



ADI-ROM(2022)20

Strasbourg, le 1^{er} septembre 2022

**COMITE D'EXPERTS SUR LES QUESTIONS RELATIVES AUX ROMS ET AUX GENS
DU VOYAGE¹ (ADI-ROM)**

**RAPPORT THEMATIQUE
SUR LES FAÇONS D'INCITER LES GOUVERNEMENTS A EMPLOYER DES
ROMS ET DES GENS DU VOYAGE DANS LES INSTITUTIONS
GOUVERNEMENTALES ET L'ADMINISTRATION PUBLIQUE**

**Fondé sur la visite thématique de l'ADI-ROM à Skopje, Macédoine du Nord
20-22 juin 2022**

PROJET 25.11.2022

¹ Les termes « Roms et Gens du voyage » utilisés au Conseil de l'Europe englobent la grande diversité des groupes concernés par les travaux du Conseil de l'Europe dans ce domaine : d'une part, a) les Roms, les Sintés/Manouches, les Calés/Gitans, les Kaalés, les Romanichels, les Béash/Rudars; b) les Égyptiens des Balkans (Égyptiens et Ashkali); c) les branches orientales (Doms, Loms et Abdal); d'autre part, les groupes tels que les Travellers, les Yéniches et les personnes que l'on désigne par le terme administratif de « Gens du voyage » ainsi que celles qui s'auto-identifient comme Tsiganes. La présente note a vocation explicative et ne prétend pas constituer une définition des Roms et/ou des Gens du voyage.

Contents

RÉSUMÉ.....	3
1. INTRODUCTION.....	7
1.1 Contexte du rapport et de la visite thématiques	7
1.2 Composition du groupe thématique d'experts	10
1.3 Ordre du jour de la visite thématique.....	10
1.4 Questionnaire aux pays d'accueil et partenaires	10
1.5 Normes européennes et internationales, textes de référence et outils d'évaluation....	10
2. PRATIQUES NATIONALES ET INITIATIVES GOUVERNEMENTALES INCITANT LES GOUVERNEMENTS À RECRUTER DES ROMS ET DES GENS DU VOYAGE DANS LES INSTITUTIONS ET LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES.....	10
3. CONCLUSIONS, ENSEIGNEMENTS TIRÉS, BONNES PRATIQUES RECENSÉES ET SUIVI ENVISAGÉ	10
3.1 Conclusions sur l'organisation de la visite thématique de l'ADI-ROM	10
3.2 Conclusions générales et propres à chaque pays, enseignements	11
3.2.1 Conclusions générales et enseignements	11
3.2.2 Conclusions et leçons apprises en Macédoine du Nord, le pays-hôte	11
3.2.3 Conclusions leçons apprises dans les pays partenaires.....	13
3.3 Bonnes pratiques identifiées aux niveaux international et national.....	17
3.3.1 Bonnes pratiques identifiées en Macédoine du Nord, le pays hôte	18
3.3.2 Bonnes pratiques identifiées dans les pays partenaires	20
3.4 Suivi envisagé à court et moyen terme.....	24
3.4.1 Macédoine du Nord, le pays-hôte.....	24
3.4.2 Pays partenaires.....	25
3.4.3 ADI-ROM et le Conseil de l'Europe en général.....	27
4. RECOMMANDATIONS	27
Appendix I : List of participants.....	29
Appendix II : Agenda of the thematic visit.....	31
Appendix III: Questionnaire to host and partner countries.....	34
Appendix IV - European and International Standards and Reference Texts.....	35
APPENDIX V – BACKGROUND INFORMATION ON THE HOST AND PARTNER COUNTRIES	49
2.1 North Macedonia, hosting country	49
2.2 Croatia	55
2.3 Republic of Moldova	60
Portugal.....	63
2.5 Slovak Republic.....	68

RÉSUMÉ

Le Conseil de l'Europe a mis en place plusieurs normes et politiques de prévention de la discrimination dans l'emploi. Ainsi, la Charte sociale européenne garantit à chacun le droit de jouir, sans discrimination, des droits économiques et sociaux fondamentaux. Parmi les droits garantis par la Charte, citons le droit au travail, le droit syndical, le droit de négociation collective et le droit à la sécurité sociale qui établit un seuil minimum de protection en terme de services médicaux, d'assurance maladie, d'assurance chômage, de droits à une pension, d'assurance pour les accidents du travail, d'allocations familiales, de maternité, d'invalidité, de survivants, etc. Le Plan d'action stratégique du Conseil de l'Europe sur l'intégration des Roms et des Gens du voyage (2020-2025) couvre le thème de l'emploi dans les institutions gouvernementales et l'administration publique par ses principaux axes d'intervention dont (i) la participation démocratique, (ii) le renforcement de la confiance et de la responsabilisation des citoyens et la promotion de l'accès à une éducation et une formation inclusive et de qualité.

Toutefois, dans la pratique, les Roms et Gens du voyage, et en particulier les jeunes et les femmes, sont confrontés à une série de barrières sociales et de préjugés qui compromettent fortement leurs possibilités de participation effective dans la vie publique. Par conséquent, les Roms et Gens du voyage restent largement absents des instances de participation et de décision de la vie politique et publique locale et nationale, une invisibilité qui finit par saper le potentiel de participation politique des Roms et des Gens du voyage. Les mécanismes ciblés en faveur de la participation des minorités n'ont pas donné les résultats attendus et les Roms et Gens du voyage restent marginalisés. De plus, l'emploi des Roms et Gens du voyage dans les institutions gouvernementales et les administrations publiques, qui pourraient améliorer leur visibilité, reste très faible et semble rarement proportionnel au pourcentage qu'ils représentent dans la population nationale, régionale ou locale, malgré quelques améliorations récentes.

Dans plusieurs États membres les politiques de l'emploi sont intégrées, et il n'existe pas de statistiques ventilées sur l'emploi des agents de la fonction publique. Certains pays ont toutefois adopté des politiques et mesures nationales pour l'emploi visant à améliorer la représentation des minorités, et dans certains cas des Roms, dans les secteurs privé et public. Généralement, elles sont transposées par la mise en œuvre de plans nationaux d'action pour l'emploi comprenant des mesures favorisant l'accès à l'emploi des Roms, qui sont inclus dans les groupes vulnérables, ou de plans nationaux d'intégration des Roms comprenant un volet sur l'emploi. De même, la lutte contre la discrimination s'appuie sur des mesures temporaires spéciales dans les politiques de l'emploi ciblant des groupes défavorisés de la population, et en particulier les Roms, qui constituent l'un des groupes les plus vulnérables dans tous les États d'Europe. L'objectif étant l'instauration d'une égalité d'accès au marché de l'emploi, les plans nationaux d'action pour l'emploi ou comportant un volet sur l'emploi sont le principal outil mis en œuvre par les États membres pour remédier aux problèmes rencontrés par les Roms dans l'accès au marché de l'emploi.²

² Comité ad hoc d'experts sur les questions relatives aux Roms et aux Gens du voyage (CAHROM) [Rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation Rec\(2001\)17 du Comité des Ministres aux États membres sur l'amélioration de la situation économique et de l'emploi des Roms/Tsiganes et des voyageurs en Europe](#) - Point préparé par le GR-SOC lors de sa réunion du 17 janvier 2012

La visite thématique sur les façons d'inciter les gouvernements à employer des Roms et des Gens du voyage dans les institutions gouvernementales et l'administration publique révèle les liens étroits qui existent entre une éducation inclusive de qualité, dès la maternelle, et l'emploi, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Une éducation de qualité est encore plus importante pour l'accès aux emplois dans le secteur public, qui implique souvent des concours externes et internes.

Dès lors, comment inciter les gouvernements à recruter des Roms et Gens du voyage dans les institutions et administrations publiques aux niveaux local, régional et national? Le rapport s'intéresse aux politiques et lois nationales, aux politiques des services de l'emploi et des organismes de recrutement, aux mesures spéciales et aux dérogations prévues pour les Roms dans les politiques de l'emploi, ainsi qu'aux bonnes pratiques actuellement constatées.

Il compare les statistiques générales sur l'emploi et celles relatives à l'emploi des Roms, identifie les lacunes et propose des solutions sur les possibilités d'y remédier, notamment par des mesures ciblées de promotion du recrutement de Roms en marge des procédures ordinaires.

Il aborde également la nature permanente ou temporaire de recrutement, par exemple dans le cadre de programmes à financement intérieur ou extérieur ou de programmes nationaux de promotion de l'emploi, les résultats mesurables obtenus grâce aux mesures de recrutement et les méthodologies mises en œuvre comme le tutorat, le ciblage des jeunes et divers programmes de formation.

Conclusions générales et leçons apprises

La principale conclusion est que pour augmenter le taux d'emploi des Roms et Gens du voyage dans les secteurs privé et public, il faut des mesures à long terme couvrant tous les âges, de la petite enfance à la retraite. Les stratégies d'accès à l'emploi devraient accompagner les personnes tout au long de la vie et inclure des politiques structurelles et systémiques résistant aux changements de gouvernement. Cela suppose des mesures des pouvoirs publics garantissant l'accès aux crèches et à un enseignement préscolaire, primaire, secondaire et supérieur de qualité. Les politiques de l'emploi doivent agir dans leur prolongement pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi par des mesures ciblées et des quotas, le cas échéant. Parallèlement, les politiques internes de recrutement doivent garantir une égalité des perspectives de carrière et des salaires compétitifs. Le recrutement d'un plus grand nombre de Roms et Gens du voyage dans les institutions gouvernementales et les administrations publiques est un investissement à long terme produisant des bienfaits sur le long terme.

De nombreuses mesures de promotion de l'accès des Roms à l'emploi peuvent faciliter le recrutement de ces derniers dans les administrations publiques et les institutions gouvernementales. Il faut mettre en place une coopération intense et active entre les autorités et la société civile, aux niveaux national et local, en faveur de la mise en œuvre, du contrôle et du suivi de la Stratégie nationale d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants.

Malheureusement, plus de la moitié des Roms employés dans le secteur public sont recrutés dans le cadre de programmes temporaires, et souvent cet accès à l'emploi leur est proposé en échange d'un vote pour un certain parti politique, ce qui rappelle le problème de l'achat indirect de voix. Il faudrait mettre en place des règles garantissant les mêmes critères de sélection à tous les candidats et un processus de sélection transparent.

Les participants sont également d'accord pour affirmer qu'il faut atteindre une masse critique de fonctionnaires roms dans les ministères concernés pour parvenir à une mise en œuvre effective des stratégies et plans d'action pour l'intégration des Roms.

