	3.8%



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA

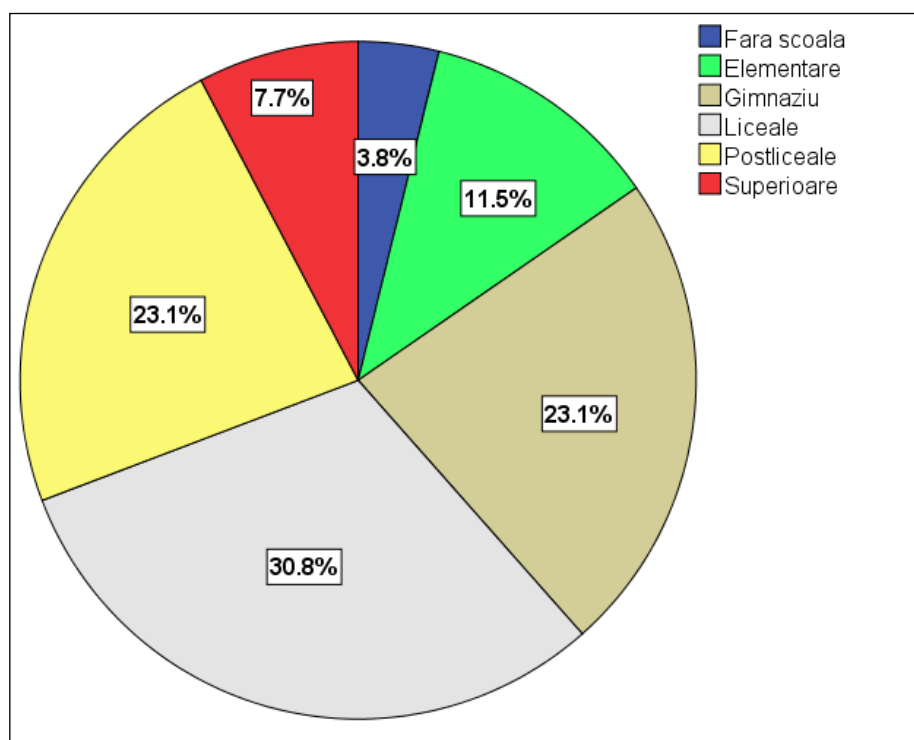


Roma-Berk
Association

3	11.5%
4	11.5%
5	11.5%
6	3.8%
9	23.1%
Total	100%

Majoritatea acestora au afirmat că trăiesc în gospodăria a câte 10 membrii (23,1%) și a câte 9 membrii (23,1%). Restul au ales răspunsuri variate, de la 2 până la 6 membrii pe gospodărie, 11,5% dintre aceștia afirmând că nu știu.

Studii



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



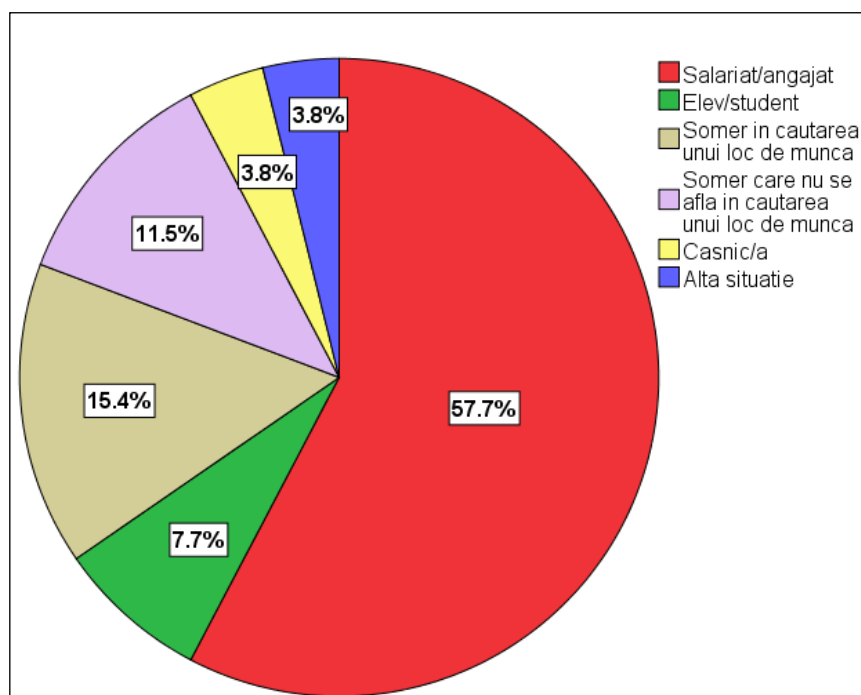
GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Majoritatea respondenților au studii liceale terminate (30.8%), fiind urmați de cei care au studii post-liceale (23.1%), gimnaziale (23.1%) și elementare (11.5%).

Statutul ocupațional



Dintre persoanele chestionate, 57.7% au statutul ocupațional de angajat/salariat, în timp ce 15.4% sunt șomeri în căutarea unui loc de muncă, 11.5% șomeri care nu se aflau în căutarea unui loc de muncă, restul respondenților (15.4%) fiind studenți sau persoane casnice.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA

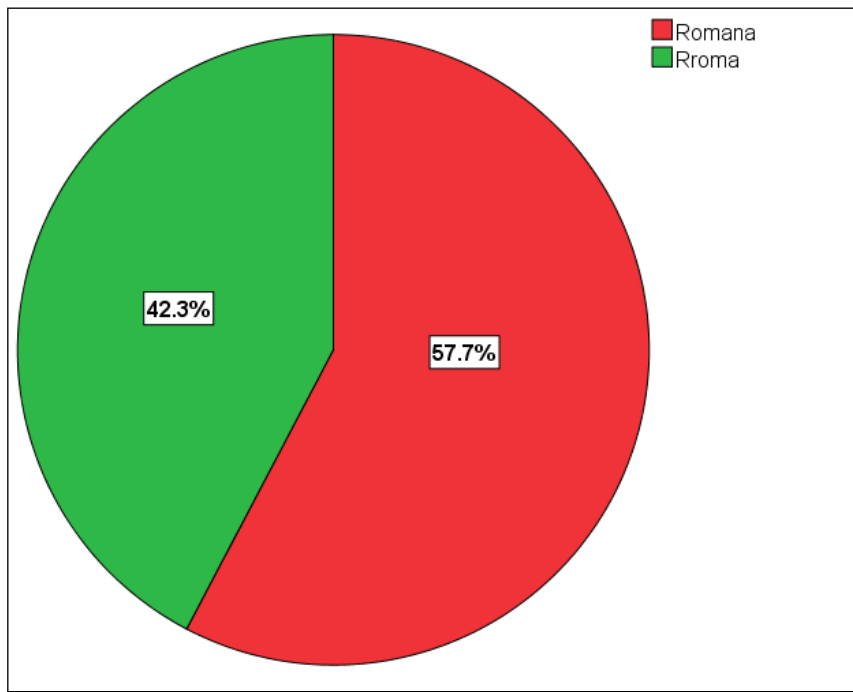


GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Apartenența etnică



Majoritatea celor chestionași declară că aparțin etniei române (57.7%), în timp ce 42.3% susțin că aparțin etniei rrome.

Tipul de dizabilitate

	Procent
Nu știu/Nu răspund	78.6%
Mintal	7.1%
Văz	7.1%
Somatic	7.1%
Total	100%

Dintre persoanele cu dizabilități, 78.6% au răspuns că nu își știu dizabilitatea, în timp ce restul respondenților declară că au dizabilități de tip văz (7.1%), mintal (7.1%) și somatic (7.1%).



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Romii, precum și persoanele cu dizabilități, sunt grupuri vulnerabile, deoarece „identifică persoane sau familii cu riscul de a-și pierde capacitatea de a-și satisface nevoile zilnice din cauza bolilor, dizabilității, sărăciei, drogurilor sau alcoolului sau a altor situații care duc la creștere economică și socială vulnerabilitate” (Legea privind asistența socială (292/2011), articolul 6 litera (p)). În acest context, grupurile vulnerabile se confruntă cu o lipsă de resurse materiale, niveluri scăzute de educație, acces slab la servicii de sănătate, șomaj de lungă durată, discriminare și participarea slabă la viața socială.

