



# Raport de monitorizare a politicilor privind locuirea și incluziunea romilor după angajare

## **HOPE**

***Promovarea Nediscriminării în Domeniul Locuirii  
Sociale și la Locul de Muncă pentru Romi***



Acest raport a fost finanțat prin programul  
Rights, Equality and Citizenship (2014-2020)  
al Uniunii Europene.

Conținutul acestui raport reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor.  
Comisia Europeană nu este responsabilă pentru modul în care va fi folosit  
conținutul informației.



# Cuprins

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Mulțumiri .....                                                                                     | 5         |
| 1. Introducere.....                                                                                 | 6         |
| 2. Incluziunea romilor la locul de muncă: prezentare generală și rezumat .....                      | 7         |
| 3. Intervenția proiectului în cadrul componentei de incluziune a romilor la locul de muncă .....    | 9         |
| <b>3.1 Evaluarea inițială: Rezultatele primei runde de chestionare aplicate în companii .....</b>   | <b>10</b> |
| Atitudini față de locul de muncă .....                                                              | 11        |
| Angajamentul organizațional .....                                                                   | 12        |
| Stresul la locul de muncă .....                                                                     | 14        |
| Autonomia la locul de muncă .....                                                                   | 15        |
| Atitudine față de muncă, timp liber, libertate (etica protestantă a muncii) ..                      | 16        |
| Căutarea activă a unui loc de muncă .....                                                           | 17        |
| Atitudini ale managerilor și specialiștilor RU .....                                                | 18        |
| <b>3.2 Intervenția realizată în cadrul companiilor colaboratoare .....</b>                          | <b>22</b> |
| <b>3.3 Evaluarea ulterioară intervenției:</b>                                                       |           |
| Rezultatele celei de-a doua runde de chestionare .....                                              | 27        |
| <b>3.4 Provocări și limite .....</b>                                                                | <b>32</b> |
| Pandemia de coronavirus.....                                                                        | 32        |
| Limite: .....                                                                                       | 34        |
| <b>3.5 Rezumatul rezultatelor celor două runde de chestionare .....</b>                             | <b>34</b> |
| <b>3.6 Concluzii și Recomandări .....</b>                                                           | <b>36</b> |
| 4. Locuire .....                                                                                    | 42        |
| <b>4.1 Metodologie.....</b>                                                                         | <b>42</b> |
| <b>4.2 O evaluarea generală a situației locuirii din localități .....</b>                           | <b>43</b> |
| <b>4.3 Evaluarea criteriilor de prioritate a solicitanților de locuințe sociale .....</b>           | <b>45</b> |
| Criterii de eligibilitate .....                                                                     | 45        |
| Criterii de prioritate .....                                                                        | 48        |
| Exemple pozitive în grilele de criterii.....                                                        | 53        |
| <b>4.4 Analiza atelierelor de formare cu experți de la nivelul autorității publice locale .....</b> | <b>54</b> |
| Diferențe rural-urban.....                                                                          | 54        |
| Dificultăți de formalizare a locuirii informale .....                                               | 57        |
| Necesitatea locuirii sociale.....                                                                   | 57        |

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Discriminarea în domeniul locuirii.....                                                         | 58 |
| Soluții propuse de participanți .....                                                           | 60 |
| Relații instituționale în privința reglementării accesului la locuirea socială.....             | 60 |
| 4.5 Analiza atelierelor de formare cu organizații neguvernamentale.....                         | 62 |
| Problema actelor de proprietate .....                                                           | 63 |
| Problema evacuărilor sau a riscurilor de evacuare,<br>pe fondul proiectelor de dezvoltare ..... | 64 |
| Problema criteriilor de atribuire a locuințelor sociale.....                                    | 65 |
| Problema degradării și a proastei reabilitări a locuințelor sociale .....                       | 65 |
| Problema raportului dintre salariu și costurile de trai.....                                    | 66 |
| Problema indiferenței sau a reavoinței din partea autorităților .....                           | 67 |
| Soluții .....                                                                                   | 68 |
| Terenuri pentru tineri sau repartizare a clădirilor goale.....                                  | 69 |
| 4.6 Recomandări privind îmbunătățirea cadrului legislativ național și local .....               | 70 |
| Anexă - Tabel chestionar APL.....                                                               | 73 |

# Mulțumiri

Acest raport de monitorizare a fost realizat de Fundația HEKS / EPER România și Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi (CRCR) în cadrul proiectului HOPE și a fost finanțat prin Programul Rights, Equality and Citizenship al Uniunii Europene 2014-2020 conform contractului de finanțare Nr. 849089.

Documentarea, cercetarea și elaborarea acestui raport au fost realizate de Ioana Vlad, expert cercetare, proiectul HOPE (Componenta Locuire) și de Elena Căprar, expert angajare (Componenta post-angajare).

Următorii membri ai echipei HEKS au contribuit la realizarea secțiunii post-angajare a acestui raport: Liviu Emanuel Tapu, coordonator proiect (coordonare), Julien Ferencz Kiss, expert ocupare (contributii), Ioana Nicoleta Ardelean, asistent proiect (contributii). HEKS/EPER România dorește să exprime mulțumiri deosebite Angelei Elmiger, desk officer, HEKS/EPER Elveția, pentru revizuirea finală și sugestii legate de secțiunea post-angajare.

Următorii membri ai echipei CRCR au contribuit la realizarea secțiunii Locuire a acestui raport: Norina Elvira Herki, manager de program (coordonare), Robert Matei, expert instruire și facilitare (colectarea datelor de la 35 de autorități publice locale și pentru desfășurarea atelierelor cu experți locali pentru romi și ONG-uri), Enikő Vincze, formator (desfășurarea atelierelor cu experți locali pentru romi și ONG-uri), Ana Cășvean, asistent manager (contribuții).

Ambele organizații doresc să exprime mulțumiri experților locali pentru romi, experților cu atribuții și responsabilități pentru incluziunea romilor, ONG-urilor din aceleași domenii de activitate, autorităților publice locale, angajaților, angajatorilor-companiilor, care au participat în cadrul proiectului într-un fel sau altul și au dat o valoare adăugată acestui raport de monitorizare.

# 1.

## Introducere

Acest raport de monitorizare este rezultatul parteneriatului, activităților și rezultatelor proiectului *HOPE – Promovarea Nediscriminării în Domeniul Locuirii Sociale și la Locul de Muncă pentru Romi*, implementat de către Fundația Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi și Fundația HEKS/EPER Romania.

Proiectul s-a derulat în perioada septembrie 2019 - aprilie 2021 și a fost finanțat de către Uniunea Europeană prin Programul Rights, Equality and Citizenship 2014-2020.

Proiectul a inclus două componente, ocupare și locuire, urmărind să sprijine incluziunea romilor la locul de muncă, să faciliteze eforturilor de informare a romilor despre drepturile lor și accesarea de locuințe sociale, și să promoveze legislația antidiscriminare și politicile de incluziune socială în domeniul locuirii sociale și la locul de muncă.

În cadrul proiectului s-au desfășurat activități specifice celor două componente, inclusiv programe de instruire, consiliere și consultanță, iar rezultatele proiectului valorifică experiențe ale organizațiilor de profil, dar și ale experților în cele două domenii ale proiectului, concretizate în câteva ghiduri utile pentru autorități publice locale, companii-angajatori, ONG-uri din aceleași domenii de activitate.

Rezultatele obținute prin proiect contribuie la prezentarea situației comunităților de romi din perspectivele locuirii și ocupării, fiind relevante și utile atât pentru abordarea locală, oferind descrieri și detalii ale unor procese locale, cât și pentru abordare mai largă, la nivel național, oferind perspective ale unor tendințe în cele două domenii abordate, la nivel regional sau microregional.

Proiectul a oferit un cadru favorabil pentru valorificarea cunoștințelor și competențelor experților implicați, dar și ale instituțiilor/organizațiilor colaboratoare, astfel încât raportul de monitorizare elaborat să constituie o resursă utilă și importantă în procesul de elaborare a politicilor publice naționale și locale, în cele două domenii de intervenție, în definirea programelor de finanțare și stabilirea priorităților de intervenție.

## 2.

# Incluziunea romilor la locul de muncă: prezentare generală și rezumat

Proгноzele pentru următorii ani arată că forța de muncă va fi din ce în ce mai diversificată din perspectiva genului, etniei, vârstei etc., în special datorită măsurilor de integrare a persoanelor de etnie romă și a persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă, datorită îmbătrânirii populației și a creșterii vârstei până la care o persoană va fi activă pe piața muncii, datorită măsurilor de diminuare a nivelului de segregare, din perspectiva de gen, a domeniilor de activitate și profesiilor.<sup>1</sup>

În acest context, organizațiile trebuie să-și dezvolte politici care să le ajute să integreze această forță de muncă diversificată și să beneficieze de aceasta, obținând performanță. Diversitatea se referă la toate aspectele în care angajații diferă unii de alții. Acestea includ o serie de caracteristici personale vizibile, cum ar fi genul, vârsta, etnia și, de asemenea, caracteristici personale mai puțin vizibile, cum ar fi competențele, nevoile, stilul de muncă<sup>2</sup>.

Un studiu realizat de Deloitte indică faptul că organizațiile care sprijină diversitatea și incluziunea în toate aspectele afacerii lor au o performanță mai bună decât competitorii. Studiul Deloitte, *„Unleashing the power of inclusion”*, a arătat că numărul directorilor care consideră incluziunea o prioritate a crescut cu 32% din 2014 până în 2017. Rezultatele studiului dezvăluie faptul că incluziunea este o componentă critică a culturii organizaționale, având un impact major asupra ratei de retenție din cadrul companiilor<sup>3</sup>.

Pentru Fundația HEKS/EPER România, importanța incluziunii post-angajare a romilor și a altor grupuri vulnerabile s-a conturat ca o prioritate, pornind de la experiențe directe în domeniul ocupării romilor, din proiectele anterioare. Aceste experiențe au indicat o lipsă a măsurilor de incluziune post-angajare pentru angajații vulnerabili, ceea ce a condus la părăsirea companiei de către mulți angajați, la scurt timp după succesul medierii unui loc de muncă.

Pentru adresarea acestei probleme, având nevoie de mai multe informații despre dinamica relațiilor dintre angajați și management în cadrul companiilor, proiectul a început cu un studiu implicând 10 companii/unități. Au fost aplicate două chestionare în companii din județele Bihor și Cluj, culegând date prin interviuri directe la locul de muncă de la două grupuri țintă: angajați în poziții de middle management și specialiști în resurse umane, pe

1 *Managementul diversității în organizații. Beneficii pentru angajași și companii. Măsurile de implementare*, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2007, pagina 4

2 Ibidem, pag. 4-7

3 *Unleashing the power of inclusion*, Deloitte, 2017

de o parte, și salariați pe poziții de execuție (romi și non-romi), pe de altă parte. Rezultatele primului studiu elaborat pe baza chestionarelor de către Adrian Hatos au stat la baza dezvoltării unui program de instruire pentru angajații în poziții de middle management și experți în resurse umane din companii, precum și a procedurilor aplicate și a documentelor care favorizează incluziunea angajaților vulnerabili, pe baza despre ghidul elaborat: „Ghid privind incluziunea romilor post-angajare” (Căpraru Elena, Kiss Julien-Ferencz, august 2020). Un al doilea sondaj efectuat în decembrie 2020 a evaluat intervenția și schimbările care au avut loc în companiile participante între primul și al doilea sondaj.

Rezultatele primei faze de colectare a datelor indică faptul că cei mai mulți angajați romi intervievați au un angajament constant ridicat față de locul de muncă, dar un angajament afectiv mai mic decât angajații altor grupuri etnice, ceea ce înseamnă că aceștia rămân la locul de muncă deoarece estimează că nu vor obține aceleași beneficii în altă parte. Acest lucru este probabil legat de oportunități de angajare limitate și de un nivel mai scăzut de educație. În același timp, interviurile cu experții în resurse umane din cadrul și din poziții de middle management din cadrul companiilor au arătat că aceștia consideră în principal stimulentele monetare ca soluție pentru păstrarea și satisfacția angajaților, în timp ce angajații apreciază factori precum programul de lucru flexibil, respectul și aprecierea conducerii și ajutorul din partea companiei. De asemenea, a devenit clar că foarte puține companii încearcă în mod activ să crească motivația intrinsecă, includerea în echipe și perspectivele pe termen lung ale angajaților vulnerabili. Discriminarea a fost evaluată relativ scăzută atât de angajații din poziții de execuție, cât și de cei din poziții de middle management. Cu toate acestea, o analiză mai aprofundată a răspunsurilor a indicat existența unor stereotipuri comune față de romi în rândul angajaților în poziții de middle management și specialiștilor în resurse umane.

Ghidul dezvoltat și programul de formare pentru personalul din poziții de middle management și resurse umane au preluat aceste probleme și le-au adaptat la nevoile individuale ale fiecărei companii, pe baza rezultatelor sondajului lor. Module de instruire au inclus motivația non-financiară, comunicare, organizarea muncii și a timpului, coaching. Mai mult, proiectul a sprijinit companiile pentru să introducă proceduri și documente care contribuie la incluziunea romilor și a altor angajați vulnerabili, de ex. procedura de inducție cu un mentor, procesele de recrutare și inducție, stay interview etc.

Feedback-ul participanților la instruire a arătat că marea majoritate consideră instruirile ca fiind utile pentru munca lor și aplicabile în practică.

La interpretarea rezultatelor celei de-a doua runde de colectare a datelor din decembrie 2020, trebuie să se țină cont de faptul că situația la locul de muncă în multe companii s-a schimbat dramatic din cauza pandemiei de coronavirus și a măsurilor sanitare. Nu este o surpriză faptul că satisfacția la locul de muncă a scăzut în aceste condiții. În același timp, constatările indică faptul că discriminarea la locul de muncă, care a avut incidență scăzută încă din primul sondaj, conform răspunsurilor angajaților, s-a redus mai mult după intervenție și că percepția angajaților din middle management și a specialiștilor în resurse umane cu privire la scăderea fluctuației personalului s-a modificat prin scăderea procentelor aferente aspectelor financiare și valorizarea celor non-financiare sau chiar prin evidențierea faptului că nu mai au această problemă.

### 3.

## Intervenția proiectului în cadrul componentei de incluziune a romilor la locul de muncă

Etapele proiectului, în cadrul componentei de incluziune a romilor la locul de muncă, au fost următoarele:

1. Evaluarea inițială, prin intermediul unor chestionare aplicate în companii din județele Bihor și Cluj. Culegerea datelor s-a realizat prin interviuri directe la locul de muncă, de la două grupuri țintă: angajați în poziții de middle management și specialiști în resurse umane, pe de o parte, și salariați pe poziții de execuție (romi și non-romi), pe de altă parte. Eșantionul final a cuprins 216 angajați, respectiv 74 angajați în poziții de middle management și specialiști în resurse umane din 10 companii/unitati din județele Bihor și Cluj. Rezultatele au fost prezentate în primul raport: „Munca, formarea, atitudinile, motivația angajaților cu funcție de execuție din firme din NV României. Raport cu privire la rata de retenție a personalului, posibile motive pentru o rată scăzută de retenție a angajaților romi, interacțiunile între colegi și cu managementul companiilor” (Adrian Hatos, martie 2020). Informațiile din acest raport au stat la baza planificării intervenției din cadrul firmelor colaboratoare.
2. Intervenția: elaborarea unui „Ghid privind incluziunea romilor post-angajare” (Căprar Elena, Kiss Julien-Ferencz, august 2020), un program de training pentru angajații din poziții de middle management și specialiști în resurse umane din companii, pe baza ghidului elaborat și activități de sprijin/asistență acordată companiilor pentru implementarea unor măsuri din ghidul realizat;
3. Evaluarea ulterioară intervenției, și compararea rezultatelor măsurării principalelor caracteristici înainte și după intervenție. În această etapă, 213 chestionare au fost completate de angajați, respectiv 71 chestionare de angajați în poziții de middle management și specialiști în resurse umane din 10 companii/unitati din județele Bihor și Cluj. Rezultatele au fost prezentate în raportul actualizat: „Variații în munca, formarea, atitudinile, motivația angajaților cu funcție de execuție din firme din NV României în perioada februarie 2020-decembrie 2020. Raport actualizat cu privire la rata de retenție a personalului, posibile motive pentru o rată scăzută de retenție a angajaților romi, interacțiunile între colegi și cu managementul companiilor” (Adrian Hatos, februarie 2021).

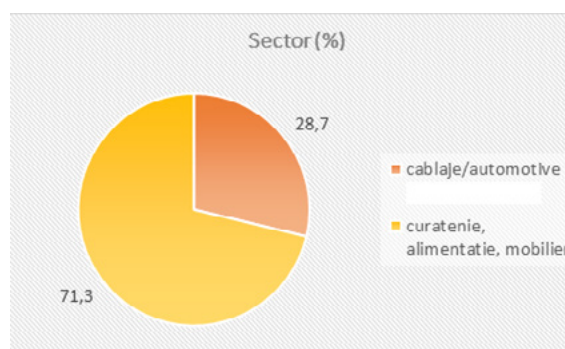
### 3.1 Evaluarea inițială: Rezultatele primei runde de chestionare aplicate în companii

În proiect au participat firme din două județe, Bihor și Cluj, din domeniile: automotive, producție de mobilă, producție mase plastice, producție părți din echipamente sportive, salubritate, restaurante și livrare mâncare. La aceste firme sunt angajați etnici romi alături de români și maghiari. Angajații romi au fost regăsiți atât la nivelul de execuție, pe posturile de muncitori, cât și în posturile de conducere, ca șefi de echipă.

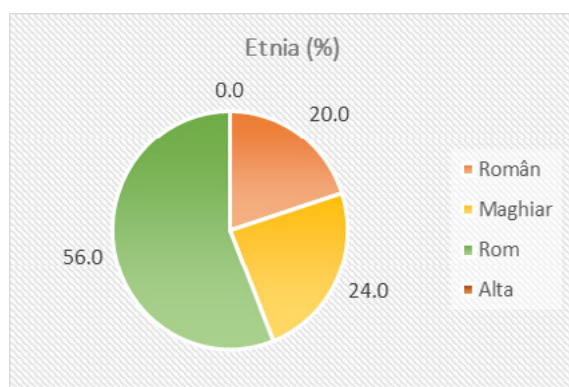
Chestionarul pentru angajați a măsurat dimensiuni precum:

- a) Atitudini față de locul de muncă
- b) Satisfacția la locul de muncă
- c) Angajamentul organizațional
- d) Stresul la locul de muncă
- e) Etica protestantă a muncii (independență, aprecierea timpului liber și aprecierea muncii asidue)
- f) Autonomia la locul de muncă
- g) Căutarea activă a unui loc de muncă.

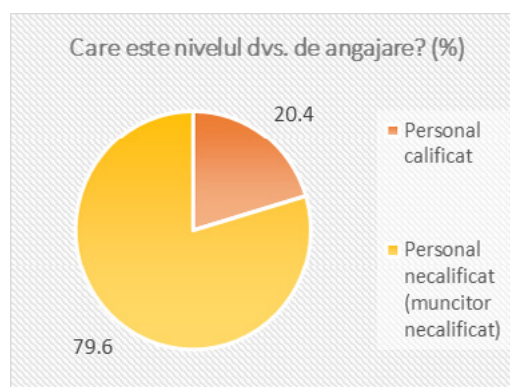
Angajații incluși în studiu au fost muncitori necalificați (79,6%), auto-identificați romi (56%), cu vârsta cuprinsă între 20-49 de ani (79%), 48% având maximum 8 clase. Aproape o treime din subiecți sunt angajați în cele 4 companii din domeniul cablajelor incluse în eșantionul de firme, iar restul de peste 71% sunt angajați în firme de salubritate, din domeniul alimentației publice sau al producției de mobilier. (Adrian Hatos, Raport martie 2020)



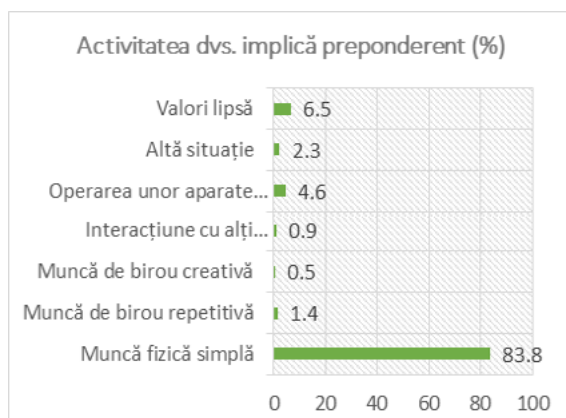
1. Fig. – domenii de activitate firme



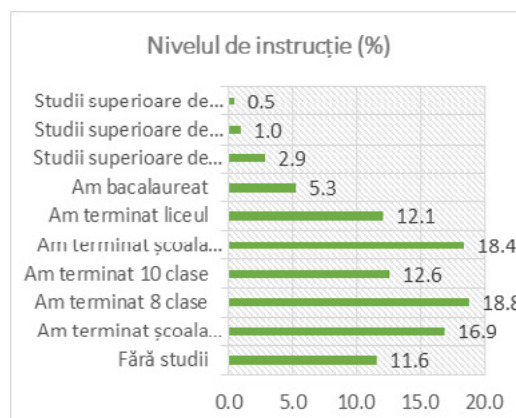
2. Fig. Raport 1 – etnie



3. Fig. Raport 1 – nivel de calificare



4. Fig. – specificul activității desfășurate



5. Fig. Nivel de educație grup țintă

### Atitudini față de locul de muncă

Conform primului raport, marea majoritate a angajaților au avut opinii favorabile față de locul de muncă. Ponderea celor care au opinii negative explicite este în jur de 10%.

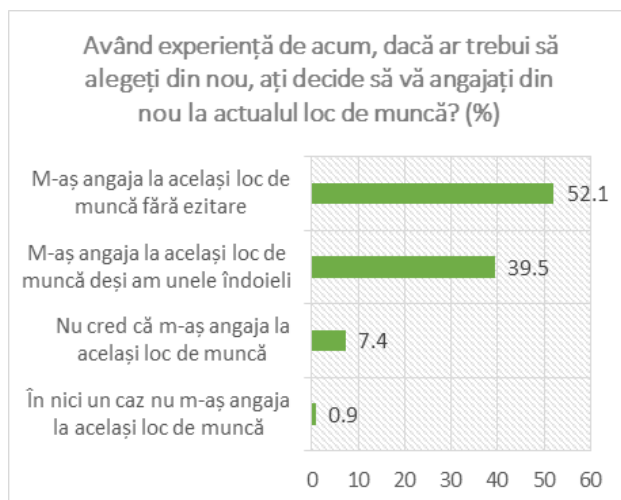
Cele mai importante aspecte pentru evaluarea calității unui loc de muncă sunt:

- Posibilitatea unor zile libere pentru rezolvarea unor probleme familiale
- Respectul din partea conducerii
- Concedii plătite
- Bonuri de masă pe lângă salariu
- Ajutor din partea firmei pentru situații dificile.

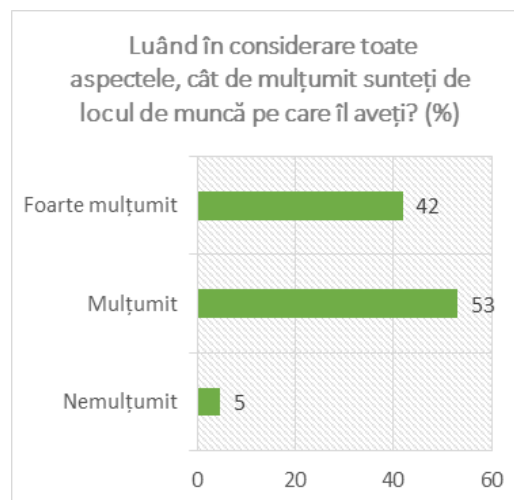
În contrast, sunt văzute ca fiind mai puțin importante:

- Programul flexibil
- Posibilitățile de promovare
- Pauzele de masă.

Nu s-au înregistrat diferențe semnificative în ceea ce privește evaluarea generală a locului de muncă din punctul de vedere al etniei sau al sectorului de activitate.



6. Fig. atitudinea față de locul de muncă

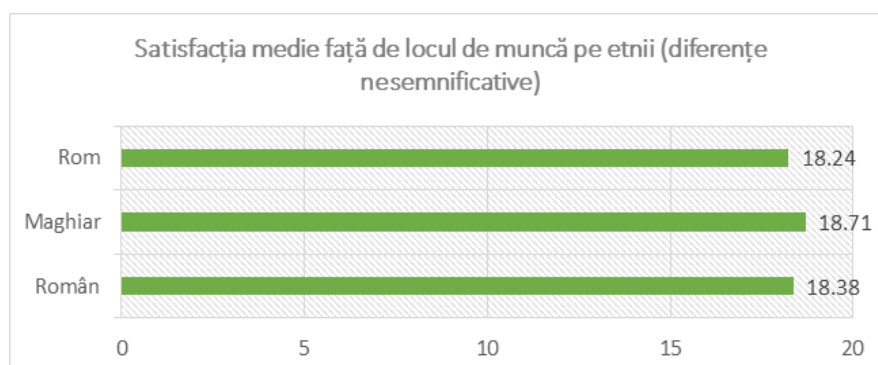


7. Fig. gradul de mulțumire față de locul de muncă

Nivelul satisfacției față de locul de muncă al angajaților a fost evaluat pe următoarele dimensiuni:

- a) Relațiile cu colegii de muncă
- b) Colegii de muncă în general
- c) Locul de muncă în general
- d) Munca pe care o desfășoară la locul de muncă
- e) Modul în care sunt recompensați pentru munca desfășurată
- f) Relațiile cu șefii direcți
- g) Oportunitățile de promovare. (Adrian Hatos, raport martie 2020)

În urma analizei factoriale realizate nu s-au înregistrat diferențe semnificative la nivel mediu al satisfacției participanților în funcție de etnia lor.



8. Fig. satisfacția medie pe etnii

### **Angajamentul organizațional**

În cadrul studiului s-a introdus și dimensiunea *angajamentului organizațional* la locul de muncă pentru a determina dacă poate fi un factor ce poate influența gradul de retenție al personalului și creșterea acestuia, în special pentru persoanele din mediile vulnerabile. Angajamentul organizațional este legătura dintre angajat și locul său de muncă.

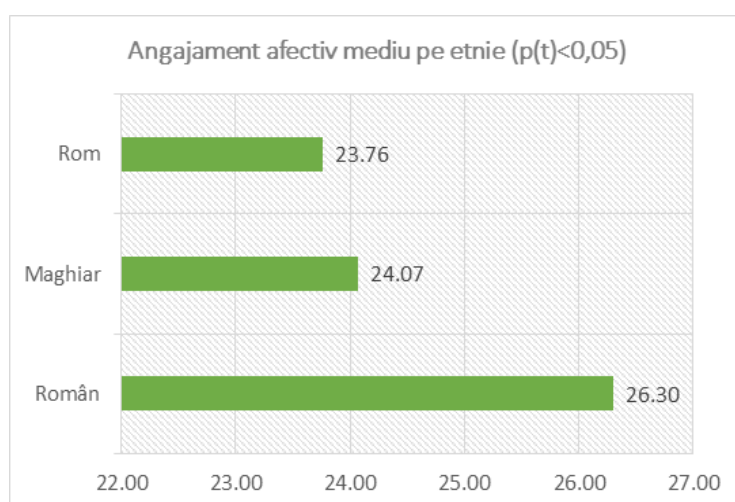
**Angajamentul organizațional afectiv** – este o orientare emoțională pe care angajatul o are față de companie. Acest tip de angajați lucrează în companie pentru că se simt comod la locul de muncă și își doresc acest lucru. Ei adoptă ideile și scopurile organizației ca idei proprii.

**Angajamentul organizațional constant/continuu** – angajații se rețin datorită pachetelor de beneficii pe care întreprinderea le oferă angajaților și de care aceștia se simt atrași; vorbim despre un ansamblu de interese, recunoscute și îndeplinite de organizație. Angajații rămân în organizație deoarece nu sunt siguri că următorul angajator ar putea să-i ofere aceleași beneficii. Acest tip de angajament este bazat pe costuri/beneficii.

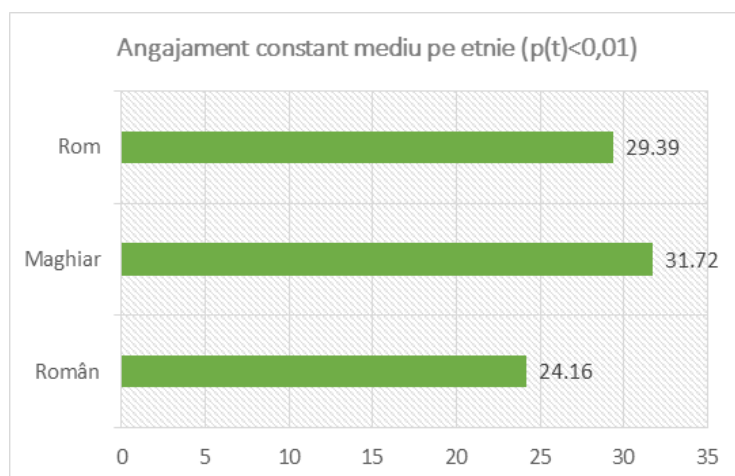
**Angajamentul organizațional normativ** – îl înțelegem prin prisma angajamentului bazat pe normele sociale. Angajatul are un sentiment de loialitate față de organizație bazat pe o înțelegere a obligației individuale în raport cu organizația, conform setului personal de valori. (*Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control*, Brian McMahon, Georgia Institute of Technology, May, 2007)

Rezultatele obținute în cadrul proiectului arată că angajații romi aveau un angajament afectiv scăzut, adică nu sunt legați de locul de muncă. Romii au în schimb un angajament constant, cu privire la beneficiile pe care le au de la firmă, mai bun decât românii. Angajamentul constant al romilor poate fi explicat prin prisma faptului că aceștia își reprezintă un număr foarte scăzut de opțiuni de angajare pe piața muncii, astfel încât nu sunt dispuși să-și părăsească actualul loc de muncă. Angajamentul normativ, aderarea la norme, convenții, proceduri, are valori similare în cazul romilor și al românilor, fiind semnificativ mai mare decât cel al maghiarilor.