Dans les États membres, les politiques de l'emploi sont généralement intégrées et ne prévoient pas de mesures spécifiques de promotion du recrutement de Roms. Tous les pays partenaires couverts par la visite thématique ont certes des politiques et mesures d'accès à l'emploi des travailleurs vulnérables ou peu qualifiés, mais leur effet sur la population rom est difficilement mesurable. De plus, il conviendrait de renforcer le partenariat ou une collaboration étroite entre la société civile et les ONG roms ou pro-Roms et les autorités nationales pertinentes dans l'élaboration de mesures et politiques d'emploi en faveur des Roms, et dans le suivi de celles-ci dans le cadre des stratégies nationales d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants.

Le personnel des agences pour l'emploi et des autres services sociaux sont pas toujours au courant des diverses mesures en place, comme les écoles de la deuxième chance ou les transports gratuits ou subventionnés, en faveur des demandeurs d'emploi roms ou d'autres groupes défavorisés. Les autorités nationales et locales devraient aussi proposer des mesures et formations de renforcement des capacités.

Mesures et politiques nationales

Les politiques efficaces sont assorties de quotas définis sur la base de statistiques et d'algorithmes ainsi que sur le pourcentage que représentent les minorités ethniques dans la population générale, ce qui permet de déterminer le nombre de personnes à recruter dans les services publics. Cette méthode implique que les Roms ont intérêt à déclarer leur appartenance ethnique car les lois et mesures se fondent sur de telles statistiques, tout comme le pourcentage de logements sociaux, les bourses d'études et formations gratuites. Pour la première fois en Macédoine du Nord, un quota de 5% a été fixé pour les Roms dans tous les programmes de recrutement du secteur privé. Cette mesure proactive ne s'applique toutefois pas au secteur public, même si l'on y constate une volonté politique de recruter des Roms.

En Macédoine du Nord, l'Agence pour l'emploi s'est efforcée d'appliquer la Stratégie 2014-2020 pour les Roms et d'assurer la mise en œuvre et le suivi du Plan national d'action pour l'emploi 2016-2020 grâce à sa participation au sein de l'Organe national de coordination. Elle a réalisé le suivi et des rapports sur le recrutement de chômeurs roms en collaboration avec les ministères et les autres institutions participant à la mise en œuvre de la Stratégie. Des représentants de l'Agence pour l'emploi collaborent régulièrement avec les centres d'information pour les Roms pour diffuser des informations et faciliter l'accès des demandeurs d'emploi et des employeurs aux divers services.

Les enfants roms bénéficient systématiquement d'une inscription gratuite en maternelle, ce qui atténue l'écart entre les Roms et les non-Roms à l'école. L'objectif est d'élever le niveau d'instruction des enfants roms et de les parrainer pour qu'ils accèdent à l'enseignement supérieur. L'école élémentaire est gratuite et des bourses sont proposées pour l'école secondaire. Le ministère de l'Éducation propose des bourses pour l'enseignement supérieur. Ces mesures de soutien ont efficacement contribué à augmenter le nombre de Roms ayant obtenu un diplôme universitaire et qui trouvent ensuite facilement un emploi dans tous les secteurs.

Voici quelques mesures et programmes de promotion active de l'emploi constatés :

1. un programme d'accès à l'activité indépendante assorti de subventions et de développement des compétences ;
2. les incitations à la création de nouveaux emplois par une assistance financière directe aux entreprises recrutant des chômeurs ;
3. la promotion de l'emploi et de la croissance des personnes morales : micro, petites et moyennes entreprises à vocation sociale ;
4. un programme de recrutement de Roms peu qualifiés pour des travaux publics ;
5. des services d'aide à la personne ;
6. des investissements verts.

Ces mesures ont porté de bons fruits et offrent un bon fondement à l'élaboration de nouvelles politiques et mesures. Les programmes et mesures spécifiques favorisent l'accès à l'emploi, y compris pour les groupes cibles qui obtiennent difficilement un emploi. Les groupes cibles sont les chômeurs roms de longue durée ainsi que les jeunes et les femmes roms, auxquels une assistance minimum est garantie.

Parmi les bonnes pratiques, citons également l'assistance et le soutien lors du passage de l'école au marché du travail par l'acquisition de compétences et de connaissances, les subventions incitant les employeurs à recruter parmi les membres de certains groupes cibles ou les médiateurs municipaux ou interculturels qui encouragent les collectivités locales à recruter des Roms.

1. INTRODUCTION

1.1 Contexte du rapport et de la visite thématiques

La discrimination dont les Roms font l'objet sur le marché du travail est néfaste tant pour les Roms que pour la société en général qui se prive de ce fort potentiel inexploité. L'égalité des chances et de traitement dans l'emploi sont des principes fondamentaux, et les droits des travailleurs sont la base de la justice sociale.

La promotion d'une vie professionnelle décente pour les Roms, y compris les jeunes et les femmes, est essentielle pour briser le cercle de la pauvreté, renforcer les capacités des Roms et respecter leur dignité. Il faut pleinement mettre à profit la créativité, l'énergie, les compétences et les talents de ces personnes pour favoriser la croissance économique et créer des richesses. Ces dernières décennies, de nombreuses initiatives ont mis l'accent sur l'intégration des Roms et la non-discrimination. Leur bilan général suggère de poursuivre sur cette voie de manière plus systématique afin de combattre les facteurs sous-jacents qui entravent les Roms dans leur intégration sur le marché de l'emploi et dans leur accès à un travail décent.³ Soulignons au passage que les problèmes d'égalité d'accès à l'emploi affectent non seulement les Roms et Gens du voyage peu qualifiés, mais aussi des jeunes Roms et Gens du voyage très compétents et qualifiés. La garantie d'une égalité des chances, de la justice sociale et de la non-discrimination dans les pratiques de recrutement est cruciale.

La [Déclaration du Comité des Ministres sur la montée de l'antitsiganisme et de la violence raciste envers les Roms en Europe](#) rappelle que l'antitsiganisme est l'un des mécanismes les plus forts d'exclusion des Roms. Notant que l'inclusion et l'antidiscrimination sont interdépendants, elle recommande que toutes les initiatives élaborées pour améliorer la situation et l'intégration des Roms comportent des mesures de lutte contre la discrimination et l'antitsiganisme, outre les mesures de promotion de l'intégration socio-économique des Roms dans des domaines tels que l'éducation, la santé, l'emploi et le logement.

Le [Plan d'action stratégique sur l'intégration des Roms et des Gens du voyage \(2020-2025\)](#) déclare qu'une participation effective, en qualité de membre à part entière de la société, est fondamentale pour parvenir à une véritable intégration et que l'accès à l'emploi facilite une pleine participation à la société dans tous les domaines. Pour certains Roms, il brise le cercle de la pauvreté et confère de la dignité ; pour d'autres, il permet d'accéder à l'égalité des chances.

Rappelons que [l'Objectif de développement durable n° 8 de l'ONU](#) vise à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».

Le programme [ROMACTED](#) « Promouvoir la bonne gouvernance et l'autonomisation des Roms au niveau local », qui entend affermir la volonté politique et favoriser un engagement politique soutenu de la part des autorités locales pour renforcer la gouvernance démocratique locale, accroître les capacités et stimuler l'autonomisation des communautés roms locales pour leur permettre de participer à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des programmes et

³ [Promoting decent work opportunities for Roma youth in Central and Eastern Europe](#), Organisation internationale du travail, 21/11/2016

projets qui les concernent, peut également s'avérer un partenaire efficace dans l'élaboration de mesures et programmes locaux pour l'emploi.

La bonne gouvernance, c'est-à-dire la conduite responsable des affaires publiques et de la gestion des ressources publiques, figure au nombre des [12 principes de bonne gouvernance](#) du Conseil de l'Europe. Le fondement d'une croissance économique durable, de l'éradication de la pauvreté et de la création d'emplois.

Le Principe 11: droits de l'homme, diversité culturelle et cohésion sociale déclare :

Les Droits de l'Homme sont respectés, protégés et appliqués, et la discrimination, fondée sur quelque critère que ce soit, est combattue, dans la limite des compétences des collectivités locales. La diversité culturelle est considérée comme une richesse et des efforts sont entrepris en permanence pour s'assurer que tous les citoyens ont un rôle à jouer dans leur communauté locale, qu'ils s'identifient à elle et ne s'en sentent pas exclus. La cohésion sociale et l'intégration des régions défavorisées sont encouragées. L'accès aux services de base est garanti, notamment pour les tranches de la population les moins favorisées.

Rappelons que l'emploi, qui est un droit économique et social, fait l'objet d'une élaboration des politiques et d'une mise en œuvre à trois niveaux :

1. **le niveau national**, qui se fonde généralement sur les droits, définit la légalité du recrutement (code du travail, droits des travailleurs, égalité des chances et lois de lutte contre la discrimination) ;
2. **le niveau local**, qui organise les opportunités de renforcement des capacités et de recrutement en fonction des besoins courants et de leur évolution. Ainsi, 35 inspecteurs du travail de Skopje et de Bitola ont récemment été formés à la protection contre la discrimination sur le lieu de travail, en particulier dans le secteur public et pour des groupes vulnérables, dont les Roms, dans le cadre du programme ROMACTED.
3. **la société civile et les syndicats**, qui contrôlent la légalité et identifient les lacunes et insuffisances des politiques et stratégies de recrutement des deux premiers.

Constatant dans les statistiques de l'emploi que les femmes Roms et Gens du voyage ont un taux d'emploi nettement inférieur à la moyenne, la 8^e Conférence internationale des femmes roms a notamment recommandé que les États membres mettent en place des programmes d'accès à l'emploi des femmes et des filles Roms et Gens du voyage afin de permettre à de nouvelles opportunités de voir le jour, notamment par la législation et les stratégies en matière d'entreprenariat social, des microcrédits avec le soutien d'ONG comme *Roma Entrepreneurs Development Initiative* (REDI) et le Conseil de coopération régionale, mais aussi en recrutant dans les institutions gouvernementales et les services publics.

Malgré ces normes et recommandations et la nette augmentation de la mobilisation des Roms et Gens du voyage dans la vie politique publique au cours des 10 dernières années, ces derniers ont beaucoup de mal à assurer une présence politique, à garantir leur représentation et à exercer une influence. Les Roms et Gens du voyage, et en particulier les jeunes et les femmes, se heurtent à une série d'obstacles sociaux et de préjugés qui entravent fortement leur aptitude à participer régulièrement à la vie publique. Ils restent donc quasiment absents de la participation politique et publique nationale et locale et des processus décisionnels, une invisibilité qui restreint à son tour le potentiel de participation politique de ce peuple. Les dispositifs ciblés de promotion de la participation des minorités n'ont pas donné de résultats

satisfaisants et les Roms et Gens du voyage restent marginalisés. Le présent rapport examinera comment le recrutement de Roms et Gens du voyage dans les institutions gouvernementales et l'administration publique aide à surmonter cette invisibilité.

La visite thématique s'est efforcée de déterminer comment les gouvernements peuvent être incités à recruter des Roms et Gens du voyage dans les institutions gouvernementales et des administrations publiques aux niveaux local, régional et national.