SECȚIUNEA IV. INFORMAȚII GENERALE PRIVIND PIEȚA DE MUNCĂ ÎN REGIUNEA CROSS-FRONTIERĂ DOLJ, ROMÂNIA - MONTANA, BULGARIA

Județul Dolj din România este situat în sud-vestul regiunii istorice. Privită în ceea ce privește integritatea teritorială a României, Dolj are o poziție sud-sud-est, axată pe cursul inferior al râului Jiu, de la care își ia numele (Low Jiu sau Doljiu).

Dolj este mărginit de județele: Mehedinți la vest, Gorj și Vâlcea la nord, Olt la est și râul Dunăre la sud, aproximativ 150 km lungime, care face parte din granița naturală dintre România și Bulgaria care se desparte acesta din cartierele bulgărești Vidin, Montana și Vratsa.

Suprafața totală este de 7 414 km pătrați și reprezintă 3,1% din suprafața țării. Din acest punct de vedere, Dolj este situat pe locul 7 printre unitățile administrative și teritoriale ale României. În mod similar, acesta este județul cu cea mai mare suprafață din regiunea transfrontalieră.

Conform Clasificării comune a unităților teritoriale de statistică (NUTS II), Județul Dolj face parte din Regiunea Sud-Vest Oltenia, având un centru administrativ principal în municipiul Craiova, având o semnificație extrem de



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



importantă și socială pentru întregul Regiunea Oltenia. În județul Dolj există 2 municipalități, 4 orașe, 104 comune și 378 de sate.

Din punct de vedere demografic, județul Dolj are cea mai pronunțată tendință de scădere a populației în comparație cu restul județelor române - cu aproape 100.000 de persoane în ultimii 25 de ani. Scăderea numărului populației se datorează valorilor negative ale creșterii naturale și mecanice. Singurele așezări în care s-a înregistrat o creștere a populației în ultimii ani sunt Municipality Craiova și zonele rurale, unde predomină populația de etnie romă.

Structura etnică este, în general, omogenă, dar proporția populației de romi este în continuă creștere. Aproape 47% din populație trăiește în zonele rurale, dar se observă o tendință spre depopularea satelor mai mici din județ.

În centrul administrativ al Craiovei există două mari parcuri industriale, Craiova 1 și Parcul High-Tech din Craiova, dar din punctul de vedere al activității de cercetare și dezvoltare, pe lângă Universitatea din Craiova și Universitatea de Medicină și Farmacie, două funcționează centre mari de cercetare și dezvoltare științifică. Alte patru organizații mari dezvoltă activități de cercetare și dezvoltare științifică în municipalitate - în domeniul medicinei, științelor politice, agriculturii și ingineriei electrice.

Împreună cu Serviciile IT, există un potențial de dezvoltare în domeniul serviciilor de găzduire, procesării datelor și portalurilor web, încă o dată mărimea sectorului este determinată de microîntreprinderile, care sunt 51 la număr, cel mai mare angajator în domeniu fiind COMDATA SERVICE SRL, o companie care angajează peste 2.000 de persoane și și-a mărit personalul de mai mult de 57 de ori de la înființarea sa (2008) până în 2017. La Craiova producția de mașini este prezentă - acolo funcționează Compania Ford România SA care asigură locuri de muncă pentru peste 2600 de persoane.

Districtul Montana din Bulgaria este situat în partea de vest a Bulgariei de Nord și face parte din regiunea de nord-vest. Teritoriul său se află între cartierele



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



bulgărești Vidin, Sofia și Vratsa, se învecinează cu Serbia spre sud-vest și cu România spre nord. Două dintre coridoarele transeuropene - coridorul nr. 4 și coridorul nr. 7 trec pe teritoriul districtului ca în districtul Vidin. O legătură de transport majoră care traversează Districtul este cea care face legătura între Portul Lom și Portul Salonic. Avantajul său este că oferă cea mai scurtă conexiune terestră între cele două porturi.

Un relief variat, cel mai mult planar redus, este caracteristic districtului. Alitudinea se ridică spre sud și spre sud-vest, în punctul cel mai înalt este de 2 016 m. Deși resursele naturale nu au o importanță economică deosebită, existența lor este un potențial de dezvoltare pentru industria minieră. Pe teritoriul districtului există mai multe cariere pentru materiale pentru industria construcțiilor - calcar, nisip, pietriș, minerale industriale, granit, diabază, depozite de metale feroase, neferoase și cărbune de lignit, precum și depozite de argilă și marlă.

Terenurile agricole acoperă marea parte a teritoriului, iar o parte semnificativă este acoperită de Păduri. Terenurile forestiere sunt în mare parte de foioase - carpen, stejar, fag etc., iar în Berkovitsa există standuri naturale de castan.

Mulți turiști sunt atrași de cartier datorită reperelor naturale, printre care există situri naturale protejate, inclusiv o rezervație, numeroase baraje, precum și izvoare minerale, cascade și peștera de marmură. Condițiile necesare pentru dezvoltarea vânătorii și pescuitului sunt zonele forestiere și bazinele de apă din raionul Montana.

Nivelul situației economice din districtul Montana nu este satisfăcător. În ciuda faptului că industria este principalul sector de identificare structurală a raionului, sectorul agricultură, silvicultură și pescuit este pe primul loc cu cel mai mare grad de ocupare. În ceea ce privește indicatorul producției de producție, industria de prelucrare este lider, cea mai mare pondere fiind producția de echipamente electrice, urmată de industria alimentară și a băuturilor, fabricarea



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

de metale și produse metalice. Fabricarea vehiculului este de asemenea bine stabilită în raion, unde organizațiile „Kros” OOD și „Sprinter” OOD, producători de biciclete și părți ale acestora, își desfășoară activitatea pe teritoriu.

Municipalitatea Berkovitsa are aproximativ 19.000 de locuitori. Municipalitatea este caracterizată de industria ușoară și agricultura dezvoltată. Există o scădere a activității în tradițional pentru producțiile Berkovitsa: lemn și materiale plastice. În același timp, producția de textile și îmbrăcăminte, precum și produse alimentare, a crescut brusc. Industria confecțiilor se dezvoltă în municipalitate; construcții de mașini și instrumente abrazive, prelucrarea pietrelor, industria alimentară, căpșuni și zmeură sunt cultivate și recoltate.

Șomajul în județul Dolj din partea română a regiunii transfrontaliere este mai mic decât șomajul în districtul Montana din Bulgaria. Conform celor mai recente date (iunie 2019), județul Montana are cea mai mare rată de șomaj în zonele transfrontaliere (12%). Partea românească este Dolj cu cea mai mare (6,9%). Salariul mediu lunar în Bulgaria în iunie 2019 este de 1.253 BGN (640,66 EUR), iar în România - 5.127 lei (1.079 EUR), conform datelor institutelor statistice naționale. În ambele zone vecine, cea mai mare remunerație este în sectorul IT, unde există o foamă constantă de profesioniști și cea mai mică în sectorul hotelier și restaurant. Cei mai căutați pe piață în Montana, Bulgaria și Dolj, România sunt: lucrători de vânzări, șoferi, croitori, ingineri, sudori, mecanici, lucrători în construcții, profesioniști IT.

Dezvoltarea pieței muncii și a situației economice determină obstacolele în accesul pe piața muncii pentru romi și persoanele defavorizate cu dizabilități și oportunitățile de integrare a acestora în economie.