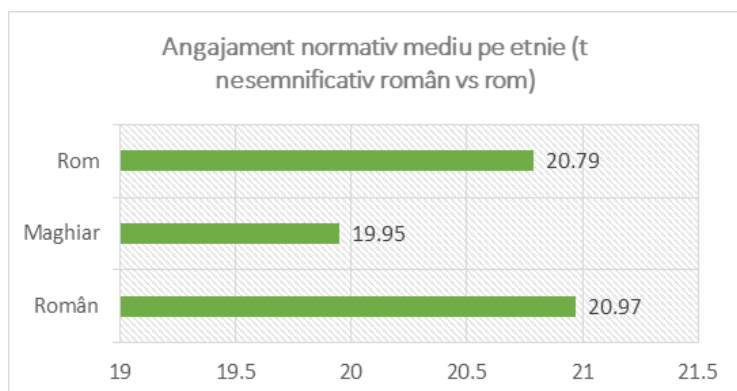
Conform graficului din fig. 9, romii au cel mai scăzut angajament afectiv, de aceea intervenția în organizații a vizat și creșterea acestui tip de angajament pentru angajații de etnie romă. Date fiind rezultatele, vom prezenta ulterior care au fost metodele și intervențiile pentru a crește acest angajament, gradul de retenție și implicit incluziunea la locuri de muncă a persoanelor de etnie romă.



**9. Fig – angajament afectiv mediu pe etnii**



**10. Fig – angajament constant mediu pe etnii**



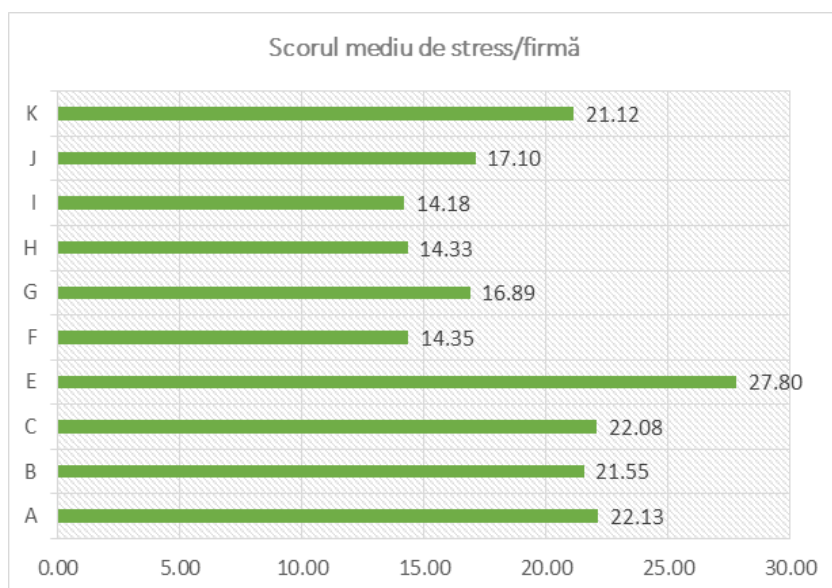
11. Fig – angajament normativ mediu pe etnii

### Stresul la locul de muncă

Stresul la locul de muncă a fost un alt factor analizat, scala de „stres generalizat” fiind alcătuită din următorii itemi:

- Nu am suficient timp să termin tot ce am de făcut în munca mea.
- Volumul meu de muncă este prea mult pentru locul meu de muncă.
- Nu am suficient spațiu să îmi desfășor munca.
- Am suficientă susținere pentru a-mi realiza munca.
- Am dificultăți în a obține resursele de care am nevoie pentru a-mi desfășura munca.
- Sunt colegi care sunt tratați mai rău de șefi decât ceilalți din cauza etniei.
- Sunt colegi care sunt tratați mai rău de colegi decât ceilalți din cauza etniei.
- În colectiv există grupuri/bisericiuțe formate de oameni de aceeași etnie.
- Sunt adesea îngrijorat din cauza copiilor sau altor membri ai familiei rămași acasă în timp ce eu sunt la serviciu.
- Trebuie să pornesc foarte devreme de acasă ca să ajung la serviciu la timp. (Adrian Hatos, Raport martie 2020)

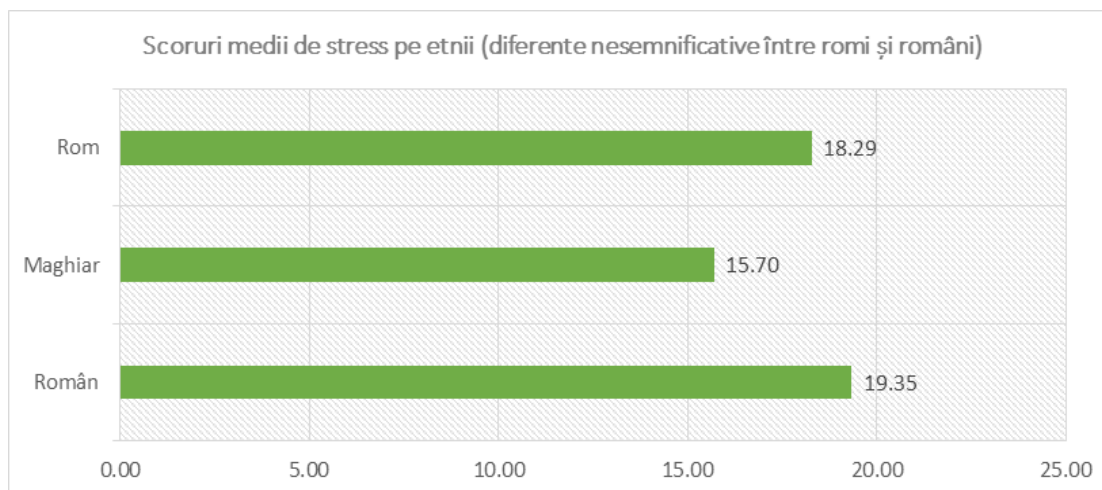
Nu s-au înregistrat diferențe semnificative ale modului în care angajații resimt stresul la locul de muncă, în funcție de etnie. Angajații de etnie romă sunt stresați la locul de muncă comparativ cu etnicii maghiari, însă mai puțin stresați față de angajații români.



12. Fig. Nivel de stres / firmă

Diferențe semnificative au fost la nivelul de stres resimțit de angajați în funcție de industria în care activau. De exemplu, în proiectul nostru angajații din compania E (producție mobilier) au resimțit stresul în proporție mai mare, față de celelalte domenii de activitate.

În timpul întâlnirilor față în față cu angajații, mulți au susținut că apreciază locul de muncă actual datorită faptului că munca nu este dificilă, condițiile sunt bune și responsabilitățile nu sunt foarte mari. Mulți dintre ei au accentuat că decizia lor de a rămâne la companie se datorează nivelului scăzut de stres și că preferă să rămână în aceste condiții pentru salarii mai mici, decât să treacă la un alt mediu de muncă mai stresant, dacă diferența de salariu nu este semnificativă. Doar dacă salariul ar fi mult mai mare ar prefera să schimbe locul de muncă. (*Ghidul privind incluziunea romilor post-angajare*)



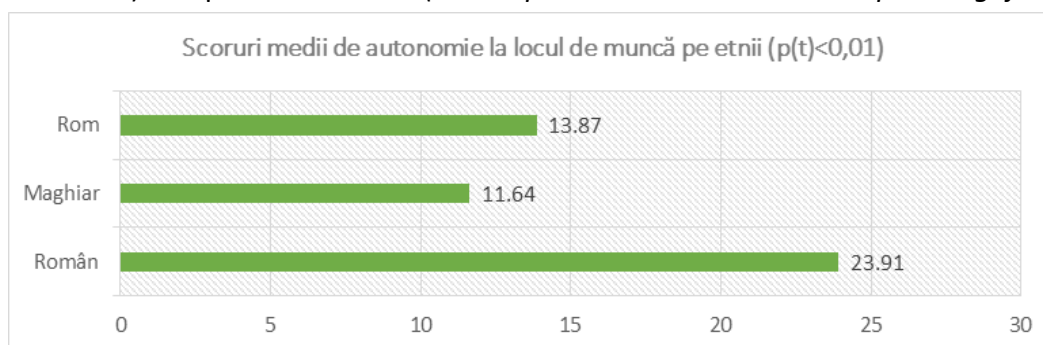
13. Fig nivelul stresului pe etnii

### **Autonomia la locul de muncă**

Autonomia la locul de muncă este de obicei legată de posibilitățile de a lua decizii critice cu privire la procesul de muncă, ceea ce stimulează respectul de sine și are un impact pozitiv asupra angajaților.

Angajații români percep o autonomie mai mare la locul de muncă decât minoritățile rome și maghiare.

Acest lucru se datorează parțial datorită proceselor standard-automate pe care trebuie să le execute în cadrul companiilor din sondajul nostru, însă romii percep un nivel mai scăzut de autonomie și datorită internalizării statutului lor scăzut (datorită educației și alfabetizării reduse) în raport cu deciziile. (*Ghidul privind incluziunea romilor post-angajare*)



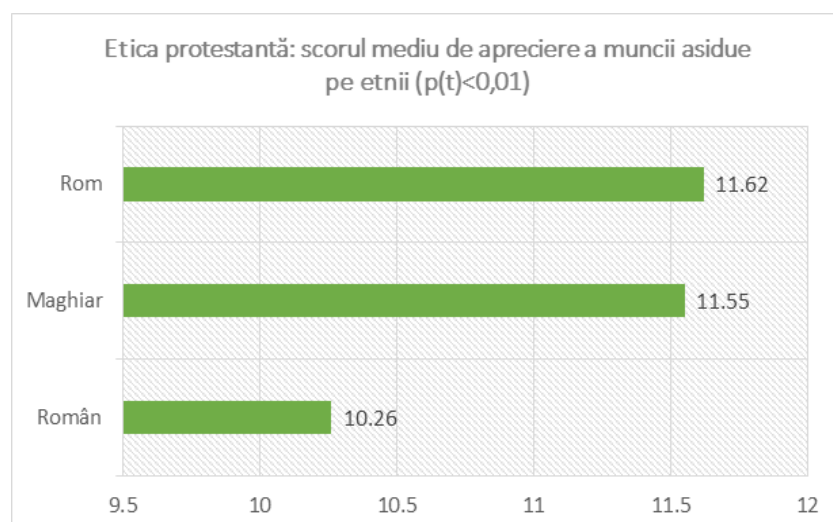
14. Fig. Scoruri medii autonomie pe etnii

### ***Atitudine față de muncă, timp liber, libertate (etica protestantă a muncii)***

În ceea ce privește independența la locul de muncă, un nivel scăzut este de obicei corelat cu atitudini neutre în ceea ce privește antreprenoriatul și, cel mai probabil, preferința pentru a fi angajat. Un nivel ridicat de independență indică mai probabil o dorință pentru mai multă decizie și libertate de acțiune.

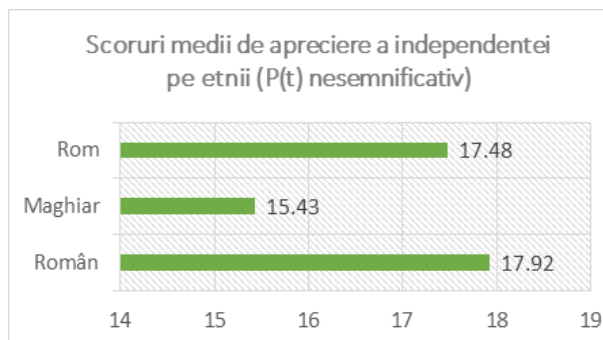
În ceea ce privește aprecierea timpului liber în detrimentul muncii, scorul este puțin peste medie, ceea ce înseamnă că, deși angajații au tendința de a dori mai mult timp liber, sunt de asemenea destul de dispuși să investească mai mult timp în muncă pentru a obține beneficii materiale. Media scorurilor pentru evaluarea timpului liber nu variază semnificativ în funcție de etnie și domeniu de activitate.

Angajații apreciază într-o mare măsură munca asiduă și este considerat un factor de bunăstare. Conform datelor studiului, angajații români apreciază într-o măsură mai scăzută munca asiduă, față de romi sau maghiari. (*Ghidul privind incluziunea romilor post-angajare*)

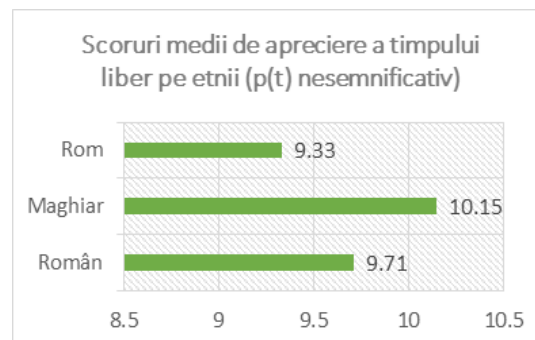


**15. Fig. Aprecierea muncii asidue pe etnii**

Analizând atitudinea mai deschisă a romilor față de munca asiduă în contextul discuțiilor față în față, putem evidenția că sunt cel mai probabil conduși de ideea de a câștiga mai mult. Aceasta poate fi interpretată ca o atitudine pozitivă față de muncă și dorința de a câștiga mai mult. Dar, având în vedere lipsa perspectivelor datorate nivelului scăzut de alfabetizare și de educație, acest lucru poate fi obținut numai prin muncă asiduă (mai multe ore de lucru, dacă este posibil) la locul de muncă efectiv. Acest lucru poate indica faptul că angajații romi sunt analizați uneori folosind stereotipuri - de exemplu că nu doresc cu adevărat să lucreze. Rezultatele ne arată că voința lor de a lucra și de a câștiga bani pentru o viață mai bună este normală, iar în condițiile lipsei de oportunități sunt dispuși să facă mai mult în contextul real. (*Ghidul privind incluziunea romilor post-angajare*)



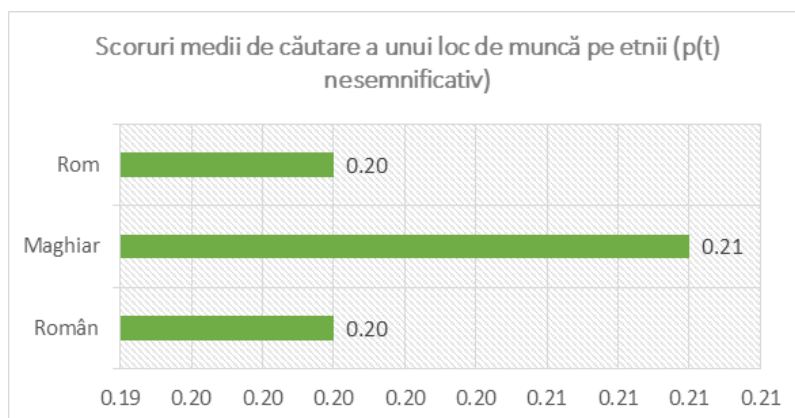
16. Fig Apreciere a independenței pe etnii



17. Fig Apreciere timp liber etnii

### Căutarea activă a unui loc de muncă

Un nivel ridicat al angajamentului afectiv și al celui constant reduc probabilitatea căutării unui loc de muncă. Angajamentul afectiv are un impact mai puternic, fiecare punct în plus pe scara de angajament afectiv ducând la scăderea cu 19% a riscului relativ de căutare a unui loc de muncă. În schimb, fiecare punct în plus pe scara de stres duce la creșterea probabilității de a căuta loc de muncă raportat la evenimentul contrar cu 10,2%. (Adrian Hatos, Raport martie 2020)



18. Căutarea activă a unui loc de muncă

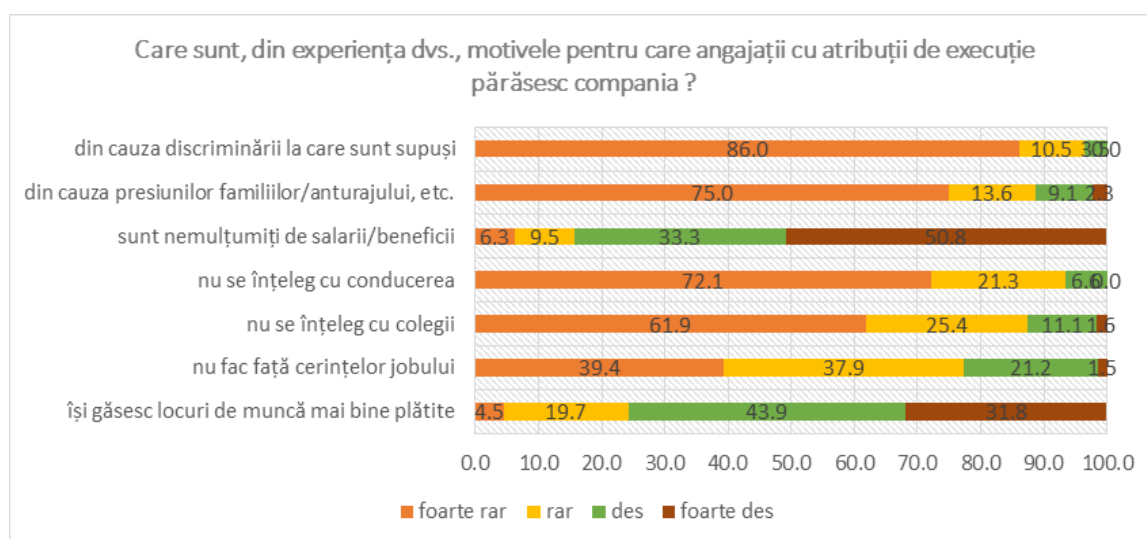
| Variabile           | B     | S.E.  | Wald   | df | Sig. | Exp(B) |
|---------------------|-------|-------|--------|----|------|--------|
| Angajament_afectiv  | -,208 | ,049  | 18,002 | 1  | ,000 | ,812   |
| Angajament_constant | -,120 | ,044  | 7,545  | 1  | ,006 | ,887   |
| Stress              | ,097  | ,040  | 5,826  | 1  | ,016 | 1,102  |
| Constant            | 3,358 | 1,785 | 3,539  | 1  | ,060 | 28,731 |

Tabel 1. Variabilele care duc la părăsirea locului de muncă

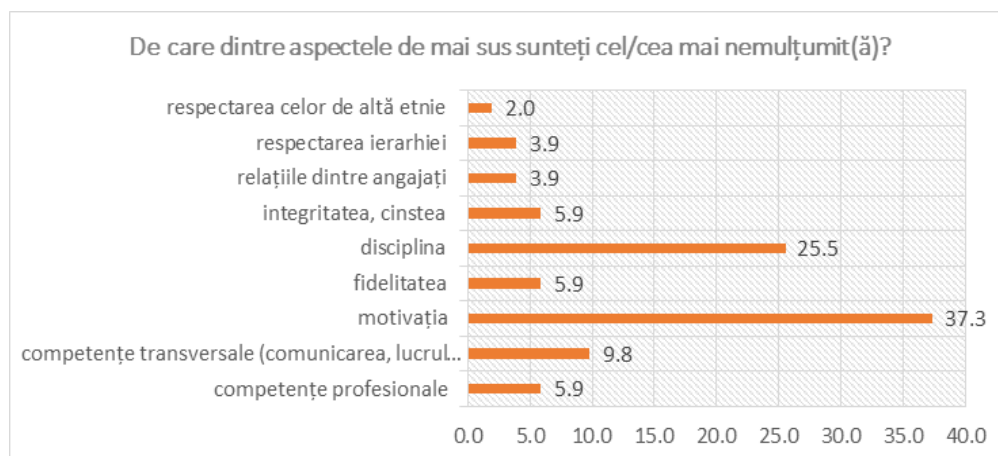
## Atitudini ale managerilor și specialiștilor RU

În cadrul proiectului au fost intervievați, alături de angajați din poziții de execuție, și angajați din poziții de middle management și responsabili de resurse umane. Am considerat că eficiența intervenției este dată de culegerea informațiilor de la cele două părți implicate: angajați și angajatori (reprezentati prin linia de middle management și Resurse umane). Numărul angajaților din middle management a fost de 91% dintre respondenți, iar 9% din total au fost personal de Resurse umane (N=74).

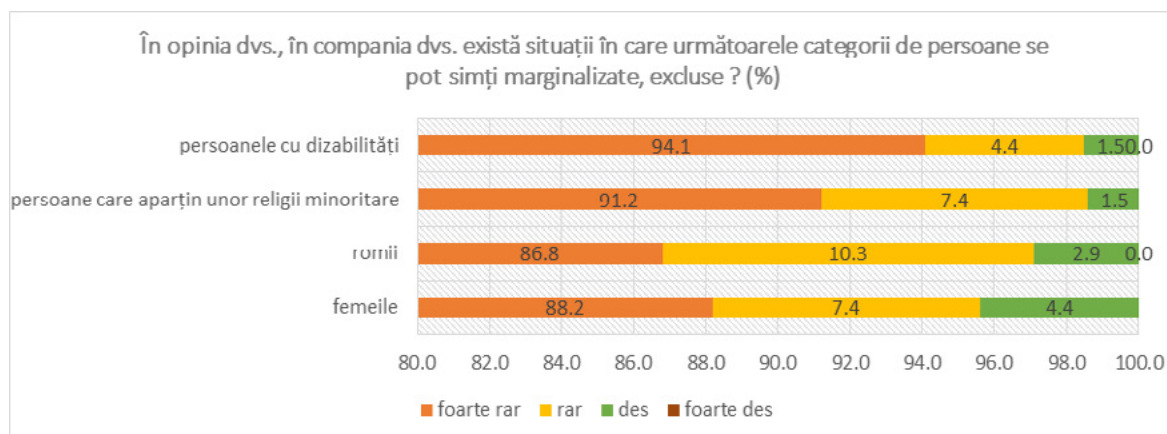
Dintre răspunsurile lor, cele mai relevante pentru proiect, pentru realizarea ghidului și planificarea intervenției, au fost cele cu privire la metodele de motivare a angajaților, de reducere a fluctuației, motivele pentru care angajații părăsesc companiile, modul cel mai eficient de a realiza inducția și alte aspecte care îi nemulțumesc cu privire la personalul de execuție:



19. Fig. Motivele pentru care angajații părăsesc companiile

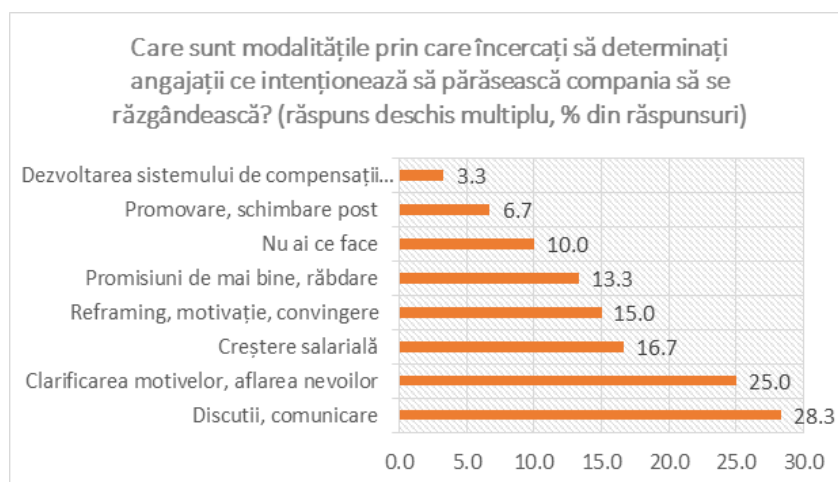


20. Fig. ce îi nemulțumește cel mai mult în relație cu angajații

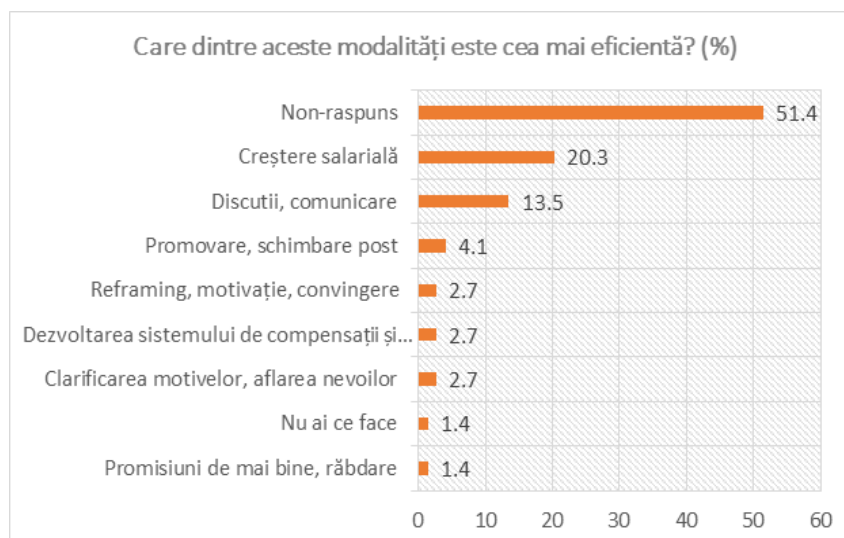


21. Fig. Dacă există situații în care angajați vulnerabili se pot simți marginalizați

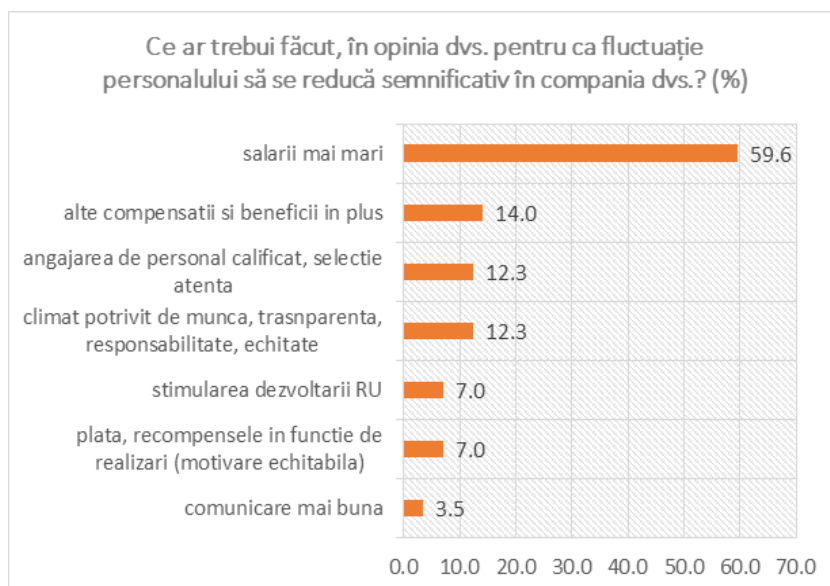
Angajații din middle management și cei de la Resurse umane consideră că nivelul de discriminare este foarte mic: 86% indicând „foarte rar”. Cu toate acestea dintre categoriile vulnerabile, persoanele de etnie romă sunt cele mai discriminate, dacă însumăm procentele pentru persoane marginalizate sau excluse „rar” și „des”.



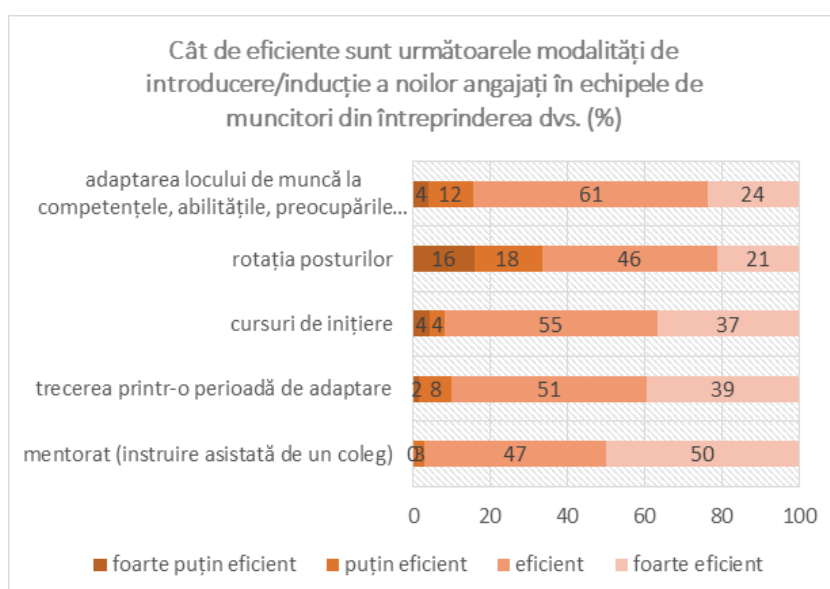
22. Fig. Metode prin care încearcă să determine angajații să rămână



23. Fig. Metode de motivare

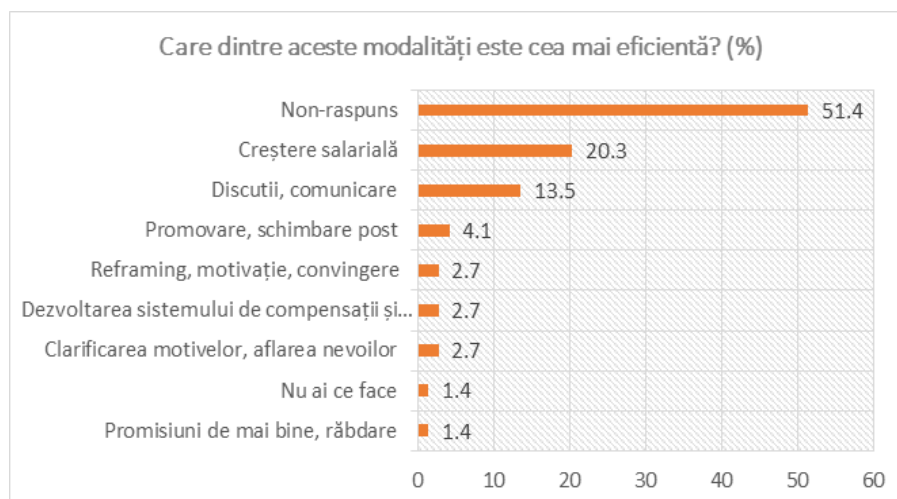


#### 24. Reducerea fluctuației de personal

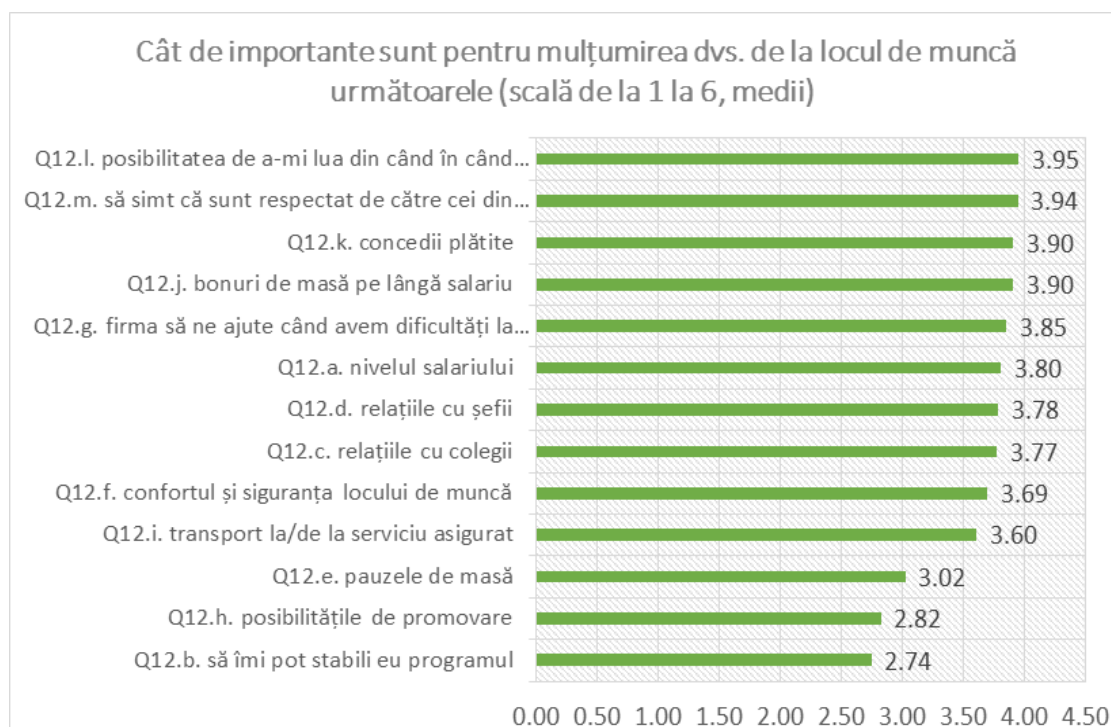


#### 25. Metode de inducție la locul de muncă a noilor angajați

Observăm că middle managerii consideră că aspectul principal al motivației subalternilor este salariul. La acest aspect putem sesiza o contradicție radicală între angajați și manageri. În timp ce managerii sunt convinși că aspectul fundamental al motivației angajaților lor este nivelul salariului, muncitorii intervievați dau o greutate mai mare posibilității de a avea zile libere, respectului din partea conducerii, concediilor plătite etc. În ierarhia declarativă a surselor satisfacției în muncă la muncitorii necalificați nivelul salariului este abia pe locul 6. Nu au fost amintite motive legate de excludere sau de a fi marginalizați la locul de muncă.