Les échanges et les examens par les pairs ont fourni un aperçu de l'efficacité de la mise en œuvre des stratégies nationales d'intégration des Roms (dans les pays membres de l'UE ou non), avec une attention particulière aux problèmes d'emploi, notamment dans les institutions gouvernementales et les services publics. Ils ont aussi permis d'analyser les politiques et lois nationales existantes, les politiques des services de l'emploi et des organismes de recrutement, les mesures spéciales et dérogations pour le recrutement de Roms ainsi que les bonnes pratiques actuelles.

Il a aussi été possible de comparer les données générales sur l'emploi à celles relatives aux Roms, d'identifier les lacunes et de proposer des solutions pour y remédier. Des mesures ciblées pour faciliter le recrutement des Roms parallèlement aux procédures ordinaires ont été envisagées.

Parmi les principaux problèmes examinés figurent la nature permanente ou temporaire des mesures des programmes à financement interne ou externe ou des dispositifs nationaux de lutte contre le chômage, les résultats mesurables obtenus grâce aux mesures de recrutement et le choix de méthodologies comme le suivi de carrière, le ciblage des jeunes ou les programmes de formation.

FAITS ET CHIFFRES CONCERNANT LA MACEDOINE DU NORD

La Constitution reconnaît officiellement aux Roms le statut de minorité.

- En 2022, 9761 Roms demandeurs d'emploi sont inscrits auprès de l'Agence pour l'emploi
- En 2021, il y avait 6121 Roms sans emploi inscrits, dont 35% de jeunes chômeurs.
- En 2021, 589 Roms sans emploi ont bénéficié de mesures actives d'accès à l'emploi.
- 130 - 140 Roms travaillent pour ministères et des institutions gouvernementales.
- 797 Roms sont agents des services publics nationaux et locaux.
- Un quota de 5% est réservé aux Roms dans les mesures actives en faveur de l'emploi dans le secteur privé.
- En 2020-2021, 48 jeunes Roms (19 hommes, 29 femmes) ont obtenu une bourse du Fonds pour l'éducation des Roms.
- La Macédoine orientale compte le plus de Roms inscrits à l'Université, avec environ 250 étudiants.
- 6 400 enfants roms de 3 à 6 ans de 20 communes fréquentent gratuitement l'école maternelle.

1.2 Composition du groupe thématique d'experts

Le pays d'accueil est la Macédoine du Nord, et les pays partenaires sont la Croatie, la République de Moldova, le Portugal et la République slovaque (voir Annexe I).

1.3 Ordre du jour de la visite thématique

Le programme de la visite thématique comprenait des réunions et des discussions avec plusieurs ministères et administrations, y compris au niveau ministériel et parlementaire, ainsi que des réunions avec d'autres organisations internationales, des ONG et des acteurs de la société civile (voir Annexe II).

1.4 Questionnaire aux pays d'accueil et partenaires

Un questionnaire général a été diffusé auprès du pays d'accueil et des pays participants en amont de la première réunion en ligne (voir Annexe III). Ce questionnaire visait à clarifier les thèmes intéressants pour tous les pays partenaires et méritant un examen plus approfondi lors des réunions et dans le rapport thématique.

1.5 Normes européennes et internationales, textes de référence et outils d'évaluation

(voir Annexe IV)

2. PRATIQUES NATIONALES ET INITIATIVES GOUVERNEMENTALES INCITANT LES GOUVERNEMENTS À RECRUTER DES ROMS ET DES GENS DU VOYAGE DANS LES INSTITUTIONS ET LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Ces informations de référence exhaustives résultant de recherches documentaires et communiquées par le pays hôte et par les pays partenaires figurent en Annexe V.

3. CONCLUSIONS, ENSEIGNEMENTS TIRÉS, BONNES PRATIQUES RECENSÉES ET SUIVI ENVISAGÉ

3.1 Conclusions sur l'organisation de la visite thématique de l'ADI-ROM

Le programme de la visite thématique a été bien conçu au fil des rencontres avec tous les ministères concernés par la question de l'emploi en général et de celui des Roms en particulier. Les rencontres à haut niveau illustrent l'importance que les autorités accordent à la question de l'emploi des Roms dans le secteur public et gouvernemental. Des réunions ont été organisées avec le Ministre du Travail et des Affaires sociales, des responsables roms de haut rang, dont Ljatif Shikovska, une parlementaire, ainsi que des ONG roms qui suivent la mise en œuvre de la Stratégie d'inclusion des Roms. Les autorités de la Macédoine du Nord ont fourni une synthèse complète de leurs activités (voir le programme joint).

Le programme aurait pu être enrichi par des rencontres avec des salariés roms des niveaux opérationnels ou techniques pour offrir une perspective plus complète.

3.2 Conclusions générales et propres à chaque pays, enseignements

3.2.1 Conclusions générales et enseignements

Il y a nettement plus de Roms recrutés dans les administrations publiques et les institutions gouvernementales de la Macédoine du Nord que dans les pays partenaires, et de nombreuses mesures actives en faveur de l'emploi des Roms ont été mises en place. Les ONG sont très actives et mènent une collaboration fructueuse avec les autorités nationales et locales pour veiller à la mise en œuvre et au suivi de la Stratégie nationale d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants.

Notons toutefois que plus de la moitié des Roms travaillant dans le secteur public sont employés dans le cadre de programmes temporaires, où ils ont souvent été recrutés en échange de leur vote pour un parti politique, ce qui rappelle le problème de l'achat indirect de voix. Il faudrait prendre des mesures pour que soient appliqués à tous les candidats des critères de sélection identiques et transparents.

Les participants ont reconnu qu'il faut atteindre une masse critique de fonctionnaires roms dans les ministères concernés pour que les stratégies d'inclusion des roms et les plans d'action correspondants soient effectivement mis en œuvre.

Les politiques de l'emploi sont généralement intégrées et ne prévoient pas de mesures spécifiques de promotion du recrutement de Roms, et même si tous les pays partenaires couverts par la visite thématique ont des politiques et mesures d'accès à l'emploi des travailleurs vulnérables ou peu qualifiés, leur effet sur la population rom est difficilement mesurable. De plus, il n'existe généralement pas de partenariat ou de collaboration étroite de la société civile et des ONG roms ou pro-Roms avec les autorités nationales pertinentes dans l'élaboration de mesures et politiques d'emploi en faveur des Roms, ni dans leur suivi dans le cadre des stratégies nationales d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants.

Le personnel des agences pour l'emploi et d'autres services sociaux ne sont pas toujours au courant des mesures proposées pour aider les demandeurs d'emploi roms ou d'autres catégories vulnérables ou marginalisées dans leur recherche d'emploi, comme les écoles de la deuxième chance ou les transports gratuits ou subventionnés. Il faudrait également des mesures de formation et de renforcement des capacités aux niveaux national et local.

3.2.2 Conclusions et leçons apprises en Macédoine du Nord, le pays-hôte

En Macédoine du Nord, les mesures pour l'accès des Roms à l'emploi relèvent des activités ordinaires de l'Agence pour l'emploi. Elle a ainsi contribué à améliorer l'adéquation au marché du travail et au recrutement de chômeurs roms et à leur bonne intégration pendant la Décennie de l'inclusion des Roms (2005-2015), notamment par le biais du plan d'action pour l'emploi et sa participation aux initiatives de l'Organe national de coordination.

L'Agence pour l'emploi a poursuivi la mise en œuvre de la Stratégie 2014-2020 pour les Roms, et l'application et le suivi du Plan national d'action pour l'emploi 2016-2020 en collaboration avec l'Organe national de coordination. Elle a participé au suivi et au rapport sur l'emploi des

chômeurs roms en collaboration avec les ministères et d'autres institutions participant à la mise en œuvre de la Stratégie. Des représentants de l'agence pour l'emploi coopèrent régulièrement avec les centres d'information pour les Roms pour les informer et faciliter l'accès des demandeurs d'emploi et des employeurs.

L'Agence pour l'emploi met en place des services et des programmes d'action pour l'emploi dans le cadre du Plan opérationnel pour les mesures actives pour l'emploi. La participation aux services et aux mesures d'accès à l'emploi est volontaire.

Les quotas de membres des minorités ethniques à recruter par les services publics se fondent sur les statistiques établies à partir d'informations et d'algorithmes informatiques et du pourcentage qu'elles représentent dans la population générale. Les Roms ont donc tout intérêt à déclarer leur appartenance ethnique car les lois et mesures, les quotas de logements sociaux, les bourses et la gratuité de l'enseignement se fondent tous sur ces statistiques.

D'après le ministère du Système politique, qui suit l'évolution du nombre de Roms employés dans le secteur public national et local, ce secteur public compte 1,14 % d'agents roms alors que ces Roms représentent 2,8 % de la population générale. Le recensement de la population fait état de 55 000 Roms, mais les ONG estiment qu'ils seraient en réalité entre 80 000 et 100 000, car ils ne déclarent pas tous leur appartenance ethnique. Malheureusement, des témoignages indiquent que certains agents de recensement ont une forte affiliation politique, et que certains Roms sont écartés ou payés pour ne pas mentionner leur appartenance ethnique. Cette dernière doit en outre faire l'objet d'une attestation de notaire.

La participation croissante des Roms à la vie politique renforce lentement leur influence sur les politiques gouvernementales et il existe désormais une parlementaire rom, Mme Ljatif Shikovska, qui appartient à un groupe parlementaire pluripartite de 10 membres. Elle œuvre à l'intégration et à l'inclusion des minorités, et veille à ce que les problèmes des Roms restent au cœur des préoccupations politiques en les soulignant et en proposant des solutions telles que des amendements visant à officialiser des accords informels. Cette parlementaire rom milite également en faveur d'une budgétisation adaptée aux Roms et de financements suffisants pour la mise en œuvre effective de la Stratégie nationale d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants.

Il y a certes davantage de Roms employés par le secteur public, mais plus de la moitié travaillent dans des programmes de travaux publics non permanents, qui fonctionnent sur une base trimestrielle. Pour améliorer l'influence et l'impact de l'intégration des Roms dans toutes les politiques et réaliser les objectifs de la Stratégie d'inclusion des Roms (2022-2030), davantage de Roms doivent être recrutés dans l'administration publique et dans les secrétariats des divers ministères. D'après la société civile rom, il y avait en 2020 262 Roms recrutés pour des travaux publics, 55 dans les administrations communales, 465 dans les écoles et les hôpitaux, et 765 dans des entreprises publiques.

Le secteur public perd toutefois de son attractivité en raison des faibles salaires. L'on constate une importante émigration de travailleurs qualifiés vers d'autres pays, vers le secteur privé et vers les ONG qui proposent de meilleurs salaires, ce qui diminue l'attractivité du secteur public.