Cererile de pe piața muncii se schimbă rapid de la o abilitate redusă la alta. Aproape 50% dintre romi din ambele țări au studii primare sau inferioare. Pe de altă parte, un număr mare de persoane cu dizabilități, unele cu abilități tehnice unice, trebuie să fie integrate pe piața muncii. Crearea unei culturi mai bune a



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

spiritului antreprenorial și a antreprenoriatului social, în special în rândul grupurilor marginalizate, ar avea mai multe beneficii. Includerea socială și participarea economică sunt doar câteva dintre efectele pozitive care ar fi încurajate. Locul de muncă independent nu numai că promovează creșterea economică și stabilitatea, dar oferă oamenilor posibilitatea de a construi o existență independentă. Start-up-urile creează noi oportunități de muncă, precum și concurență și schimbări structurale. O bună cultură a antreprenoriatului încurajează, de asemenea, inovația și creșterea. În plus, o societate care include o mare varietate de companii independente și start-up-uri conduse de diferite comunități sociale și minorități etnice contribuie la stabilitatea unei societăți democratice. Responsabilitatea economică este împărțită între mai multe părți interesate, iar concentrarea puterii este împiedicată prin promovarea afacerilor libere.

Cu toate acestea, programele puse în aplicare până acum nu au reușit să ajungă la comunități defavorizate din punct de vedere social și economic, în special la grupurile țintă de romi și persoane cu dizabilități. La rândul său, acest lucru este cauzat de eșecul de a dezvolta programe de ocupare a forței de muncă și de muncă independentă, sprijinind diversitatea și deschizându-se nevoilor acestui contingent.

Până în 2020, 20% din forța de muncă nouă va fi de origine romă. Dacă această pondere extrem de importantă a populației este stăpânită pentru includerea cu succes pe piața muncii, va fi un salt mare pentru dezvoltarea economică.

Romii și persoanele cu dizabilități au una dintre cele mai mari rate de șomaj și reprezintă cea mai mare pondere a muncii neînregistrate. Cu toate acestea, măsurile de sprijinire a ocupării forței de muncă sunt mai dificil de accesat și nu facilitează persoanele de origine romă sau persoanele cu dizabilități.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



O serie de sectoare se confruntă deja cu deficit de forță de muncă și vor suferi în viitor. Prin urmare, companiile nu ar trebui să aștepte schimbarea politicilor, ci să participe activ la crearea de bune practici, să participe la formarea profesională și să găsească acces la forța de muncă subutilizată.

Calificarea și recalificarea persoanelor române și a persoanelor cu dizabilități pentru a-și mobiliza potențialul de participare economică este unul dintre cele mai puternice moduri de a promova integrarea. Mai mult decât atât, sprijinirea oamenilor să devină independenți de bunăstare prin politicile de angajare, să devină o parte activă a economiei și a forței de muncă este un instrument foarte important pentru combaterea excluziunii sociale și facilitarea dezvoltării sociale și economice a țării.

Opiniile împărtășite de angajatori la cele două târguri de locuri de muncă din Montana, Bulgaria și Craiova, România arată că în zona transfrontalieră a Bulgariei și României există o deficiență semnificativă de forță de muncă adecvată pentru toate nivelurile de calificare. Fără o forță de muncă bună, stabilitatea și creșterea economică sunt împiedicate. Pe de altă parte, în special investitorii străini sunt optimiști cu privire la potențialul de includere a romilor și a persoanelor cu dizabilități în personalul lor. Abordări inovatoare și oportunități de formare la fața locului (formare duală) creează o oportunitate de a îmbunătăți calificările și oportunitățile de angajare ale acestor grupuri. Angajatorii participanți au confirmat deficitul sistemic de politici de angajare ținte și inclusive pentru persoanele defavorizate.

În această etapă, barierele specifice pentru accesul și provocările de angajare ale celor două grupuri țintă pot fi derivate dintr-un studiu aprofundat al situației și situației lor socio-economice. Barierele identificate au trei dimensiuni:

- dimensiunea politică;
- dimensiunea individuală;
- Dimensiunea socială.



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Fiecare dimensiune conține câteva bariere atât pentru persoanele de etnie romă, cât și pentru persoanele cu dizabilități de la accesarea și participarea pe piața muncii. În dimensiunea politică constatăm lipsa oportunităților de formare profesională, segregare și lipsa unei infrastructuri de transport / adaptare accesibile. În dimensiunea individuală se află nivelul scăzut de educație, lipsa abilităților de căutare a unui loc de muncă și a problemelor de sănătate (cauzate de dizabilități permanente, precum și de condițiile de viață nefavorabile ale romilor). Pe de altă parte, dimensiunea socială acoperă factori precum lipsa rețelelor sociale (în afara comunităților de romi și a persoanelor cu dizabilități), probleme de gen și discriminarea socială cu care se confruntă grupurile defavorizate.

Cele două grupuri țintă, romii și persoanele defavorizate cu dizabilități, în ciuda diferențelor principale, se confruntă cu bariere similare în calea ocupării forței de muncă. Politicile pentru ocuparea forței de muncă pot fi proiectate pentru a avea grijă de cele două grupuri defavorizate, în loc să dezvolte mai multe măsuri de angajare diferite pentru fiecare grup.

Obstacole pentru angajarea persoanelor defavorizate		Practici bune și promițătoare care pot fi adoptate						
		Târguri de locuri de muncă specializate	Conectarea angajatorilor cu șomerii	Campații de informare în comunitate	Formare profesională	Sprijin pentru antrenamente duale	Scheme de microcredite	Servicii specializate pentru sprijinirea persoanelor defavorizate, inclusiv start-up-uri
Educație	Gradul scăzut de educație / lipsa accesului				X	X		



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

	la educație							
	Lipsa de abilități pentru căutare de locuri de muncă	X	X	X				
Acces	Segregarea / izolarea	X		X			X	X
	Lipsa informațiilor despre posturile deschise	X	X	X				
	Lipsa de informații despre programe de angajare	X	X	X				
	Lipsa serviciilor de legătură între angajatori și șomeri	X	X	X				
	Lipsa de transport accesibil / infrastructură adaptată	X	X	X				
	Lipsa de sprijin pentru munca independentă						X	X
	Probleme de sanatate					X	X	
Provoacă	Lipsa rețelelor		X	X		X	X	X



www.interregbg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



social e	sociale (în afara comunităților de romi și a persoanelor cu dizabilități)							
	Discriminarea instituțională	X	X	X	X	X	X	X
	Discriminarea socială	X	X			X	X	X
	Probleme bazate pe gen: structuri patriarhale	X	X	X	X	X	X	X
	Exploatarea potențială în economia informală			X	X	X	X	X

Obstacole pentru angajarea persoanelor defavorizate		Recomandări la nivel local						
		Responsabil specific pentru grupurile țintă din Oficiul Muncii	Acces îmbunătățit la birourile de muncă	Cursuri de sensibilitate a angajaților atunci când lucrează cu grupuri marginalizate și discriminate	Asigurarea accesibilității programelor operaționale pentru societatea civilă	Scheme de cooperare între real și sectorul educației	Ofițer de gen	Promovarea sprijinului pentru îngrijirea copiilor în sectorul real
Educație	Gradul scăzut de				X	X		



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

	educație / lipsa accesului la educație							
	Lipsa de abilități pentru căutare de locuri de muncă		X	X	X	X		
Acces	Segregare a / izolarea					X		X
	Lipsa informațiilor or despre posturile deschise		X	X		X		
	Lipsa de informații despre programe de angajare			X		X		
	Lipsa serviciilor de legătură între angajatori și șomeri		X	X	X	X		
	Lipsa de transport accesibil / infrastructură adaptată					X		
	Lipsa de sprijin pentru munca independentă	X			X			
	Probleme de sanatate			X	X			
Provocări sociale	Lipsa rețelelor sociale (în		X		X	X		X



www.interregobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



afara comunităților de romi și a persoanelor cu dizabilități)								
Discriminarea instituțională			X			X		
Discriminarea socială			X	X	X			
Probleme bazate pe gen: structuri patriarhale			X		X	X	X	
Exploatarea potențială în economia informală		X			X			

Romii și persoanele defavorizate cu dizabilități împărtășesc multe bariere comune pentru a intra pe piața muncii. Atât romii, cât și persoanele dezavantajate pot suferi de factori de excludere de pe piața muncii. Acești factori pot fi găsiți în dimensiunile politice, individuale și sociale. La nivel de politică, ambele grupuri împărtășesc lipsa de oportunități pentru educația și formarea profesională, izolarea și lipsa unei infrastructuri de transport / adaptare accesibile. La nivel individual, acești factori duc la un nivel scăzut de educație și la o lipsă de abilități suficiente de căutare a locurilor de muncă pe piața tradițională a muncii. În plus, ambele grupuri suferă adesea de probleme de sănătate din diferite motive. Pentru persoanele cu dizabilități, aceste probleme sunt adesea asociate cu traume sau cu handicap permanent. Între comunitatea de romi, problemele de sănătate se datorează nivelului scăzut de viață, lipsei asigurărilor de sănătate și discriminării în



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



sectorul sănătății. În al treilea rând, similitudini pot fi găsite de-a lungul axei sociale, în care lipsa rețelelor sociale din afara comunității lor este un cusur. În plus, aspectul de gen și inegalitatea de gen în cele două comunități reprezintă o problemă serioasă care împiedică multe femei să acceseze piața muncii. În cele din urmă, ambele comunități defavorizate se confruntă uneori cu discriminare. Pentru romi, obstacole suplimentare sunt poziția lor marginalizată în societate ca un sistem de învățământ dezavantajat economic, slab și discriminare socială, precum și cultura lor încapsulată.