**26. Fig. Eficiența modalităților de motivare, perspectiva managerilor și a HR**



**27. Fig. Mulțumirea la locul de muncă, perspectiva angajaților**

Rezultatele care ne-au atras atenția după prima aplicare au fost cele de la:

- Satisfacția la locul de muncă
- Tipurile de angajamente organizaționale pentru fiecare etnie
- Modul în care angajatorul, prin middle management și personalul de la Resurse umane, îi motivau pe angajați

Echipa proiectului a considerat, bazându-se pe rezultatele chestionarului aplicat, conform datelor prezentate mai sus, a discuțiilor purtate și a expertizei sale, că persoanele din grupurile vulnerabile se simt mai incluse și sunt mai predispuse să rămână în organizație când sunt motivate să facă parte din echipă. Prin urmare, am introdus în cadrul intervenției două aspecte:

1. Traininguri despre motivație non-financiară, comunicare, organizare a muncii și a timpului, coaching, susținute pentru RU și middle management;
2. Acțiuni concrete/documente/proceduri care să ducă la creșterea incluziunii romilor și a altor angajați vulnerabili: procedură de inducție cu un mentor, stay interview, exit interview.

Categoriile vulnerabile pe care le-am acoperit au fost, pe lângă etnia romă, femeile, tinerii sau persoanele cu dizabilități. În toate companiile managementul a avut o atitudine echilibrată și de acceptare totală a tuturor angajaților, încurajând comportamentele de incluziune.

Firmele și angajații au fost foarte interesați de aspectele motivației nonfinanciare pe care le-am detaliat într-un workshop.

### 3.2 Intervenția realizată în cadrul companiilor colaboratoare

În urma analizei datelor obținute de la companiile participante, echipa HEKS a realizat:

1. Un ghid privind incluziunea romilor post-angajare
2. O serie de traininguri, pentru personalul de resurse umane și middle management, cu tematicile: motivare financiară și non financiară, comunicare și disciplină, comunicare și lucrul în echipă, organizarea muncii și a timpului la locul de muncă
3. Activități de sprijin/asistență acordată companiilor pentru implementarea unor măsuri din ghidul realizat

Ghidul a inclus o prezentare generală a rezultatelor studiului și recomandări cu privire la modul în care poate fi crescută satisfacția la locul de muncă și comunicarea dintre angajator și angajați, conducând la creșterea incluziunii romilor și a altor angajați vulnerabili la locul de muncă, respectiv la o rată crescută de retenție pentru angajatori. Cu fiecare firmă din ambele județe, echipa HEKS a susținut câte o sesiune de prezentare a rezultatelor pentru top management în urma cărora au fost conturate direcțiile de acțiune specifice și personalizate pentru fiecare companie. Urmare a analizei datelor și a integrării discuțiilor s-au desprins următoarele acțiuni concrete de implementat, cu scopul creșterii gradului de incluziune a angajaților de etnie romă:

| Nr | Linie de intervenție                                       | Puncte forte                                                                                                       |
|----|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Ghid de interviu la angajare pentru persoanele vulnerabile | Identificarea motivației, a punctelor forte și a oportunităților de dezvoltare profesională                        |
| 2. | Kit de angajare                                            | Conține documentele esențiale în perioada de inducție, inclusiv o grilă de evaluare a perioadei de inducție        |
| 3. | Profil angajat din medii vulnerabile                       | Caracteristici psihosociale importante specifice persoanelor din medii vulnerabile                                 |
| 4. | Profil mentor pentru angajații din mediile vulnerabile     | Cu scopul de a oferi angajaților atât un model profesional, dar și uman apropiat pentru formarea lor profesională. |
| 5. | Stay interview                                             | Găsirea motivelor pentru care angajații de etnie romă au rămas la locul de muncă.                                  |
| 6. | Exit interview                                             | Motivele/cauzele care au determinat plecarea angajaților                                                           |

|    |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. | Plan de carieră pentru persoanele din grupurile vulnerabile.                                  | Dezvoltarea unei cariere pe orizontală (în dreapta)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 8. | Măsurile de motivare nonfinanciară: negocieri reduceri pentru angajați, ziua firmei/ meseriei | <p>Câteva măsuri de motivare non financiară:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dă feedback zilnic în legătură cu performanța angajaților.</li> <li>- Recunoaște în public meritele unui angajat.</li> <li>- Fă publice feedback-urile pozitive ale clienților.</li> <li>- Negociere tarife speciale pentru angajați cu diverși furnizori (energie electrică, cofetării, pizzerie etc).</li> </ul> <p><b>Angajații, înainte de toate vor să știe cât de mult vă pasă de ei, nu cât de multe știți!</b></p> |

La realizarea documentelor pentru fiecare firmă au participat activ reprezentanții din management și Resurse umane. Inputul primit pentru fiecare firmă a fost edificator pentru găsirea asemănarilor și a deosebirilor cu privire la modul de abordare, lucru și integrare a persoanelor de etnie romă și acelor din grupurile vulnerabile.

Pentru dezvoltarea abilităților de lucru cu persoanele din grupurile vulnerabile și de etnie romă trainingurile din cadrul proiectului au fost foarte aplicate, cu exerciții practice și implicarea activă a participanților conform tematicii dezvoltate. Feedbackul primit de la participanți a fost pozitiv.

Obiectivele au fost actualizarea și dezvoltarea cunoștințelor și abilităților de motivare prin:

- Mituri despre motivare
- Motivare intrinsecă vs motivare extrinsecă
- Ce înseamnă motivare „Carrot & Stick”, debate: aduce sau nu beneficii
- Motivare prin oferirea de „autonomie” – dorința de a ne conduce propriile vieți
- Motivare prin îmbunătățirea „măiestriei” – dorința de a deveni mai bun
- Motivare prin oferirea unui „scop” - dorința de a simți că facem parte din ceva măret
- Idei cu aplicare imediată în echipe & modalități de urmărire a progresului
- Comunicare și munca în echipă
- Disciplina la locul de muncă
- Time management

Toate sesiunile de formare au fost susținute de exerciții și aplicații practice aplicabile în activitatea curentă a participanților.

### **Materiale de instruire**

Formatorii au realizat și au pus la dispoziția cursanților următoarele materiale didactice:

- Exerciții practice și jocuri de rol care au venit în completarea și susținerea exemplelor teoretice prezentate
- Prezentări power point
- Studii de caz

## Metoda de instruire

Instruirea cursanților a constat în testare inițială și finală a cunoștințelor despre comunicare

- sesiuni de expunere;
- sesiuni de aplicare practică a tehnicilor și metodelor prezentate;
- lucrul pe grupe și cazuri de intervenție.

Metoda lucrului pe grupe a fost utilizată cu scopul de dezvoltare a abilităților de motivare, comunicare și organizare a participanților.

## Feedback sesiuni de formare profesională

Având ca bază:

- așteptările cursanților identificate la începutul cursului și feedback-ul final oferit de cursanți
- evoluția pozitivă a cursanților de la prezentările susținute ca exercițiu
- evaluarea pozitivă a cursanților cu privire la utilitatea și aplicabilitatea cunoștințelor din timpul cursului, putem aprecia că desfășurarea sesiunii de formare s-a dovedit a fi benefică și necesară pentru îmbunătățirea cunoștințelor, a aplicării tehnicilor de comunicare.

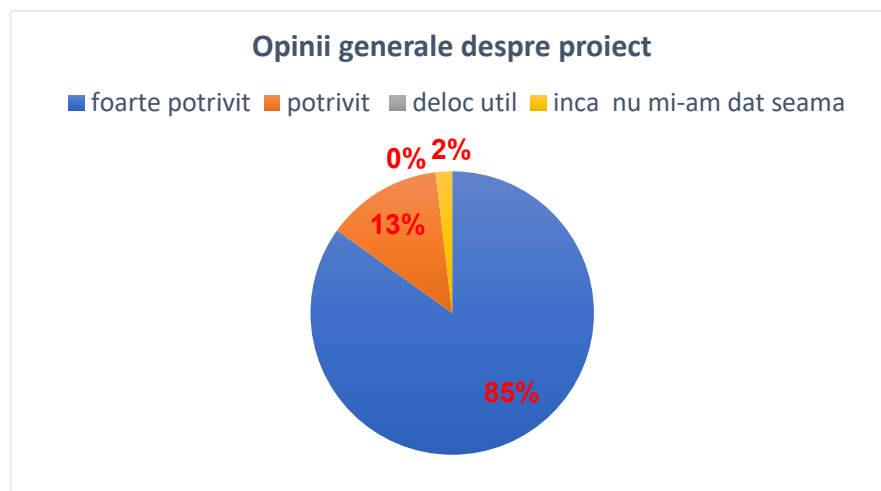
Interesul manifestat de cursanți asupra cunoștințelor specifice transmise în timpul desfășurării acestei etape de pregătire, precum și opiniile lor, din evaluarea finală, ne îndreptățesc să considerăm că perfecționarea profesională continuă reflectă interesul acestora pentru îmbunătățirea continuă a competențelor lor profesionale.

Punctele de îmbunătățit pe care le pot aplica participanții sunt:

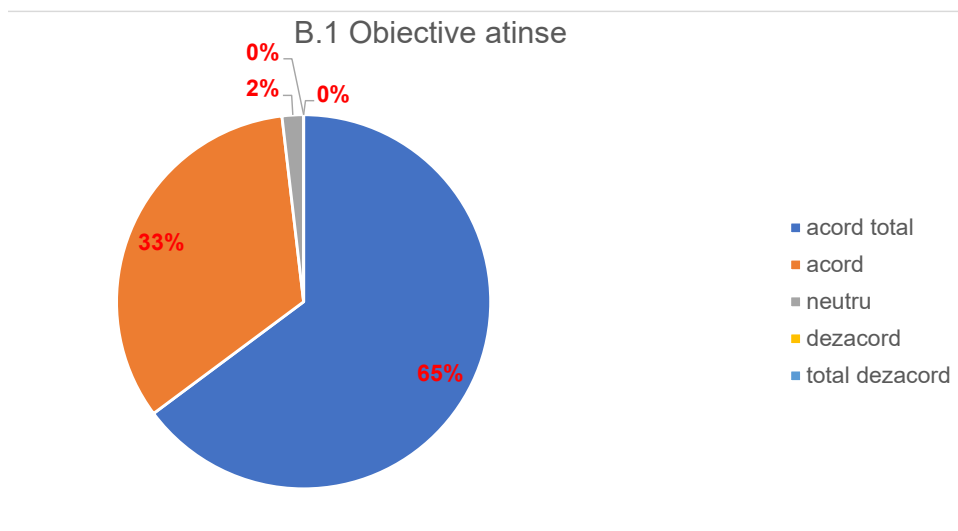
- aplicarea continuă a motivării non financiare
- respectarea principiilor motivării
- implementarea principiilor motivării.

Pentru ca programul să-și atingă pe deplin obiectivele, va fi bine ca participanții să fie implicați în cadrul procesului de dezvoltare și motivare a angajaților din grupurile vulnerabile, prin instrumente specifice activității de comunicare (tipologii de oameni și modul în care ne raportăm la ei în comunicare, primirea și oferirea feedback-ului, empatia și ascultarea activă) și să fie încurajați să le folosească.

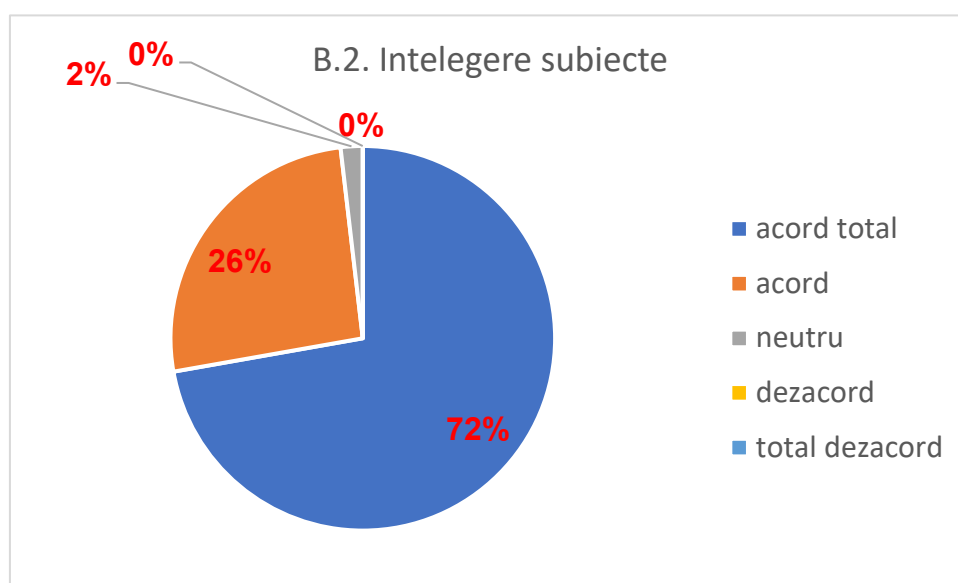
Reprezentarea grafică a feedback-ului participanților, bazată pe 54 de chestionare completate de participanții la training, din patru companii, la sfârșitul ultimei sesiuni de formare, este prezentată mai jos.



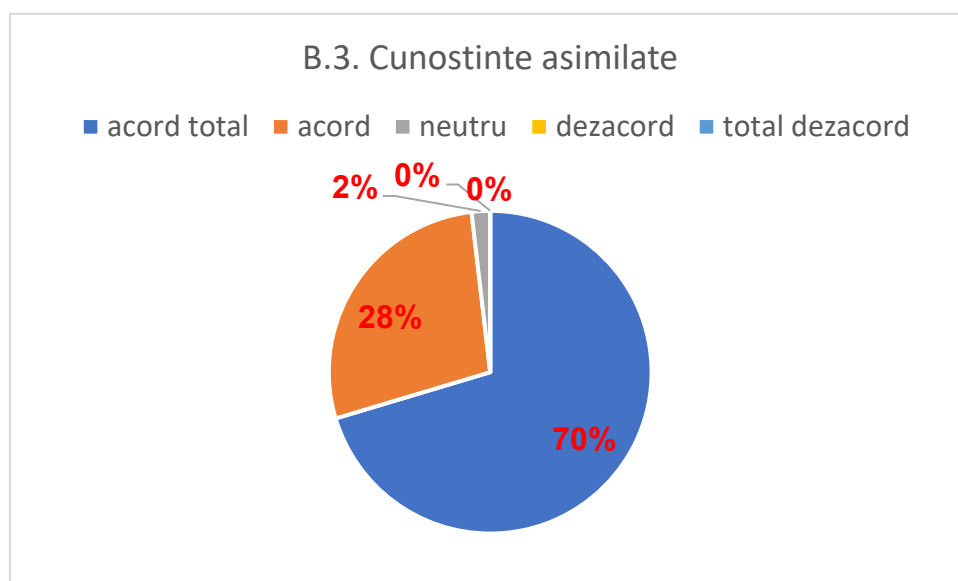
**28. Fig Opinii generale despre proiect**



**29. Fig. Gradul de atingere a obiectivelor cursului**

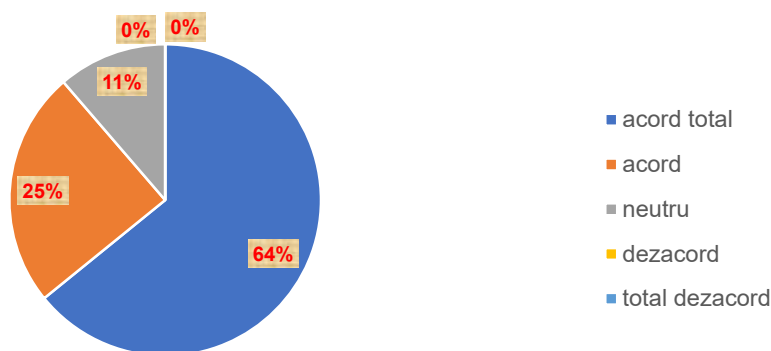


**30. Fig. Gradul de înțelegere a subiectelor**



**31. Fig. Asimilarea cunoștințelor**

B.4. Punere în practică a subiectelor abordate



**32. Fig.**  
**Cunoștințe care**  
**pot fi puse în**  
**practică**

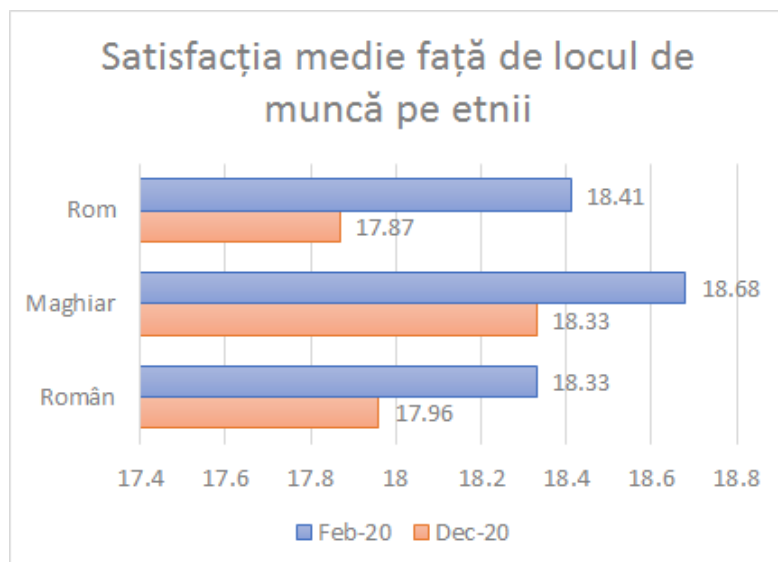
În cadrul intervenției au fost realizate pentru fiecare firmă planuri de acțiune personalizate, ce au fost aplicate în firmă cu măsuri concrete. Tematicile și acțiunile implementate au fost:

| Acțiuni                                |                                                                                                                             |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I. Motivare non financiară</b>      | Elaborarea unor proceduri interne de aplicare a motivării non-financiare                                                    |
|                                        | Definirea programelor regulate de motivare non financiară (tematici, mod de organizare etc.)                                |
|                                        | Asigurarea resurselor pentru programele de motivare non financiară                                                          |
|                                        | Implementarea programelor de motivare non financiară/ co-municare și lucrul în echipă – pentru grupurile vulnerabile        |
| <b>II. Înainte de angajare</b>         | Ghid de interviu la angajare pentru grupurile vulnerabile – pentru șefii secțiilor                                          |
|                                        | Stabilirea conținutului Kitului de angajare - pentru HR                                                                     |
|                                        | Elaborarea manualului angajatului                                                                                           |
|                                        | Stabilirea profilului angajatului                                                                                           |
|                                        | Stabilirea profilului mentorului                                                                                            |
| <b>III. Pe durata angajării</b>        | Stabilirea conținutului și a modului de aplicare a Stay Interview                                                           |
|                                        | Consolidarea angajamentului organizațional prin comunicare, la nivelul firmei, asupra dinamicii și structurii pieței muncii |
|                                        | Implementarea unui program de comunicare continuă pentru stimularea colaborării dintre etnicii romi și ceilalți angajați    |
|                                        | Elaborarea planului de carieră pentru angajații vulnerabili (dezvoltarea orizontală a carierei)                             |
|                                        | Implementarea unui sistem de evaluare periodică a modului de implementare a motivației nonfinanciare                        |
| <b>IV. La plecarea din organizație</b> | Stabilirea conținutului formularului de Exit interview                                                                      |
| <b>V. Îmbunătățire continuă</b>        | Definirea unui set de indicatori de performanță relevanți pentru motivația nonfinanciară                                    |
|                                        | Definirea standardelor de atins pentru fiecare indicator în parte                                                           |
|                                        | Crearea unui sistem pentru înregistrarea și prelucrarea datelor                                                             |
|                                        | Crearea bazelor de date și înregistrarea rezultatelor                                                                       |

### 3.3 Evaluarea ulterioară intervenției: Rezultatele celei de-a doua runde de chestionare

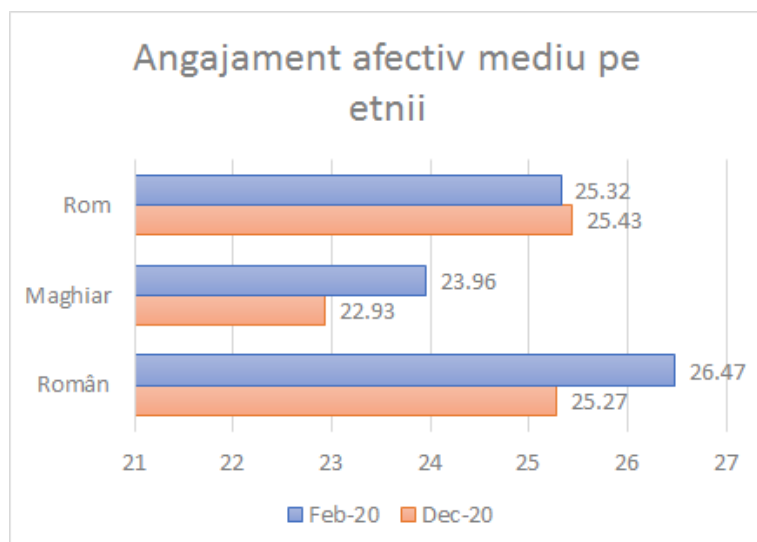
În urma aplicării celei de-a doua rundă de chestionare am identificat următoarele:

- Gradul de satisfacție al muncii este diferit între cele două aplicări, în sensul scăderii pentru toate categoriile etnice. Considerăm că un impact în acest sens l-a avut și perioada pandemică și toate modificările modului de desfășurare a activității la locul de muncă.

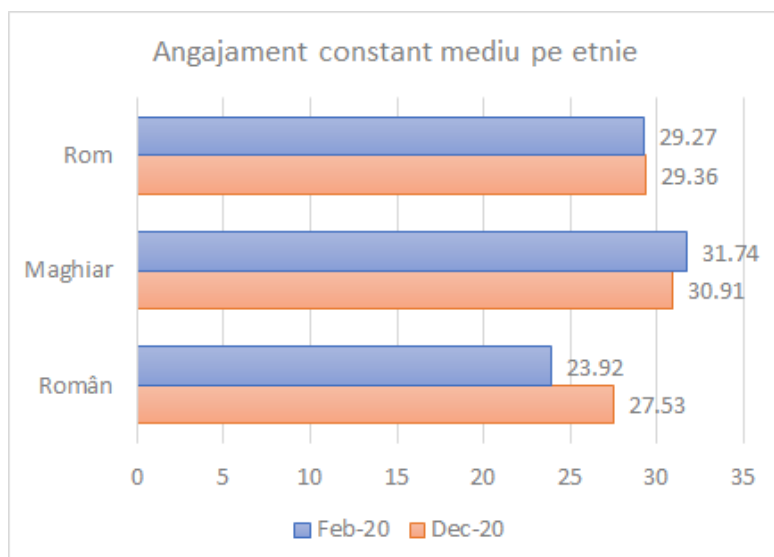


33. Fig. Gradul de satisfacție medie pe etnii

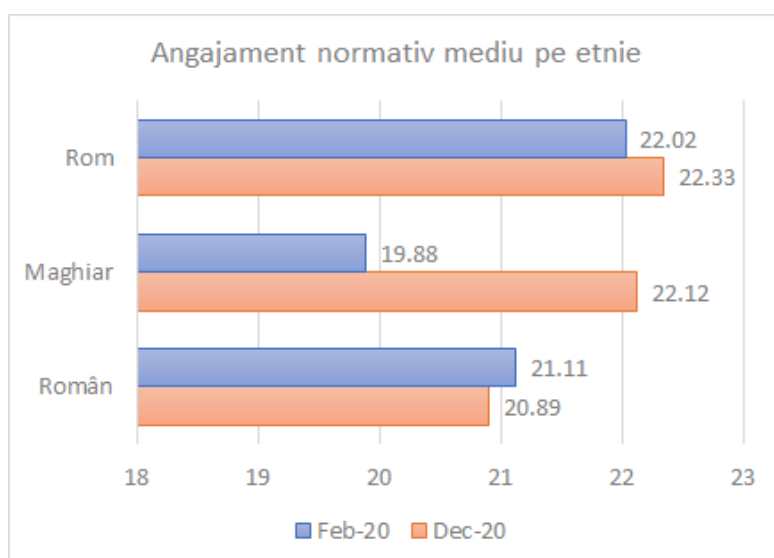
- Nivelul angajamentului afectiv a crescut ușor la angajații de etnie romă, în timp ce a scăzut pentru celelalte grupuri etnice, conform datelor din graficul de mai jos și a intervenției realizate în acest sens.



34. Fig. angajament afectiv mediu pe etnii. Analiza comparativă între cele două aplicări, după intervenție.

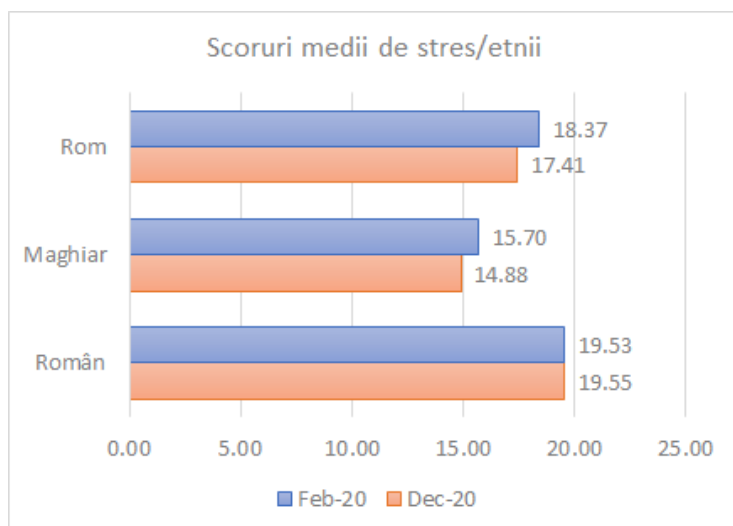


**35. Fig. Angajament constant mediu pe etnii**



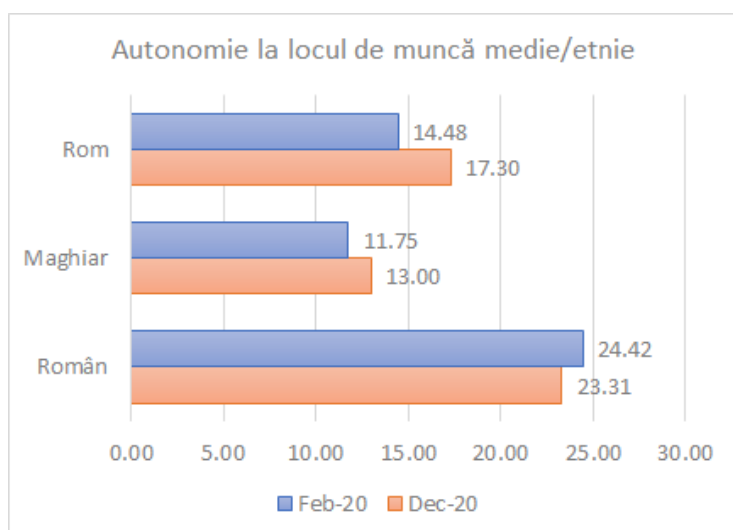
**36. Fig. angajament normative mediu pe etnie**

- Nivelul stresului s-a modificat între cele două runde de chestionare. La persoanele de etnie romă a scăzut nivelul de stres între cele două aplicări. Factorul stres influența decizia de părăsire a locului de muncă, în sensul că dacă valoarea acestuia creștea, creștea și probabilitatea părăsirii locului de muncă.