Les autorités de la Macédoine du Nord collaborent étroitement avec des ONG roms telles que REDI et Romalitico. Cela permet de mener une stratégie sur plusieurs axes pour influencer le fond et la pertinence de la Stratégie nationale d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants et assurer leur mise en œuvre et leur suivi.

3.2.3 Conclusions leçons apprises dans les pays partenaires

Croatie

Le nombre de Roms vivant en Croatie est estimé à 25 000⁴ et le recensement de 2021, publié en septembre 2022, donne le chiffre de 17 980 Roms, une augmentation par rapport aux 16 975 recensés en 2011. Le faible niveau d'études résultant de l'abandon scolaire à partir de 15 ans (fin de la scolarité obligatoire) et les mariages précoces restent les principaux obstacles empêchant les Roms d'accéder aux emplois dans les secteurs public et privé.

Relativement peu de Roms sont employés dans le secteur public. La coopération et la collaboration avec les ONG roms serait plus efficaces si ces dernières adoptaient une perspective plus unie. De plus, sur les 200 ONG roms enregistrées, à peine une trentaine sont actives, ce qui rappelle la nécessité de redynamiser la société civile des Roms.

Quelques 600 Roms sont employés dans les travaux publics, dont la moitié environ par le biais d'associations roms, et les autres essentiellement par des municipalités.

Un parlementaire rom (M. Veljko KAJTAZI) qui siège au Parlement croate représente 12 petites minorités nationales, et aucune affiliation à un parti politique n'est nécessaire⁵.

⁴ GOHRRNM a réalisé en 2017/18 des recherches approfondies, comprenant la collecte de données de référence destinées au suivi de la mise en œuvre des politiques nationales en faveur des Roms. Elles sont disponibles en anglais, en romani et en croate.

<https://ljudskaprava.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti//Roma%20Inclusion%20in%20the%20Croatian%20Society%20-%20a%20Baseline%20Data%20Study.pdf>

La plus vaste étude jamais réalisée auprès de la population rom de Croatie comprenait une enquête préalable dans toutes les localités comptant plus de 30 personnes déclarant leur appartenance à la minorité nationale rom. Elle comprenait les données essentielles sur la population ainsi que des informations détaillées sur cette localité (infrastructures, accès aux services publics, etc.). La cartographie a couvert 1550 ménages roms de 128 localités (concentrées ou dispersées) comptant plus de 30 Roms et répartis sur 12 comtés. Au total, 4139 ménages roms réunissant 22 486 Roms ont été couverts, dont 10 422 de 16 ans et plus.

⁵ L'article 16 de la Loi sur l'élection de représentants au Parlement croate stipule que la Croatie garantit aux membres des minorités nationales du pays le droit d'être représenté au sein du Parlement. L'article 17 de la même loi stipule que les membres de la minorité nationale serbe élisent 3 parlementaires conformément à la Loi constitutionnelle relative aux droits des minorités nationales. Ainsi, les minorités nationales hongroise et italienne élisent chacune un membre du Parlement, les minorités tchèque et slovaque élisent conjointement un membre du Parlement, les minorités autrichienne, bulgare, allemande, polonaise, rom, roumaine, ruthène, russe, turque, ukrainienne, valaque et juive élisent conjointement un membre du Parlement et les minorités albanaise, bosniaque, monténégrine, macédonienne et slovène élisent conjointement un membre du Parlement.

Ainsi, l'actuel Parlement compte trois parlementaires de la minorité nationale serbe, un parlementaire de la minorité nationale italienne, un parlementaire de la minorité nationale hongroise, un parlementaire de la minorité nationale tchèque, un parlementaire de la minorité albanaise (représentant les minorités nationales albanaise, bosniaque, monténégrine, macédonienne et slovène) et un parlementaire de la minorité nationale rom (représentant les minorités nationales autrichienne, bulgare, allemande, polonaise, rom, roumaine, ruthène, russe, turque, ukrainienne, valaque et juive).

Étant donné toutefois que les salaires sont plus élevés dans le secteur privé, de nombreux jeunes roms qualifiés choisissent de ne pas travailler dans les services publics ou quittent la Croatie pour d'autres États membres de l'UE, même si la discrimination semble avoir diminué parallèlement au manque de main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi. Ainsi, les Roms inscrits dans les écoles d'infirmières (ils seraient actuellement une trentaine) émigrent souvent dès l'obtention de leur diplôme.

République de Moldova

En République de Moldova, les obstacles à l'accès à l'emploi sont notamment:

- les carences de l'enseignement général et professionnel;
- le phénomène largement répandu de l'absence de papiers d'identité pourtant exigés pour s'inscrire à l'office de l'emploi;
- la préférence pour les activités indépendantes et le manque d'intérêt pour les emplois formels;
- la dépendance aux indemnités de chômage et à d'autres prestations sociales;
- la discrimination par les employeurs potentiels;

La mise en œuvre des mesures en faveur des Roms se heurte à un manque de volonté politique, et peu de mesures actives favorisent directement l'emploi des Roms.

Portugal

Les Roms sont installés au Portugal depuis plus de 5 siècles, mais ne sont devenus des citoyens à part entière qu'en 1882, en vertu de la Constitution.

Malgré les avancées sociales et des politiques d'intégration des Roms, ils restent l'un des groupes les plus exposés à la pauvreté et à l'exclusion sociale, et subissent de multiples préjugés et clichés. La Stratégie nationale pour l'intégration des communautés Roms (ENICC) 2013-2020 a été le premier plan d'action national ciblant spécifiquement les communautés roms. En 2018, ce document a été révisé et assorti d'une nouvelle période de mise en œuvre prolongée jusqu'en 2022, en vertu de la RCM n° 154/2018, du 29 novembre.⁶

La première étude nationale sur les communautés roms⁷, financée par le Programme opérationnel du Haut-Comité pour les Migrations et l'Assistance technique et dirigé par le CEMRI-UAb (Centre d'études sur les Migrations et les Relations interculturelles, Université ouverte) et le CIES-IUL (Centre de recherches et d'études sociologiques, Institut universitaire de Lisbonne), achevée fin 2014 et publiée le 20 janvier 2015, a estimé que plus de 24 000 Roms vivent au Portugal. Cette importante étude a comblé le déficit d'informations sur la répartition géographique et la condition socio-économique des Roms au Portugal.

En 2013, la Stratégie nationale pour l'intégration des communautés Roms (ENICC 2013-2020) a été approuvée par la Résolution n° 25/2013 du Conseil des Ministres, du 17 avril, conformément à la Communication de la Commission européenne du 5 avril 2011 sur le Cadre de l'Union européenne pour les stratégies nationales d'intégration des Roms pour la période

⁶https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/Publicac%CC%A7a%CC%83o+ENICC_EN_bx.pdf/c129278c-86bc-4647-88e7-f362a61c56f1

⁷ <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/estudonacionalComunidades.pdf/f4aa9b13-797d-40bb-a3b3-1c4011b05760>

allant jusqu'à 2020. L'ENICC visait une amélioration du bien-être et de l'intégration des communautés roms, la promotion de la compréhension mutuelle, une interaction positive et la déconstruction des clichés.

Le suivi de l'ENICC a toutefois révélé la nécessité de réexaminer à la fois la clarification et la mise en œuvre des mesures et l'identification des domaines prioritaires d'intervention, dont l'égalité des genres, la connaissance des communautés roms et leur participation dans la mise en œuvre de l'ENICC. Par conséquent, le Portugal a affiné les objectifs et les cibles de la Stratégie pour renforcer son impact sur l'amélioration des conditions de vie des Roms. Il privilégie désormais l'amélioration de l'intégration scolaire et professionnelle, des conditions de vie des Roms en situation d'exclusion sociale, la reconnaissance et le renforcement des interventions dans la médiation interculturelle, l'amélioration de l'information et des connaissances et la lutte contre les discriminations à l'encontre des communautés roms.

Les lacunes dans la scolarité font obstacle à l'accès des Roms aux postes de fonctionnaires, qui est assorti d'exigences minimales en matière de niveau d'études. Des dérogations sont envisageables, mais uniquement si les intéressés possèdent la formation et/ou l'expérience professionnelles nécessaires et exigées.

Les stratégies pour l'emploi sont pour la plupart de nature générale, et il conviendrait de sensibiliser davantage le secteur public à la nécessité de prendre des mesures proactives. La Stratégie nationale pour l'intégration des communautés Roms traite cette question par le biais de son objectif spécifique « Promouvoir les mesures de non-discrimination et de lutte contre la discrimination, Mesure 2.1.2. – Renforcer les instruments de lutte contre la discrimination ». En 2021, la cible de l'indicateur « nombre d'initiatives de formation interculturelle et sur l'histoire et la culture des Roms à l'intention des cadres du personnel technique de l'Administration publique centrale responsable de l'intégration des Roms » a été atteinte : 13 formations ont été organisées pour un total de 217 participants.

La cible de l'indicateur « nombre d'initiatives de formation interculturelle et sur l'histoire et la culture des roms à l'intention des agents et personnels techniques locaux responsables de l'intégration des Roms » a également été atteinte : 11 formations ont été organisées pour un total de 178 participants.

Il existe des programmes de soutien universitaire pour les jeunes étudiants roms, mais le problème essentiel est que trop peu d'enfants roms accèdent à l'université.

Dans le secteur public, les emplois se répartissent comme suit :

- niveau opérationnel : diplôme de fin d'études secondaires non exigé (chauffeurs, jardiniers, agents d'entretien, etc.)
- niveau technique : diplôme de fin d'études secondaires exigé
- niveau technique supérieur : formation universitaire complète exigée

Actuellement, 2 Roms (un homme et une femme) diplômés de l'université sont employés par l'Unité de soutien aux communautés roms (NACI) de la Haute Commission pour les migrations (ACM). Plusieurs médiateurs municipaux travaillent également dans le cadre du projet de médiation municipale et interculturelle (depuis 2018, 37 médiateurs, 11 femmes et 26 hommes). Il y aurait également des médiateurs scolaires, des médiateurs pour les questions

de santé et d'autres médiateurs municipaux, mais tout suivi systématique est impossible parce qu'aucune statistique exacte n'a été communiquée.

République slovaque

Les statistiques ne sont pas ventilées par appartenance ethnique. D'après le recensement de 2021, 156 000 personnes ont déclaré leur identité rom; toutefois, la moitié de ces personnes ont déclaré qu'il ne s'agissait pas de leur première nationalité. D'après l'Atlas des communautés roms⁸, il y aurait environ 440 000 Roms en Slovaquie. La méthodologie de l'Atlas se fonde sur une attribution d'identité. Outre l'estimation de la population rom, l'Atlas révèle le nombre de Roms victimes d'exclusion sociale (environ 200 000).