- Problema cea mai presantă pentru politicile de angajare și integrarea persoanelor defavorizate este implementarea și interpretarea la nivel regional și local.

- Societatea civilă oferă practici care pot fi extinse și susținute sau adoptate în politicile regionale.

Barierile de angajare pentru cele două grupuri țintă sunt grupate în următoarele trei domenii: educație, acces și provocări sociale. O serie de bariere în calea accesului sunt în mare parte legate de factori aflați în sfera de aplicare a politicilor de angajare. Exemple sunt condițiile educaționale, serviciile de integrare de bază și condițiile sociale.

Programele de angajare bazate pe programe naționale de dezvoltare, planuri naționale de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, strategii naționale de angajare și strategii naționale de reducere a sărăciei nu includ activități suficient de specializate și țintite. Angajamentele asumate prin strategiile de integrare sunt slab reflectate în politicile de angajare și nu sunt îndeplinite suficient în acțiuni sau programe specifice la nivel local. În loc să abordeze vulnerabilitățile și aspectele identității, politicile de abilitare și potențialul de integrare economică a grupurilor defavorizate trebuie să fie în centrul politicilor locale.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Persoanele din etnia romă sau persoanele cu dizabilități, din motive legate de etnia lor sau legătura lor cu stereotipurile privind modul în care arată sau se comportă, consideră că drepturile lor sunt mai degrabă nerezervate. Pe de altă parte, atitudinile oamenilor față de aceste grupuri vulnerabile sunt contrastante: sunt tratate cu respect și prietenie sau cu neîncredere și frică.

Deși romii și persoanele cu dizabilități consideră că statul oferă o protecție socială adecvată, lipsa oportunităților de angajare este principala problemă a acestui grup vulnerabil.

Persoanele vulnerabile, atât romii, cât și persoanele cu dizabilități, aparțin unui grup dezavantajat din punct de vedere al posibilităților de angajare. Lipsa pregătirii profesionale, reticenta angajatorului (în special discriminatoriu) care nu dorește să angajeze persoane din aceste grupuri vulnerabile și experiența redusă sunt principalele obstacole care reduc semnificativ șansele persoanelor romi și ale persoanelor cu dizabilități de a găsi o loc de muncă. Prin urmare, participarea scăzută a pieței forței de muncă implică venituri mici și implicit niveluri ridicate de sărăcie, dar și marginalizare și excludere socială.

Accesul la oportunitățile de piață a muncii romilor implică o schimbare a atitudinilor angajatorilor, o creștere a nivelului de educație și o îmbunătățire a accesului și a participării la educație. În acest fel, șomajul poate fi redus prin creșterea nivelului de competență, iar veniturile mai mari ar crește calitatea vieții romilor.

De asemenea, prezența slabă a pieței muncii a persoanelor cu dizabilități poate fi îmbunătățită prin participarea la cursuri gratuite de formare profesională, oferind mai mult ajutor angajatorului, precum și sprijin familial sau îndrumare.

RECOMANDĂRI ȘI PROBLEME DE POLITICĂ PENTRU TRATAREA INECALITĂȚII ÎN SECTORUL MUNCII



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



1. Inegalitățile de muncă ale persoanelor cu dizabilități și ale romilor trebuie să fie abordate prin dezvoltarea de politici. Acest lucru înseamnă că accentul pe eforturi trebuie să se abată de la furnizarea de asistență și angajare temporară către educație, calificare și angajare permanentă în sectorul real al acestor grupuri vulnerabile.

Măsuri necesare:

- Includerea minorităților etnice în învățământul secundar și în școlile profesionale; Furnizarea de cursuri de pregătire specializată pentru persoanele cu dizabilități, pentru a menține competențele dobândite la nivelul cerințelor pieței muncii.
- Dezvoltarea unor programe de pregătire avansată pentru angajați, astfel încât aceștia să poată crește de la lucrători generali la lucrători calificați și manageri;
- Sprijinul pentru minoritățile etnice, în special minoritățile rome, ar trebui să fie îndreptat către acumularea de experiență de muncă în cadrul angajării reglementate (cu contract de muncă) în sectorul privat real. Sprijinirea persoanelor rome prin includerea lor în programe de angajare temporară de stat le îmbunătățește sentimentul de dependență de stat. În același timp, aceste programe nu creează experiența socială și de muncă necesară pentru a lucra într-un mediu de lucru real.

2. Măsurile de stimulare pentru angajatorii care angajează lucrători cu un nivel scăzut de calificare și care oferă recalificare într-un mediu de lucru real ar trebui extinse. Cu toate acestea, aceste măsuri ar trebui să fie deschise tuturor grupurilor etnice și sociale, inclusiv bulgarilor și persoanelor cu dizabilități.

DEZVOLTAREA STRATEGIILOR LOCALE ECHILIBRATE PENTRU DEZVOLTAREA
DEPLECĂRILOR



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

Având în vedere setul divers de factori care afectează nivelul abilităților, avantajele investițiilor în strategii locale mai complete de dezvoltare a competențelor, implicând diferiți parteneri locali, sunt evidențiate din ce în ce mai mult la nivel local. O revizuire a practicilor locale arată că, pe lângă investițiile în educație la vârsta școlară, astfel de strategii iau în considerare adesea trei aspecte principale: atragerea și păstrarea persoanelor cu abilități și competențe avansate; integrarea grupurilor defavorizate în sistemul pieței muncii și dezvoltarea muncii; sporirea competențelor lucrătorilor cu un nivel scăzut de calificare

Investiția în educație și formare este un bun mijloc de a conecta grupurile defavorizate de piața muncii și de a construi rezistența la schimbări.

Este nevoie urgentă de a schimba abordarea „primului loc de muncă” cu „prima formare” pentru șomerii permanenți, pentru a răspunde în mod adecvat la cerințele mari de pe piața muncii.

Cu toate acestea, există mulți factori, inclusiv pe termen scurt și lipsa resurselor, care împiedică comunitățile să facă față unor probleme mai dificile, cum ar fi forța de muncă cu un nivel scăzut de calificare sau concentrarea de oameni fără abilități de bază în unele domenii. Prin urmare, elaborarea unei strategii solide de dezvoltare a abilităților poate presupune furnizarea de stimulente pentru actorii locali pentru a lucra pentru obiective pe termen lung.

1. Construiți o forță de muncă adaptivă cu abilități

Pentru ca comunitățile noastre locale din regiunea transfrontalieră să fie mai adaptabile, este important ca forța de muncă să fie „înarmată” cu abilități comune, astfel încât să se poată deplasa în sectoare și să inoveze în mediul de piață în schimbare. Această circumstanță necesită investiții în vârstă fragedă și educație școlară. În același timp, comunitățile locale trebuie să aibă acces la sistemele locale de angajare și formare profesională în întreaga carieră și să își adapteze abilitățile prin noile cerințe pentru sisteme flexibile de „învățare continuă”.