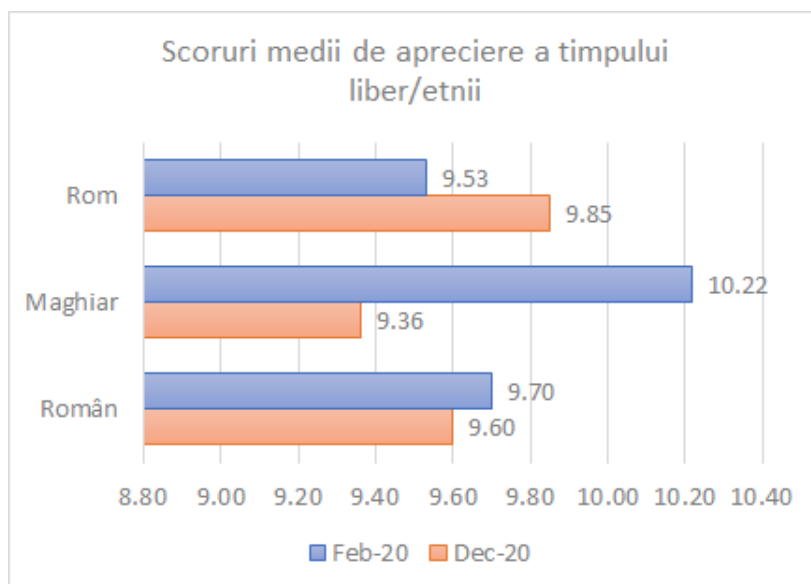
**37. Fig. Scor mediu stres pe etnii**

- Gradul de autonomie influențează modul în care angajații consideră munca lor importantă pentru companie. În graficul de mai jos se observă o apreciere semnificativă (autoevaluare) a autonomiei la locul de muncă a persoanelor de etnie romă.



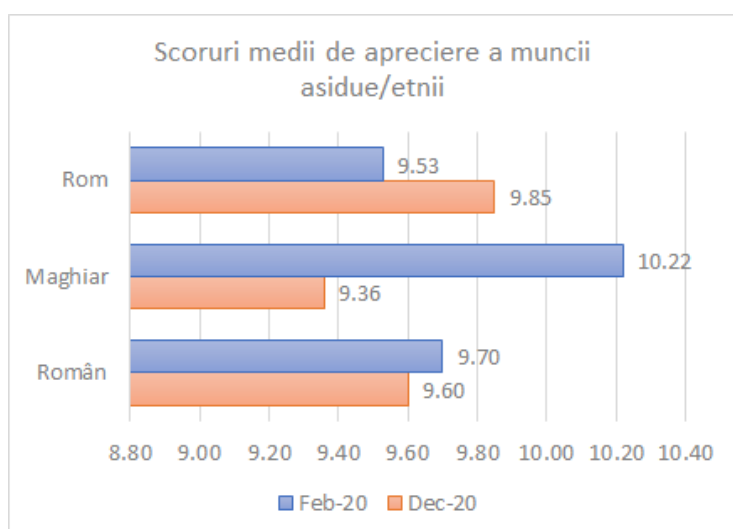
**38. Fig. Gradul mediu de autonomie la locul de muncă pe etnii**

- O altă modificare semnificativă între cele două aplicări este dată de etica protestantă a muncii, dimensiunea de apreciere a timpului liber. Angajații de etnie romă au ajuns să o aprecieze și mai mult după intervenție.



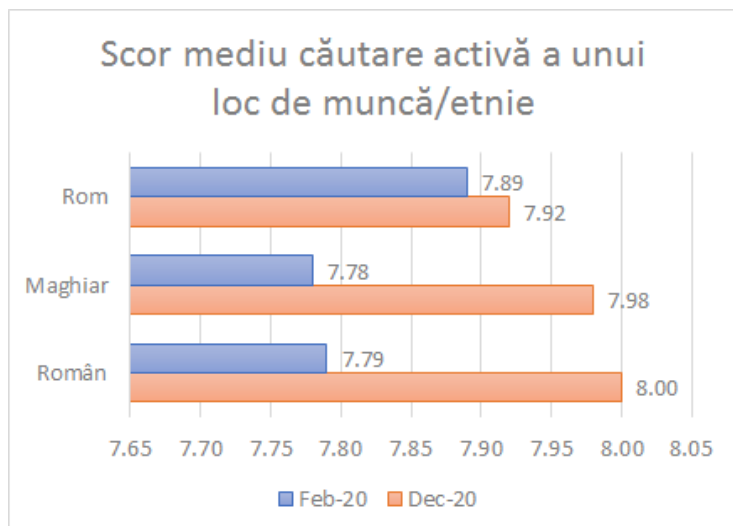
**39. Fig. Scor mediu aprecierea timpului liber etnii**

- De asemenea s-a apreciat munca asiduă la persoanele de etnie romă. Considerăm că prin valorizarea muncii s-a schimbat modul în care se raportează la importanța muncii, se simt valorizați în companii și apreciați.



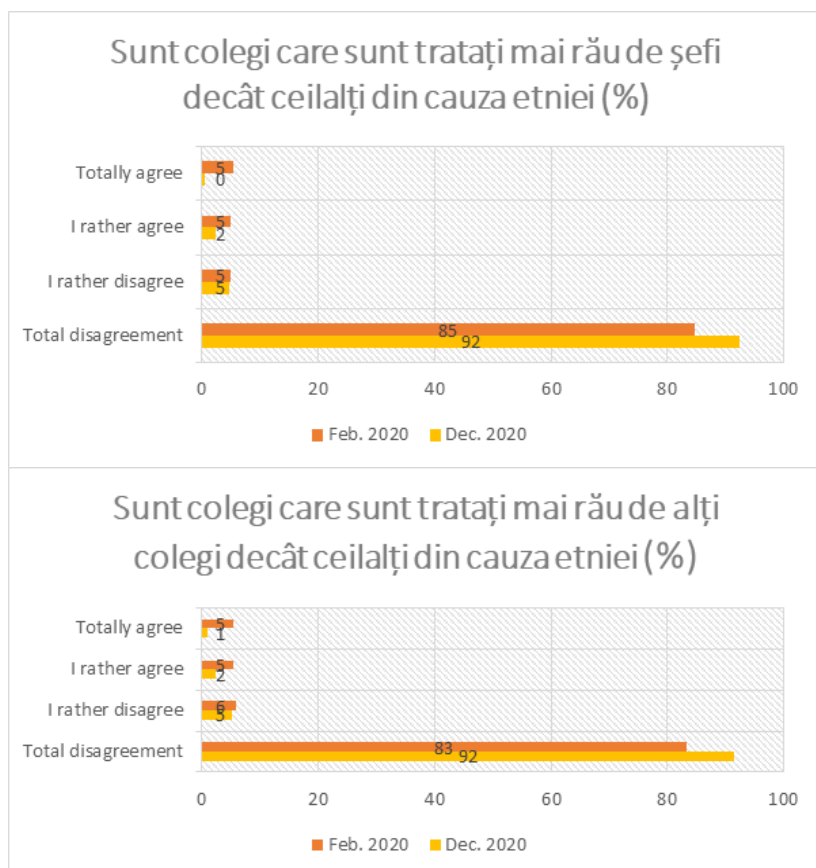
**40. Fig. Scor mediu aprecierea muncii asidue pe etnii**

- Căutarea activă a unui loc de muncă s-a schimbat între cele două aplicări, crescând mai ales în cazul românilor și maghiarilor. Și pentru persoanele de etnie romă a crescut, însă nesemnificativ comparativ cu celelalte două categorii etnice.



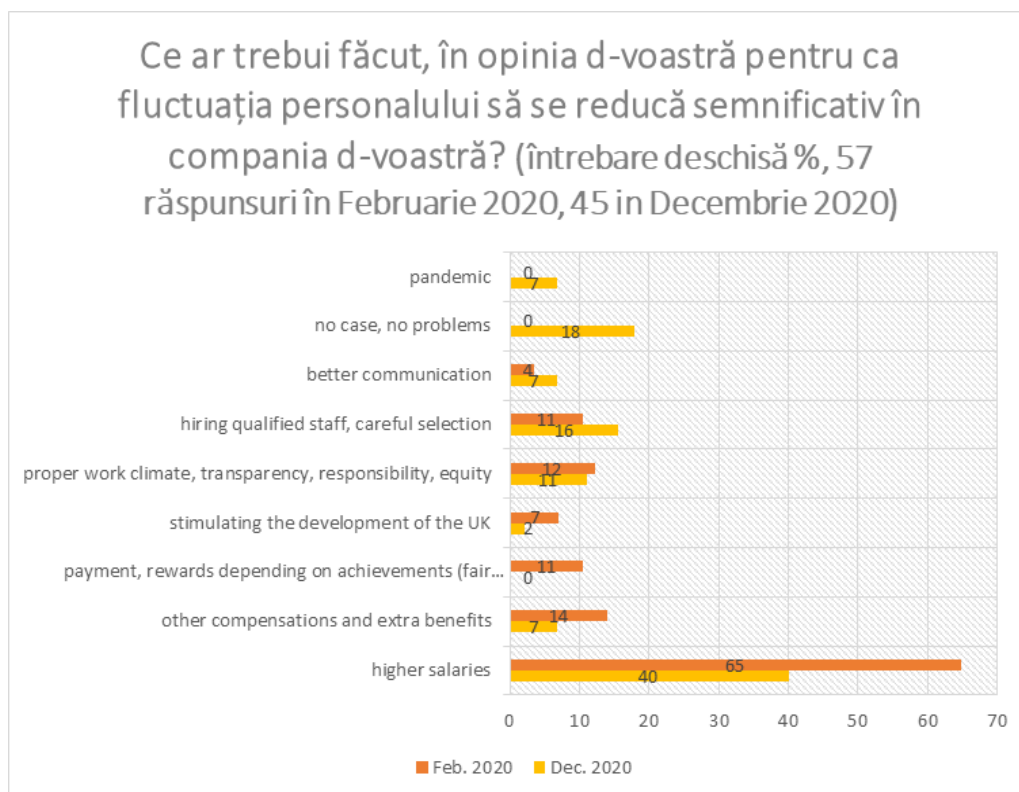
**41. Fig. Scor mediu căutarea unui loc de muncă etnii**

- Discriminarea la locul de muncă, care avea o incidență scăzută încă din prima rundă de chestionare, conform răspunsurilor angajaților, s-a redus și mai mult după intervenție, până la a doua rundă de chestionare;



**42. Fig. Discriminare (perspectiva angajaților)**

- În graficul următor, putem observa modificarea unor percepții din partea middle managementului și a HR cu privire la reducerea fluctuației de personal, prin scăderea ponderii celor care menționează aspecte financiare și valorizarea celor non-financiare sau chiar menționarea faptului că nu mai au această problemă (18%).



**43. Fig. Metode pentru reducerea fluctuației de personal**

În cadrul unui workshop organizat cu reprezentanți ai companiilor colaboratoare, aceștia au menționat schimbările observate în cadrul organizațiilor lor după intervenția din cadrul proiectului și activitățile apreciate:

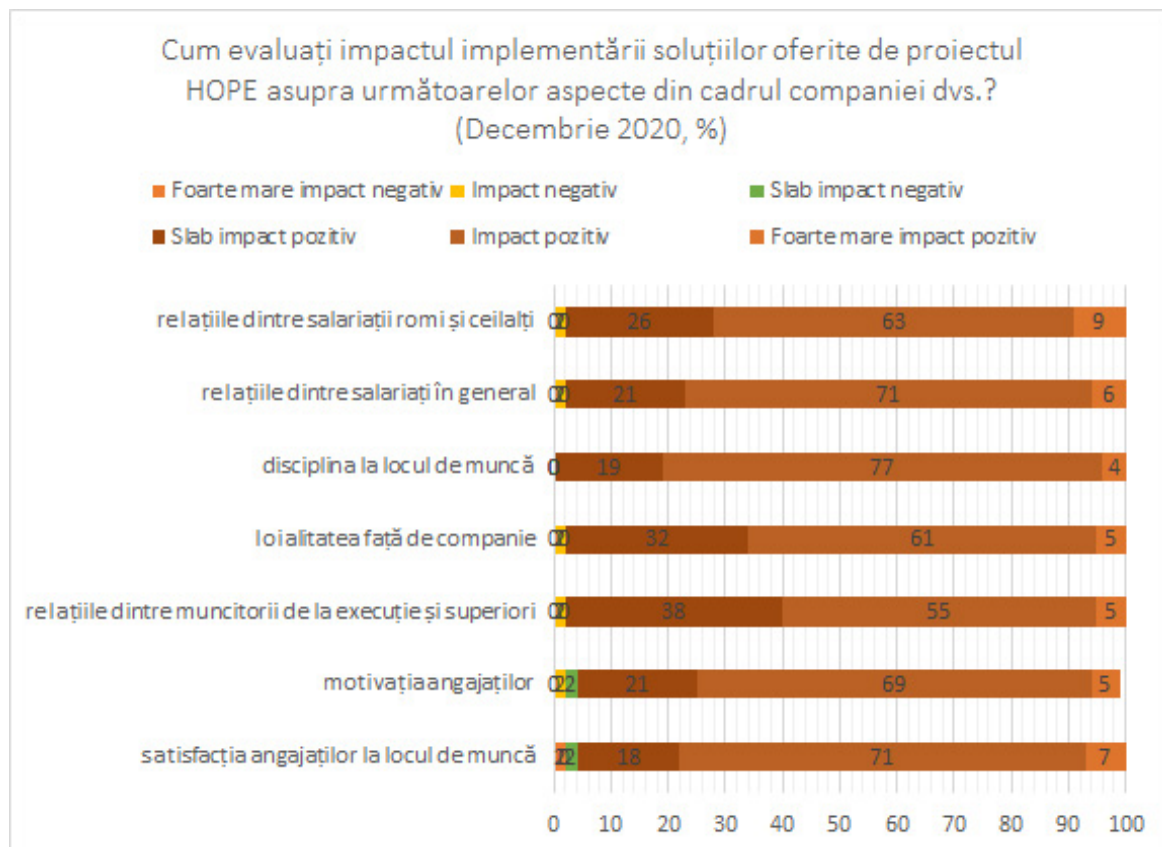
- dezvoltarea abilităților manageriale de comunicare, motivare, lucru în echipă și organizare în cazul middle management (șefi de schimb);
- dezvoltarea de proceduri pentru incluziunea persoanelor de etnie romă, de retenție, de exit interview etc, pentru companii din perspectiva resurselor umane

### 3.4 Provocări și limite

#### ***Pandemia de coronavirus***

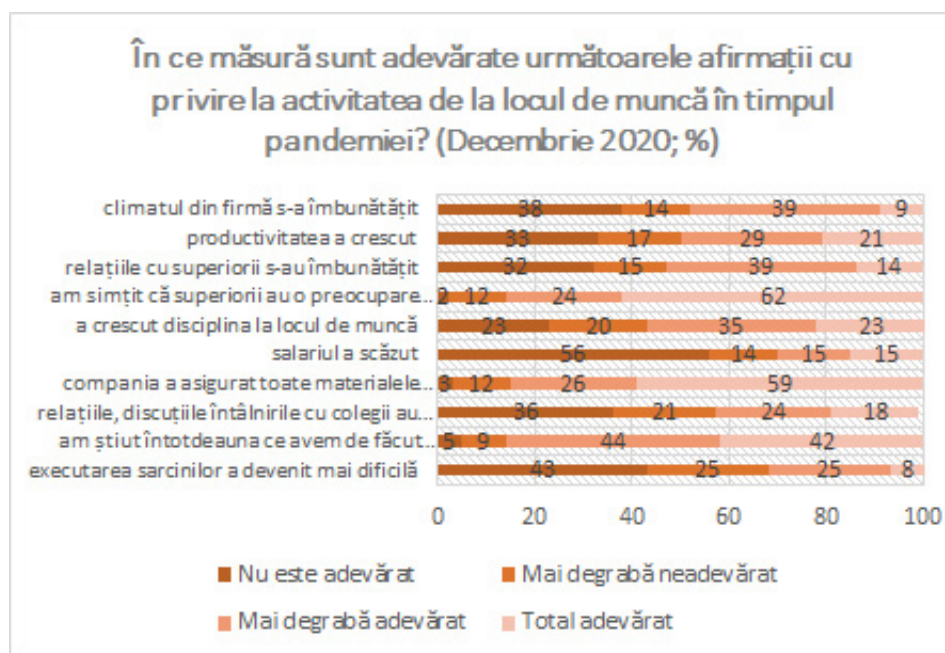
Considerăm că rezultatele obținute în cadrul proiectului de creștere a gradului de retenție și a gradului de incluziune a romilor angajați au fost ponderate pozitiv deoarece a scăzut tendința de a-și căuta activ un loc de muncă, au prețuit un loc de muncă cu toate beneficiile primite în timpul stării de urgență. De asemenea, au primit ca o regulă nouă toate măsurile sanitare care sunt stabilite pentru siguranța angajaților. Cazurile de îmbolnăviri care au fost

În diferite firme au confirmat că angajații și angajatorii au nevoie unii de alții, primii pentru a avea un venit, iar cei de-al doilea pentru a avea un business.



#### 44. Evaluarea impactului proiectului HOPE în organizații

Din răspunsurile primite de la participanți rezultă că proiectul a avut un impact pozitiv pe toate dimensiunile urmărite.



#### 45. Fig. Efectele pandemiei

Efectele perioadei pandemice asupra modului de desfășurare a activității firmelor au fost medii, iar activitatea s-a desfășurat în condiții speciale.

### **Limite:**

În utilizarea datelor rezultate în urma aplicării celor două runde de chestionare și a recomandărilor elaborate pe baza acestora, trebuie avute în vedere câteva limite ale studiilor elaborate:

- Chestionarele au fost aplicate în companii din județele Cluj și Bihor cu care Fundația HEKS a colaborat într-un proiect anterior, pentru medierea și angajarea persoanelor de etnie romă.
- Au existat diferențe de compoziție a eșantioanelor în cele două anchete (de exemplu, pondere mai mare a angajaților din domeniul cablajelor auto și a femeilor, pondere mult mai mare a celor din grupele de vârstă 40-59 de ani și mai redusă a celor din grupa 20-29 de ani la a doua rundă de chestionare, scăderea dramatică a ponderii celor care raportează că interacționează cu mai mult de 10 persoane într-o zi de muncă, modificare explicată cel mai probabil de pandemie). Distribuțiile pe etnie și nivel de calificare au fost nemodificate.
- intervenția neplanificată a pandemiei covid-19 care a dus la măsuri de izolare și restricție a interacțiunilor exact după prima rundă de chestionare. Multe din diferențele semnificative care vor putea fi sesizate între cele două măsurători au ca principală cauză modificarea condițiilor de muncă intervenite din cauza pandemiei. Prin urmare, orice concluzie cu privire la impactul intervenției trebuie dedusă cu mare precauție pornind de la datele prezentate în acest raport. (Adrian Hatos, Raport actualizat februarie 2021).

## **3.5 Rezumatul rezultatelor celor două runde de chestionare**

**După prima etapă de aplicare a chestionarelor**, pre-pandemie avem următoarele informații extrase care trebuie evidențiate:

- satisfacția vis-a-vis de locul de muncă e ridicată în cazul angajaților romi;
- romii conștientizează faptul că, din cauza educației precare nu au șanse pe piața muncii și se mulțumesc cu actualul loc de muncă (ceea ce reprezintă un nivel ridicat al obiectivității cognitive). Nu sunt încântați, însă sunt satisfăcuți - angajamentul emoțional fiind astfel explicat („în lipsa alternativelor, ne mulțumim cu ce avem”). Când vine vorba de satisfacție, romii au atitudine rațională, angajamentul constant fiind ridicat, adică cei mai mulți nu riscă să părăsească un loc de muncă sigur / stabil.
- Nivelul de discriminare declarat fie de angajații romi, de conducere sau de colegi este scăzut. Însă la o analiză atentă observăm atitudini discriminatorii indirecte, o neîncredere a managementului în posibilitatea de adaptare/schimbare a etnicilor romi.
- retenția angajaților de etnie romă e explicată mai degrabă prin lipsa alternativelor pe piața muncii. Dacă șansele să se angajeze în alt loc sunt minime, vor face tot posibilul să rămână la actualul loc de muncă.

- romii apreciază în mod deosebit libertatea, timpul liber, lipsa restricțiilor, ceea ce poate fi explicat prin lipsa educației formale (educația formală pregătește pentru activitățile profesionale organizate/structurate).
- de asemenea apreciază ajutorul din partea companiei (nefiind obișnuiți cu sprijin instituțional semnificativ, orice susținere este genuin apreciată).
- Deși s-a constatat că majoritatea nu părăsesc un loc sigur și iau decizii în mod rațional, cei care totuși hotărăsc să exploreze o fac mai degrabă dintr-un impuls emoțional.
- nivelul resimțit al stresului de către romi este unul scăzut, ceea ce contribuie la o retenție crescută.
- angajații de etnie romă raportează o disponibilitate mai crescută față de efortul fizic, aspect întrucâtva contrazis de conducere - Acest lucru poate indica faptul că angajații romi sunt analizați uneori folosind stereotipuri - de exemplu că nu doresc cu adevărat să lucreze. Rezultatele ne arată că voința lor de a lucra și de a câștiga bani pentru o viață mai bună este normală, iar în condițiile lipsei de oportunități sunt dispuși să facă mai mult în contextul real.
- cea mai interesantă evidențiere după prima etapă a culegerii datelor este faptul că middle management-ul consideră că banii sunt soluția pentru retenție și satisfacția muncitorilor, însă muncitorii apreciază cu totul alte lucruri - flexibilitatea programului, aprecierea din partea conducerii, posibilitatea de a discuta probleme cu membrii conducerii.

#### **După etapa a II-a, putem evidenția următoarele aspecte:**

- se observă o pondere semnificativ scăzută a interacțiunilor între muncitori, rațional explicabilă prin prisma măsurilor specifice pandemiei COVID 19;
- la fel ca în prima etapă se constată o relativă satisfacție generală față de locul de muncă, aproximativ 90% dintre angajați raportând satisfacții profesionale.
- față de prima etapă, nivelul angajamentului afectiv al angajaților care s-au declarat romi a crescut ușor. Angajamentul normativ și cel constant nu se schimbă semnificativ.
- Nivelul de stres s-a schimbat între cele două runde ale sondajului. Nivelul de stres al angajaților romi a scăzut între cele două aplicări. Factorul de stres avea impact asupra deciziei de renunțare la locul de muncă, adică dacă valoarea sa creștea, creștea și probabilitatea de a părăsi locul de muncă.
- observăm o raportare crescută a aprecierii muncii asidue de către romi în această etapă secundă. Considerăm că din cauza impactului pandemiei și a faptului că locurile de muncă nu mai sunt stabile/sigure în multe companii, atitudinea romilor a devenit una apreciativă vis-a-vis de munca intensă deoarece conștientizează faptul că au puține alternative pe piața muncii, astfel încât sunt dispuși pentru un efort susținut (cel puțin la nivel declarativ). În același timp, a crescut și aprecierea lor pentru timpul liber.
- putem observa modificarea unor percepții din partea middle managementului și a HR cu privire la reducerea fluctuației de personal, prin scăderea ponderii celor care menționea-

ză aspecte financiare și valorizarea celor non-financiare sau chiar menționarea faptului că nu mai au această problemă.

***Astfel, contextul pandemic și intervenția realizată în cadrul proiectului au adus un plus de raționalitate în rândul etnicilor romi în raport cu aprecierea locului de muncă.*** Aceasta este evidentă prin prisma rezultatelor din etapa a II-a a aplicării chestionarelor în cadrul proiectului HOPE.

### 3.6 Concluzii și Recomandări

**Analiza și interpretarea datelor conduc la următoarele concluzii:**

#### **1. Concluzii și recomandări privind nevoile angajaților și factorii motivaționali:**

Retenția personalului gravitează în jurul întrebării: este în interesul companiei să angajeze oameni noi sau să investească în cei existenți, care au potențial de dezvoltare?

Așadar, pentru a evita procesele de recrutare prelungite, costuri crescute pentru companie și angajarea de personal necalificat, accentul va fi pus pe retenția angajaților. Companiile ar putea, în schimb, să asculte nevoile angajaților și să implementeze strategii prin care să-i facă să se simtă apreciați și implicați, pentru a-i păstra. Aceste metode de retenție pot avea un impact semnificativ și pozitiv asupra ratei de fluctuație a personalului.

Conform studiului realizat în cadrul proiectului, motivul principal pentru care oamenii părăsesc compania nu este nivelul salarial, așa cum au considerat greșit unii dintre manageri. Angajații romi, pe lângă beneficiile materiale, ar fi mult mai mulțumiți de următoarele:

- **un program de lucru mai flexibil**, astfel încât să poată rezolva probleme familiale și personale (care nu trebuie confundat cu nerespectarea programului de lucru);
- **respect și apreciere din partea conducerii** - ei sunt de obicei angajați în muncă manuală în medii de lucru dificile, care de obicei nu sunt foarte apreciate în societate. În acest context, ar însemna foarte mult pentru ei că superiorii lor consideră locurile de muncă drept relevante și importante. Acest lucru ar putea aduce o schimbare semnificativă și în angajamentul afectiv.
- **ajutor din partea companiei** - angajații romi nu sunt obișnuiți să obțină foarte mult ajutor, nici de la autoritățile din comunitățile lor, nici de la colegii lor. Interiorizarea faptului că sunt pe cont propriu, așa cum s-a menționat deja în acest material, are o influență negativă asupra abordării responsabilităților profesionale complexe. Datele colectate arată că dorința lor este de a fi ajutați într-un mod semnificativ, de a fi înțeleși în primul rând.

După cum a dezvăluit prima rundă de colectare a datelor, acele aspecte critice de care au nevoie angajații romi sunt destul de neglijate de manageri, iar majoritatea consideră că motivele pentru care angajații pleacă sunt venitul/salariul. Cu certitudine creșterile salariale sunt compensații imediate și pot crește implicarea angajaților, dar toate sunt pe termen scurt. Acesta este motivul pentru care proiectul a vizat o serie de măsuri organizatorice, cu scopul de a crește rata de retenție a personalului în principal în companiile participante la studiu și aplicabile oricărei entități cu angajați din grupuri vulnerabile.

În ceea ce privește motivația angajaților romi, putem face legătura cu datele colectate în cadrul proiectului. Dimensiunile esențiale legate de motivație sunt:

**Satisfacția muncii în legătură cu motivația** - datele noastre sugerează că, chiar dacă angajații romi se declară mulțumiți de majoritatea condițiilor actuale, aceștia sunt cel mai probabil doar împăcați cu situația actuală și nu sunt mulțumiți. De obicei, ei au interiorizat ideea că nu există oportunități mai bune pentru ei. Ceea ce este destul de interesant este faptul că locusul lor de control este intern - nu îi acuză pe ceilalți pentru soarta lor, vorbesc despre faptul că nu au avut în copilărie condițiile pentru a obține o educație adecvată. Aceasta poate fi interpretată ca o abordare rațională a oportunităților și a credinței în condiții mai bune. De aceea, recomandarea noastră este ca, contrar unor stereotipuri, angajații romi să fie considerați cu o reprezentare destul de rațională. De asemenea, lipsa educației este dublată de un sentiment de neputință care îi face să funcționeze mai mult mecanic și fără prea multă speranță pentru rezultate mai bune. Dar acest lucru poate fi schimbat. După cum sugerează datele, aceștia sunt motivați de o abordare flexibilă, de apreciere și, de asemenea, de ajutorul celorlalți, mai mult decât de bani.

**Angajamentul și motivația** - angajamentul afectiv (care duce la o motivație și performanță sporită) este mai mic la angajații romi. Asta înseamnă că acceptă slujba, dar nu sunt mulțumiți. Acest lucru se datorează faptului că nu prea au opțiuni pentru locuri de muncă mai bune. Angajamentul constant (ceea ce înseamnă că analizează oportunitatea de a părăsi compania într-o perspectivă câștig/pierdere) susține ideea că au o abordare rațională. Datele sugerează că majoritatea angajaților romi nu riscă să își piardă locul de muncă, deoarece sunt conștienți de faptul că, având în vedere educația lor, este destul de dificil să obțină o poziție mai bună. Și s-ar putea dovedi a fi mai rău dacă climatul organizațional și social nu-s cel puțin ca la locul de muncă actual. Este important ca managerii să știe acest lucru, deoarece în cazul în care apare o oportunitate reală mai bună, angajații vor pleca dacă sunt captivi în companie doar din lipsa alternativelor mai bune. Iar angajamentul normativ (care este legat de normele internalizate privind oportunitatea de a schimba frecvent locurile de muncă) relevă faptul că majoritatea angajaților romi nu ar fi interesați să schimbe locul de muncă frecvent. Datele sugerează că marea majoritate a acestora au petrecut aproximativ 4 ani la compania curentă, ceea ce reprezintă o perioadă destul de mare. Dar, din nou, acest lucru se datorează doar interiorizării ideii că nu există oportunități mai bune.

**Stresul și motivația** - majoritatea angajaților romi preferă un nivel mai scăzut de stres, chiar și în comparație cu creșterea venitului. Și stresul este puternic corelat cu motivația. Pentru angajații romi, stresul este de obicei asociat cu un nivel ridicat de formalism în reguli și proceduri care sunt dificil de înțeles și interiorizat din cauza lipsei de educație formală. Este recomandat ca aceștia să fie abordați mai mult ca într-un mod semi-formal cu privire la problemele de muncă, iar regulile și procedurile să fie prezentate într-un mod prietenos, de către o persoană de încredere (pentru angajații romi) din companie.

**Etica muncii, autonomia și motivația** - datele au relevat faptul că angajații romi apreciază independența/autonomia, care este, de asemenea, asociată cu luarea mai multor decizii. Deci, există o mare dorință de a fi implicați în decizii importante cu privire la viața lor. Într-un mediu în care se simt mai mult sau mai puțin fără oportunități sau capacitatea de a lua o decizie, motivația lor va scădea semnificativ. De asemenea, este interesant faptul că apreciază timpul liber, dar sunt destul de deschiși să lucreze ore suplimentare dacă asta în-

seamnă câștiguri suplimentare. Cercetarea susține, de asemenea, că datele prezintă angajații romi ca factori de decizie raționali, contrar stereotipului general că sunt mai iraționali.

Metodele menționate în ghid și implementate în traininguri iau în considerare modul în care departamentul de resurse umane și fiecare coordonator/șef de echipă pot răspunde nevoilor și factorilor motivaționali în cazul angajaților vulnerabili (romi, femei etc.) cu care lucrează.

## **2. Concluzii și recomandări cu privire la procesele de recrutare și inducție luând în considerare nevoile angajaților vulnerabili**

Satisfacția și retenția la locul de muncă încep cu un proces de recrutare clar și transparent. Departamentul de Resurse Umane cu sprijinul middle management ar trebui să ofere:

- Descrierea clară și transparentă a tuturor cerințelor postului (fișa postului, proceduri, reguli) care trebuie aplicate din prima zi de către toți angajații. Când se discută cu angajații romi, se recomandă ca o astfel de acțiune să nu fie întreprinsă cu o abordare formală, deoarece nu sunt obișnuiți cu ea și pot avea dificultăți în gestionarea tuturor acestor informații. O abordare formală și strictă ar putea genera niveluri ridicate de anxietate, ceea ce poate duce la scăderea credințelor de autoeficiență.
- Beneficiile trebuie comunicate și angajatorii ar trebui să le respecte. Având în vedere faptul că angajații romi sunt în general angajați pe locuri de muncă unde predomină salariul minim, managerii ar trebui să le explice avantajele contextuale oferite de companie. După cum s-a menționat deja, având în vedere lipsa accesului la informații de încredere, angajații romi sunt dornici să își părăsească frecvent locul de muncă cu speranța unei situații mai bune la o altă companie.