Aucune statistique publique n'est disponible sur le nombre de Roms travaillant dans les institutions gouvernementales et les services publics. Il y a toutefois des Roms dans les hautes sphères politiques : 2 Roms ont été élus au Conseil national, 1 Rom siège au Parlement européen. Il y a environ 45 maires et autres élus Roms de conseils locaux et, plus rarement, régionaux; une des maires roms est une femme.

Le Bureau du Plénipotentiaire du Gouvernement pour les communautés roms de la République slovaque est l'organe consultatif du gouvernement slovaque qui propose, surveille et coordonne les activités en faveur de l'intégration des Roms. Sa mission est de mettre en œuvre des mesures structurelles en faveur de l'égalité de la population rom. Le Plénipotentiaire est également responsable pour la condition favorisante thématique^{9,10} il a par conséquent coordonné la rédaction de la stratégie nationale intégration des Roms intitulée *Stratégie pour l'égalité, l'inclusion et la participation des roms jusqu'en 2030* (adoptée en 2021) et ses Plans d'action pour les années 2022-2024 (adoptés en 2022)¹¹. Il est également le correspondant national pour les Roms auprès de la Commission européenne.

Les Roms marginalisés sont plus exposés au chômage que le reste de la population slovaque. L'une des causes est leur faible niveau d'études. Les Roms souffrent en outre d'une discrimination dans de nombreux domaines, dont le marché de l'emploi. Les conclusions d'une expérience menée par l'Institut des politiques financières indique que les chances des Roms d'obtenir un emploi sont de 50% inférieures à celles d'un non-Rom.¹²

Les stratégies et politiques pour l'emploi sont intégrées. Il n'existe pas encore de mesures ou de méthodes de recrutement en faveur des communautés de Roms marginalisés, et les politiques actives de l'emploi n'ont pas réussi à améliorer le taux d'emploi des Roms, et notamment celui de la population roms marginalisée. De plus, il est difficile de présenter des résultats mesurables atteints grâce aux procédures, politiques et mesures de recrutement parce qu'aucune statistique ventilée suivant l'appartenance ethnique n'est collectée (ce type de données repose sur l'auto-déclaration).

⁸ Atlas des Communautés roms, (2019). <https://www.romovia.vlada.gov.sk/atlas-romskych-komunit/>.

⁹ Objectif spécifique: promouvoir l'intégration socio-économique de communautés marginalisées telles que les Roms, condition favorisante 4.5. Du cadre de la stratégie nationale d'intégration des Roms.

¹⁰ Bureau du Gouvernement slovaque. ' Bureau du Plénipotentiaire du Gouvernement pour les communautés roms de la République slovaque '. <https://www.romovia.vlada.gov.sk/urad/?csrt=4169414378368801766>.

¹¹ Pour en savoir plus sur la Stratégie 2030: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/strategie/strategy-of-equality-inclusion-and-participation-of-roma-until-2030/>. Certains documents sont disponibles en anglais.

¹² Institut des politiques financières. (2014), *Bez práce nie sú koláče*, Komentár, Inštitút finančnej politiky, Bratislava. <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=9887>.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus les agences pour l'emploi, qui sont des acteurs clés en la matière, n'agissent pas suffisamment contre le chômage. De plus, elles ne sont pas toujours au courant des mesures dont peuvent bénéficier les employeurs (comme les subventions pour les transports) ou les Roms (comme les écoles de la deuxième chance). Elles ne proposent donc pas activement ces possibilités aux chômeurs.

3.3 Bonnes pratiques identifiées aux niveaux international et national

Le 1^{er} août 2022, la [Banque de développement du Conseil de l'Europe](#) (CEB) et Redi Economic Development SA (REDI SA) ont signé un prêt de 3 millions EUR pour améliorer l'accès au financement des entrepreneurs des communautés roms de Bulgarie, de Macédoine du Nord, de Roumanie et de Serbie. REDI SA redistribue le prêt de la CEB à des organismes de microcrédit et de microfinancement en Bulgarie, en Macédoine du Nord et en Serbie, le premier instrument de microfinancement axé sur les populations roms. Les organismes de microcrédit rétrocéderont ensuite les fonds à des entreprises roms pour financer les coûts directs éligibles de leurs actifs fixes, des équipements de production et leurs besoins en fonds de roulement.

La [European Progress Microfinance Facility](#) (*Progress Microfinance*) pour l'emploi et l'insertion sociale a été créée en mars 2010.

Dans les États membres de l'UE, les établissements de microcrédit peuvent s'adresser au Fonds européen d'investissement pour obtenir des garanties et des instruments financiers (instruments de partage de la dette, des fonds propres et des risques), afin de pouvoir accéder au statut d'intermédiaire dans le cadre de *Progress Microfinance*. Ils peuvent à leur tour octroyer des microcrédits (prêts de moins de 25 000 €) à des micro-entreprises ou à des particuliers, y compris à des personnes exclues de la société et, plus généralement, à toute autre personne qui pourrait difficilement obtenir un prêt conventionnel. Ces fonds doivent servir à la création ou au développement de micro-entreprises.

La [Déclaration de Poznań](#) adoptée en 2019 par les pays des Balkans occidentaux, insiste sur l'importance de voies de communication et des mécanismes officiels assurant la mobilisation conjointe des collectivités locales et des communautés roms afin de poursuivre et d'intensifier les efforts pour réaliser la pleine égalité et l'intégration des Roms dans tous les domaines, y compris l'emploi, le logement, l'éducation, la santé et l'enregistrement à l'État civil.

[ROMACTED](#) assure la participation des principaux acteurs et parties prenantes au niveau local grâce à des sessions de formation sur divers thèmes affectant les communautés roms, y compris la question cruciale de la budgétisation adaptée aux Roms. En juin 2022, une session d'étude a été organisée avec la participation du ministère du Travail et de la Politique sociale.

Dans le cadre du programme ROMACT le Conseil de l'Europe et l'UE ont élaboré une approche spécifique réunissant les collectivités locales et des représentants des communautés roms afin qu'ils se mettent d'accord sur des priorités, préparent des plans d'action et obtiennent le financement de projets en faveur du peuple rom. [ROMACT 9](#) vient d'être approuvé, doté d'un budget de 1,7 millions EUR et pour une durée de 20 mois à partir de janvier 2023.

3.3.1 Bonnes pratiques identifiées en Macédoine du Nord, le pays hôte

L'accord d'Ohrid de 2001 a reconnu aux Roms le statut de minorité nationale. En 2004, un programme spécial pour l'emploi des minorités nationales, financé par l'Union européenne, a permis d'offrir une formation à 600 personnes. En 2005, des campagnes spéciales de recrutement de Roms ont été organisées par le gouvernement (programmes PASSE 1 et PASSE 2). Le premier programme a permis de former 21 jeunes Roms pendant 9 mois, et 19 ont obtenu un emploi dans les services publics. Les 2 autres ont abandonné le programme.

La Macédoine du Nord a élaboré une stratégie à long terme pour l'emploi des Roms qui, grâce à des politiques et mesures efficaces et pertinentes pour l'intégration des Roms dans l'emploi, y compris dans le secteur public, commence à porter des fruits.

La nouvelle Commission pour la Non-Discrimination compte un Commissaire rom, le premier Rom ayant jamais siégé au sein d'une Commission du gouvernement. Celle-ci examine les plaintes pour discrimination et en traite actuellement 32 pour des Roms, qui concernent le plus souvent des affaires d'accès aux biens et services. Il est intéressant de constater que ce sont des femmes qui déposent la majorité des plaintes. Une affaire récente concernait quatre vendeuses roms licenciées parce qu'elles étaient soupçonnées de vol. La Commission a qualifié les accusations de discriminatoires et les quatre femmes ont eu gain de cause.

Éducation et emploi sont étroitement liés et les autorités mènent une double approche mettant l'accent sur un enseignement inclusif et de qualité dès la petite enfance assortie de mesures spéciales d'accès à l'emploi. À cet égard, le projet *Inclusion des enfants roms dans les écoles maternelles*, organisé par le ministère du Travail et de la Politique sociale en partenariat avec le Fonds pour l'éducation des Roms, a permis à 6400 enfants roms de trois à six ans de fréquenter les écoles maternelles, et un nouveau jardin d'enfants a ouvert en septembre 2022. Le taux de fréquentation régulière des écoles maternelles est passé de 60% en 2006 à 90% en 2022 dans les communes où le projet a été mis en œuvre. Le taux de passage de la maternelle au primaire s'est également amélioré, passant de 80% à 96% sur la même période.

Toutefois, malgré les progrès remarquables dans la scolarisation des enfants roms à tous les niveaux d'études, elle reste de 20 à 30% inférieure à celle des non-Roms. La fréquentation scolaire n'est pas homogène sur l'ensemble du pays, ce qui s'explique peut-être par l'absence d'écoles inclusives dans certaines régions. Les secteurs dotés d'écoles mixtes ou inclusives proposent un niveau d'études plus élevé que les secteurs encore affectés par la ségrégation.

- Le Fonds pour l'éducation des Roms aide les jeunes étudiants prometteurs à poursuivre des études supérieures grâce à des bourses. En 2020-2021, 48 jeunes Roms (19 hommes, 29 femmes) ont ainsi bénéficié d'une bourse. Avec environ 250 étudiants, la Macédoine orientale compte le plus grand nombre de Roms inscrits à l'université.
- En 2022, le Plan opérationnel de l'Agence pour l'emploi de la République de Macédoine du Nord a, pour la première fois, instauré un quota de 5% visant à renforcer la participation des Roms aux mesures actives en faveur de l'emploi.
- Les représentants de **l'Agence pour l'emploi** de la République de Macédoine du Nord (ESARNM) participent régulièrement, en collaboration avec d'autres ministères et institutions (Roma integration 2020, Conseil de coopération régionale), à la conception et à l'élaboration de programmes, projets et documents de promotion de la condition des

Roms. La ESARNM est associée à la mise en œuvre de la Stratégie d'intégration des Roms 2022-2030 (volet sur l'emploi) et à d'autres activités en faveur de l'inclusion des Roms.