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Construirea unei forțe de muncă adaptabile cu abilități este o sarcină descurajantă, având în vedere vulnerabilitatea comunităților locale din Berkovitsa la schimbările demografice și la creșterea mobilității. O strategie unificată pentru dezvoltarea competențelor locale echilibrează diferitele obiective și integrează educația și formarea în crearea unei foi de parcurs clare pentru consolidarea competențelor și contribuția la economia locală.

Investiții în abilități și competențe comune

Noile tehnologii precum Internet creează condiții pentru un schimb de informații mai bun, ceea ce evidențiază nevoia specialiștilor calificați să analizeze informațiile și să le transforme în cunoștințe valoroase. Nu numai cei care se află în vârful scării angajării au nevoie de aceste abilități. Cei care sunt implicați în munca de rutină pot beneficia de întreprinderi dacă pot rezolva probleme și pot primi feedback prin comunicarea cu clienții. Inovația trebuie să fie prezentă pentru productivitate.

Sisteme flexibile de educare și formare pentru învățarea pe tot parcursul vieții

Toată lumea are nevoie de acces la sisteme de învățare și formare pe tot parcursul vieții pentru a dobândi mai multe competențe specializate, ca răspuns la cererea în schimbare rapidă de competențe pe piața muncii. În economia în continuă schimbare, nu mai este posibil să supraviețuim cu un model de început și de consolidare a competențelor - în schimb, învățarea trebuie să fie un proces pe tot parcursul vieții. Activitățile legate de îmbunătățirea gradului de angajare includ alfabetizarea pe calculator, abilități de bază, abilități specifice, abilități de comunicare și rezolvarea problemelor, munca în echipă, luarea deciziilor în grup și multe altele. Muncitorii cu un nivel scăzut de calificare au un acces mai mic la formare, iar această situație este agravată în special de cei cu o lipsă de informații pe piața muncii. Studenții dispăruți sau renunțați sunt o problemă specială în municipalitatea Berkovitsa - cu un număr din ce în ce mai mare de tineri fără



www.interregbgbg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



abilitați sau cu abilități minore care nu sunt în măsură să finalizeze cursurile de pregătire profesională și să obțină calificări recunoscute. Este necesar să oferim o formare profesională mai flexibilă acestui grup țintă. Cei care au renunțat la studii, au posibilitatea de a reveni la procesul de învățare până la cinci ani și de a primi un certificat recunoscut de abilități dobândite cu succes până acum.

Una dintre problemele care se referă la șomerii de pe ambele părți ale regiunii transfrontaliere este lipsa pregătirii pe termen lung, ceea ce ar îmbunătăți semnificativ oportunitățile de angajare. Serviciile naționale pentru ocuparea forței de muncă finanțează deseori cursuri relativ scurte, de intensitate scăzută, care nu duc la rezultate durabile pe termen lung. Studiile arată că formarea pe termen scurt are un beneficiu mic sau deloc pentru angajare și remunerare, în timp ce o pregătire pe termen lung mai stabilă îmbunătățește semnificativ câștigurile. Rolul sectorului privat în furnizarea de instruire pentru personalul propriu nu poate fi subestimat, chiar dacă nu toate întreprinderile pot contribui la dezvoltarea competențelor în același mod. Companiile mari au o bază pentru îmbunătățirea competențelor forței de muncă prin planuri formale de formare și platforme de formare organizațională, dar întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) sunt slab implicate în formare, iar sprijinul sectorului public este necesar pentru a oferi instruire individuală pentru a fi aplicat în diferite activități medii și cu diferite grade de schimb de experiență și cunoștințe.

Obiective și acțiuni în cadrul unei strategii echilibrate de dezvoltare a competențelor locale

Obiectiv strategic	Acțiuni
Atragerea persoanelor cu abilități înalte	Investiția locală în calitatea vieții, arhitectură, dezvoltare culturală și planificare urbană eficientă.
	Promovarea atitudinilor cosmopolite și



www.interregbgbg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

	a diversității culturale.
	<p>Participarea la activitățile universităților și instituțiilor de învățământ.</p> <p>Încurajarea absolvenților universității să rămână în regiune (sfaturi de dezvoltare profesională etc.) și să conducă instruire postuniversitară.</p>
	Strategii de marketing pentru municipalitate, sectoare locale și clustere pentru atragerea de forță de muncă nouă.
Integrarea grupurilor defavorizate pentru dezvoltarea capacității	Crearea de centre de formare în domeniul IT, comercializarea de educație și oportunități de formare în medii dificil de accesat (romi și persoane cu dizabilități), îmbunătățind educația în primii ani.
	Crearea de forme alternative de formare, inclusiv „companii de practică”, stagii de practică, consiliere la locul de muncă, scheme culturale, sportive și muzicale pentru integrarea grupurilor defavorizate.
	Mecanisme de sprijin pentru îmbunătățirea interesului și a motivației în timpul cursurilor de instruire, stagii și muncă.
	Oferirea de consiliere în carieră și sinergii între cursurile de abilități de bază și nivelurile de învățământ superior.
	Sprijin specific pentru minoritățile etnice, imigranții, etc. (anti-discriminare,



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

	recunoașterea calificărilor, pregătire lingvistică etc.).
	Pregătirea adulților în abilități de bază (de ex. Alfabetizare lingvistică și matematică)
Îmbunătățirea competențelor lucrătorilor	Personalizarea instruirii pentru angajatorii locali.
	Instruire în afaceri lider și promovarea formării profesionale la locul de muncă.
	Înființarea de centre de formare în afaceri, încurajând marile industrii să ofere instruire pe teritoriul lor Pune acest lucru la dispoziția altor companii, inclusiv IMM-urilor.
	Încurajați companiile să asigure planificarea carierei și consiliere pentru noi.
	Crearea de parteneriate pentru transferul inovației și tehnologiei, precum și formarea în gestionarea diferitelor domenii ale activității organizaționale.

Recomandări la nivel local

Dezvoltarea unei abordări echilibrate: este esențial să existe o abordare echilibrată a problemelor de abilități, astfel încât acțiunile de atragere sau deținere a persoanelor cu abilități înalte să fie dezvoltate împreună cu acțiuni pentru construirea unui sistem de educație și formare adecvat, integrând grupurile defavorizate în forța de muncă și modernizând abilitățile celor deja angajați.

Srijin pentru dezvoltarea abilităților comune: investiții în educație care oferă abilități generale solide, atât din punct de vedere academic, cât și profesional. Unele grupuri defavorizate pot necesita srijin educațional



www.interregobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

suplimentar prin educația școlară timpurie și un sistem de educație mai bine adaptat.

Furnizarea de servicii integrate: este important ca educația și formarea profesională la nivel local să fie bine integrate în sisteme coerente, cu o viziune clară pentru o ocupare de bună calitate. Instituțiile de învățământ și agenția pentru ocuparea forței de muncă trebuie să colaboreze pentru a asigura modernizarea șomerilor.

2. Îmbunătățirea abilităților și îmbunătățirea calității muncii.

Mijloace de îmbunătățire a calității locurilor de muncă locale și de îmbunătățire a utilizării competențelor

Orientare, asistență și instruire

Sprijin pentru transferul de tehnologie: facilitarea investițiilor în noile tehnologii de către angajatori, crearea de parteneriate pentru schimbul de inovații și noile tehnologii.

Furnizarea de asistență tehnică pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și organizarea muncii: aceasta poate însemna reprofesionalizarea pozițiilor în unele sectoare și reducerea dependenței de personalul temporar, în timp ce pentru alții poate însemna aplicarea tehnicilor de producție adecvate. Oferiți personalului suficient timp pentru a instrui și stăpâni abilități.

Încurajarea formării atât pentru manageri cât și pentru angajați: Managerii mai bine calificați tind să creeze un mediu de muncă mai productiv pentru angajații lor. În același timp, angajatorii ar trebui încurajați să se instruiască, să creeze alte oportunități de dezvoltare a competențelor, accesibile pentru angajații lor.

Finanțe și achiziții

Asigurarea capitalului dur: pentru a investi pe deplin în personalul lor și în modernizarea procesului de producție, angajatorii locali au nevoie de investiții pe



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



termen lung. Disponibilitatea „capitalului dur local” (adică fonduri pe termen mediu sau lung, de obicei între 5 și 10 ani) este relevantă.