Toate acestea vin să încheie, mai mult decât un contract de muncă formal între angajat și angajator, un contract moral, psihologic, care are un impact mai mare asupra retenției. Dimpotrivă, fără aceste detalii, durata colaborării dintre angajator și angajat poate fi pe termen scurt. Este nevoie de o abordare caldă, umană, în perioada de inducție, adaptarea limbajului, a explicațiilor oferite, pentru reducerea anxietății și creșterea încrederii.

În perioada de inducție, care poate coincide cu perioada de probă, fiecare nou angajat ar trebui să fie *dat în primire* unui angajat cu experiență, motivat și care să îl poată monitoriza și evalua la finalul perioadei de probă.

Studiul dezvăluie că angajații consideră foarte utilă inducția după angajarea în companie, deoarece țin minte și apreciază orice ajutor pe care l-au primit, de la cine îl învață, îi arată, îl sprijină și îl consider ulterior **MENTOR**. Pentru etnicii romi, de exemplu, acest atașament este foarte important pentru că ei sunt fideli șefilor lor direcți mai degrabă decât prestigiului companiei, care vine ulterior colaborării. Acesta este motivul pentru care este foarte important ca persoana care are rolul de mentor să fie lipsită de orice stereotipuri și, de asemenea, să fie instruită pentru o mai bună înțelegere a caracteristicilor culturale, sociale și educaționale ale populației rome.

### 3. Concluzii și recomandări privind discriminarea și stereotipurile

Datele noastre indică faptul că foarte puține incidente de discriminare au fost menționate de către angajații romi sau de către manageri, existând însă o mulțime de prejudecăți. Prin prejudecăți ne referim la stereotipuri care, în mod indirect, ghidează în special reprezentarea managerilor față de angajații romi. În primul rând, este important să fim conștienți de aceste stereotipuri pentru a elabora politici adecvate. Cele mai relevante sunt:

- Angajații romi nu pot fi complet integrați în cultura populației majoritare;
- Angajații romi nu sunt interesați de dezvoltarea profesională;
- Nu se poate avea încredere în angajații romi în ceea ce privește creșterea responsabilităților profesionale.

Înainte de a elabora politici critice, trebuie să pregătim calea pentru punerea în aplicare a acestora și prin aceasta ne referim la un prim pas în clarificarea perspectivelor conducerii și resurselor umane cu privire la stereotipurile menționate mai sus.

Recunoaștem că aceste stereotipuri sunt generale în societatea românească, dar, în timpul discuțiilor noastre cu angajații romi a rezultat că există unii factori de bază care influențează perspectivele/deciziile și comportamentul profesional al acestora care sunt utile, de asemenea, pentru creșterea gradului de conștientizare a persoanelor din managementul mediu și resurse umane:

- Lipsa de alfabetizare și nivel scăzut de educație. Acesta este un factor cheie care are o influență imensă asupra abordării profesionale a angajaților romi. Având în vedere lipsa sau nivelul scăzut de alfabetizare, comunitățile de romi sunt caracterizate de cultură și comunicare orală. Iar comunicarea orală este caracterizată de obicei printr-o distorsiune puternică. Unii dintre angajații romi sunt puternic influențați de aceste denaturări. Experiența noastră din proiectul anterior a relevat numeroase cazuri în care angajații romi au renunțat la o ofertă bună de muncă doar pentru că au auzit că la o altă companie există condiții mai bune, fără să verifice. Din cauza lipsei de acces la informații de încredere, deciziile acestora sunt afectate.
- Managerii ar trebui să fie conștienți de faptul că această situație poate fi abordată prin câștigarea încrederii angajaților și printr-o relație normală și prietenoasă. Pentru a-și influența angajații în adoptarea deciziilor profesionale raționale, managerii trebuie să câștige încrederea angajaților.
- Interesul angajaților romi în dezvoltarea profesională este în mod semnificativ subminat de la început de nivelul de educație. Ei sunt conștienți de această situație și de faptul că dezvoltarea și promovarea profesională este legată de un nivel superior de educație. Acesta este motivul pentru care cei mai mulți dintre ei au idei preconcepute că nu se poate atinge un nivel profesional superior în cazul lor.
- În ceea ce privește încrederea investită în angajații romi în raport cu creșterea responsabilităților profesionale, este important ca angajatul să le înțeleagă la început. De obicei, când angajații romi se confruntă cu provocări profesionale complexe și consideră că nu le pot gestiona, există o tendință spre abandon.

Recomandările de la punctul 4. de mai jos răspund acestor stereotipuri prin introducerea

strategiilor de comunicare și prin consolidarea angajamentului companiilor de a aplica acțiuni pentru a integra mai bine angajații romi în echipe, pentru a le încuraja dezvoltarea profesională și pentru a le atribui și extinde responsabilitățile. De asemenea, companiilor li s-a recomandat să integreze clauze de nediscriminare în politicile lor de resurse umane, în cazul în care nu au făcut deja acest lucru.

#### 4. Concluzii și recomandări privind implementarea acțiunilor practice în companii

Acest proiect a urmat abordarea de a adresa factorii limitativi și dinamica angajaților vulnerabili prin intervenția la nivelul companiilor angajatoare.

Sesiunile de instruire și intervențiile concrete în cadrul companiilor participante, care au constat în planuri de acțiune personalizate pentru fiecare companie și măsuri reale aplicate, au fost stabilite pe baza datelor din studiul realizat. Următoarele acțiuni s-au dovedit a fi eficiente pentru a îmbunătăți interacțiunile în cadrul companiilor, pentru a aborda stereotipurile și pentru a crește satisfacția la locul de muncă și gradul de retenție al angajaților vulnerabili:

| Acțiuni                                |                                                                                                                             |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I. Motivare non financiară</b>      | Elaborarea unor proceduri interne de aplicare a motivării non-financiare                                                    |
|                                        | Definirea programelor regulate de motivare non financiară (tematici, mod de organizare etc.)                                |
|                                        | Asigurarea resurselor pentru programele de motivare non financiară                                                          |
|                                        | Implementarea programelor de motivare non financiară/ comunicare și lucrul în echipă – pentru grupurile vulnerabile         |
| <b>II. Înainte de angajare</b>         | Ghid de interviu la angajare pentru grupurile vulnerabile – pentru șefii secțiilor                                          |
|                                        | Stabilirea conținutului Kitului de angajare - pentru HR                                                                     |
|                                        | Elaborarea manualului angajatului                                                                                           |
|                                        | Stabilirea profilului angajatului                                                                                           |
|                                        | Stabilirea profilului mentorului                                                                                            |
| <b>III. Pe durata angajării</b>        | Stabilirea conținutului și a modului de aplicare a Stay Interview                                                           |
|                                        | Consolidarea angajamentului organizațional prin comunicare, la nivelul firmei, asupra dinamicii și structurii pieței muncii |
|                                        | Implementarea unui program de comunicare continuă pentru stimularea colaborării dintre etnicii romi și ceilalți angajați    |
|                                        | Elaborarea planului de carieră pentru angajații vulnerabili (dezvoltarea orizontală a carierei)                             |
|                                        | Implementarea unui sistem de evaluare periodică a modului de implementare a motivației nonfinanciare                        |
| <b>IV. La plecarea din organizație</b> | Stabilirea conținutului formularului de Exit interview                                                                      |
| <b>V. Îmbunătățire continuă</b>        | Definirea unui set de indicatori de performanță relevanți pentru motivația nonfinanciară                                    |
|                                        | Definirea standardelor de atins pentru fiecare indicator în parte                                                           |
|                                        | Crearea unui sistem pentru înregistrarea și prelucrarea datelor                                                             |
|                                        | Crearea bazelor de date și înregistrarea rezultatelor                                                                       |

Eforturile organizaționale pe care le implică creșterea gradului de retenție, pentru a se asigura că angajații nu intenționează să părăsească organizația, presupun în primul rând **o colaborare foarte bună între departamentul de resurse umane și managerii de la toate nivelele**, pentru identificarea cauzelor care determină angajații să plece. După identificarea lor, motivele pot fi transpuse în **politici de resurse umane** cu aplicare imediată la nivelul companiei.

## **5. Scalarea bunelor practici către alți angajatori și angajați vulnerabili**

Ghidul privind incluziunea romilor post-angajare și modulele de training/sprijin pentru companii sunt concepute pentru a fi puse la dispoziția altor companii interesate. Acest proces a început deja în cadrul unui alt proiect al fundației HEKS/EPER privind includerea pe piața muncii a tinerilor adulți din medii defavorizate, prin care și alte companii pot beneficia de această abordare.

Experiența dobândită în cadrul proiectului HOPE arată că îmbinarea unei evaluări inițiale în companii (prin aplicarea unui model ușor adaptat al chestionarului dezvoltat în cadrul proiectului) cu module de instruire personalizate și consultanță privind procesele organizaționale este un model eficient de intervenție. Deși companiile pot utiliza ghidul și pe cont propriu, elementul de formare și consultanță oferă oportunități de sensibilizare și creșterea conștientizării persoanelor responsabile de resurse umane și din poziții de management, pe care le considerăm cruciale pentru schimbări eficiente și durabile în companiile respective.

Ca parte a unei viitoare intervenții a proiectului, „pachetul” pentru companii ar putea fi rafinat și personalizat în funcție de diferite tipuri de companii. Mai mult, ar fi interesant să se evalueze efectele pe termen mediu și lung ale acestor intervenții în companii selectate, în special într-un context care nu mai este atât de influențat de pandemia Covid.

## **6. Recomandări generale pentru provocări viitoare**

Domeniile de activitate ale firmelor unde s-a desfășurat proiectul presupun muncă fizică, manualitate, operații repetitive simple, unele fără o calificare prealabilă laborioasă. Angajații de etnie romă pe care i-am întâlnit în astfel de locuri de muncă au un nivel de pregătire profesională scăzut în raport cu noile cerințe. Pentru o perioadă de timp limitată vor mai avea locuri de muncă însă oportunitatea de folosi automatizările pentru sarcini mici, rutiniere din partea angajatorilor este tot mai prezentă.

Considerăm ca pe termen scurt toți angajații trebuie să își dezvolte și alte abilități, de exemplu folosirea tehnologiei, a unor echipamente simple, iar pe termen lung creșterea nivelului de educație, dezvoltarea unor competențe transversale, care să le permită adaptarea la noi locuri de muncă sau la noi tehnologii.

## 4.

# Locuire

Raportul de față urmărește ca, pe baza analizelor realizate și a datelor culese în cadrul proiectului HOPE, să propună o serie de recomandări pentru o formulare mai justă și nediscriminatorie a criteriilor de acces la locuințe sociale la nivel local, precum și pentru îmbunătățirea cadrului legal și instituțional cu privire la asigurarea dreptului fundamental la locuire adecvată.

În același sens, în cadrul proiectului, au fost elaborate și trei ghiduri:

- Obligația de a nu discrimina prin politicile locative. Ghid pentru autorități publice locale în vederea elaborării de criterii nediscriminatorii de atribuire și pentru îndeplinirea sarcinilor acestora cu privire la locuințe sociale
- De ce și cum să accesăm o locuință socială? Ghid pentru elaborarea dosarului de solicitare de locuință socială pentru reprezentanți ai societății civile, experți cu responsabilități în incluziunea romilor, persoane interesate în accesarea unei locuințe sociale
- Ghid pentru prevenirea evacuărilor forțate adresat reprezentanților autorităților publice locale, societății civile și experților cu responsabilități în incluziunea romilor

Rolul acestora este de a sprijini atât autoritățile locale, cât și societatea civilă în sesizarea neconcordanțelor dintre criteriile locale de acces și prioritate la locuințe sociale pe de o parte și Legea locuinței și restul legislației sociale pe de altă parte. În al doilea rând, rolul ghidurilor este de a promova în plan local dreptul la locuință adecvată ca drept fundamental al omului, deci incompatibil cu practica des întâlnită a evacuărilor forțate.

### 4.1 Metodologie

Pentru prezentul raport au fost analizate următoarele tipuri de date colectate în cadrul proiectului HOPE:

- scrisorile de intenție transmise de autoritățile publice locale care au dorit să fie incluse în proiect, scrisori ce conțin răspunsurile lor la un chestionar obligatoriu pe care l-au completat ca parte a aplicației<sup>1</sup>;
- hotărârile de consiliu local din 15 dintre localitățile incluse în proiect;
- intervențiile reprezentanților autorităților publice locale, participanți la atelierele de formare organizate în cadrul proiectului;

---

1 Vezi Anexa, pentru situația centralizată a răspunsurilor la chestionar, din partea APL.

- intervențiile reprezentanților din ONG-uri, participanți la atelierele de prevenire a evacuărilor, organizate în cadrul proiectului.

Scrisorile de intenție transmise de APL au cuprins date cantitative cu privire la numărul/procentul populației romă din localitate, cu privire la locuirea informală și cu privire la condițiile de locuire (racordare la utilități, infrastructură edilitară). Chestionarul nu a inclus întrebări despre numărul de locuințe fond de stat/sociale aflate în administrarea autorității locale, astfel că aceste date au fost completate parțial din trei surse: din informațiile suplimentare solicitate către APL în cadrul proiectului HOPE, din datele cuprinse în "Raport asupra evacuărilor forțate din România", elaborat în 2018-2019 de Blocul pentru Locuire și dintr-o cercetare asupra locuirii sociale în București, realizată de Centrul de Resurse Juridice.

Dintre cele 35 de localități incluse în proiect, pe baza evaluării nevoilor lor specifice de sprijin, către 16 au fost transmise recomandări generale în legătură cu pașii procesului de reglementare a așezărilor informale locale, către 17 au fost transmise recomandări generale cu privire la modificarea criteriilor de prioritate a solicitanților de locuințe sociale și alte două localități, care au raportat că nu au criterii de prioritate (Făgăraș și Iernuț), au primit recomandări generale asupra formulării unor astfel de criterii.

#### **4.2 O evaluarea generală a situației locuirii din localități**

În această secțiune, prezentăm câteva date privind situația locuirii în localitățile incluse în proiect, sistematizate pe baza răspunsurilor la chestionarul transmis ca parte a aplicației. În completarea acestora, am inclus și date recente disponibile asupra fondului local de locuințe sociale.

Chestionarul a urmărit relevarea dificultăților de locuire cu care se confruntă comunitățile de romi la nivel local, întrucât potrivit datelor de la nivel național persoanele romă sunt afectate disproportațional de locuirea în condiții inadecvate.

Dintre cele 35 de localități incluse în proiect, două, Moinești și Giurgiu nu au transmis răspunsurile la chestionarul solicitat. Cele 33 de APL care au răspuns la chestionar, estimează populația romă de la nivel local de la 1,08% (Vaslui), până la 35% (Băneasa). Treizeci și una dintre APL raportează că în localitate există locuințe de romi care nu sunt conectate la utilități (canalizare, apă, gaz, energie electrică). Totodată, conform răspunsurilor a 19 dintre APL, cea mai mare parte a romilor nu are resurse financiare pentru a plăti utilitățile. Tot în privința accesului la infrastructură, 21 dintre autoritățile locale, adică aproape două treimi dintre acestea, afirmă că nu există drumuri pavate aferente tuturor locuințelor romilor, în linie cu datele oficiale potrivit cărora numeroase comunități romă sunt excluse de la accesul la infrastructura edilitară. Treizeci și una dintre localități raportează că există romi care nu au acte de proprietate pentru locuințe și terenul aferent, cu alte cuvinte locuiesc informal, iar numărul acestora este estimat de APL de la 20 (de ex. în Câmpulung, Cugir), până la 1000 (de ex. în Făgăraș, Luduș, Satu Mare). Cu toate acestea, doar 23 dintre APL consideră că locuirea fără forme legale este o problemă majoră în localitate.

În ceea ce privește măsurile luate de către APL pentru a răspunde nevoii de locuire locale, 14, adică mai puțin de jumătate dintre acestea, afirmă că administrația locală a aplicat pentru finanțarea proiectelor de locuințe în ultimii 3 ani, deși întrebarea din chestionar nu

permite diferențierea între mai multe tipuri de locuințe pentru a căror finanțare se poate aplica la nivel central (locuințe sociale, locuințe pentru tineri, locuințe pentru romi, locuințe pentru persoane evacuate) și nici diferențierea între proiecte de construcție și proiecte de reabilitare.

În ceea ce privește stocul locativ din localitățile incluse în proiect, 15 din 35 au comunicat că nu au locuințe fond de stat, fie că vorbim despre locuințe din vechiul fond de stat (denumite și convenabile), locuințe sociale sau locuințe ANL. Alte 20 de localități au în administrare un astfel de fond, iar în cele ce urmează vom furniza câteva date disponibile cu privire la numărul și tipul acestora, corroboreate din mai multe surse: din informările transmise de către APL în cadrul proiectului HOPE, din cercetarea Blocului pentru Locuire asupra evacuarilor forțate și dintr-un studiu al Centrului pentru Resurse Juridice.

| Nr. | Localitate         | Nr.locuințe sociale/cu destinație socială | Nr. cereri 2018-2020 | Nr. repartiții 2018-2020 | Sursă informații | HCL criterii de prioritate analizate |
|-----|--------------------|-------------------------------------------|----------------------|--------------------------|------------------|--------------------------------------|
| 1   | Vaslui             | 150                                       | 41                   | 19                       | HOPE             | 86/2014                              |
| 2   | Slobozia           | 34                                        | -                    | 1                        | HOPE             | -                                    |
| 3   | Satu Mare          | 290 sociale<br>101 necesitate             | 629 <sup>2</sup>     | 101                      | HOPE             | 161/2020                             |
| 4   | Marghita           | 64                                        | 34                   | 7                        | HOPE             | 15/2016                              |
| 5   | Reghin             | 32                                        | 111                  | 4                        | HOPE             | 51/2014                              |
| 6   | Odorheiu Secuiesc  | 383                                       | 229                  | 60                       | HOPE             | 66/2018                              |
| 7   | Cugir              | 149                                       | 43                   | 10                       | HOPE             | -                                    |
| 8   | Moinești           | 168                                       | -                    | -                        | BpL <sup>3</sup> | 116/2015                             |
| 9   | Giurgiu            | 236                                       |                      |                          |                  | 286/2016                             |
| 10  | Bistrița           | 343                                       | -                    | -                        | BpL              | 138/2012                             |
| 11  | Călărași           | 444                                       | -                    | -                        | BpL              | 25/2019                              |
| 12  | Focșani            | 114                                       |                      |                          |                  | 277/2017                             |
| 13  | Beiuș              | -                                         | -                    | -                        |                  | 214/2018                             |
| 14  | Carei              | -                                         | -                    | -                        |                  | 52/2013                              |
| 15  | Fetești            | -                                         | -                    | -                        |                  | 31/2012                              |
| 16  | Sector 2 București | 258                                       | -                    | -                        | CRJ <sup>4</sup> | 162/2016                             |
| 17  | Sector 6 București | 0                                         | -                    | -                        | CRJ              | 218/2019                             |
| 18  | Câmpulung          | -                                         | -                    | -                        |                  | -                                    |
| 19  | Iernuț             | -                                         | -                    | -                        |                  | Nu au HCL                            |
| 20  | Făgăraș            | -                                         | -                    | -                        |                  | Nu au HCL                            |

După cum se poate observa din tabel, în cazul celor 7 localități care ne-au transmis datele suplimentare solicitate, există discrepanțe mari între numărul de cereri de locuințe sociale

2 Datele au fost solicitate defalcate anual, iar numărul de solicitări a fost adunat pe cei trei ani (2018: 148, 2019: 211, 2020: 270). Nu știm câte dintre acestea sunt dosare reactualizate anual și câte sunt dosare noi.

3 Blocul pentru Locuire, 2019, Raport asupra evacuarilor forțate din România petrecute în perioada 2008-2017 <https://bloculpentru locuire.ro/wp-content/uploads/2019/04/Raport-Cercetare-Evacuari-2008-2017.pdf>

4 <http://www.crj.ro/wp-content/uploads/2020/01/Studiu-de-caz-Bucuresti-website.pdf>

și numărul de repartiții. În lipsa unor studii cu privire la condițiile de locuire pe plan local, putem evalua (in)adecvarea fondului de locuințe sociale doar pe baza numărului de solicitări. Cu toate acestea, este foarte probabil ca numărul de solicitări să nu reflecte amploarea nevoii de locuire socială, dat fiind că multe persoane/familii vulnerabile sau supraîmpovărate cu costurile locuirii nu depun dosare, din cauza diferitelor obstacole birocratice.

Mai departe, Cugir, Fetești și Făgăraș au raportat, conform informării din cadrul Hope, respectiv conform cercetării BpL, 0 locuințe sociale. Cu toate acestea, din informații complementare, toate trei au un stoc de locuințe fond de stat, pe care le închiriază cu destinație socială. Nu cunoaștem numărul unităților din acest stoc în Fetești și Făgăraș, precum nici numărul celor din vechiul fond de stat din alte localități incluse în proiect și dacă ele sunt diferențiate de către toate APL, în raportările lor despre locuirea socială. Nevoia acestei clarificări este întemeiată pe exemplul din Odorheiul Secuiesc, care are în vigoare două hotărâri de consiliu, HCL 66/2018 privind criteriile de prioritate la repartizarea locuințelor sociale noi, respectiv HCL 7/2021 privind criteriile la locuințele din fondul locativ de stat, preluate de la S.C. Urbana S.A., închiriate cu destinație socială.

#### **4.3 Evaluarea criteriilor de prioritate a solicitanților de locuințe sociale**

Legea locuinței 114/1996 prevede prioritatea câtorva categorii de populație la accesarea locuințelor sociale. De asemenea, prevede un număr de patru criterii care trebuie luate în considerare la stabilirea ordinii de prioritate a solicitanților: condițiile de locuit, numărul de copii, starea sănătății și vechimea cererilor. Potrivit legii, singurele criterii restrictive privind aplicarea la locuințe sociale sunt criteriul de venit, ca venitul net lunar pe membru de familie să nu depășească venitul mediu net lunar pe total economie și condiția lipsei de proprietate (ca solicitantul să nu fi deținut sau înstrăinat o locuință).

Legea într-adevăr prevede posibilitatea autorității locale de a stabili criterii suplimentare pentru ierarhizarea priorității solicitanților. Cu toate acestea, și monitorizarea de față ilustrează foarte elocvent această problemă, autoritățile locale deseori aplică criterii restrictive și de prioritate care nu doar că nu sunt în spiritul legii locuinței, ci mai mult, le putem considera ilegale și discriminatorii.

În secțiunile următoare, prezentăm o centralizare a criteriilor din 15 localități incluse în proiect. În alte cinci localități din proiect, deși au în administrare locuințe sociale sau închiriate cu destinație socială, nu am avut acces la hotărârile de Consiliu Local ce reglementează condițiile de accesare a acestora (Slobozia, Cugir, Câmpulung, Iernuț, Făgăraș).

Cu toate că, dacă le comparăm cu prevederile Legii locuinței, aceste criterii ar putea părea arbitrar, analiza lor relevă un model, o logică meritocratică, mai degrabă decât una a nevoii sociale, pe care autoritățile locale o aplică în procesul de elaborare.

#### ***Criterii de eligibilitate***

În urma analizei criteriilor restrictive din cele 15 localități, putem identifica 6 tipuri de criterii neconforme cu Legea locuinței și care duc la excluderea în fapt a persoanelor celor mai vulnerabile. Acestea se regăsesc în diferite combinații în 11 dintre cele 15 localități.

- să facă dovada unui venit permanent,
- să nu fi fost evacuate din culpă proprie dintr-o locuință fond de stat,
- să nu fi ocupat sau să nu ocupe abuziv o locuință fond de stat,
- să nu aibă datorii la bugetul local,
- să nu fi refuzat o locuință din fondul de stat
- să aibă domiciliul în UAT de cel puțin 6 luni sau 1 an.

Criteriul de eligibilitate privind **dovada unui venit permanent** se aplică în Beiuș, Călărași, Giurgiu, Marghita, Moinești și Odorheiul Secuiesc. În Beiuș și în Giurgiu, hotărârea de consiliu oferă drept motivație posibilitatea „achitării chiriei lunare și a cheltuielilor aferente întreținerii locuinței”. Mai mult, APL Odorheiul Secuiesc chiar stabilește, prin HCL 66/2018, un nivel de venit minim per familie, pentru accesarea locuinței sociale: 700 de lei pentru persoana singură, 1000 de lei pentru familia cu 2 membri, 1300 de lei pentru familia cu 3 membri, 1600 de lei pentru familia cu 4 sau mai mulți membri.

Criteriul venitului permanent exclude de la aplicarea pentru locuință socială chiar persoanele care, din cauza instabilității financiare date de munca informală/ocazională, au probabil cele mai mari dificultăți în a-și asigura pe cont propriu o locuință de pe piața privată. Lipsa posibilității de asigurare a unei locuințe stabile adecvate duce la rândul său la adâncirea excluziunii, inclusiv pe piața muncii și, în cazul copiilor acestor familii, a excluziunii în privința accesului la educație. În acest sens, după cum arată datele din 2017 raportate de Monitorul Social, aproape 90% dintre tinerii născuți în familii unde părinții au doar educație primară, sunt în situație de sărăcie <sup>5</sup>. Prin urmare, condiționarea accesului la locuință socială de existența unui venit adâncește cercul vicios al marginalizării sociale ce se transmite de la o generație la alta în rândul familiilor sărace.

Criteriul de eligibilitate conform căruia solicitanții (în unele localități și membrii familiei de grad I cu care se gospodăresc) trebuie **să nu fi fost evacuați în urma rezilierii din culpă proprie** a contractului dintr-o locuință fond de stat, se aplică în Călărași, Beiuș, Giurgiu, Marghita, Moinești, Vaslui, Satu Mare și în Sectorul 6 din București.

Rezilierea din culpă proprie se referă la nerespectarea de către chiriaș a obligațiilor contractuale, cu privire la plata chiriei/utilităților, dar și cu privire la regulile de conviețuire. Însă evacuările din cauza acumulării de restanțe la chirie/utilități ar trebui prevenite de autoritățile locale în baza Legii pentru prevenirea marginalizării sociale, folosită de unele APL pentru reglementarea, prin hotărâri de consiliu local, a ajutoarelor de urgență pentru plata restanțelor. În schimb, o problemă socială care ar trebui să facă obiectul unor politici sociale specifice se transformă în unele localități într-un criteriu de excludere, ce nu poate contribui la îmbunătățirea nivelului de trai al familiilor precare.

**Să nu fi ocupat sau să nu ocupe abuziv o locuință fond de stat** se aplică solicitanților (și membrilor familiei de grad I cu care se gospodăresc) în Giurgiu, Marghita și Moinești.

Ocuparea din necesitate, denumită în termeni legali „abuzivă” reprezintă, din experiența de teren a organizațiilor pentru dreptate locativă, o formă de supraviețuire, în condițiile inaccesibilității financiare a locuințelor în chirie, dar și a discriminării la închiriere față de

5 Monitorul Social, <https://monitorsocial.ro/indicator/scadem-usor-saracia-dar-crestem-mult-polarizarea-sociala/>

persoanele rome și/sau față de familiile numeroase. Pe lângă faptul că astfel de strategii de supraviețuire sunt criminalizate (uneori prin dosar penal pentru tulburarea de posesie), iată că în unele localități acestea sunt penalizate și cu excluderea de la locuințe sociale, cu toate că, dacă serviciile publice de locuire ar fi furnizate în acord cu nevoile locale, familiile nu ar fi nevoite să recurgă la ocuparea "abuzivă". În plus, această condiție duce la ridicarea unor probleme suplimentare cu privire la risipa locativă din orașe. Dacă există imobile fond de stat goale, la a căror ocupare familiile fără alte posibilități recurg, de ce acestea nu sunt re/introduse în circuitul locativ, pentru a acoperi nevoile de locuire socială?

**Să nu aibă datorii la bugetul local** reprezintă un criteriu de eligibilitate în Carei, Focșani și Marghita, în timp ce în Reghin, deși nu este criteriu restrictiv, acesta este prevăzut drept criteriu de punctaj, lipsa datoriilor la bugetul local fiind punctată cu 3 puncte.

Legislația din România nu prevede condiționarea serviciilor publice, printre care se numără și locuirea socială, de datoriile beneficiarului/aplicantului. Mai mult, Codul Administrativ prevede ca principiu al administrației publice principiul egalității, conform căruia „beneficiarii activității autorităților și instituțiilor administrației publice au dreptul de a fi tratați în mod egal, într-o manieră nediscriminatorie” (art. 7).

Condiționarea accesului la locuințe sociale de lipsa datoriilor la bugetul local este un criteriu discriminatoriu în primul rând din cauza vulnerabilizării suplimentare a persoanelor precare. Dacă considerăm acumularea de amenzi ca asociată cu desfășurarea unor munci informale și/sau ocazionale, acestea afectează mult mai mult, din punct de vedere statistic, persoanele rome, care în contextul discriminării și marginalizării structurale au mai puțin acces la piața de muncă formală.

Dacă la acest tip de datorii se adaugă, ca în cazul Focșani, și debitele la furnizorii de utilități publice, ne dăm seama că aceste prevederi au rolul de a exclude de la accesarea unui serviciu public tocmai persoanele care, din cauza precarității, sunt îndreptățite prin lege la măsuri de protecție socială complementare. În fapt, după cum arată activiști din organizații rome implicați din 2017 în procesele de contestare a evacuărilor din Focșani, introducerea în HCL 277/2017 a criteriului privind lipsa datoriilor a fost o măsură a autorităților locale care a ținut excluderea chiriașilor rome, „deoarece se cunoștea, la data aprobării criteriilor în baza cărora se repartizează locuințele sociale, că 90% dintre cetățenii rome, a căror situație se dorea a fi soluționată, figurează cu datorii la bugetul local” <sup>6</sup>.

În Călărași și Focșani se pierde eligibilitatea la locuință socială, dacă **solicitantul a refuzat în trecut o locuință din fondul de stat**. Acesta este un criteriu problematic pentru că nu se specifică dacă locuința refuzată corespundea normei de spațiu raportată la mărimea familiei, obligând în fapt familiile în nevoie la acceptarea unor locuințe inadecvate și sub-dimensionate. Doar în Bistrita se prevede explicit refuzul unei locuințe ce respectă normele de spațiu prevăzute de legea locuinței, iar acest fapt este formulat drept criteriu de penalizare de 20 de puncte.