- Le programme espagnol pour l'emploi [Acceder](#) a mené des projets pilotes à Prilep et à Tetovo en 2020-2022, dans le cadre de l'initiative commune du PNUD, du ministère du Travail et de la Politique sociale et de l'agence pour l'emploi intitulé **Creating Job Opportunities for All (2020-2022)** – avec le concours du PNUD, en partenariat avec la Direction suisse du développement et de la coopération (DDC) et en collaboration avec la *Fundación Secretariado Gitano (FSG)*. Il veille particulièrement à renforcer l'employabilité et à faciliter le recrutement des personnes les plus vulnérables, dont les Roms (en particulier les femmes et les filles). Il offre aux chômeurs roms l'accès à une équipe de mentors qui les motivent et les informent régulièrement, tout comme d'autres personnes menacées d'exclusion sociale, sur les possibilités d'emploi et le renforcement de l'employabilité, et font de la médiation entre les entreprises locales et les groupes cibles. L'approche individualisée et un bilan des connaissances, des qualifications et des compétences facilitent l'orientation des demandeurs d'emploi vers les programmes et mesures les plus adaptés et soutient le Plan opérationnel pour l'emploi. Le ministère mène ce programme par le biais d'ONG de Skopje, de Tetovo et de Prila. Les projets pilotes de Prilep et de Tetovo sont prometteurs, mais il faut encore assurer une vision commune du programme et de sa mise en œuvre avec les ONG partenaires. Par conséquent, il a été décidé de concentrer les efforts du projet sur Skopje, mais un manque de coordination en a compromis la réussite. Ce programme ACCEDER a fourni de bons résultats en Espagne mais il s'est avéré difficile à reproduire, faute de réunir les conditions spécifiques nécessaires au contexte de la Macédoine du Nord.
- Les initiatives de **Garantie pour la jeunesse** ciblant les jeunes (15-29 ans) qui s'inscrivent pour la première fois au chômage, leur proposent pendant quatre mois un emploi, de la formation continue ou une participation à des programmes et mesures actifs. En 2021, 979 jeunes Roms ont participé aux activités de la Garantie pour la jeunesse.
- Le projet de **Microcrédits pour l'auto-entreprise** propose des prêts adaptés aux Roms désireux de lancer leur propre affaire ou de légaliser leur activité informelle, et de créer de nouveaux emplois indépendants. Les bénéficiaires sont des chômeurs (en recherche active d'emploi) inscrits auprès de l'Agence pour l'emploi et du **Project de prêts aux personnes morales (micro, petites et moyennes entreprises) pour la création de nouveaux emplois.**
- **L'Initiative de développement de l'entrepreneuriat rom (REDI)** en Macédoine du Nord s'efforce de renforcer les capacités économiques des communautés roms par la promotion des entrepreneurs installés et de leurs entreprises par des services de développement des entreprises, un accompagnement et un accès aux financements. L'objectif général du projet est de favoriser l'emploi et d'améliorer la condition économique des Roms. Le ministère du Travail et de la Politique sociale collabore étroitement avec la REDI, et le gouvernement de la Macédoine du Nord complète les financements de REDI par des montants équivalents. Le **Fonds REDI** offre un accès aux financements aux entrepreneurs roms ainsi qu'aux entrepreneurs actifs dans les communautés roms et ses partenaires sont notamment la CEB, la DG NEAR, la DG JUST, USAID, les subventions EEE et Norvège et la Open Society Foundation (OSF). En Macédoine du Nord elle mène ainsi le

projet **Roma Digital Boost** (RDB) à l'attention des entrepreneurs roms débutants ou installés, les start-ups, les entreprises qui se développent, les entreprises formelles ou informelles désireuses d'étendre leur activité en ligne et **REDI Recycling**, une entreprise sociale dirigée par des Roms récupérateurs de déchets dans le recyclage de matières premières secondaires. Son objectif est d'officialiser le travail d'environ 500 Roms récupérateurs de déchets en les recrutant au sein de l'entreprise sociale.

- L'**Institute for Research and Policy Analysis (ROMALITICO)** préconise d'influencer les politiques publiques grâce à des recherches fondées sur les faits. Il prépare et pilote le processus d'élaboration de plans nationaux et locaux d'action mis en œuvre par les autorités et en assure le suivi. Il surveille aussi les budgets nationaux des Stratégies d'intégration des Roms et les plans d'action correspondants, et prépare des rapports parallèles. Il milite pour une représentation légale de la communauté rom dans les administrations nationales et publiques et pour l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les ONG participent activement à l'élaboration de mesures des pouvoirs publics et à leur suivi, et collaborent étroitement avec le ministère du Travail et de la Politique sociale ; la proposition de mesures pour le plan opérationnel pour l'emploi a donné de bons résultats.

- Depuis 2019, dans le cadre du projet « **Recruter des femmes roms, c'est renforcer leurs capacités** », l'Association pour l'éducation à la santé et la recherche (HERA) œuvre au renforcement des capacités économiques des femmes roms afin d'améliorer leur condition socio-économique en Macédoine du Nord. Dans le cadre de ce projet, un Groupe pour l'égalité des chances dans l'emploi, composé de Roms militantes, a vu le jour. Ce groupe de pression est actuellement la seule initiative rom assurant activement le suivi de la mise en œuvre des documents stratégiques et la promotion de l'égalité des sexes dans le domaine de l'emploi.

3.3.2 Bonnes pratiques identifiées dans les pays partenaires

Croatie

Le Service croate de l'emploi soutient l'accès à l'emploi en incitant à recruter certaines personnes par une participation au coût du salaire pour les employeurs et des aides au recrutement/stages en entreprise pour une première expérience professionnelle.

Par les aides financières à toutes les personnes désireuses de créer leur propre entreprise, le Service croate de l'emploi contribue à la réalisation de projets professionnels. Ce programme de promotion du travail indépendant comprend des conseils pour le développement d'un projet d'entreprise, des ateliers de rédaction d'un plan commercial, des aides financières pour le démarrage, des conseils pendant la première année d'activité afin de veiller à la viabilité de l'entreprise et d'autres aides similaires.

Des mesures ciblées favorisent spécialement le recrutement de Roms:

- la prévention du décrochage scolaire par le choix d'un métier approprié – les élèves de la minorité rom bénéficient, dans leurs choix de carrière, du soutien de conseillers

d'orientation à la fin du primaire et du secondaire, avec un bilan individuel et des conseils sur les options les plus appropriées pour la suite des études. Ce processus vise également à motiver les étudiants à poursuivre leur formation et à les informer des perspectives d'emploi après leur diplôme ;

- renforcement des capacités des jeunes chômeurs Roms par l'éducation pour le développement personnel et professionnel – un programme de deux mois destiné à sensibiliser chacun à ses opportunités, à déceler les obstacles dans l'accès à l'emploi et à définir une vision plus réaliste de soi et des perspectives professionnelles, et des stratégies pour surmonter les difficultés à l'entrée ;
- renforcer l'employabilité des Roms par l'acquisition des nouvelles compétences nécessaires sur le marché de l'emploi – suivant les besoins et opportunités de chacun, il est possible de faire entrer des chômeurs roms dans divers programmes d'éducation et de formation, y compris pour achever leur scolarité ou accéder à un premier emploi, les cours pour adultes, la formation sur le lieu de travail et des formations par alternance (chez un employeur et dans un établissement de formation pour adultes). Le programme de formation dans l'emploi offre aux participants le soutien individualisé de tuteurs et, en fin de programme, un certificat attestant les compétences acquises leur est délivré ;
- les programmes d'aide à l'embauche facilitent l'entrée sur le marché du travail et le travail à temps plein. Ils comprennent une participation au financement du salaire et un stage pouvant durer jusqu'à 24 mois afin de conférer une première expérience professionnelle ;
- soutien au travail indépendant – par un soutien financier à toutes les personnes désireuses de lancer leur propre affaire, le Service croate de l'emploi soutient le développement des idées d'entreprise. Le programme de soutien au travail indépendant comporte des conseils pour le développement d'une idée d'entreprise, des ateliers sur l'élaboration d'un plan commercial, une aide financière au lancement, et des services consultatifs au cours de la première année d'activité afin de contribuer à la viabilité de l'entreprise.

République de Moldova

L'Institut du Médiateur pour les Roms a été mis en place pour faciliter l'intégration des Roms dans la société, y compris sur le marché du travail. Il s'agit d'une disposition permanente financée à partir du state budget de l'État.

Le décret gouvernemental n° 557/2013 permet aux administrations locales de recruter des médiateurs de la communauté rom et d'en organiser l'activité. En septembre 2022, 48 médiateurs de cette communauté étaient actifs dans 39 localités de la République de Moldova, ce qui illustre le regain d'intérêt des administrations locales pour ces médiateurs. En effet, en 2015, ils n'étaient que 30 répartis sur 29 localités. Ils sont chargés de faciliter la communication entre les Roms et les administrations locales pour répondre aux besoins de la communauté au moyen des services publics existants dans les domaines de l'éducation, la santé, l'emploi et les services sociaux.

Suite aux initiatives de 2019 encourageant la participation des femmes, plusieurs candidates soutenues par le projet spécial de l'ONU femmes Moldova se sont présentées aux élections

municipales au sein de leur communauté. 12 femmes roms ont ainsi été élues conseillères municipales.

Les partis politiques invitent les représentants roms à soutenir leur vision politique et à adhérer mais, à ce jour, seul un parti politique a réussi à faire élire un représentant rom au Parlement moldave, le Parti pour l'action et la solidarité (Partidul Actiune si Solidaritate – PAS), en 2019 et lors des élections parlementaires anticipées organisées en juillet 2021.

Par ailleurs, une mesure emblématique de la volonté politique de faire entrer des Roms dans les institutions de l'État est la nomination d'un conseiller du Cabinet du Premier ministre chargé des droits de l'homme et des droits des minorités, y compris les droits des Roms, un poste qui n'existait pas dans les cabinets précédents.

En 2021, l'Agence nationale pour l'emploi recensait 1830 chômeurs roms, soit à peine 5% du total des demandeurs d'emploi.

La plupart des personnes inscrites semblaient dépourvues de profession stable et avaient un faible niveau d'études, un problème complexe qui réduit les chances de trouver un emploi et appelle une intervention sur le long terme. Dans ce contexte, des formations professionnelles spéciales de l'Agence nationale pour l'emploi ont permis à 126 Roms d'obtenir un diplôme et un emploi dans l'agriculture, la viticulture, les entrepôts de fruits et légumes, la couture, l'assemblage et l'installation de fenêtres isolantes, etc.