Lanț de aprovizionare bazat pe calitate: achizițiile publice pot fi utilizate ca stimulent pentru planificarea pe termen lung pentru ca întreprinderile locale să investească în câștiguri de productivitate. Aceasta poate include, de exemplu, contracte mai lungi. În plus, contractele de achiziții publice pot conține clauze privind condițiile de muncă și angajamentele de formare, precum și angajarea persoanelor defavorizate.

Sprijin pentru întreprinderile sociale: întrucât întreprinderile sociale pot evita unele dintre problemele pe termen scurt legate de satisfacerea intereselor private, în unele cazuri pot avea o perspectivă pe termen lung asupra dezvoltării și formării angajaților lor.

3. Dezvoltarea carierei

Locurile de muncă bune sunt importante, dar este important să fie accesibile pentru populația locală. Pentru a preveni separarea forței de muncă calificate bine plătite și a forței de muncă necalificate, salariații ar trebui să le ofere lucrătorilor lor mai puțin calificați oportunități de dezvoltare, astfel încât aceștia să poată fi recalificați pentru a ocupa posturi mai înalte de muncă în perioada activității lor de muncă. Problema este că angajatorii locali din municipalitatea Berkovitsa nu sunt înclinați în special să investească în formarea personalului lor cu calificări inferioare, iar scările pentru dezvoltarea carierei interne sunt din ce în ce mai fragmentate.

În așezările din Berkovitsa, instituțiile publice pot lucra împreună cu angajatorii pentru a recrea scara tradițională a carierei în afara. Aceasta este o metodă utilă de a reuni firme de recrutare, consultanți în dezvoltarea carierei, instituții de învățământ, centre de formare și întreprinderi pentru a crea foi de parcurs și de angajare pentru forța de muncă necalificată. De asemenea,



www.interregrobg.eu





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

contribuie la transparența pieței forței de muncă, ceea ce facilitează echilibrul dintre ofertă și cerere.

Lucrul cu angajatorii pe probleme de competență este important, dar este, de asemenea, esențial ca aceștia să fie încurajați să ofere mai multe oportunități de formare personalului lor, astfel încât lucrătorii mai puțin calificați să progreseze în timp și să obțină oportunități de muncă mai bune.

ANEXA 1

CHESTIONAR

privind percepția persoanelor de etnie rromă asupra integrării în muncă

1. În societatea românească/ bulgară actuală, care dintre următoarele grupuri sunt cele mai predispușe riscului de marginalizare și excluziune socială? Se vor încerca maxim două variante de răspuns

1. Persoanele cu dizabilități fizice și sensoriale – văz, auz	7. Persoanele care aparțin unei minorități sexuale
2. Persoanele cu dizabilități mintale	8. Persoanele lipsite de locuințe sau adăpost
3. Persoanele de origine rromă	9. Persoanele care suferă de boli incurabile
4. Persoanele dependente de consumul de droguri, alcool sau alte substanțe toxice	10. Persoanele care au părăsit penitenciarele
5. Persoanele vârstnice (cu vârsta peste 50 de ani)	11. Alt răspuns (care _____?)
6. Femeile/copiii victime ale violenței domestice	0. Nu știu/Nu răspund

2. În opinia dvs., în România/Bulgaria, cât de respectate sunt drepturile persoanelor de etnie rromă?

1. În totalitate 2. Mai degrabă respectate 3. Mai degrabă nu sunt respectate 4. Deloc nu sunt respectate 0. Nu știu/Nu răspund

3. Pe o scală de la 1 la 10, vă rog să îmi spuneți dacă aveți un sentiment puternic sau slab de apartenență la etnia dvs.? (note fiind de la 1 la 10, unde 1 reprezintă un sentiment foarte slab de apartenență, iar 10 un sentiment foarte puternic de apartenență)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

4.În general, membrii comunității se raportează la persoanele de etnie rromă cu.... Se va alege o singură variantă de răspuns pentru fiecare rând în parte

1. Respect	1.Dispreț
2. Prietenie	2.Ostilitate
3. Încredere	3.Neîncredere
4. Bunăvoință	4.Teamă

5.În ce măsură sunteți sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații?

	Acord total	Acord	Nici acord, nici dezacord	Dezacord	Dezacord total	Nu știu/Nu răspund
Statul asigură protecție socială adecvată persoanelor de etnie rromă	1	2	3	4	5	0
Persoanele de etnie rromă aparțin unui grup defavorizat din punct de vedere al oportunităților ocupationale	1	2	3	4	5	0
Angajatorii nu sunt dispuși să angajeze persoane de etnie rromă	1	2	3	4	5	0
Majoritatea persoanelor de etnie rromă nu încearcă cu adevărat să își găsească un loc	1	2	3	4	5	0

6. Dvs. personal, cât de des v-ați simțit discriminat/marginalizat:...

	De foarte multe ori	De multe ori	Uneori/Din când în când	Rar	Niciodată	Nu știu/Nu răspund
În instituțiile educaționale	1	2	3	4	5	0
În relațiile cu autoritățile publice	1	2	3	4	5	0
La serviciile de asistență și protecție	1	2	3	4	5	0
La spital/centrul medicilor de familie	1	2	3	4	5	0
La locul de muncă	1	2	3	4	5	0
La căutarea unui loc de muncă plătit	1	2	3	4	5	0

7.Cât de informat sunteți în legătură cu politicile publice/legislația de menținere și creștere a gradului de ocupare pentru persoanele de etnie rromă?

1.Pe deplin informat 2.Mai curând informat 3. Mai curând neinformată 4. Deloc informat 0. Nu știu/Nu răspund

8.În opinia dvs., care sunt principalele obstacole cu care se confruntă o persoană de etnie rromă în obținerea unui loc de muncă? Se încercuiesc maxim trei variante de răspuns



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

1. Reticența angajatorului (<i>refuzul de a angajeza persoane care aparțin acestui grup vulnerabil</i>)	8. Salarile mici
2. Șomajul ridicat	9. Slaba dezvoltare a abilităților/aptitudinilor cerute pe piața muncii
3. Lipsa asistenței specializate în căutarea unui loc de muncă	10. Lipsa oportunităților de învățare a unor meserii care nu necesită diplome de studii
4. Experiența redusă în câmpul muncii	11. Lipsa actelor de identitate
5. Lipsa de pregătire profesională	12. Tradițiile și obiceiurile grupului (<i>căsătoria femeilor la o vârstă fragedă etc.</i>)
6. Slaba informare cu privire la locurile de muncă disponibile pentru persoanele de etnie rromă	13. Alt răspuns (care.....?)
7. Gradului ridicat de sărăcie	0. Nu știu/Nu răspund

9. Care sunt principalii factori care ar ajuta îmbunătățirea poziției pe piața forței de muncă a persoanelor de etnie rromă? (să se angajeze, să găsească un loc de munca mai bun etc.) Se încercuiesc maxim trei variante de răspuns

1. Schimbarea percepției angajatorilor	10. Participarea la cursuri gratuite de pregătire profesională pentru persoanele de etnie rromă
2. Susținerea /îndrumarea din partea familiei	11. Îmbunătățirea serviciilor de suport pentru pregătirea și angajarea persoanelor de etnie rromă
3. Participarea la activități de dezvoltare personală, autocunoașterea și creșterea stimei de sine	12. Acordarea de mai multe facilități pentru angajatori
4. Sprijin financiar și achiziționarea de bunuri materiale (<i>haine, obiecte de igienă personală etc.</i>)	13. Salarii atractive
5. Orientare profesională în vederea găsirii unui loc de muncă	14. Program flexibil de muncă
6. Asistență specializate în căutarea unui loc de muncă	15. Creșterea parteneriatelor între diversele instituții implicate în integrarea pe piața muncii a persoanelor
7. Îmbunătățirea accesului și participării la educație (<i>reducerea abandonului școlar, reducerea absenteismului, îmbunătățirea condițiilor de studiu etc.</i>)	16. Alt factor (care.....?)
8. Îmbunătățirea politicilor de angajare a persoanelor de etnie rromă	0. Nu știu/Nu răspund
9. Creșterea nivelului de educație	

10. În opinia dvs., în contextul actual socio-economic din România/Bulgaria, credeți că o persoană de etnie rromă își poate găsi ușor un loc de muncă?