Beiuș și Odorheiul Secuiesc impun drept criteriu de eligibilitate **domiciliul/reședința în localitate de cel puțin 6 luni**. În Satu Mare, solicitantul trebuie să aibă domiciliul sau reședin-

6 Căși Sociale ACUM, Eugen Ghiță, <https://casisocialeacum.ro/archives/4524/evacuari-si-criterii-de-atribuire-de-locuin-te-sociale-in-focsani/>

ța în municipiu de cel puțin 1 an. Nu avem acces la motivarea acestei prevederi, însă logica sa ar fi să limiteze atracția migrației către oraș, cu scopul accesării unei locuințe. În plus, toate cele 13 administrații locale prevăd drept criteriu restrictiv domiciliul pe raza UAT, deși eliberarea unui document de identitate permanent depinde de proprietatea asupra unei locuințe sau de bunăvoința unei persoane cu proprietate de a lua în spațiu o altă persoană fără proprietate. Totodată nu este clar dacă la depunerea dosarului se acceptă cărțile de identitate provizorii, emise astfel din cauza lipsei unui domiciliu. Potrivit informațiilor oficiale furnizate de Ministerul Afacerilor Interne, „în perioada 2010-2017, au fost înregistrate anual între 82.400 și 115.000 de persoane cu cărți de identitate provizorii – deci persoane care nu au un domiciliu, nu au o locuință și, mai mult, nu au pe nimeni care îi poate lua în spațiu, nu au resurse personale sau în familie pentru a-și obține cărți de identitate permanente, cu un domiciliu.”<sup>7</sup>

Totuși, un exemplu pozitiv identificat în urma analizei criteriilor de eligibilitate îl reprezintă introducerea în Fetești a excepției conform căreia nu sunt excluși de la locuință socială „**solicitantul și membrii familiei acestuia care dețin în proprietate o cotă parte de până la ¼ dintr-o locuință**”. Într-adevăr, Legea locuinței prevede drept criteriu eliminatoriu ca solicitantul să nu dețină o locuință, ceea ce deseori se traduce la nivel local în excluderea și a celor cu cotă parte dintr-o locuință moștenită. Însă această formulare nu ține cont, mai ales în cazul familiilor numeroase, că o cotă parte dintr-o locuință nu poate asigura nici condiții decente și nici norma minimă de spațiu necesară. Prin urmare, considerăm pozitivă adaptarea acestui criteriu în sensul lărgirii accesului la locuință, mai degrabă decât a restrângerii lui.

### **Criterii de prioritate**

După cum specificam mai sus, criteriile prevăzute de legea locuinței stabilesc prioritatea anumitor categorii de persoane, în funcție de 4 elemente asociate vulnerabilității sociale (condițiile de locuit, starea de sănătate, numărul de copii și vechimea cererii). Deseori hotărârile autorităților locale reflectă o denaturare a ordinii de prioritate prevăzute de lege, prin introducerea de criterii suplimentare discriminatorii de ierarhizare prin punctaj.

Deși criteriile de punctaj nu sunt explicit eliminatorii, acestea funcționează în fapt drept criterii excluzive, în condițiile unui fond de locuințe sociale insuficient, raportat la nevoia locală exprimată prin cererile înregistrate. De aceea, în paralel cu demersurile de a crea presiune publică pentru creșterea stocului de locuințe, mișcarea pentru dreptate locativă din România urmărește modificarea criteriilor de punctaj stabilite la nivel local în sensul prioritizării nu pe bază de merit, ci pe baza nevoilor și vulnerabilităților sociale.

Probabil criteriul de punctaj cel mai evident discriminatoriu, care a și făcut obiectul unor hotărâri ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în Cluj și în Sectorul 2, București) îl reprezintă nivelul de studii. Acesta se punctează în 8 dintre cele 15 localități, în speță în Călărași, Carei, Giurgiu, Marghita, Moinești, Vaslui, Sector 2 și Sector 6 București.

**Criteriul nivelului de educație** este discriminatoriu în sine, dar și prin raportul de punctaj față de alte criterii de nevoie socială. Spre exemplu, în Carei persoanele cu studii superi-

<sup>7</sup> Raport evacuări forțate, BpL, 2019, p.40 <https://bloculpentrulocuire.ro/wp-content/uploads/2019/04/Raport-Cercetare-Evacuari-2008-2017.pdf>

oare primesc 20 de puncte, în timp ce persoanele cu handicap primesc 2 puncte, iar pentru numărul de copii se acordă câte un punct per copil. În Călărași, se primesc 10 puncte pentru studii superioare, dar 3 puncte pentru handicap grav permanent. Moinești acordă 60 de puncte pentru doctorat, dar 10 puncte pentru handicap permanent. În Giurgiu se acordă 15 puncte pentru studii superioare, dar între 3 și 7 puncte pentru diferite grade de handicap și câte un punct per copil. În Sectorul 2 solicitantul cu două licențe sau cu studii postuniversitare primește 40 de puncte, în timp ce diferite grade de handicap se punctează între 10 și 20 de puncte. În același timp, lipsa studiilor nu se punctează deloc în Sectorul 6, Reghin. Moinești și Carei.

Caracterul discriminatoriu al acestui criteriu este întemeiat pe datele cu privire la riscul de excluziune socială asociat nivelului de educație, precum și cu privire la accesul inegal al persoanelor rome la studii superioare.

Potrivit datelor furnizate de Monitorul social pentru anul 2017, sărăcia este foarte scăzută pentru persoanele cu educație superioară (7,1%), în vreme ce riscul de sărăcie și excluziune socială afectează 64,1% dintre cei cu educație primară<sup>8</sup>. În plus, conform datelor din Strategia de incluziune a romilor 2015-2020, procentul romilor cu studii superioare este de 0,7%, în comparație cu 14,8% în rândul etnicilor români. Prin urmare, criteriul nivelului de educație este direct discriminatoriu față de persoanele vulnerabile social și indirect discriminatoriu față de persoanele rome, prin prisma accesului diferențiat (i.e inegal) la educație superioară.

În Beiuș, Vaslui, Reghin, Giurgiu și Sectorul 2 București se punctează în diferite feluri **statutul pe piața muncii**. În Reghin și Sector 2 se punctează vechimea în muncă, în Vaslui se punctează tipul de contract (perioadă determinată sau nedeterminată), iar în Beiuș se punctează cu 5 puncte statutul de angajat, față de 1 punct pentru persoanele fără loc de muncă. În Giurgiu, "forma sigură de venit (salariu, pensie)" este criteriul cel mai bine punctat dintre toate, cu 20 de puncte, mai mult chiar decât studiile superioare.

Coroborând datele invocate mai sus, despre legătura dintre nivelul de educație și riscul de sărăcie, cu datele privind ocuparea pe piața muncii, raportul "Forța de muncă în România. Ocupare și Șomaj" (2017)<sup>9</sup> ne arată că nivelul de educație este puternic corelat cu ocuparea pe piața muncii, așa încât 42% dintre persoanele cu educație scăzută sunt ocupate, în comparație cu aproape 88% dintre cei cu educație superioară.

Mai departe, acest criteriu este indirect discriminatoriu față de persoanele rome, având în vedere că, potrivit datelor din Strategia Națională de incluziune a romilor, rata ocupării în rândul acestora este de 36,3%, cu peste 20% mai mică decât în rândul populației generale (58,5%, p.6-7).

Conform aceleiași surse, 10% dintre romi au avut contract de muncă pe perioadă nedeterminată și 52% au declarat că nu și-au găsit loc de muncă în ultimii doi ani. (p.12), în vreme ce „60% dintre gospodăriile rome trăiesc dintr-un venit lunar mai mic decât un salariu minim” și „45% dețin doar slujbe ocazionale sau temporare (față de 5% dintre români)” (p.13).

Prin urmare o politică de locuire antirasistă, din care fac parte și criteriile de acces la locu-

8 Monitorul Social [https://monitorsocial.ro/indicator/scadem-usor-saracia-dar-crestem-mult-polarizarea-sociala/?fbclid=IwAR3\\_a9z10-91u5xoCG3g0pTK8sC8voPUeqCmcTemnn13a4FCZO5RXkolB4](https://monitorsocial.ro/indicator/scadem-usor-saracia-dar-crestem-mult-polarizarea-sociala/?fbclid=IwAR3_a9z10-91u5xoCG3g0pTK8sC8voPUeqCmcTemnn13a4FCZO5RXkolB4)

9 Institutul Național de Statistică. 2017. Forța de muncă în România. Ocupare și Șomaj.

ințe sociale, trebuie să țină cont că sărăcia, ca și locuirea precară după cum vom vedea mai departe, afectează disproporționat persoanele rom. Acest fapt se reflectă în datele de la nivel european, conform cărora, în România, rata riscului de sărăcie în rândul romilor este de 70%, în comparație cu 25% în rândul populației generale.<sup>10</sup>

Al treilea criteriu de prioritate pe care îl vom discuta este cel legat de **definirea condițiilor de locuire**. În spiritul Legii locuinței, condițiile de locuire ar trebui să se refere la adecvarea locuinței, iar în această privință există indicatori stabiliți la nivel european, precum noțiunea de deprivare locativă severă, ce cuprinde evaluarea gradului de aglomerare și a stării locuinței (acoperiș în stare proastă, lipsa băii/toaletei în interior, lipsă de lumină naturală)<sup>11</sup>. Înalțul comisar al ONU pentru drepturile omului furnizează următoarele șapte criterii în evaluarea locuirii adecvate: siguranța locuirii, accesibilitate financiară, locuibilitate, accesibilitatea serviciilor și infrastructurii, accesibilitatea raportată la nevoi specifice, ex. persoane cu dizabilități, locația și adecvarea culturală)<sup>12</sup>.

În pofida tuturor acestor repere, în 13 dintre cele 15 localități criteriul privind condițiile de locuire este definit potrivit statutului în locuință, de chiriaș la privat, respectiv tolerat în spațiu, prioritate de punctaj având chiriașii. Statutului în locuință i se adaugă în majoritatea localităților un criteriu just privind norma de spațiu - mp/locatar – (Beiuș, Călărași, Giurgiu, Marghita, Moinești, Odorheiul, Reghin, Vaslui Sector 6), însă în câteva UAT condițiile de locuire sunt definite exclusiv în termeni de chiriaș/tolerat (Carei, Focșani, Sector 2). În Moinești, se punctează chiar vechimea locuirii cu chirie pe piața privată, cu contract înregistrat, de la 2 puncte pentru mai puțin de un an până la 12 puncte pentru patru ani. Aici, autoritatea locală pare să recompenseze meritul solicitantului de a fi reușit pe termen lung să își asigure locuința pe cont propriu, până să apeleze la stat pentru o locuință socială.

Dintre localitățile analizate, doar în Bistrița se punctează numai norma de spațiu și doar în Beiuș sunt punctate elemente de deprivare locativă (lipsă apă curentă, canal menajer, grup sanitar). În Fetești "persoane sau familii care locuiesc în spații ce nu prezintă siguranță în exploatare, persoane care au / nu au contracte de închiriere și sunt în curs de evacuare, persoane care au locuințe în zone cu riscuri ( inundații ) și solicită mutarea" primesc 20 de puncte, reprezentând totuși o formă de recunoaștere a nesiguranței locative. În Satu Mare, pe lângă categoriile de chiriaș la privat și tolerat în spațiu (unde prima are cele mai multe puncte- 5, iar cea de-a doua cele mai puține- 3), sunt prevăzute încă două categorii, a locuirii în locuințe improvizate (4 puncte) și a găzduirii într-un adăpost de noapte sau centru maternal (4 puncte), prin care se dă prioritate unora dintre persoanele care locuiesc inadecvat.

Astfel, subliniem necesitatea de a defini acest criteriu pe baza indicatorilor europeni și internaționali, în conformitate cu datele îngrijorătoare de la nivel european și național cu privire la condițiile de locuire în România. În acest sens, potrivit ultimului raport al FEANTSA, rata de supraaglomerare în România era de 46,3% în rândul populației generale (față de 15,5% media europeană), respectiv 56,4% în rândul gospodăriilor sărace (față de 26,3% media europeană)<sup>13</sup>. Apoi, potrivit raportului FRA din 2016, 68% dintre romi trăiesc în gospodării

10 FRA, *Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană*, 2016

11 Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Severe\\_housing\\_deprivation\\_rate](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Severe_housing_deprivation_rate)

12 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, The Right to Adequate Housing Toolkit <https://www.ohchr.org/en/issues/housing/toolkit/pages/righttoadequatehousingtoolkit.aspx>

13 FEANTSA, Fifth overview of housing exclusion in Europe 2020, p.96 <https://www.feantsa.org/public/user/Resour->

fără apă curentă în interiorul locuinței, adică aproape dublu față de 38% din populația generală. 79% trăiesc în locuințe fără toaletă, duș sau baie în interior, comparativ cu 31% din populația generală. Mai mult, procentul romilor care trăiesc în locuințe de calitate proastă este dublu față de populația generală (26% față de 12,7%) <sup>14</sup>. Prin urmare, persoanele rome sunt afectate în mod disproporționat de locuirea în condiții inadecvate, iar nerecunoașterea corespunzătoare a condițiilor de locuire drept criteriu în atribuirea de locuințe sociale are drept efect discriminarea acestora în accesul la locuință, ca drept fundamental.

**Starea civilă** reprezintă criteriu de prioritate în 12 localități: Beiuș, Călărași, Focșani, Giurgiu, Marghita, Moinești, Odorheiul Secuiesc, Reghin, Vaslui, Satu Mare, Fetești, Sector 2. Majoritatea acordă punctaj mai mare persoanelor căsătorite, deși Legea locuinței nu face referire la prioritatea unei astfel de categorii în accesul la locuință socială. Astfel, în Focșani se acordă 10 puncte pentru solicitantul căsătorit și 8 puncte pentru familia monoparentală; în Călărași cei căsătoriți primesc 10 puncte, iar cei necăsătoriți primesc 9 puncte; în Beiuș, sunt acordate 3 puncte pentru persoanele căsătorite sau văduve, dar 1 punct pentru cele necăsătorite sau divorțate; în Giurgiu, 10 puncte pentru cei căsătoriți, dar 6 puncte pentru cei necăsătoriți; în Marghita 10 puncte pentru căsătoriți, 8 pentru necăsătoriți. În Odorheiul Secuiesc se acordă 7 puncte pentru persoanele divorțate sau necăsătorite cu copii, dar 10 puncte pentru persoanele văduve cu copii; în Reghin, cei căsătoriți primesc 2 puncte, cei necăsătoriți primesc 1 punct; în Fetești, persoanele căsătorite au 10 puncte, cele necăsătorite, 5 puncte. În Satu Mare, persoanele căsătorite primesc 10 puncte, în vreme ce persoana singură (văduv, divorțat, necăsătorit), primește 8 puncte. În Vaslui, persoanele căsătorite cu copii au 4 puncte, cele necăsătorite, văduve sau divorțate 3 puncte, căsătorite fără copii 2 puncte, iar necăsătorite, văduve sau divorțate fără copii, 1 punct.

Prin urmare, observând gradul de detaliu în evaluarea statutului marital, pare că aceste punctaje reflectă mai degrabă o judecată morală cu privire la formalizarea relațiilor familiale, dat fiind că nu se poate deduce vreo utilitate a acestor distincții, din punct de vedere al prioritizării nevoii sociale a solicitanților.

În cazul localității Moinești, pare că punctajul acordat stării civile reprezintă mai degrabă o întărire a distincției dintre familiile cu copii și cele fără copii, care s-ar putea translața într-un punctaj mai mare pentru numărul de copii, nefiind necesară includerea stării civile. În cazul Sectorului 2 nu se face o distincție între tipurile de statut marital, ci se acordă punctaj pentru „căsătoriți cu vârsta peste 35 ani a unuia dintre soți, persoane necăsătorite sau persoane divorțate, persoane văduve”, dar care nu are o utilitate în ceea ce privește prioritizarea nevoii sociale a solicitanților.

Un alt criteriu problematic în privința accesului la locuințe sociale este **prioritatea acordată prin punctaj persoanelor angajate în instituții publice**. În Marghita, acestea primesc 15 puncte (față de 10 puncte angajați la agenți economici și 2 puncte alte situații), iar în Sectorul 6 funcționarii publici primesc 2 puncte. HCL 162/2016 în vigoare în Sectorul 2 precizează că „prioritate vor avea tinerii specialiști care lucrează în unități bugetare”. Însă categoria funcționarilor publici și a angajaților din unitățile bugetare se încadrează la accesarea locuinței de serviciu, definită de Legea locuinței ca „locuință destinată funcționarilor

---

ces/OHEE/2020/Fifth\_Overview\_of\_Housing\_Exclusion\_in\_Europe.pdf

14 FRA, Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană, 2016, p.38-39

publici, angajaților unor instituții sau agenți economici, acordată în condițiile contractului de muncă, potrivit prevederilor legale”.

În mod similar, în Călărași **sunt punctate cu 5 puncte persoanele evacuate din locuințe pentru neplata creditului ipotecar**. Acestea, potrivit Legii locuinței, se încadrează la locuința de sprijin, „care se atribuie cu chirie unor persoane sau familii care au fost evacuate prin proceduri de executare silită din locuințele proprietate personală, în urma neachitării obligațiilor contractuale prevăzute în contracte de credit ipotecar, și a căror situație economică nu le permite accesul la o locuință în proprietate sau închirierea unei locuințe în condițiile pieței.”

Autoritățile locale pot, prin lege, să constituie fonduri de locuințe de serviciu și locuințe de sprijin pentru a răspunde nevoilor locale specifice, mai degrabă decât să prioritizeze aceste categorii de persoane în accesul la locuințe sociale, care, conform legislației, trebuie acordate cu prioritate în funcție de vulnerabilitatea socială.

În Giurgiu, Marghita și Moinești sunt prevăzute de asemenea „**cazuri de forță majoră, situații neprevăzute, excepționale sau de excelență**”. Punctarea acestora este la latitudinea comisiei de evaluare a dosarelor, în Marghita acordându-se astfel până la 10 puncte, iar în Moinești până la 20 de puncte. Deși considerăm un aspect pozitiv prioritizarea situațiilor de urgență socială, punctarea cazurilor de excelență reprezintă, în linie cu celelalte criterii analizate anterior, un considerent de merit personal, nu de nevoie socială. Conform HCL 286/2016 în vigoare în Giurgiu, „prin cazuri de excelență se înțeleg situațiile solicitanților care și-au adus contribuția la creșterea prestigiului Municipiului Giurgiu sau a țării prin performanțe intelectuale, culturale, sportive, civice, etc.” Acest HCL nu specifică intervalul de punctaj pentru astfel de situații, iar acordarea acestuia este la latitudinea comisiei. În Satu Mare, printre categoriile speciale de prioritate prevăzute în HCL 161/2020 se află „persoane care prin aportul lor au contribuit la dezvoltarea culturală, socială și sportivă a orașului (artiști, scriitori, soliști, actori, sportivi etc.)”, deși nu se specifică cum se punctează și cum se dovedește acest statut.

Printre criteriile de prioritate din localitățile analizate am identificat și unul contrar nu doar spiritului, ci și literei legii locuinței. Acesta este **punctarea venitului peste cel mediu pe economie**, în Giurgiu, Marghita și Moinești. HCL 286/2016 din Giurgiu acordă 2 puncte pentru salariul peste mediu, la diferență mică de cele 4 puncte acordate pentru salariul sub minim. În Marghita se punctează cu 5 puncte salariul peste mediu, prin HCL 15/2016. Totodată punctajul acordat în Marghita pentru numărul de copii este condiționat, la copiii peste 7 ani, de înscrierea într-o instituție educațională, aspect ilegal și discriminatoriu, având în vedere că legea națională nu prevede aceste condiții. În Moinești, pentru „peste venitul mediu, dar nu mai mult de 3000 de lei” se acordă 5 puncte, prin HCL 116/2015.

Apoi, în vreme ce în toate localitățile care prevăd drept criteriu de punctaj nivelul de venit, acesta este punctat invers proportional, în Satu Mare **punctajul este direct proporțional cu nivelul de venit net lunar pe membru de familie**. Ceea ce înseamnă că, cu cât ai un venit mai mare, cu atât primești mai multe puncte, cel mai probabil o modalitate ca APL să se asigure că persoana poate acoperi costurile locuirii, dar nu mai puțin discriminatorie, având în vedere că nu prioritizează vulnerabilitatea socială. De altfel, Satu Mare aplică și o

prevedere conform căreia persoanele cărora li se repartizează o locuință trebuie „să depună o garanție de bună locațiune în cuantum de 500 lei”, sub pericolul retragerii repartiției.

### ***Exemple pozitive în grilele de criterii***

Am dori să semnalăm totuși și câteva exemple pe care le considerăm pozitive în conceperea criteriilor de prioritate. Chiar dacă nu în toate situațiile se acordă punctaj adecvat (pe care îl putem evalua astfel, prin comparație cu alte punctaje din grila de criterii), luarea în considerare a acestora este de apreciat, dacă avem în vedere că analiza de față urmărește măsura în care criteriile reflectă nevoia socială a solicitanților.

În Focșani și Moinești, este **punctată familia monoparentală**, prioritate susținută de datele statistice care arată că dintre toate tipurile de gospodării, cele formate dintr-un singur adult și copii dependenți sunt în cel mai mare risc de sărăcie, în proporție de 40,3%— în comparație cu, de exemplu, 15% dintre gospodăriile formate din doi adulți și un copil<sup>15</sup>.

În Giurgiu, sunt punctați **solicitanții despărțiți în fapt, cu persoane în întreținere**. Acesta este un aspect pozitiv pentru că arată o sensibilitate față de niște dificultăți particulare în procesul de depunere a dosarului de locuință socială. Pentru persoanele căsătorite, se cer documentele justificative ale ambilor soți, dificil de obținut în situații de conflict domestic sau separare. Dacă documentele unuia dintre soți nu pot fi obținute, se cere alternativ hotărârea de divorț, din nou un proces dificil și de durată, având în vedere lipsa accesului la justiție al persoanelor vulnerabile social sau precare. Prin urmare, apreciem ca pozitivă luarea în considerare a unor astfel de obstacole ce țin de claritatea legală a situației familiale și care în numeroase cazuri blochează accesul persoanelor vulnerabile la locuințe sociale.

Un alt aspect pozitiv, pe care l-am notat și mai sus, este **punctarea lipsei utilităților** în Beiuș și **punctarea locuirii în locuințe improvizate sau adăposturi** în Satu Mare. Deși punctajul acordat în Beiuș este mic raportat la alte criterii (1 punct pentru lipsa apei curente, 1 punct pentru lipsa canalizării, 1 punct pentru lipsa grupului sanitar) este important să semnalăm că există, mai ales în contextul în care este singura localitate analizată care ia în considerare aceste elemente esențiale ale deprinderii locative.

În 9 dintre cele 15 localități, **se punctează boala cronică** sau boala cu drept la o cameră în plus, conform OUG 40/1999. Acest criteriu, punctat în Fetești, Bistrița, Călărași, Moinești, Odorheiu Secuiesc, Reghin, Vaslui, Sector 2 și Sector 6 reprezintă o recunoaștere binevenită a nevoii de sprijin social, pe baza unei stări precare de sănătate. Atât Strategia Națională de Sănătate, cât și datele de la Comisia Europeană (Profilul sănătății în 2017) subliniază povara afecțiunilor cronice în România, țară care înregistrează cele mai înalte rate de mortalitate și spitalizare asociate. Totodată, bolile cronice afectează preponderent persoanele în risc de sărăcie și excluziune socială, pe fondul unei istorii de locuire inadecvată, precum și pe fondul lipsei de acces la sistemul medical.

15 Eurostat 2019 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion#The\\_highest\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#The_highest_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

#### 4.4 Analiza atelierelor de formare cu experți de la nivelul autorității publice locale

Atelierele pe tema dreptului la locuire, la care au participat reprezentanți din 33 de unități administrativ teritoriale, au avut rolul de a forma persoane resursă de la nivel local, pentru a sprijini membrii comunității aflați în precaritate locativă, dar și pentru a disemina informațiile și de a promova problematica dreptului la locuire la nivel de autoritate locală. Înainte de a prezenta datele calitative culese prin intermediul acestor ateliere, notăm mai jos câteva date cantitative în legătură cu participarea la cursuri.

Din numărul total de 33 participanți la cele 2 serii de ateliere, 16 au fost din localități incluse în proiect și dintre acestea, intervenții efective în discuție, din care să putem afla informații despre situația și specificul dificultăților locale, au avut 12 participanți. Pe lângă aceștia, am putut afla informații și perspective de la încă 10 participanți din localități care nu au fost incluse în proiect.

Din totalul de 33 de participanți, 11 nu au avut nicio intervenție, 5 fiind din localități incluse în proiect. Din total, 18 participanți au fost experți locali pe problemele romilor și 15 au fost funcționari cu cumul de funcții. Specificăm acest lucru din cauza problemelor semnalate în discuții, care diferă în funcție de statut și de puterea de influență percepută, asociată acestuia.

##### ***Diferențe rural-urban***

Principala distincție ce a reieșit din situațiile expuse de participanți a fost cea rural-urban. Chiar dacă în cadrul atelierelor au fost reprezentate și orașe care se confruntă cu problema locuirii informale și nu au fond de locuințe sociale, această situație se întâlnește în toate comunele reprezentate la cursuri.

În mediul rural, situațiile de locuire informală sunt asociate fie unor comunități istorice, stabilite pe terenul respectiv de zeci de ani, fie prin extinderea familiilor, care a dus la ocuparea din necesitate a unor terenuri suplimentare, cu acceptul tacit al autorităților. În cele mai multe cazuri, autoritățile au acceptat o oarecare formă de formalizare, prin înscrierea în registrul agricol, fapt care a permis racordarea la și extinderea infrastructurii de utilități publice. Însă accesul efectiv la utilități a depins de capacitatea financiară a familiilor de a-și permite costurile racordării și ale facturilor. Totodată, în lipsa unui titlu de proprietate, stabilitatea locuirii informale depinde de bunăvoința autorității locale.

După cum precizează unul dintre participanți,

*„la noi nu există criterii, locuințe, dosare, cereri. Din punct de vedere al evacuării, multe persoane și-au construit locuințe pe terenurile publice, ale primăriei, la care primăria din fericire a închis ochii și i-a lăsat să locuiască. La un moment dat chiar au fost trecuți în registrul agricol, pentru a putea plăti acele taxe la primărie.”*

În mai multe situații, participanții din comune au semnalat că problema nu este atât a lipsei terenului, ci mai degrabă a faptului că oamenii nu au resurse să își construiască propriile case sau să se racordeze pe cheltuială proprie la utilități.

*„Cei din comunitate nu prea au făcut cereri către primărie pentru că nu-și permit să-și construiască o casă, se mulțumesc să locuiască unde sunt.”*

*„Oamenii au teren, dar n-au cu ce să construiască.”*

*„Generația mai tânără care a mai fost pe afară au strâns bani și și-au băgat curent, dar i-a costat pe unii și câte 100 de milioane.”*

*„S-a făcut intervenție în comunitate și infrastructura mică e destul de bine dezvoltată – apă, canal, asfalt, iluminat public. Cei mai mulți s-au racordat, pe cheltuiala proprie.”*

*„Pe parcurs și-au mai tras lumină și apă, au extins rețeaua pe bani proprii. Dar nu toată lumea are, nu toată lumea e racordată la rețeaua electrică și la apă. În funcție de veniturile fiecăruia.”*

*„Într-adevăr acolo mai sunt probleme cu rețeaua electrică, foarte mulți nu-și permit să se racordeze la curent și în ceea ce privește locuințele, sunt foarte degradate, nu sunt bine izolate.”*

Spre deosebire de mediul rural, în orașe, unde presiunile de dezvoltare sunt mai mari, se pune problema condițiilor stricte de accesare a terenurilor pentru tineri sau chiar a faptului că nu mai există astfel de terenuri disponibile:

*„Terenurile care se dau pe legea 15, cele pentru tineri, (...) au foarte multe condiții – trebuie să-ți construiești un anumit tip de casă, tip vilă, ai nevoie de anumite venituri. Alte tipuri de terenuri nu cred că se dau, deci cei care nu au venituri sau au venituri foarte mici, nici soluții nu prea au.”*

*„Au dreptul (la terenuri pentru tineri), dar noi nu avem nicio rezervă de teren.”*

În orașe, problemele de locuire informală sunt asociate predominant cu zonele de periferie, unde familii precare și-au construit locuințe pe terenuri publice sau private și în unele cazuri se confruntă cu un risc iminent de evacuare. În vreme ce în comunitățile mai mici din sate se poate ajunge la o înțelegere cu autoritățile locale, prin înregistrarea în registrul agricol, și astfel oamenii își pot face documente de identitate și accesa utilități sau beneficii, în orașe apare mai predominant problema accesului la documente de identitate sau la beneficii sociale, care depind de o formă legală de locuire.

*„În acest cartier (...) foarte puțini au acte și foarte puțini pot beneficia de subvenția la încălzire. Deși sunt trase gaze acolo, nu au cum să aibă contract la gaze, cum ați zis și mai devreme și din păcate nu pot beneficia nici de acea subvenție la lemne.”*

Exemple pozitive există totuși, iar acestea au depins, după cum argumentează unii participanți, de includerea zonelor de locuire informală în planurile de dezvoltare locală:

*„Mă uitam cum arăta comunitatea (...) acum 15-20 de ani: oamenii nu aveau apă, canalizare, gaze, asfalt. Și cu micile mele puteri am reușit să ducem planul zonal și în comunitatea de romi, iar oamenii în acest moment, cei mai amărâți practic, au aceleași condiții ca restul locuitorilor (...). Și asta m-a determinat foarte mult să lupt pentru ceea ce mi-am propus.”*

Dacă în comunitățile rurale problema accesului la servicii a comunităților care locuiesc informal se datorează lipsei serviciilor respective (de exemplu lipsa locurilor de muncă sau lipsa serviciilor medicale), în așezările informale de la marginea orașelor, lipsa infrastructurii edilitare și de transport public este fondul pe care locuitorii sunt izolați de restul orașului.