Portugal

Parmi les mesures pour l'emploi de la Stratégie nationale pour l'intégration des communautés Roms, les réalisations suivantes de 2021 méritent d'être mentionnées¹³:

- 1339 chômeurs roms et/ou Roms à la recherche d'un premier emploi (645 hommes et 694 femmes) se sont inscrits dans les Agences pour l'emploi et les Centres de formation professionnelle;
- 1374 nouveaux utilisateurs roms ont bénéficié d'un plan personnalisé pour l'emploi (704 femmes et 670 hommes). En 2021, une moyenne de 4891 plans personnalisés pour l'emploi étaient actifs (2671 pour des femmes et 2202 pour des hommes), 1584 plans personnalisés pour l'emploi ont abouti (779 pour des femmes et 805 pour des hommes) et 2148 plans personnalisés pour l'emploi ont été révisés (1146 femmes et 1002 hommes);
- 195 tutorats ont été organisés pour suivre l'intégration professionnelle de Roms (81 femmes et 114 hommes);
- concernant l'indicateur « Nombre de Roms bénéficiant de mesures actives en faveur de l'emploi et d'autres initiatives favorisant l'employabilité, y compris la création d'auto-entreprises (initiative en faveur de l'emploi des jeunes, programme d'investissements en faveur des jeunes, Accord emploi-insertion+, mesures de stages professionnels) », l'objectif a été atteint avec 1361 bénéficiaires, dont 637 femmes et 724 hommes;
- concernant l'indicateur « nombre d'initiatives permettant aux Roms éligibles de bénéficier des mesures actives pour l'emploi et d'autres initiatives de promotion de l'employabilité (dans le cadre du Programme Choix, des Plans locaux d'intégration des Roms et des médiateurs interculturels) », l'objectif annuel de 30 personnes a été atteint et même

¹³ <https://www.acm.gov.pt/-/estrategia-nacional-para-as-comunidades-ciganas-enicc-concig>

- dépassé grâce aux initiatives des projets des Médiateurs municipaux et interculturels (PMMI) de Coimbra (65), Fafe (89), Braga (1), Águeda (7) et Castelo Branco (6);
- l'ouvrage de référence pour la formation continue de formateurs intitulé « La Formation professionnelle dans un contexte de diversité culturelle: spécificités du travail avec les Roms », a été élaboré et intégré à l'Outil de référence pour la formation continue de formateurs « Apprentissage interculturel », dont un module de 10 heures est consacré aux « communautés roms du Portugal ». Ce module s'efforce de déconstruire les mythes sur la communauté rom et d'approfondir les connaissances sur son histoire et sa culture;
 - sept employeurs ont participé à une initiative de sensibilisation au recrutement de Roms;
 - l'indicateur « nombre d'initiatives de promotion de bonnes pratiques en matière d'insertion professionnelle des Roms » a atteint ses objectifs grâce aux initiatives des Médiateurs municipaux et interculturels (PMMI) de Braga (1), Águeda (4), Castelo Branco (3) et Moura (10).
 - l'indicateur « nombre d'initiatives la promotion des mesures positives d'action sur le marché de l'emploi » s'est achevé en 2021, suite à la campagne « Conhecer para Integrar » (connaître pour intégrer) financée par le Fonds de la Stratégie nationale pour l'intégration des communautés Roms (FAPE) et soutenu par « Terras Dentro - Associação para un desenvolvimento integrado », qui encourageait à recruter des Roms. L'initiative comportait notamment des récits de la vie professionnelle de certains Roms aux parcours académiques variés.

Le principal objectif du contrat emploi-insertion de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle est de confier des tâches nécessaires à la société des chômeurs bénéficiant de prestations ou d'indemnités de chômage.

Le projet « EmPoderar: Educação e Participação das Mulheres Ciganas », mené par une ONG (Réseau portugais pour l'égalité des chances des femmes et des hommes) en partenariat avec une association de femmes roms (AMUCIP - Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas) visait à accroître le niveau d'études des jeunes femmes roms (18 à 35 ans) et à les encourager à exercer une citoyenneté active dans la communauté et dans le dialogue avec les divers acteurs publics sur la base du dialogue interculturel. Ce projet comportait de la formation, du tutorat et un accompagnement des femmes roms dans la création d'entreprise.

Le projet des Plans locaux d'intégration des roms est coordonné la Haute Commission pour les migrations et financées par la Commission européenne. Lancé en 2018, il disait essentiellement à soutenir la conception de Plans locaux d'intégration des communautés roms (10 plans et 2 plans intercommunaux) et à préparer un Guide de l'élaboration des plans locaux destinés à être diffusé auprès d'autres communes à l'issue du projet. La deuxième édition de celui-ci a débuté au premier trimestre 2021 .

Les communes participant au projet des Plans locaux mettent en œuvre des mesures pour l'emploi et la formation.

Le **Programme opérationnel de promotion de l'éducation (OPRE)** propose des bourses universitaires ainsi qu'une série de formations et de mesures de tutorat et de suivi pour les jeunes Roms qui poursuivent des études supérieures et pour leur famille, et les aides à mieux s'intégrer sur le marché de l'emploi, y compris dans les services publics.

Le **Projet des médiateurs municipaux et interculturels** facilite l'intégration de salariés roms dans les institutions et services des collectivités locales.

République slovaque

La Slovaquie a créé de nombreuses possibilités d'emploi grâce aux investissements des fonds structurels européens. Les projets visant l'amélioration des communautés roms marginalisées recrutent de nombreux Roms. Ce sont par exemple des postes de travailleurs sociaux, employés des centres communautaires, des patrouilles civiles et des personnels de santé sur le terrain. Les projets sont mis en œuvre par le Bureau du plénipotentiaire du gouvernement slovaque pour les communautés roms, le ministère du Travail et le ministère de la Santé.

Une autre initiative actuelle vise à proposer des emplois susceptibles d'offrir aux Roms davantage d'emplois dans un autre domaine. Le ministère de la Culture a lancé un projet national de restauration des châteaux historiques. Ce projet génère des opportunités pour les chômeurs, et en particulier les Roms qui exercent divers métiers et qui pourrait occuper jusqu'à 60 % des emplois concernés. Des appels à manifestation d'intérêt ont déjà été publiés.

Pendant la pandémie de Covid-19, le gouvernement a pris diverses mesures ciblant les salariés et les employeurs et visant à préserver les emplois existants (programmes First Aid, First Aid+, First Aid++). First Aid a consisté à verser aux employeurs une contribution financière couvrant 80% du salaire, ainsi qu'un soutien financier aux travailleurs indépendants.¹⁴

Le pays propose également des hommes et des femmes dans le domaine agricole. En 2020, le gouvernement a mis en place une subvention des emplois saisonniers dans l'agriculture. 398,52 € par mois ont ainsi été versés aux employeurs pour couvrir l'assurance médicale obligatoire, les cotisations à la sécurité sociale et les cotisations de retraite que versent les salariés et les employeurs.¹⁵ Les aides pour les emplois saisonniers et indépendants sont très pertinentes pour les Roms, car de nombreux Roms marginalisés pratiquent une activité saisonnière et indépendante.

3.4 Suivi envisagé à court et moyen terme

3.4.1 Macédoine du Nord, le pays-hôte

Le récent Plan d'action pour l'égalité des femmes roms, qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie d'inclusion des Roms en Macédoine du Nord 2022-2030, sera effectivement mis en œuvre et ses conclusions et son impact seront mesurés afin d'affiner les politiques actuelles et futures de promotion de l'égalité des femmes roms.

¹⁴ Korona.gov.sk. 'Pomoc pre občanov a podnikateľov'. <https://korona.gov.sk/prva-a-druha-pomoc/>.

¹⁵ Ministère du Travail. 'Ministerstvo podporí 5 000 pracovných miest'. <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/ministerstvo-podpori-5-000-pracovnych-miest.html>.

3.4.2 Pays partenaires

Croatie

Le Plan d'action 2023-2025 est en cours d'élaboration mais il est probable que le Service croate de l'emploi poursuive ses activités actuelles, et investisse même davantage en faveur de l'application des mesures pertinentes. De plus, le Bureau des droits de l'homme et des droits des minorités nationales prévoit de nouvelles initiatives de renforcement des capacités des jeunes Roms, des femmes roms et des conseils des minorités nationales ainsi que tout un éventail de projets en faveur de l'emploi et de l'éducation. Le ministère de la Science et de l'éducation intensifiera également son recours au Fonds social européen et aux crédits pour l'éducation des Roms. Au vu du résultat du recensement de 2021 les Roms pourront, en vertu des dispositions de la constitution, accroître leur participation politique au niveau régional et local lors des prochaines élections locales, en 2025 (et notamment obtenir un poste de préfet adjoint dans le comté de Međimurje), ce qui favorisera encore leur intégration.

République de Moldova

Rôle accru de l'Agence nationale pour l'emploi dans l'accès des Roms à l'emploi:

Organisation de tables rondes annuelles pour l'emploi (STOFM) à l'occasion de la Journée internationale des Roms (8 avril), selon les subdivisions territoriales, avec la participation des représentants des bibliothèques associatives, des ONG dispensant des cours de langue moldave et de formation professionnelle, des employeurs et, le cas échéant, des Roms, sur le thème « les Roms au travail », dans le but de surmonter les préjugés des diverses parties concernées par l'intégration sociale des Roms (le format de l'initiative pourra être amélioré en cours de route);

Une collaboration est mise en place entre les STOFM, où la plupart des chômeurs Roms sont inscrits, et les pouvoirs publics et en particulier les services des médiateurs communautaires, afin de mieux les informer des mesures et services de l'Agence nationale pour l'emploi.

Portugal

L'objectif à moyen terme des politiques et programmes présentés et de garantir le maintien des diverses mesures.

La nouvelle Stratégie nationale d'intégration des Roms devrait être plus efficace et assortie d'un nouveau mécanisme de suivi permettant de mieux surveiller l'impact des mesures.

République slovaque

Dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie pour l'égalité, l'inclusion et la participation des roms jusqu'en 2030¹⁶ et dans le suivi des Plans d'action, le Plénipotentiaire du gouvernement slovaque pour les communautés roms considère qu'il est essentiel d'intégrer d'importantes mesures structurelles et des initiatives induisant des changements nécessaires pour le ciblage des activités des prochaines années. Le Plénipotentiaire souhaite :

- veiller à ce que toutes les initiatives disponibles tiennent compte du passage de l'enseignement au marché de l'emploi grâce à des options structurelles, ciblées et accessibles (aide à l'accès à un premier emploi, placement parrainé) afin d'accélérer

¹⁶ Document consultable à l'adresse : <https://romovia.vlada.gov.sk/dokumenty/>.

le processus. L'objectif sera atteint en améliorant les compétences élémentaires et numériques, ainsi que les services, par un soutien aux chômeurs de longue durée et les inactifs, et le renforcement des compétences disponibles au sein des communautés roms marginalisées ;

- améliorer l'efficacité des services d'accès à l'emploi et recourir aux instruments proactifs du marché du travail ainsi qu'aux prestataires non publics afin d'apporter l'assistance nécessaire à la transition vers l'emploi par des mesures d'employabilité et en veillant la disponibilité de statistiques sur l'emploi ;
- exploiter le potentiel de l'économie sociale en Slovaquie, qui est envisagé comme une nouvelle option de promotion de l'emploi des groupes les plus vulnérables, sans exclure le soutien des étapes progressives de la création d'entreprises, en s'appuyant sur toute les aides disponibles pour les lancer ;
- éviter la discrimination et les manifestations d'antitsiganisme sur le marché de l'emploi et dans les entretiens d'embauche, qui seraient actuellement des obstacles majeurs à éliminer, et réduire le fossé entre les femmes et les hommes qui engendre une discrimination multiple à l'encontre des filles et des femmes roms.