1. Da 2. Nu 0. Nu știu/Nu răspund

11. În prezent sunteți angajat(ă)?



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUNDS
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

1. Da 2. Nu –se trece la întrebarea nr.16 0.Nu știu/Nu răspund

12.Dacă da, ce lucrați? 1. _____

0.Nu știu/Nu răspund

13.Care dintre următoarele descrieri corespund statutului dvs. ocupațional?

1.Sunt angajat(ă) cu carte de muncă, cu normă întreagă	5. Lucrez ocazional și sunt remunerat(ă) pentru munca depusă
2.Sunt angajat(ă) cu carte de muncă, cu normă parțială	6. Altă situație (care.....)
3. Muncesc neoficial, fără carte de muncă	0.Nu știu/Nu răspund
4.Muncesc pe cont propriu (dețin o afacere proprie sau desfășor diverse activități care aduc venit)	

14.Cum ați găsit locul de muncă?

1. Recomandarea prietenilor/cunoscătorilor	6.Prin intermediul Agenției Județene de
2. Recomandarea rudelor	7.Am publicat anunțuri în ziare, pe internet
3. Am urmărit anunțurile din mediul online (ziare online, platforme de recrutare în mediul online)	8.Alt mod (care.....)
4. Am urmărit anunțuri în presa scrisă	0.Nu știu/Nu răspund
5.Prin bursa locurilor de muncă	

15. În ultimii 10 ani, ați desfășurat muncă salarizată într-o altă țară, pentru o perioadă de minimum 3 luni?

1.Da 2. Nu 0.Nu știu/Nu răspund

Următoarele întrebări (16, 17, 18, 19, 20) se adresează doar celor care au ales "Nu la întrebarea nr.11

16. Ați avut vreodată un loc de muncă?

1.Da 2. Nu–se trece la întrebarea nr. 19 0.Nu știu/Nu răspund

17. În ce an ați avut ultimul loc de muncă? Anul _____ 0.Nu știu/Nu răspund

18 Care este ultima activitate remunerată pe care ați avut-o ?

1. _____

0.Nu știu/Nu răspund

Următoarele întrebări (19, 20) se adresează doar celor care nu au avut niciodată un loc de muncă

19.Care sunt principalele motive pentru care nu v-ați găsit un loc de muncă? Se încercuiesc maxim două variante de răspuns

1.Am surse de venit în prezent, pe care prefer să le păstrez	8. Imi este teamă că angajatorii nu vor dori să lucreze cu persoană de etnie rromă
2.Nu am calificarea/studiile necesare	9.Am încercat să mă angajez, dar nu m-au selectat
3.Trebuie să am grijă de copiii/părinți	10.Sunt prea în vârstă ca să încep să lucrez
4.Studiez și nu am timp să lucrez	11.Nu sunt locuri de muncă



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUNDS
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

5. Părinții/ rudele apropiate nu mă lasă	12. Alt răspuns (care.....?)
6. Lipsa de încredere în forțele proprii	0. Nu știu/Nu răspund
7. Probleme de sănătate	

20. Dacă ar exista posibilitatea să vă angajați, ați face acest pas?

1. Da 2. Nu 0. Nu știu/Nu răspund

Date sociodemografice:

21. Sex: 1. Masculin 2. Feminin

22. Vârsta (în ani împliniți): (ani) 0. Nu știu/Nu răspund

23. Mediul (unde locuiți): 1. Urban 2. Rural 0. Nu știu/Nu răspund

24. Stare civilă: 1. Necăsătorit(ă) 2. Căsătorit(ă) 3. Căsătorit(ă) fără acte (concubinaj) 4. Divorțat(ă) 5. Văduv(ă) 0. Nu știu/Nu răspund

25. Număr de membri în gospodărie (inclusiv dvs.): 0. Nu știu/Nu răspund

26. Studii (finalizate): 1. Fără Școală 2. Elementare 3. Gimnaziu 4. Liceale 5. Postliceale 6. Superioare 0. Nu știu/Nu răspund

27. Statutul dvs. ocupațional:

1. Salarizat/angajat (inclusiv liber profesioniști, mici întreprinzători și patroni)	6. Pensionar/lă
2. Elev sau student	7. Casnic(ă) (prestează munci în gospodărie, are grijă de copii sau de alte persoane)
3. Șomer în căutarea unui loc de muncă	8. Altă situație care.....?)
4. Șomer care nu se află în căutarea unui loc de muncă	0. Nu știu/Nu răspund
5. Pensionat pe caz boală sau persoană cu handicap	

28. Apartenența etnică: 1. Română/ Bulgară 2. Rromă 3. Alta (care.....?)
0. Nu știu/Nu răspund

ANEXA 2

CHESTIONAR

privind percepția persoanelor cu dizabilități asupra integrării în muncă

1. În societatea românească/bulgara actuală, care dintre următoarele grupuri sunt cele mai predispușe riscului de marginalizare și excluziune socială? Se vor încerca maxim două variante de răspuns

1. Persoanele cu dizabilități fizice și sensoriale – văz, auz	7. Persoanele care aparțin unei minorități sexuale
2. Persoanele cu dizabilități mintale	8. Persoanele lipsite de locuințe sau adăpost
3. Persoanele de origine rromă	9. Persoanele care suferă de boli incurabile



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

4. Persoanele dependente de consumul de droguri, alcool sau alte substanțe toxice	10. Persoanele care au părăsit penitenciarele
5. Persoanele vârstnice (cu vârsta peste 50 de ani)	11. Alt răspuns (care _____?)
6. Femeile/copiii victime ale violenței domestice	0. Nu știu/Nu răspund

2. În opinia dvs., în România/Bulgaria, cât de respectate sunt drepturile persoanelor cu dizabilități?

1. În totalitate 2. Mai degrabă respectate 3. Mai degrabă nu sunt respectate 4. Deloc nu sunt respectate 0. Nu știu/ Nu pot aprecia

4. În general, membrii comunității se raportează la persoanele cu dizabilități cu... (Se va alege o singură variantă de răspuns pentru fiecare rând)

7. Respect	1. Dispreț
8. Prietenie	2. Ostilitate
9. Încredere	3. Neîncredere
10. Bunăvoință	4. Teamă

5. În ce măsură sunteți sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații?

	Acord total	Acord	Nici acord, nici dezacord	Dezacord	Dezacord total	Nu știu/Nu răspund
Statul asigură protecție socială adecvată persoanelor cu dizabilități	1	2	3	4	5	0
Persoanele cu dizabilități aparțin unui grup defavorizat din punct de vedere al oportunităților ocupaționale	1	2	3	4	5	0
Persoanele cu dizabilități nu sunt capabile de a munci	1	2	3	4	5	0
Angajatorii nu sunt dispuși să angajeze persoane cu dizabilități	1	2	3	4	5	0

6. Dvs. personal, cât de des v-ați simțit discriminat/marginalizat:...

	De foarte multe ori	De multe ori	Uneori/Din când în când	Rar	Niciodată	Nu știu/Nu răspund
În instituțiile educaționale	1	2	3	4	5	0
În relațiile cu autoritățile publice	1	2	3	4	5	0
La serviciile de asistență și protecție	1	2	3	4	5	0



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

La spital/centrul medicilor de familie	1	2	3	4	5	0
La locul de muncă	1	2	3	4	5	0
La căutarea unui loc de muncă plătit	1	2	3	4	5	0

7. Cât de informat sunteți în legătură cu politicile publice/legislația de menținere și creștere a gradului de ocupare pentru persoanele cu dizabilități?

1. Pe deplin informat 2. Mai curând informat 3. Mai curând neinformată 4. Deloc informată 0. Nu știu/Nu răspund

8. O să vă prezentăm o listă cu reglementările legale/ politicile publice de menținere și promovare a angajării pentru persoanele cu dizabilități. Pe care dintre acestea le cunoașteți: _ ?