*„Sunt probleme când se dau diverse pachete de la primărie, (...) să ajungem în acele zone pentru că de obicei se dau în perioade în care ori plouă, ori ninge și nu avem mașini cu care să ajungem în acea zonă, (...), pentru că nu se poate intra pe acele străzi, nepietruite, cu noroi.”*

*„Zona este și segregată, nu există acces, nici măcar acel autobuz local. Este singura zonă unde nu există transport, nu mai vorbim de magazine și acces la celelalte, servicii medicale, angajatori șamd. Deci ei sunt rupți oarecum cu totul.”*

Cu toate acestea, în zonele rurale se pune și problema accesului la orașul de proximitate care, în lipsa serviciilor și locurilor de muncă de la nivelul comunei, pe fondul degradării postsocialiste a zonelor rurale, devine singura posibilă sursă de dezvoltare sau chiar de supraviețuire:

*„La noi aici în zonă e un sat cu foarte mulți oameni, dar nu prea au avut serviciu. (...) Avem asfalt, microbuze școlare, (dar) nu prea avem cursă spre oraș. Am avut într-un timp autobuz, dar l-au scos.”*

*„Avem mare problemă cu sănătatea, că nu avem cabinet medical (...). Pentru orice problemă, la județ.”*

În ceea ce privește crearea fondului de locuințe sociale, inexistent în zona rurală, o altă diferență față de urban, identificată în discursul participanților din comune, o reprezintă sărăcia zonei, respectiv a autorității locale, ceea ce reflectă inegalitățile de dezvoltare teritorială din țară.

*„Din păcate cum vă spuneam, autoritățile locale sunt foarte sărace. Sunt venituri doar de la societățile care mai sunt pe raza comunei, în rest nu avem niciun venit. Poate un proiect cu fonduri europene.”*

*„Primăria nu are de unde să facă fonduri pentru astfel de locuințe. (...) Eu fac o cerere la primărie, dar existența e zero, nu sunt fonduri și nu există aceste locuințe sociale. De unde vin eu, nu există.”*

În acest context de lipsă a posibilităților financiare ale autorităților locale, îmbunătățirea condițiilor de locuire în zonele rurale informale e preluată uneori de sectorul neguvernamental, cu toate că aceste intervenții nu pot fi decât sporadice, neputând substitui lipsa de capacitate a autorităților locale.

*„Pe partea cealaltă (o organizație) au reușit ceea ce n-a reușit primăria, să reabiliteze (mai multe) case, cu geamuri termopane, cu acoperiș, cu apă, cu parchet.”*

*„Am contribuit împreună cu (o organizație) la reabilitarea unor case în comunitatea compactă de romi.”*

## ***Dificultăți de formalizare a locuirii informale***

Participanții la cele două ateliere au împărtășit și dificultățile locale asociate procesului de formalizare a așezărilor informale, aceste situații fiind invocate în câteva rânduri drept motivație de a participa la aceste cursuri.

*„Îmi doresc ca până la sfârșitul acestui curs să aflu tot ce ține de locuire pentru că mi se pare că se poate, dar nu se vrea. Dar probabil există legislații pe care nu le cunosc și atunci nu îmi permit să spun mai multe. Să cunoaștem cât mai multă legislație și să putem ajuta oamenii să aibă o viață liniștită.”*

*„Ce m-ar interesa pe mine din punct de vedere profesional și instituțional e modul de abordare pe viitor să rezolvăm problema actelor de proprietate atât pe case cât și pe terenuri. Care ar fi modalitatea de intervenție legală.”*

*„Motivația (este) să mă implic în rezolvarea acestor probleme cu ajutorul autorităților, unde cu siguranță avem sprijin. Aștept informații, legislație, schimburi de experiență și bune practici pe această temă.”*

*„Nu că nu există soluție, dar trebuie plecat de la un T O și pentru asta trebuie să vrea, trebuie implicată autoritatea publică locală. Din partea primarului avem tot acordul, dar e foarte greu și nu știm de unde să începem. Și de-aia am zis că ce voi învăța de la cursul ăsta, încerc să le pun pe tapet la nivel local și central.”*

*„Bun, a trecut PUZ-ul, ce urmează după? Parcelări, măsurări, dar construcțiile care sunt, așa cum sunt ele, dacă nu au condițiile minime minime de locuit, cum vor fi ele autorizate?”*

*„Am avut un proiect referitor la actele de proprietate, dar nu știu ce s-a rezolvat. Problema e că ei nu plătesc taxele și impozitele la timp, unii dintre s-ar putea să aibă mari probleme aici și nu știu dacă îi ajută un proiect, dacă nu plătesc taxele și impozitele că nu au loc de muncă. Și se leagă una de alta și tot în cerc vicios mergem.”*

Prin urmare, după cum se poate observa, o problemă principală cu privire la legalizare este necunoașterea pașilor care pot fi întreprinși în aplicarea noilor reglementări din Legea urbanismului, care teoretic clarifică și ușurează formalizarea acestor așezări de către autoritățile locale, dar și impun o procedură care trebuie respectată în acest proces.

Totuși, din păcate, după cum au arătat și unele poziții critice<sup>16</sup> față de proiectul de modificare a Legii urbanismului, aceasta nu prevede și propuneri de soluții sau proceduri pentru situațiile în care construcțiile informale nu pot fi autorizate din cauza nerespectării normelor de siguranță și/sau din cauza imposibilității financiare a locatarilor de a suporta costurile autorizării și costurile ulterioare ale taxelor pe proprietate aferente, dar și ale extinderii rețelelor de utilități publice.

## ***Necesitatea locuirii sociale***

Cum argumentează reprezentanții autorităților locale, atât din urban, cât și din rural, necesitatea, după caz, a creării sau extinderii fondului de locuințe sociale?

16 Blocul pentru locuire, <https://bloculpentru locuire.ro/2019/02/12/obiectii-la-completarea-legii-350-2001/>

Participanții din mediul rural au semnalat că de-a lungul timpului au existat situații de urgență, în care au trebuit găsite soluții pentru persoane victime ale violenței, pentru persoane vârstnice sau bolnave sau pentru familii fără adăpost.

*„Am avut cazuri pe violența în familie când mama și copiii au plecat de acasă și nu aveam unde să îi cazăm. (Avem nevoie) pentru mamele sau femeile singure sau părinții singuri. Sau tineri căsătoriți, care sunt mulți frați într-o curte și n-ar avea în 3 camere cum să stea 3 familii sau 4, deci tineri căsătoriți care provin din familii numeroase. A trebuit să migreze în afară să-și cumpere teren și se chinuie singuri, avem astfel de situații.”*

Participanții din mediul urban au semnalat că numărul locuințelor sociale sau fond de stat închiriate cu destinație socială în oraș sunt insuficiente raportat la numărul de cereri și că nevoia este foarte mare, multe persoane și familii locuind în condiții inadecvate.

*„Ar fi bine și pentru primărie și pentru domn primar să se facă locuințe sociale, cu o sumă [chirie] destul mică, pentru că majoritatea sunt beneficiari de VMG și ASF (...) și atunci nu și-ar permite o chirie în oraș.”*

*„Nemulțumiri sunt, pentru că la ora actuală sunt (multe) cereri în primărie de locuințe, la care nu se poate da un răspuns.”*

*„Imaginați-vă că noi avem vreo 10 familii cu 12-13 copii într-o (locuință) cu 2 camere. Cred că cu asta am spus tot.”*

### **Discriminarea în domeniul locuirii**

Locuirea precară afectează cu precădere persoanele rome, fie că vorbim de locuirea în așezări informale din mediul rural sau urban, fie că vorbim de supraaglomerare și condiții improprii în locuințe fond de stat sau locuințe sociale, căci deși autoritățile locale au obligația de a menține aceste clădiri în stare bună, acestea uneori sunt închiriate fără condițiile necesare.

*„Cu toate că interesul autorității locale ar trebui să fie altul decât cel financiar, în situațiile familiilor vulnerabile. Dar deocamdată la nivel local, din experiența proprie, se investește în locuințe care se adresează categoriilor de familii care au venituri mai consistente, care le permit un trai decent. Pentru cele sociale, categoriile defavorizate sau vulnerabile, se limitează la spațiile reduse, în care o familie nu ar putea să locuiască decent.”*

Aceste zone periferice întotdeauna vor intra la sfârșitul lucrărilor efectuate la nivelul întregului oraș. Și asta mi se pare discriminare, că nu se asigură un minim; unde o mașină de salvare, de pompieri au acces greoi sau imposibil.

*„În principiu la aceste locuințe din fondul locativ aplică doar rome. (...) Partea discriminatorie apare atunci când eu ca autoritate acord acel spațiu fără minimum de utilități, fără apă, lumină, cu condiții precare în interior.”*

*„Există locuințe din fostul fond locativ de stat, care sunt închiriate în proporție de peste 90% romilor, care sunt foarte săraci.”*

În plus, după cum spun unii dintre participanți, zone de locuire informală de la marginea orașelor sunt formate cu concursul autorității locale:

*„Ei și-au făcut pe terenul și cu acordul primăriei. (...) nu și-au făcut ei de capul lor, deși sunt și din-ăia, bineînțeles.”*

În alte cazuri, în mediul rural, a apărut în discuție pe de o parte concentrarea problemelor de locuire în comunitățile de romi, față de restul populației și pe de altă parte s-a ridicat chiar problema opoziției etnicilor români față de acordarea de teren romilor, motiv pentru care în unele locuri terenul nu a putut fi introdus în intravilan.

*„Românii nu au probleme, doar la noi se termină toate cele.”*

*„Acel teren alocat este într-o zonă unde stau mai mulți români și au fost împotriva acestor lucruri (introducerea în intravilan a terenului) – că de ce să aducem ț\* acolo, că o să ne facă, o să ne fure. Și a rămas cum au vrut dumnealor. Încă nu s-a alocat niciun metru de teren.”*

*„Terenul este în extravilan și acum nu sunt utilități pe terenul acela, dar putem să improvizăm.”*

Un alt element de discriminare pe lângă cele menționate mai sus se regăsește în modul de acordare a sprijinului necesar din partea autorității locale:

*„Colegii de multe ori au refuzat să meargă la ei (în anchetă socială).”*

*„Colegii se răstesc la ei, îi plimbă dintr-un birou în altul și tot așa.”*

*„Ei (funcționarii) au nevoie de un curs legat de discriminare, nu doar noi, persoanele rome care oricum vedem discriminarea, fie directă fie indirectă.”*

*„Nu voiau ca acele persoane care locuiesc în acele adăposturi să treacă prin toată primăria, ci să vină direct la noi.”*

Existența unor astfel de experiențe de discriminare este întărită și de Raportul de monitorizare a implementării Strategiei Naționale de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome, elaborat în 2017 de către Agenția Națională pentru Romi. Conform acestui raport, „nivelul de implicare al autorităților locale în procesul de rezolvare a problemelor romilor este foarte scăzut. În ceea ce privește relaționarea dintre funcționarii din cadrul autorităților locale și cetățenii de etnie romă, participanții menționează atitudini discriminatorii care aduc atingere demnității umane și afectează procesul de comunicare pentru rezolvarea problemelor.” (p.19)

Mai departe, discriminarea împotriva romilor se manifestă și în cadrul legal, indirect prin formularea criteriilor de prioritate la locuințe sociale, după cum am arătat și în analiza din prima secțiune a raportului. În acest sens, unii participanți semnalează ca discriminatorii față de persoanele rome criteriile legate de nivelul de studii, precum și lipsa de prioritate acordată nivelului foarte mic de venit:

*„În primul rând trebuie să analizăm lucrurile, care sunt oamenii care cer o locuință socială, care cu siguranță nu au o viață cât de cât decentă, nu au un salariu cu care*

*să trăiască un trai decent, deci nu putem să avem așteptări de doctorat și facultate. (...) Asta a fost o problemă gravă pentru romi, pentru că deja începeau cu minus, din start.”*

*„Din câte am văzut e o întreagă nebuloasă legat de ce înseamnă locuința socială și accesul romilor e aproape minim. (...) Să se facă un studiu, ce fel de persoane, cu handicap, care au fost evacuate, deci intrăm în grupul vulnerabil, cei până în 35 de ani, cei din case de copii, persoane invalide, pensionarii. Dacă aceștia au venituri mari, clar din start i-am eliminat. [în sensul că ar trebui eliminați] ”*

### **Soluții propuse de participanți**

Printre soluțiile propuse de participanți în sensul creării sau creșterii fondului de locuințe sociale, s-a regăsit cea a reconversiei clădirilor goale sau a construcției pe terenuri disponibile.

*„Dar mai există clădiri părăsite de mult timp și ar putea fi transformate în locuințe sociale. Cred că fiecare localitate are astfel de locuințe, unde au fost întreprinderi, ferme șamd, unde ar putea sugera primarilor să le transforme, cu fonduri europene, că primăriile nu au bani.”*

*„Avem un plan, am și discutat cu domnul primar, ca familiile numeroase care n-au spațiu suficient, avem un loc (...) și am vrea să-l dezvoltăm și ne gândim la o formă prin care să facem locuințe. Avem teren acolo și să începem să facem ceva cu acel spațiu.”*

Un alt tip de soluție oferită a vizat asigurarea fondurilor necesare pentru proiectele de dezvoltare și felul în care se poate realiza acest lucru din punct de vedere tehnic, pentru a suplimenta bugetul autorităților sărace:

*„Trebuie incluse în planul de dezvoltare a comunei sau orașului câteva lucruri care vizează și comunitățile de romi pentru că altfel nu puteți accesa fondurile europene. (...) Este singura soluție ca să nu mai depindem de banii de la guvern, ca autoritate locală. E important ca în planul de dezvoltare a orașului/comunei să fie trecută și această problemă, pentru că atunci lucrurile o să fie mai ușoare.”*

În alte localități, participanții au vorbit despre noi proiecte de construcție și de formalizare care se află în desfășurare ca răspuns la nevoile stringente de locuire adecvată, dar în altele au fost mai sceptici cu privire la găsirea unor soluții fezabile, alternativele fiind în cel mai bun caz adăposturile de noapte. Vorbind despre posibilitatea reglementării, ca soluție de urgență, a ajutoarelor pentru plata chiriei, unul dintre participanți a subliniat că, nici dacă ar fi apartamente private disponibile, nimeni nu ar închiria la persoane rome, populația orașului fiind foarte rasistă.

### **Relații instituționale în privința reglementării accesului la locuirea socială**

Potrivit Raportului de monitorizare a implementării Strategiei Naționale de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome, elaborat în 2017 de către Agenția Națională pentru Romi, există deficiențe în relația dintre autoritățile locale și „resursa umană care lucrează în beneficiul comunităților cu romi”, în speță expertul local rom, mediatorul sanitar și medi-

atorul școlar, angajați ai administrațiilor locale. (p.13) Participanții la consultarea care a stat la baza raportului menționează că angajatorii (APL) folosesc această resursă în alte scopuri și recomandă dezvoltarea unor instrumente de lucru pentru familiarizarea și instruirea angajatorilor cu privire la specificul muncii lucrătorilor pentru comunitățile de romi. (p.13-14)

În linie cu această concluzie, unii participanți au împărtășit că nu au relații bune cu angajații și consilierii din plan local și au nevoie de sprijin pentru a-și întări statutul și, astfel, pentru a putea lupta mai eficient pentru comunitatea pe care o reprezintă:

*„Cum ne puteți sprijini din punct de vedere al legislației să putem deveni funcționari publici, să milităm cu toate armele, să mergem până la capăt pentru ei. BJR n-a prea fost de ajutor, chiar deloc. Faptul că nu putem fi funcționari publici este o rană destul de puternică.”*

*„Ați fost chemat să participați la hotărârile consiliului local, să vă întrebe cineva de aceste criterii? (...) Deci cu alte cuvinte, nu.”*

Din discuțiile din cadrul atelierelor a reieșit că reglementarea, dar și puterea din plan local a poziției lucrătorului pentru comunitățile de romi depinde în primul rând de bunăvoința și deschiderea primarului. În plus, acolo unde experții locali au reușit să își facă vocea auzită, aceștia o pun pe seama spiritului lor de luptă și a experienței lor în domeniu:

*„Ca și părere, mi se cere tot timpul, am o relație foarte bună cu colegii de peste tot (...); vă spun sincer că nu mi-a fost teamă de nimic pentru că am în spate niște ani de expertiză, (...) dar nu m-am lăsat - cu documente, le-am transmis prin circuit, lucrăm cu hârtii.”*

*„Deci munca noastră chiar se simte, pentru că chiar suntem acolo și știm ce trebuie să facem.”*

*„În ultimii ani, de când ne-am făcut mai prezenți în mișcarea pentru drepturile romilor, pe plan local am cam făcut gură și nu am prea lăsat autoritățile să ia decizii fără să țină cont și de părerea noastră și a comunității.”*

Chiar și acolo unde responsabilitățile efective ale expertului local depășesc atribuțiile pe care formal ar trebui să le aibă, acest lucru este apreciat pozitiv de persoanele în cauză, pe fondul practicilor de discriminare de la nivel local:

*„Eu sunt foarte mulțumit având în vedere că doar eu pot să intru în comunitate și să fac anchete sociale. Pentru că până să vin eu să fac asta, mergeau și luau declarații de la vecini. Nu mi se pare corect să iau declarație de la vecini, care sunt în ceartă cu mine și aia să fie considerată adevărul și eu să nu mai am niciun drept pentru că vecinul cu care sunt în ceartă a declarat că eu am o drujbă sau un televizor de nu știu ce firmă.”*

Un alt element ce a reieșit din discuțiile din cadrul atelierelor, în ceea ce privește îmbunătățirea relațiilor instituționale în atribuirea locuințelor sociale, a fost legat de gradul de implicare a Direcției de Asistență Socială locale.

În această privință, unii participanți au subliniat importanța contribuției DAS atât în evaluarea dosarelor de locuință din punct de vedere al urgenței nevoii, cât și în dezvoltarea unor

planuri integrate de sprijin social pentru familiile care primesc locuințe sociale, în scopul prevenirii evacuărilor și a marginalizării sociale.

*„Tot ce ține de problematica romă sau persoane defavorizate este o nevoie clară ca în acele comisii care stabilesc acordarea de beneficii sau sprijină aceste persoane (...) ar trebui să aibă neapărat o persoană din Direcția de asistență socială, care cunosc cazurile și pot să prioritizeze nevoile identificate la anumite familii în cadrul acelor dosare pe care ei le studiază.”*

*„Până în prezent nu s-au făcut anchete sociale la familiile respective și asta vreau să introducem și la noile cereri depuse, să se facă anchetă, să vedem unde locuiesc, în ce condiții, cine are mai mult nevoie de locuința respectivă.”*

*„Sunt criterii, dar se bazează mult pe ancheta socială, ancheta socială are criteriile.”*

*„(...) După care se face [în sensul că ar trebui să se facă] o evaluare socială, să existe un plan de intervenție de lungă durată, pentru că degeaba îi dau eu locuință dacă nu are posibilități (...) - să-l și ajuti și să fie și consiliat, să-și poată plăti. Pentru că sunt multe locuințe care au fost devastate; n-au avut cu ce să-și plătească și a urmat debranșare, deteriorarea locuinței șamd.”*

#### **4.5 Analiza atelierelor de formare cu organizații neguvernamentale**

În cadrul proiectului HOPE au fost desfășurate și trei serii de cursuri pe tema prevenirii evacuărilor forțate, cu reprezentanți din mediul neguvernamental. Dintre acestea, pentru prezentul raport au fost transcrise și analizate tematic două astfel de ateliere, la care au fost prezenți 24 de participanți, iar 17 au avut contribuții în cadrul discuțiilor, din care am putut sistematiza tipurile de probleme locale și, uneori, soluțiile propuse de aceștia.

În urma acestei analize, putem spune că organizațiile/participanții se încadrează în trei tipuri:

- organizații sau filiale ale unor organizații care lucrează la nivel local (Partida Romilor Murgeni, Partida Romilor Satu Mare, Eco-Ro-Tin Botoșani, Fundația Un Coup de Main d'Em-maus Iași, Asociația Napoca Porolissum, Fundația Humanitas Pro Deo - Reșița);
- organizații sau participanți care lucrează sau au lucrat la nivel național, iar acest lucru le dă acestora o perspectivă comparativă și sistemică asupra problemelor (Roma Just, Biroul European pentru Mediu, ACTEDO, Alături de Voi)
- organizații care lucrează la nivelul anumitor zone geografice, care cuprind mai multe comune sau orașe (Amare Phrala, Asociația Romilor din Ardeal, Asociația GAL Poarta Apusenilor).

Spre deosebire de atelierelor pentru reprezentanții autorităților locale, cele pentru ONG-uri relevă în mod firesc o perspectivă mai diversificată asupra tipurilor de probleme de la nivel local și mai critică față de atitudinea sau implicarea autorităților în rezolvarea lor. În acest sens, perspectiva obținută din discuțiile cu aceștia este una complementară celei a reprezentanților autorităților locale și contribuie, alături de aceasta, la conturarea unei imagini mai complexe asupra cauzelor și efectelor problemelor structurale de locuire, chiar dacă participanții din ONG-uri și cei din APL nu reprezintă decât parțial aceleași localități.

Principalele categorii de dificultăți identificate în aceste discuții au fost: problema actelor de proprietate, problema evacuărilor sau a riscurilor de evacuare ca fiind legată de interesele de dezvoltare din localități, problema criteriilor de atribuire a locuințelor sociale, problema degradării și a proastei reabilitări a locuințelor sociale, problema raportului dintre salariu și chirie, precum și problema indiferenței sau a reavoinței din partea autorităților.

### ***Problema actelor de proprietate***

Ca în cazul atelierelor cu reprezentanți ai APL, și din discuțiile cu ONG-urile a reieșit ca des întâlnită și acută problema locuirii informale. Această problemă, pe lângă cele asociate lipsei infrastructurii edilitare și a racordării la utilități, vine și cu potențialul riscului de evacuare, locuirea fără acte depinzând de bunăvoința autorității locale. Această situație e mai predominant percepută ca o amenințare de către societatea civilă, în vreme ce reprezentanții APL au pus mai mult accentul pe colaborarea și bunăvoința primăriei. Mai mult, după cum vedem din unele dintre fragmentele de mai jos (dar și din alte intervenții pe parcursul discuțiilor), problematica locuirii este exploatată în scop electoral. Acesta nu este un lucru rău în sine, fiind important ca aleșii locali să includă această temă pe agenda lor, însă devine o problemă când măsurile luate nu urmăresc și siguranța legală sau când acestea urmăresc capitalizarea politică prin dezvoltări urbane care presupun evacuări.

*„Ce problemă ar fi cu locuințele la noi, comunitatea de romi, sunt în proprietatea statului, pe imaș, pe câmp. Acele case nu au acte de proprietate sau un act. Așa că primăriile, autoritățile locale pot să îi arunce pe romi oricând și la orice oră.”* (Județul Bihor)

*„Situația din comunitate din punct de vedere al locuirii este dezastruoasă. Deci nu mai există pur și simplu teren, nu mai există niciun spațiu unde să-și construiască oamenii un coteț la găini, (darămite) o casă. Mai mult de-atât, toate casele care există în comunitate, în Deroaia, nu au acte de proprietate. Deci nu e proprietar pe teren niciun membru al comunității. Am făcut multe demersuri la primărie, am avut și discuții cu primăria pe tema asta, dar din păcate nu am ajuns la niciun rezultat, discuții și atât. (...) Să nu mai vorbesc de infrastructură. Nu există cale de acces, bine că există cale de acces pentru Mocănița, dar nu există cale de acces pentru mașinile de urgență. N-au canalizări, n-au apă, n-au rețea electrică mulți. La fel este situația și în celelalte comunități din zona Apuseni, problema e generală cu actele de proprietate.”* (Județul Alba)

*„Am avut o problemă că nu li se oferă romilor terenuri pentru locuințe, să-și facă o locuință, și romii se pun abuziv așa pe unde apucă, pe imașuri, să construiască și chiar am avut probleme cu cei de la primărie. Dacă s-ar găsi o soluție și pe calea asta să putem să-i ajutăm pe romi să-și obțină locuri sau terenuri pentru case ar fi extraordinar.”* (Murgeni, Vaslui)

*„Mai ales problema asta cu casele m-a interesat, de-aia m-am și înscris la cursul ăsta fiindcă ei construiesc case și le construiesc fără acte, fără nimic, fiindcă iese câte un primar și primarul fiind bun (...) dar de fapt el greșește, (zice) «fă-ți acolo, că cât îs eu primar n-o să ai probleme» și oamenii își construiesc. Si când ajung că*

*primarul respectiv a murit sau nu mai e, vin alții și abuzează - că e ilegal sau că terenul ăla e cum e.” (Sălaj)*

*„Siguranța locuirii este cea mai mare problemă la noi pe județ, mai ales în Alba. Nu sunt acte pe locuințe, avem un caz în care i-au evacuat dintr-un bloc pe toți. Și pe cei de la case au zis că o să îi evacueze, cine nu are acte pe locuințe. (...) Primarul Hava le-a zis după ce i-au evacuat pe cei din Turturica, a lăsat mesaj pe facebook că urmează demersurile să îi evacueze și pe ei.” (Alba Iulia)*

### **Problema evacuărilor sau a riscurilor de evacuare, pe fondul proiectelor de dezvoltare**

Deși această secțiune este strâns legată de cea precedentă, am considerat important să le separăm analitic, pentru a evidenția, mai mult decât nesiguranța locuirii, felul în care aceasta este legată și transformată de proiectele de dezvoltare locală, aspect subliniat de unii dintre participanți. În acest sens, pe lângă exemplul de mai sus din Alba Iulia, mai avem exemple din Botoșani, Bistrița și Roșia Montană, fie că vorbim despre proiecte de dezvoltare a turismului sau proiecte de regenerare a centrelor istorice ale orașelor. Acestea pot fi cazuri fericite, ca în Botoșani sau Bistrița, unde comunitatea dislocată din centru a fost relocată în alte locuințe, chiar dacă la periferie:

*„Au fost foarte multe clădiri, toate clădirile vechi, din centrul vechi al orașului au fost retrocedate; mă rog mulți s-au bucurat din zona respectivă că au scăpat cumva de romi. (...) Știu că un mic număr dintre ei erau deja aplicanți pentru locuințele sociale și i-au luat pe toți și i-au mutat, pur și simplu le-au acordat o nouă locuință pentru că primăria a decis să facă alte chestii cu vechile clădiri care sunt în centrul vechi unde dâșii locuiau înainte.” (Bistrița)*

*„Și aici a fost o situație similară, deci o parte din cetățenii din comunitatea romă au fost într-adevăr mutați într-o zonă pe atunci perferică, dar între timp acea zonă e o zonă de ANL-uri, e undeva la marginea orașului, dar în schimb în acele blocuri sunt foarte mulți tineri și inclusiv chiar oameni de afaceri, așa că nu văd că asta ar fi o problemă. La fel, există transport public, asfalt, este deja grădiniță în zonă, sunt magazine.” (Botoșani)*

Pot fi însă și exemple unde proiecte de dezvoltare turistică vin pe fondul lipsei de capacitate și/sau voință a autorității locale de a oferi soluții adecvate de locuire pentru cei afectați:

*„Primăriile Câmpeni, Abrud și Roșia Montană au semnat fără nicio consultare publică, fără să consulte vreun membru al comunității sau ceva, au încheiat ei un parteneriat cu un investitor austriac prin care s-au angajat să pună la dispoziție traseul trenului îngust pe care funcționează Mocănița la ora actuală. Ok, toate bune, dar Mocănița aceasta trece exact prin mijlocul comunității de romi, deci exact prin mijlocul comunității de romi - nu știu, să zic așa la 1-2 m de locuințele comunității. (...) Acel investitor i-a și amenințat pe oameni, din câte am înțeles. Am stat de vorbă cu membrii comunității și i-a și amenințat, le-a spus că o să-i scoată pe toți de acolo, că nu au acte de proprietate și el este cumva proprietar-chiriaș pe acea linie a Mocăniței.” (Roșia Montană)*

În plus, dacă legăm pericolul evacuărilor forțate de aspirațiile autorităților locale de a atrage investiții, ne dăm seama, după cum afirmă unul dintre participanți, că acesta este un posibil scenariu de viitor în cazul oricărei localități:

*„Cel puțin în Botoșani nefiind un oraș foarte important și foarte dezvoltat, n-au fost situații chiar foarte mari sau cum au fost, eu știu, în Cluj, Alba sau poate Timișoara, unde sunt interese un pic mai mari. Deci cred că asta ne-o salvat un pic. (...) . Repet nu-i un oraș care să fie în centrul atenției marilor investitori. Cândva probabil situația s-o schimba, cred.”* (Botoșani)

### **Problema criteriilor de atribuire a locuințelor sociale**

Câțiva participanți au semnalat, ca și în cazul reprezentanților APL, problema criteriilor locale de acces și prioritate a solicitanților de locuințe sociale. Un exemplu subliniat de unul dintre participanți, activist Roma Just, a fost cel al criteriilor din Focșani, care exclud persoanele cu datorii la buget și la utilități. Problema conexă, pe care o vom relua într-una dintre secțiunile următoare, o reprezintă disproporția de forțe între autoritățile locale ce impun criterii discriminatorii și ONG-urile care le contestă și care nu au aceleași resurse și putere de a se lupta ani de zile în instanțele de judecată pentru schimbarea acestora.

*„Deci criteriile acelea sunt devastatoare de multe ori, de fapt în majoritatea cazurilor. (...) Dacă luăm să facem o cercetare, la toate primăriile care au locuințe sociale în patrimoniu, o să vedeți abuzuri fantastice tocmai de genul acesta (...) și nu a avut cine să le conteste în termen și în timp util, pentru că o hotărâre de consiliu local se poate contesta pe un termen; dacă nu se contestă, intră în circuitul civil și ea rămâne de drept.”* (Roma Just)

*„Cele mai multe persoane care nu obțin o locuință socială se lovesc tocmai de aceste criterii care din punctul nostru de vedere ar trebui să fie reglementate la nivel național, (...) adică să fie aceleași criterii pentru toate comunitățile.”* (Alături de Voi)

### **Problema degradării și a proastei reabilitări a locuințelor sociale**

O altă problemă semnalată a fost cea legată de neîndeplinirea de către APL a obligațiilor de menținere în condiții bune a clădirilor de locuințe sociale. După cum reiese și din Raportul asupra evacuărilor forțate realizat de Blocul pentru Locuire, această situație este des întâlnită la nivel local și este legată în primul rând de calitatea proastă a materialelor și a lucrărilor de construcție a acestui tip de locuințe, ce reflectă de fapt desconsiderarea autorităților față de calitatea vieții persoanelor care apelează la locuințe sociale. Aceasta reflectă de asemenea și desconsiderarea față de locuirea socială ca serviciu public. În lipsa activității de întreținere a clădirilor și pe fondul degradării lor din cauza unor probleme structurale de calitate a construcției, devine foarte ușor pentru autorități locale și mass-media să alimenteze perspectiva ”lipsei de civilizație” a locatarilor, care nu ar fi capabili să aibă grijă de locuințe.