	<i>Da, cunosc reglementarea/ politica publică</i>	<i>Nu, nu cunosc reglementarea/ politica publică</i>	<i>Nu știu/Nu răspund</i>
Accesul gratuit la serviciile de evaluare și orientare profesională, indiferent de vârsta, tipul și gradul de handicap, în vederea angajării	1	2	0
Angajatorii care încadrează în muncă persoane cu dizabilități beneficiază de facilități fiscale, precum și de alte drepturi acordate în condițiile legii	1	2	0
Persoanele cu dizabilități au posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens	1	2	0
Persoanelor cu dizabilități, conform Codului Muncii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare	1	2	0

9. În opinia dvs., care sunt principalele obstacole cu care se confruntă o persoană cu dizabilități în obținerea unui loc de muncă? Se încercuiesc maxim trei variante de răspuns

1. Reticența angajatorului (refuzul de a angaja persoane care aparțin acestui grup vulnerabil)	9. Infrastructura inaccesibilă pentru deplasarea, cât și integrarea la locul de muncă
2. Șomajul ridicat	10. Condiții nesigure/periculoase la locul de muncă
3. Lipsa asistenței specializate în căutarea unui loc de muncă	11. Salariile mici
4. Experiența redusă în câmpul muncii	12. Slaba dezvoltare a abilităților/aptitudinilor cerute pe piața muncii
5. Lipsa de pregătire profesională	13. Lipsa oportunităților de învățare a unor meserii care nu necesită diplome de studii
6. Slaba informare cu privire la locurile de muncă disponibile pentru persoanele cu dizabilități	14. Alt răspuns (care.....?)
7. Gradul ridicat de sărăcie	0. Nu știu/Nu răspund
8. Programul inflexibil de muncă	





EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

10. Care sunt principalii factori care ar ajuta îmbunătățirea poziției pe piața forței de muncă a persoanelor cu dizabilități? (să se angajeze, să găsească un loc de muncă mai bun etc.) Se încercuiesc maxim trei variante de răspuns

1. Schimbarea percepției angajatorilor	10. Participarea la cursuri gratuite de pregătire profesională pentru persoanele cu dizabilități
2. Susținerea /îndrumarea din partea familiei	11. Îmbunătățirea serviciilor de suport pentru pregătirea și angajarea persoanelor cu dizabilități
3. Participarea la activități de dezvoltare personală, autocunoașterea și creșterea stimei de sine	12. Facilitarea accesului în diverse întreprinderi (<i>construirea de rampe, lifturi etc.</i>)
4. Sprijin financiar pentru deplasare (<i>achiziționarea de haine și/sau obiecte de igienă personală etc.</i>)	13. Acordarea de mai multe facilități pentru angajatori
5. Orientare profesională în vederea găsirii unui loc de muncă	14. Salarii atractive
6. Asistență specializată în căutarea unui loc de muncă	15. Program flexibil de muncă
7. Îmbunătățirea accesului și participării la educație (<i>reducerea abandonului școlar, reducerea absenteismului, îmbunătățirea condițiilor de studiu etc.</i>)	16. Creșterea parteneriatelor între diversele instituții implicate în integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități
8. Îmbunătățirea politicilor de angajare a persoanelor cu dizabilități	17. Alt factor (care.....?)
9. Creșterea nivelului de educație	0. Nu știu/Nu răspund

11. În opinia dvs., în contextul actual socio-economic din România/Bulgaria, credeți că o persoană cu dizabilități își poate găsi ușor un loc de muncă?

1. Da 2. Nu 0. Nu știu/Nu răspund

12. În prezent sunteți angajat(ă)?

1. Da 2. Nu – se trece la întrebarea nr. 16 0. Nu știu/Nu răspund

13. Dacă da, ce lucrați? 1. _____
0. Nu știu/Nu răspund

14. Care dintre următoarele descrieri corespund statutului dvs. ocupațional?

1. Sunt angajat(ă) cu carte de muncă, cu normă	5. Lucrez ocazional și sunt remunerat(ă) pentru munca
2. Sunt angajat(ă) cu carte de muncă, cu normă parțială	6. Altă situație
3. Muncesc neoficial, fără carte de muncă	0. Nu știu/Nu răspund
4. Muncesc pe cont propriu (<i>dețin o afacere proprie sau desfășor diverse activități care aduc venit</i>)	

15. Cum ați găsit locul de muncă?

4. Recomandarea prietenilor/cunoscuților	6. Prin intermediul Agenției Județene de Ocupare a Forței
5. Recomandarea rudelor	7. Am publicat anunțuri în ziare, pe internet



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

6. Am urmărit anunțurile din mediul online (ziare online, platforme de recrutare în mediul online)	8. Alt mod (care.....?)
4. Am urmărit anunțuri în presa scrisă	0. Nu știu/Nu răspund
5. Prin bursa locurilor de muncă	

Următoarele întrebări (16, 17, 18, 19, 20) se adresează doar celor care au ales "Nu la întrebarea nr. 12

16. Ați avut vreodată un loc de muncă?

1. Da 2. Nu – se trece la întrebarea nr. 19 0. Nu știu/Nu răspund

17. În ce an ați avut ultimul loc de muncă? Anul _____ 0. Nu știu/Nu răspund

18. Care este ultima activitate remunerată pe care ați avut-o ?

1. _____

0. Nu știu/Nu răspund

Următoarele întrebări (19, 20) se adresează doar celor care nu au avut niciodată un loc de muncă

19. Care sunt principalele motive pentru care nu v-ați găsit un loc de muncă? Se încercuiesc maxim două variante de răspuns

1. Am surse de venit în prezent, pe care prefer să le păstrez	7. Imi este teamă că angajatorii nu vor dori să lucreze cu o persoană cu dizabilități
2. Nu am calificarea/studiile necesare	8. Am încercat să mă angajez, dar nu m-au selectat
3. Studiez și nu am timp să lucrez	9. Sunt prea în vârstă ca să încep să lucrez
4. Părinții/ rudele apropiate nu mă lasă	10. Nu sunt locuri de muncă
5. Lipsa de încredere în forțele proprii	11. Alt răspuns (care.....?)
6. Probleme de sănătate	0. Nu știu/Nu răspund

20. Dacă ar exista posibilitatea să vă angajați, ați face acest pas?

1. Da 2. Nu 0. Nu știu/Nu răspund

Date sociodemografice:

21. Sex: 1. Masculin 2. Feminin

22. Vârsta (în ani împliniți): (ani) 0. Nu știu/Nu răspund

23. Mediul (unde locuiți): 1. Urban 2. Rural 0. Nu știu/Nu răspund

24. Stare civilă: 1. Necăsătorit(ă) 2. Căsătorit(ă) 3. Căsătorit(ă) fără acte (concubinaj) 4. Divorțat(ă) 5. Văduv(ă) 0. Nu știu/Nu răspund

25. Număr de membri în gospodărie (inclusiv dvs.): 0. Nu știu/Nu răspund

26. Studii (finalizate): 1. Fără școală 2. Elementare 3. Gimnaziu 4. Liceale 5. Postliceale 6. Superioare 0. Nu știu/Nu răspund

27. Statutul dvs. ocupațional:

1. Salariat/angajat (inclusiv liber profesioniști, mici întreprinzători și patroni)	6. Pensionar/ă
---	----------------



www.interregrobg.eu



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE!



GOVERNMENT OF ROMANIA



GOVERNMENT OF BULGARIA



Roma-Berk
Association

2. Elev sau student	7. Casnic(ă) (prestează munci în gospodărie, are grijă de copii sau de alte persoane)
3. Șomer în căutarea unui loc de muncă	8. Altă situație care.....?)
4. Șomer care nu se află în căutarea unui loc de muncă	0. Nu știu/Nu răspund
5. Pensionat pe caz boală sau persoană cu handicap	

28. **Apartenența etnică:** 1. Română/Bulgara 2. Rromă 3. Alta (care.....?)

0. Nu știu/Nu răspund

29. **Tipul de dizabilitate:**..... 0. Nu știu/Nu răspund



www.interregrobg.eu