*„Acolo sunt locuințele alea, sunt locuințe sociale, sunt degradate și plătește în fiecare lună chirie, dar nu se face nicio reparație, canalizarea e dezastru, chiar și wc-ul vine afară pe drum. Pur și simplu s-au făcut în batjocură aceste lucruri.”* (Târgu Mureș)

*„Și acel ghetou o fost reabilitat de cel puțin 2 ori în decursul a 20 ani, 30 ani de la Revoluție. Și la fel o ajuns într-o stare destul de avansată de degradare. Nici acea reabilitare nu o fost făcută chiar cu simț al răspunderii, a fost mai mult așa, eu știu, cu tentă electorală, înainte de campania electorală, un hei-rup d-ăsta românesc, s-o reabilitat, s-o zugrăvit, o mai schimbat 2 robinete, dar conductele și celelalte au rămas. Și atunci pereții se degradează, se distrug.” (Botoșani)*

*„Bineînțeles acolo apar toate celelalte, că nu întotdeauna este apă, sunt conducte, cum acele clădiri se degradează de la apă și neîntreținerea lor, și conducte sparte. Clar acolo nu se mai poate pune problema de apă potabilă sau curățenie din moment ce toate acele clădiri practic sunt în degradare continuă.” (despre Botoșani zona de ghetouri, Flămânzi și Dorohoi)*

### **Problema raportului dintre salariu și costurile de trai**

A apărut de mai multe ori în discuțiile cu reprezentanții ONG-urilor problema măsurii în care o persoană care muncește se poate și susține din venitul câștigat. Acest aspect vine ca un contrapunct în discursul des întâlnit cum că dacă muncești vei reuși să locuiești sau să trăiești decent, respectiv că dacă nu reușești să-ți asiguri traiul, înseamnă că nu muncești. Prin urmare, accentul pus pe angajabilitatea persoanelor marginalizate și pe obținerea și menținerea unui loc de muncă drept soluție magică pentru toate problemele socio-economice, este contrariat de realitatea datelor statistice, dar iată, și de experiențele împărtășite de activiști care lucrează cu persoane vulnerabile. În 2018, 85% dintre contractele de muncă din România se aflau sub valoarea netă de 2552 de lei, adică sub valoarea calculată pentru un nivel de trai decent.<sup>17</sup> Totodată, în România se înregistrează cea mai mare rată din UE de sărăcie în muncă, de 17%, aproape dublu față de media europeană de 9,6%.<sup>18</sup>

*„Există o mare problemă pentru că în momentul în care reușim să-i angajăm, nu îi angajăm cu un salariu foarte mare, nimeni nu le oferă un salariu mare astfel încât să poată să aibă o viață nu știu, o viață normală. Și datorită faptului că și costul unei chirii este foarte mare, iar datorită faptului că le depunem dosare pentru locuințe sociale și nu primim niciun răspuns, asta ne împiedică cumva să-i reintregăm în societate.” (Iași, organizație care lucrează cu persoane fără adăpost)*

*„La noi în Satu Mare chiriile în oraș sunt prea mari pentru un salar minim pe economie și având în vedere numărul mare de persoane dintr-o familie cu venituri mici, lipsa locurilor de muncă mai ales în perioada asta de pandemie, unde foarte multe firme evită să angajeze romi, oameni de etnie romă, (...) foarte mulți ar dori să beneficieze de o locuință socială, pentru că nu-și permit să meargă în chirie.” (Satu Mare)*

*„Da, îl integrezi în câmpul muncii, are un salar minim pe economie, să fim realiști. Un salar minim pe economie și să ai o familie, nu-ți permite să-ți iei o chirie de pe piața liberă.” (Reșița)*

<sup>17</sup> Vezi Monitorul social <https://monitorsocial.ro/indicator/salarii-si-viata-decenta-in-romania/> și studiu Coșul minim de consum lunar pentru un trai decent pentru populația României, 2018 <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/buka-rest/14759.pdf>

<sup>18</sup> Comisia Europeană, European Social Policy Network, Luana Pop, In-work poverty in Romania, 2019

*„Până la urmă și ei muncesc, chiar inclusiv din acei oameni de care vorbeam mai devreme, sunt părinți care muncesc, dar clar pe un salariu foarte mic nu le ajunge, deci nu le ajunge indiferent cât ar vrea. Și la 100 km de primul oraș ar fi imposibil, adică numai naveta costă enorm și pentru un salariu minim pe economie aproape că nu ajunge cu mai nimic acasă.” (Botoșani)*

### **Problema indiferenței sau a reavoinței din partea autorităților**

Fie că vorbim despre acordarea de terenuri pentru tineri, de evacuări sau relocări inadecvate, de criterii discriminatorii de atribuire a locuințelor sociale sau de nealocarea într-un timp rezonabil a acestor locuințe de care depinde viața multora, participanții au împărtășit că se lovesc deseori de opacitatea și indiferența autorităților locale, care ar trebui să fie responsabile cu asigurarea dreptului la locuire adecvată.

Lupta pentru implicarea și responsabilizarea acestora este una de anduranță și determinare, în condițiile disproporției de putere între cele două părți, când autoritățile pot alege, și de multe ori chiar o fac, să ignore aceste probleme, în pofida conștientizării gravității și urgenței lor sociale.

*„Vreau să vă spun că n-am primit niciun răspuns, atât eu cât și cei care și-au depus, majoritatea dintre ei mi-au transmis că nici n-au vrut să le ia cel puțin cererile la primărie. Deși (...) am avut o discuție clară cu domnul primar și ne-am luat angajamentul cu colegii de la asociație că o să ne ocupăm să-i ajutăm să-și facă cereri (pentru teren). Nu am primit niciun răspuns! Acuma terenuri ar exista, că spune acolo în lege că e și-n funcție de terenul pe care îl are primăria. Terenuri sunt aici foarte multe. Dar din păcate primăria e foarte foarte, nu știu cum să spun, e lipsă de interes.” (Roșia Montană)*

*„Nu, primăria pur și simplu nu vrea. Au intervenit mereu anumite sugestii de la reprezentanții publici că ar vrea ca să ne ia, să ne mute în altă parte - noi undeva stăm aproape către centrul orașului. Și vechea primărie cel și cel mai bine a făcut în așa fel încât a izolat, a pus niște pancarde ca să nu se vadă comunitatea, înțelegeți?” (Târgu Mureș)*

*„Deci bineînțeles că ne simțim că suntem discriminați și încă pur și simplu și indiferența poți să spui că e ceva discriminatoriu. Nu te bagă nimeni în seamă, măcar să-ți dea un răspuns.” (Târgu Mureș)*

*„Un grup din comunitatea de acolo (...) sunt «cazați», impropriu spus cazați, e vorba de o clădire pichet care cândva a fost a grănicerilor, într-o stare foarte foarte degradată și vă dați seama, acolo copiii care merg la școală sau care învață n-au nicio șansă; stau 4-5-6 membri ai familiei într-o simplă cămăruță, cum erau acele camere de militari. Eu din câte am înțeles au fost strămutați, evacuați din anumite zone și acolo s-a găsit de comun acord o locație temporară. Dar acel temporar s-a cam lungit de mulți ani și au foarte mulți ani, înțeleg că peste 10 ani de când locuiesc în acea clădire.” (Botoșani, malul Prutului)*

*„De-a lungul timpului am identificat foarte multe persoane fără adăpost și care au fost evacuate, chiar și foștii noștri beneficiari au întâmpinat probleme de genul,*

*datorită faptului că nu au mai avut posibilitatea să-și plătească chiria. O parte dintre ei au depuse dosare de locuință socială de peste 10 ani și nu au primit niciun răspuns nici în ziua de astăzi.” (Iași)*

*„(D)upă cum vedem, primăria vine cu o armă foarte puternică, aceea de a decide de pe o zi pe alta să înfăptuiască ceva. Prin poliția locală ei pot prin abuz să te dea afară, să-ți schimbe contractul etc etc, iar noi venim cu prăștiuța și mergem după ei să tragem cu pietre și până îi ajungem o treacă 7 ani.” (Roma Just)*

## **Soluții**

### **a) Impunerea criteriilor la nivel național**

După cum am arătat într-o secțiune anterioară, una dintre problemele cele mai presante semnalate de participanți a fost cea a criteriilor locale de atribuire a locuințelor sociale, care sunt discriminatorii chiar față de persoanele pe care ar trebui să le prioritizeze. Din discuțiile cu activiștii, a reieșit ca soluție necesitatea modificării Legii locuinței, în sensul limitării de la nivel național a puterii autorităților locale de a adopta criterii suplimentare față de cele de vulnerabilitate socială prevăzute de lege.

*„Să văd cum aș putea să fac național lucrul ăsta, să putem să fim solidari, să schimbăm modalitatea de impunere a criteriilor de către consiliul local. Să le urmeze pe cele din lege și atât, fără să aibă alte posibilități de a le adapta local. (...) Deci criteriile acelea sunt devastatoare de multe ori, de fapt în majoritatea cazurilor.” (Roma Just)*

### **b) Servicii sociale integrate**

O altă propunere discutată și de activiști, precum și de reprezentanții APL, a fost cea de reglementare a unor servicii sociale integrate, care să completeze acordarea efectivă a locuinței sociale.

*„Ușor-ușor, cu toate că au fost intenții bune și s-a câștigat un anumit nivel de capital politic prin relocarea acestor persoane din centrul orașului în acea parte a Bistriței, totuși eu cred că situația lor s-a înrăutățit pur și simplu prin ideea că au fost mutați din centru într-o zonă periferică. Dar nu s-a ținut cont de problemele lor sociale, ci doar de problema locuirii și astfel nu s-a rezolvat mare lucru decât schimbarea locuinței propriu-zise, schimbarea locului de a locui.” (Bistrița)*

*„Și cred că aici este foarte mare problema, pentru că noi ca și organizație milităm foarte mult privind acordarea de servicii integrate atunci când acordăm sprijin unei persoane sau unei familii pentru a ieși sau pentru a depăși starea de vulnerabilitate socială. Pentru că dacă tu oferi o locuință socială, dar nu vii la pachet cu alte tipuri de servicii, normal că acea persoană nu va avea posibilitatea să-și poată asigura sau să-și poată plăti chiria și, mai mult, utilitățile.” (AdV)*

Deși admitem că este necesară existența unui plan de protecție socială prin care autoritatea locală să prevină eventualele evacuări din cauza dificultăților de a plăti costurile locuirii, trebuie să aducem în discuție cum sunt văzute aceste servicii de către participanți, aspect

ce este în strânsă legătură cu felul în care sunt văzute serviciile publice de locuire socială.

În cadrul atelierelor a fost înaintată ideea serviciilor de sprijin complementare ca o formă de condiționare a locuinței sociale, aceste servicii având rolul de a ajuta persoana sau familia în cauză "să depășească starea de precaritate" ce o împinge de la bun început să apeleze la locuința socială.

*„E ca un contract, da, eu îți dau, sunt servicii gratuite, dar de fapt nu sunt chiar gratuite. Te pun și pe tine să vii cu ceva în plus, să-mi demonstrezi că-ți dorești să-ți depășești condiția. (...) Scopul meu nu e să te țin aici la nesfârșit pentru că tu-mi blochezi, poate, niște locuri de muncă, în loc să ofer această posibilitate și altora care doresc să treacă și să-și rezolve problemele. Așa e și cu locuința socială, ar trebui să fie o etapă de tranziție în procesul acesta de reintegrare.” (AdV)*

Această perspectivă este însă contrară ideii că dreptul la locuință este un drept fundamental, din care decurge și abordarea recomandărilor de la nivel european, a „locuinței înainte de toate” (housing first). Această abordare este bazată pe principiul că acest drept nu trebuie condiționat în niciun fel ci dimpotrivă, sprijinit de orice măsuri sociale complementare necesare. Ori perspectiva locuinței sociale și a serviciilor de sprijin ca tranzitorii are implicit la bază ideea că persoanele precare, ce își cer dreptul la locuință socială, sunt persoane neproductive și necompetitive, care trebuie, prin aceste servicii, transformate în persoane competitive. Această premisă este falsă deoarece, după cum argumentau anterior și alți participanți, problema nu este că persoanele precare nu muncesc, ci că venitul câștigat nu le permite un trai decent. La acest fapt trebuie să adăugăm și că anumite tipuri de munci nici nu sunt recunoscute sau remunerate ca atare, cum este de exemplu munca reproductivă și domestică care, în lipsa infrastructurii publice adecvate de îngrijire a copiilor, efectiv exclude femeile cu copii de pe piața formală a muncii.

În plus, gândirea din ce în ce mai complexă de condiționări pentru serviciile de protecție socială pornește tocmai de la premisa că oamenii vor să profite de sistem și „să se complacă” în starea de dependență, idee care deligitimează serviciile publice și alimentează suspiciunea și ura împotriva persoanelor precare, după cum se reflectă și în campania publică recentă împotriva ”asistaților sociali”.

*„Trebuie să fim conștienți că multe persoane vor locui acolo generația lor și generația următoare, pentru că datorită nivelului de pregătire vor avea tot timpul un nivel minim de venit și abia o să poată să plătească la zi cheltuielile locuinței, ce impun cheltuielile de viață și de utilități. Și atunci nu, adică ar fi prea dureros să se pună din start tranzitoriu doar. Să fie și cu posibilitate pentru unii, da, unii vor putea să fie tranzitorii, dar să fim conștienți că pentru unii nu are cum. Și-atunci ce o să facem, o să lăsăm pe acele persoane din nou în stradă?! Pentru că a depășit timpul, a expirat timpul?” (Reșița)*

### ***Terenuri pentru tineri sau repartizare a clădirilor goale***

Alte două tipuri de soluții au fost propuse de un participant din zona rurală, și sunt unele care au fost recurente și în atelierelor cu reprezentanți ai autorităților locale: acordarea de

terenuri pentru tineri în baza legii 15 și reconversia și atribuirea locuințelor goale din localitate, celor care în prezent locuiesc în supraaglomerare:

*„Stabiliți niște criterii și hai să puneți locuințele alea că și-așa stau goale, că practic acuma stau goale, se degradează. Și să facem în așa fel ca să-i ajutăm pe membrii comunității care au rămas aici.” (Roșia Montană)*

*„Discuții pe legea 15/2003 privind tinerii căsătoriți. Aici la noi pot să spun că am făcut foarte multe demersuri, chiar am avut o întâlnire cu tinerii și cu reprezentanții primăriei, chiar primarul a participat la întâlnire. Pentru că, cum v-am povestit în prima zi, dacă vă amintiți, comunitățile sunt compacte, adică-s foarte mulți în spații foarte restrânse. Deci nu există spațiu unde să-și mai construiască. Mulți dintre localnici stau cu părinții în casă pentru că n-au unde. Au posibilitate să-și construiască o casă, dar nu au teren necesar.” (Roșia Montană)*

#### 4.6 Recomandări privind îmbunătățirea cadrului legislativ național și local

- Modificarea Legii locuinței pentru:
  - interzicerea evacuărilor forțate, adică a evacuărilor fără relocare adecvată
  - impunerea de la nivel național a criteriilor de eligibilitate și prioritate a solicitanților de locuințe sociale și eliminarea posibilității legale a autorităților locale de stabilire a unor criterii suplimentare sau de denaturare prin punctaj a priorității acordate vulnerabilității sociale a solicitanților
  - definirea clară a condițiilor de locuire inadecvate și introducerea anchetei sociale, după caz, ca parte din procesul de evaluare a dosarelor depuse și a urgențelor sociale
  - prevederea de servicii sociale de sprijin, complementare acordării locuinței sociale, în speță sprijin la plata chiriei și utilităților pentru persoanele cu venituri mici. Aceste servicii și beneficii, ca și locuințele sociale și alte forme de sprijin în domeniul locuirii să nu fie condiționate, urmând principiul *housing first*
  - stabilirea unui termen rezonabil de repartizare efectivă a locuinței sociale
  - instituirea obligației autorităților locale de a elabora și a face publice analize anuale cu privire la
    - > nevoile și dificultățile de locuire locale, identificate pe baza anchetelor sociale
    - > numărul de cereri de locuințe sociale și vechimea cererilor de locuințe sociale
    - > profilul solicitanților potrivit criteriilor de prioritate
    - > raportul cereri/repartiții de locuințe sociale
    - > numărul cererilor neeligibile și motivele pentru neeligibilitate
    - > evoluția stocului de locuințe fond de stat/sociale și a statutului lor de ocupare.

Aceste date sunt necesare pentru identificarea obstacolelor de accesare a locuinței sociale, pentru centralizarea la nivel național a problemelor locale de locuire și pentru asigurarea transparenței în gestionarea fondului de locuințe de stat/sociale.

- Îmbunătățirea criteriilor de atribuire de locuințe sociale la nivel local, astfel încât să se respecte prevederile legii locuinței și diferitele categorii sociale eligibile să nu fie puse în competiție la accesarea de locuințe sociale (toate categoriile sociale eligibile să primească locuințe sociale într-un timp rezonabil, dar, după caz, să se prioritizeze cazurile persoanelor confruntate cu cele mai grave probleme de locuire).
- Mai bună corelare a legii locuinței cu legislația socială și anti-discriminare, dar și a strategiei locuirii cu alte strategii (de exemplu strategia pentru romi, strategia pentru incluziune și combaterea sărăciei, strategia pentru tineri, pentru persoanele cu dizabilități, pentru dezvoltare durabilă); mai bună corelare a diverselor ministere de la nivelul guvernului (Ministerul Dezvoltării, Ministerul Muncii, etc), dar și a diverselor direcții din cadrul primăriilor (precum patrimoniu, spațiu locativ, urbanism, asistență socială).
- Primarii, prin Asociația Orașelor și Asociația Municipiilor din România, să sesizeze Guvernul României cu privire la nevoia de locuințe sociale și de necesitate la nivel local, dar și cu privire la simplificarea obținerii unor fonduri guvernamentale în completarea bugetelor locale dedicate satisfacerii acestei nevoi.
- Elaborarea unor strategii locale de locuire, asumate prin hotărâri ale consiliilor locale, operaționalizate în planuri de măsuri multianuale și bugetarea adecvată pentru atingerea obiectivelor anuale (strategia să includă evaluarea modului în care în localități se respectă dreptul la locuință adecvată și dreptul de a locui într-un mediu sănătos, precum și a nevoii de locuințe sociale și de necesitate, dar și a fondului imobiliar public existent cu potențial pentru creșterea numărului de locuințe sociale și de necesitate; măsurile/ indicatorii să se refere anual la numărul de evacuări forțate prevenite, soluționarea problemelor locative în așezări informale, numărul de locuințe sociale realizate prin construcție, renovare, refuncționalizarea unor clădiri publice vacante, etc.)
- Întărirea poziției instituționale a expertului local pentru romi și a celorlalți lucrători pentru comunitățile de romi, prin introducerea obligației APL de a-i consulta pe aceștia în privința planurilor și hotărârilor de consiliu cu impact asupra comunității.
- Crearea/ creșterea stocului local de locuințe sociale
  - Identificarea și reconversia clădirilor goale din localitate
  - Simplificarea accesării programelor guvernamentale pentru construcția de locuințe sociale
  - Prioritizarea în bugetele locale a alocării de fonduri pentru construcție/reconversie
- Monitorizarea și prevenirea evacuărilor forțate, prin:
  - Servicii/beneficii de protecție socială complementare, sprijin la plata utilităților/chiriei
  - Sprijin guvernamental în procesul de formalizare a așezărilor informale sau, alternativ, în relocarea adecvată a comunităților afectate
  - Crearea unui mecanism de raportare la nivel central, din partea societății civile, a situațiilor de risc de evacuare locale
  - Elaborarea de către APL a unor proceduri de monitorizare a riscului de evacuare și prevenire a evacuărilor forțate

- Sprijin guvernamental în formalizarea așezărilor informale
  - Crearea unei proceduri de sprijin la nivel guvernamental/regional pentru clarificarea/ adaptarea pașilor instituționali care trebuie urmați de APL în procesele de formalizare locale
  - Crearea unei proceduri de sprijin la nivel guvernamental/ regional pentru subvenționarea costurilor de autorizare a construcțiilor din așezările informale și ale costurilor de racordare la utilitățile publice
- Independent sau în paralel cu procesul de formalizare, extinderea infrastructurii edilitare și de utilități publice în zonele de așezări informale pentru îmbunătățirea condițiilor de locuire, prin includerea acestora în planurile de dezvoltare locală.

# Anexă - Tabel chestionar APL

| Nr. | Localitatea        | Judet           | Pers. de etnie romă | Nr. gospodării a pers. etnie roma | Nr. pers/ gospod. | Mărimea medie a unei gospod. | Există romi care au acte de proprietate lipsă pentru locuințe și terenurile aferente acestora? | Este locuirea ilegală o problemă majoră în municipalitate? | Există locuințe de romi care nu sunt conectate la utilități? | Ce tip de utilități?                 | Are cea mai mare parte a romilor resurse financiare pentru a plăti utilitățile? | Există drumuri pavate aferente tuturor locuințelor romilor | A aplicat municipalitatea pentru finanțarea unor proiecte de locuințe în ultimii 3 ani? | Are municipalitatea competența de a elabora și implementa proiecte de locuințe? |
|-----|--------------------|-----------------|---------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Beiuș              | Bihor           | 500                 | 84                                | 10                | 20mp                         | Nu                                                                                             | Nu                                                         | Nu                                                           | Nu este cazul                        | Da                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 2   | Bistrița           | Bistrita Nasaud | 3425                | 685                               | 7                 | 40mp                         | 300                                                                                            | Nu                                                         | Da                                                           | Canalizare, apă curentă              | Nu                                                                              | Da                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 3   | Călărași           | Calarasi        | 17%                 | 3000                              | 5                 | 30mp                         | 450                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare                 | Nu                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 4   | Câmpulung          | Arges           | 4.31%               | 3.64%                             | 5                 | 50mp                         | 20                                                                                             | Da                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare                 | Nu                                                                              | Da                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 5   | Carei              | Satu Mare       | 7%                  | 7%                                | 5                 | 30mp                         | 50                                                                                             | Da                                                         | Da                                                           | Canalizare, apă                      | Nu                                                                              | Da                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 6   | Cristurul Secuiesc | Harghita        | 8%                  | 5.58%                             | 5                 | 30mp                         | 150                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare                 | Da                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | DA                                                                              |
| 7   | Cugir              | Alba            | 859                 | 400                               | 5                 | 15.33mp                      | 20                                                                                             | Da                                                         | Da                                                           | Canalizare, gaz                      | Nu                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | Nu                                                                              |
| 8   | Drăgănești Olt     | Olt             | 15,4%               | 10.90%                            | 8                 | nu au date                   | 300                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Energie electrică, gaz, apă potabilă | Da                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 9   | Drăgășani          | Vâlcea          | 2760, 13.6%         | 720, 9%                           | 4                 | nu au date                   | 100                                                                                            | Nu                                                         | Da                                                           | Energie electrică, gaz               | Da                                                                              | Da                                                         | Nu                                                                                      | Nu                                                                              |

| Nr. | Localitatea        | Judet    | Pers. de etnie romă | Nr. gospodării a pers. etnie roma | Nr. pers./gospod. | Mărimea medie a unei gospod. | Există romi care au acte de proprietate lipsă pentru locuințe și terenurile aferente acestora? | Este locuirea ilegală o problemă majoră în municipalitate? | Există locuințe de romi care nu sunt conectate la utilități? | Ce tip de utilități?                    | Are cea mai mare parte a romilor resurse financiare pentru a plăti utilitățile? | Există drumuri pavate aferente tuturor locuințelor romilor | A aplicat municipalitatea pentru finanțarea unor proiecte de locuințe în ultimii 3 ani? | Are municipalitatea competența de a elabora și implementa proiecte de locuințe? |
|-----|--------------------|----------|---------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 10  | Făgăraș            | Brașov   | 2126, 6.92%         | 748                               | 3                 | 30mp                         | 1000                                                                                           | DA                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare                    | Nu                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 11  | Fetești            | Ialomița | 11%                 | 10%                               | 10                | 54mp                         | 120                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Apă, canalizare                         | Nu                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Nu                                                                              |
| 12  | Focșani            | Vrancea  | 5500                | nu au date                        | 5                 | 21mp                         | 30                                                                                             | Nu                                                         | Da                                                           | Gaz, energie electrică                  | Nu                                                                              | Da                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 13  | Iernut             | Mures    | 846                 | 220, 33.60%                       | 4                 | 20mp                         | Da                                                                                             | 110                                                        | Da                                                           | Gaz, energie electrică, apă             | Nu                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 14  | Jimbolia           | Timiș    | 1300                | 10%                               | 5                 | 20mp                         | Da                                                                                             | nu se stie exact                                           | Nu                                                           | Apă, canalizare, gunoi                  | Nu                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Nu                                                                              |
| 15  | Luduș              | Mures    | 1300                | 500, 10%                          | 4                 | 30mp                         | 1000                                                                                           | Nu                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare, energie electrică | Da                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Nu                                                                              |
| 16  | Marghita           | Bihor    | 1811, 10.6%         | 364, 5.72%                        | 4                 | 16mp                         | 300                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Gaz, canalizare                         | Nu                                                                              | Da                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 17  | Odorheiul Secuiesc | Harghita | 10.69%              | 10%                               | 5                 | 20mp                         | 325                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Gaz, energie electrică, apă             | Nu                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 18  | Ștefănești         | Argeș    | 2000, 12.5%         | 574, 10.7%                        | 4                 | 20mp                         | 140                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Apă, canalizare, gunoi, gaz             | Nu                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |

| Nr. | Localitatea | Judet     | Pers. de etnie romă | Nr. gospodării a pers. etnie roma | Nr. pers/ gospod. | Mărimea medie a unei gospod. | Există romi care au acte de proprietate lipsă pentru locuințe și terenurile aferente acestora? | Este locuirea ilegală o problemă majoră în municipalitate? | Există locuințe de romi care nu sunt conectate la utilități? | Ce tip de utilități?                    | Are cea mai mare parte a romilor resurse financiare pentru a plăti utilitățile? | Există drumuri pavate aferente tuturor locuințelor romilor | A aplicat municipalitatea pentru finanțarea unor proiecte de locuințe în ultimii 3 ani? | Are municipalitatea competența de a elabora și implementa proiecte de locuințe? |
|-----|-------------|-----------|---------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 19  | Săcueni     | Bihor     | 3200                | nu au date                        | 5                 | nu au date                   | 590                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Electricitate                           | Da                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 20  | Sântana     | Arad      | 1154, 10%           | 479,12%                           | 7                 | nu au date                   | 184                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare                    | Da                                                                              | Da                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 21  | Sectorul 2  | București | 5639                | Nu au date                        | 5                 | nu au date                   | nu au date                                                                                     | Nu                                                         | Da                                                           | Gaz, energie electrică, apă             | Da                                                                              | Da                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 22  | Sectorul 6  | București | 30000, 10%          | 6000                              | 5                 | nu au date                   | 500                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Canalizare, gaz                         | Da                                                                              | Da                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 23  | Băneasa     | Constanța | 35%                 | 35%                               | 6                 | Nu au date                   | Da                                                                                             | Nu                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare                    | Nu                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 24  | Bujoreni    | Vâlcea    | 600, 16%            | 250, 10 %                         | 4                 | 40mp                         | 180                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Gaz, apă, canalizare, energie electrică | Nu                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Nu                                                                              |
| 25  | Simian      | Mehedinți | 1294 din 10780      | 889, din 5796                     | 3                 | 30mp                         | Da                                                                                             | Da                                                         | Da                                                           | Energie electrică, gaz, apă potabila    | Nu                                                                              | Da                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 26  | Cetățeni    | Argeș     | 1150,34%            | 359, 28%                          | 5                 | nu au date                   | 300                                                                                            | Nu                                                         | Da                                                           | Apă, canalizare, gunoi, gaz             | Nu                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 27  | Fărcaș      | Dolj      | 369, din 28089      | 111 din 874                       | 4                 | nu au date                   | 40                                                                                             | Da                                                         | Da                                                           | Apă, canalizare, gunoi, gaz             | Da                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Nu                                                                              |

| Nr. | Localitatea | Judet     | Pers. de etnie romă | Nr. gospodării a pers. etnie roma | Nr. pers/ gospod. | Mărimea medie a unei gospod. | Există romi care au acte de proprietate lipsă pentru locuințe și terenurile aferente acestora? | Este locuirea ilegală o problemă majoră în municipalitate? | Există locuințe de romi care nu sunt conectate la utilități? | Ce tip de utilități?               | Are cea mai mare parte a romilor resurse financiare pentru a plăti utilitățile? | Există drumuri pavate aferente tuturor locuințelor romilor | A aplicat municipalitatea pentru finanțarea unor proiecte de locuințe în ultimii 3 ani? | Are municipalitatea competența de a elabora și implementa proiecte de locuințe? |
|-----|-------------|-----------|---------------------|-----------------------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 28  | Jilava      | Ilfov     | 2500 din 12000      | 350, 20 %                         | 7                 | nu au date                   | 150                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Curent, apă, gaz                   | Da                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 29  | Slobozia    | Ialomița  | 1272. 2.7%          | 352, 2.15%                        | 3                 | 30mp                         | 212                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Apă, canalizare, gaz               | Nu                                                                              | Nu                                                         | Da                                                                                      | Da                                                                              |
| 30  | Nădlac      | Arad      | 500                 | nu au date                        | 5                 | 20mp                         | 150                                                                                            | Da                                                         | Da                                                           | Apă, canalizare, energie electrică | Da                                                                              | Da                                                         | Nu                                                                                      | Nu                                                                              |
| 31  | Reghin      | Mures     | 6.22%               | 4%                                | 5                 | 30mp                         | 80                                                                                             | Da                                                         | Da                                                           | Canalizare                         | Da                                                                              | Da                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 32  | Vaslui      | Vaslui    | 1080, 1.08%         | 240, 1,12%                        | 6                 | Nu au date                   | 110                                                                                            | Nu                                                         | Da                                                           | Canalizare, apă                    | Nu                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |
| 33  | Moinești    | Bacău     | -                   | -                                 | -                 | -                            | -                                                                                              | -                                                          | -                                                            | -                                  | -                                                                               | -                                                          | -                                                                                       | -                                                                               |
| 34  | Giurgiu     | Giurgiu   | -                   | -                                 | -                 | -                            | -                                                                                              | -                                                          | -                                                            | -                                  | -                                                                               | -                                                          | -                                                                                       | -                                                                               |
| 35  | Satu Mare   | Satu Mare | 7500                | 1500                              | 5                 | 20                           | 1000                                                                                           | Da                                                         | Da                                                           | Curent, apă potabilă, canalizare   | Da                                                                              | Nu                                                         | Nu                                                                                      | Da                                                                              |