Concernant les mécanismes et instruments susmentionnés, l'impératif est d'accélérer l'entrée sur le marché du travail et ainsi améliorer le niveau de vie, réduire la pauvreté et contribuer à l'égalité de traitement dans l'emploi. L'application des mesures et activités ci-dessus permettra de réunir les conditions nécessaires à une véritable accélération de l'intégration des Roms et empêchera la ségrégation qui existe dans le monde du travail de s'aggraver.

Il convient également de mentionner certains objectifs de la Politique de cohésion de la République slovaque pour les années 2021-2027:

- porter à 45 % le taux d'emploi des femmes et des hommes des communautés roms marginalisées d'ici à 2030,¹⁷
- porter à 41 % le taux d'emploi des femmes des communautés roms marginalisées d'ici à 2030,¹⁸
- réduire à 40 % la part des jeunes sans emploi ni formation dans les communautés roms marginalisées d'ici à 2030,¹⁹
- réduire à 44 % d'ici à 2030 la part des femmes des communautés roms marginalisées âgées de 16 à 24 ans qui n'ont ni emploi, ni formation.²⁰

De plus, la Slovaquie prévoit d'assurer:

- la souplesse des transitions entre les projets nationaux (au cours de la nouvelle période de programmation) mettant l'accent sur l'intégration des Roms, afin de garantir la continuité dans la mise en œuvre,
- une coopération accrue entre les domaines de l'emploi et de l'éducation pour garantir que les formations correspondent aux besoins du marché du travail,
- la sensibilisation des Offices de l'emploi et des autres acteurs pertinents aux options (comme les écoles de la deuxième chance) pour les personnes les moins qualifiées.

¹⁷ *Accord de partenariat avec la République slovaque 2021-2027*, p. 32.

¹⁸ *Ibid.*, p. 32.

¹⁹ *Ibid.*, p. 33.

²⁰ *Ibid.*, p. 33.

3.4.3 ADI-ROM et le Conseil de l'Europe en général

L'ADI-ROM devrait envisager un rapport de suivi et de bilan pour mesurer l'impact des Plans d'action pour l'emploi mis en œuvre dans le cadre des Stratégies nationales pour l'inclusion des Roms, sur la base des recommandations formulées dans le présent rapport et d'indicateurs clairs. D'autres synergies pourraient être mises en place avec les programmes ROMACT et ROMACTED et les méthodes de promotion du recrutement de Roms par les autorités locales.

4. RECOMMANDATIONS

Les recommandations ci-après émanent des contributions des pays hôte et partenaires.

- Mettre en place une stratégie à long terme pour l'emploi, étroitement liée à une stratégie à long terme pour l'éducation aux niveaux national, régional et local.
- Intensifier la collaboration et le partenariat entre le ministère responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Stratégie nationale d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants (dont, en l'espèce, le Plan d'action pour l'emploi), et le ministère du Travail, l'Agence pour l'Emploi au niveau national et ses bureaux locaux, et les ONG nationales roms actives, pour la mise en œuvre et le suivi du Plan d'action pour l'emploi. Les ONG pourraient compléter les rapports nationaux sur la mise en œuvre des Stratégies nationales d'inclusion en rédigeant des rapports parallèles et en surveillant l'utilisation des budgets et l'application des mesures.
- Des formations spécifiques pourraient régulièrement être organisées afin d'informer les agents des agences locales et régionales de l'emploi des mesures existantes et nouvelles dont ils disposent pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un travail et inciter les employeurs à les recruter.
- Collecter les données nécessaires afin que les rapports sur les mesures actives pour l'emploi puissent mentionner des résultats mesurables et l'impact sur les Roms.
- Proposer des séances spéciales de formation préparant aux concours de la fonction publique, organisées par des ONG à intervalles réguliers dans le cadre de projets ciblés, mais aussi par les Agences nationales pour l'emploi.
- Placer des fonctionnaires roms dans tous les ministères et administrations afin de faciliter l'application générale de la Stratégie nationale d'intégration des Roms et des plans d'action correspondants et de promouvoir les politiques d'inclusion des Roms.
- Assurer la représentation proportionnelle des Roms dans la fonction publique et les Parlements, conforme au pourcentage de Roms dans la population nationale, en prenant des mesures proactives si nécessaire.
- Assurer une budgétisation adaptée aux Roms à tous les niveaux de gouvernement et dans le budget général du pays pour assurer le financement et la viabilité des programmes même en cas de changement de gouvernement.

- Assurer la viabilité des mesures positives d'intégration sur le marché du travail en les inscrivant dans des stratégies plus générales de développement économique local et de l'emploi, et en mobilisant les employeurs locaux et les collectivités locales.
- Créer des passerelles entre l'éducation et l'emploi avec l'aide des ONG. Elles pourraient être mises en œuvre par les Agences pour l'emploi.
- Octroyer des bourses renouvelables organisées par des fonds pour l'éducation, des fondations, des universités et d'autres établissements d'enseignement supérieur en faveur de jeunes Roms, qui doivent bénéficier d'un suivi tout au long de leurs études et jusqu'à l'obtention du diplôme.
- Créer un réseau de médiateurs interculturels municipaux dans les écoles, chargés d'intervenir en qualité de facilitateurs neutres pour régler les conflits à connotation culturelle et compétents pour aider les parties à surmonter les clivages culturels et linguistiques.

Appendix I : List of participants

North Macedonia (host country)

KAMBERI Mabera

Vice-Chair of the ADI-ROM

Head of Department for Coordination and Technical Assistant to the Minister

Ministry of Labour and Social Policy

E-Mail: mkamberi@mtsp.gov.mk

Croatia

TAHIRI Alen

ADI-ROM member from Croatia

Director, Government Office for Human Rights and Rights of National Minorities

E-Mail: alen.tahiri@uljppnm.gov.hr

Republic of Moldova

MARIAN Radu

Expert appointed the Republic of Moldova

Member of the Parliament of Moldova

Email. radu.marian@parlament.md

Portugal

BARANYAI Berill

ADI-ROM member from Portugal

Support Unit for Roma communities (NACI)

High Commission for Migration (ACM)

E-Mail: berill.baranyai@acm.gov.pt

Slovak Republic

RIGOVÁ Edita

Expert appointed by the Slovak Republic

Plenipotentiary Office of Slovak Government for Roma Community

Email: edita.rigova@vlada.gov.sk

Council of Europe and Secretariat

DERVISAGIC Lejla

Head of Operations

Council of Europe Programme Office in Skopje

Email. Lejla.dervisagic@coe.int

NEUMANN Petra

Programme Manager

Roma and Travellers Team

Email: Petra.neumann@coe.int

ADI-ROM(2022)8

POPPE Valerie

Project Manager

Roma and Travellers Team

Email. Valerie.poppe@coe.int

Appendix II : Agenda of the thematic visit

Monday, 20 June

**Venue: Ministry of Labour and Social Policy, ul. Dame Gruev No. 14 Skopje
Room 11**

09.00-09.30	OPENING OF THE MEETING Moderator: Mabera Kamberi , Head of Department for Coordination and Technical Assistant to the Minister, Ministry of Labour and Social Policy, ADI-ROM member
09.00-09.15	Welcome speech Mabera Kamberi , Vice-President of the ADI-ROM and Head of Department for Coordination and Technical Assistant to the Minister of Labour and Social Policy
09.15-09.30	Objective of the ADI-ROM thematic visit and introduction to the topic Valerie Poppe , Project Manager, Roma and Travellers Team, Directorate of Anti-Discrimination, Council of Europe
09:30-10.30	Meeting with Jovana Trenevaska , Minister of labour and social policy
10.30 – 11.00	Tour de table - presentation of national experts and their expectations
11.00 – 12.00	SITUATION IN NORTH MACEDONIA LEGISLATION AND POLICIES RELATED TO EMPLOYMENT, NATIONAL ACTIVE MEASURES FOR EMPLOYMENT Moderator: Mabera Kamberi , Head of Department for Coordination and Technical Assistant to the Minister, Ministry of Labour and Social Policy, ADI-ROM member Mile Stojanovski , State adviser for labour, Ministry of Labour and social Policy Vladimir Krasic , Adviser, Ministry of Labour and Social Policy Elena Grozdanova , State adviser for equal opportunities Exchange, conclusions and recommendations
12.00 – 12.30	<i>Coffee break</i>
12.30 – 13.00	MEASURES TARGETED AT STIMULATING ROMA EMPLOYMENT IN AGENCY FOR EMPLOYMENT IN NORT MACEDONIA Veljka Juran , Head of Unit, Agency for employment
13.00 – 13.30	Meeting with Roma employees, state officials in Ministry of Labour and Social Policy Nahida Zekirova , Adviser, Unit for implementation of Strategy for Roma Tanja Krstevska , Junior adviser, Unit for implementation of Strategy for Roma Exchange, conclusions and recommendations
13.30 – 13.45	Walk to Restaurant, "Klub na pratenici"

ADI-ROM(2022)8

14.00 – 15.15	Working lunch offered by the Ministry of Labour and Social policy Meeting with Elvis Memeti , Adviser to Prime Minister for Roma issues
15.15 – 15.30	Walk to Ministry of Labour and Social policy
15.30-18.00	EXCHANGE ON THE SITUATION IN PARTNER COUNTRIES Moderator: Valerie Poppe, Project Manager, Roma and Travellers Team, Directorate of Anti-Discrimination, Council of Europe
15.30-16.00	Exchange on the situation in Croatia Presentation by the expert from Croatia 20' Discussion, conclusions and recommendations 10'
16.00-16.30	Exchange on the situation in the Republic of Moldova Presentation by the expert from the Republic of Moldova 20' Discussion, conclusions and recommendations 10'
16.30 - 17.00	<i>Coffee break</i>
17.00 – 17.30	Exchange on the situation in Portugal Presentation by the expert from Portugal 20' Discussion, conclusions and recommendations 10'
17.30 - 18.00	Exchange on the situation in the Slovak Republic Presentation by the expert from the Slovak Republic 20' Discussion, conclusions and recommendations 10'
18.00	<i>End of the first working day</i>

Tuesday, 21 June

Venue: Ministry of Labour and Social Policy, ul. Dame Gruev No. 14 Skopje
Room 11

09.30 – 10.30	Atula Kasumi , State Adviser, Ministry for Political System
10.45 – 11.30	Ismail Kamberi , Commissioner, Commission for Non discrimination
11.45 – 12.45	Ljatifa Shikovska , Roma Member of Parliament
	EXCHANGES WITH ROMA NGOs AND CIVIL SOCIETY
13.00-14.00	Asib Zekir and Cristina Marian , Roma Economic Development Initiative (REDI)
14.15 – 14.45	Light lunch offered by Romalitiko
14.45 – 15.45	Elvis Shakiri , Romalitiko
16.00 – 17.00	Mila Carovska and Ms. Olivera , NGO HERA
	<i>End of the second working day</i>

Wednesday, 22 June

Venue: Ministry of Labour and Social Policy, ul. Dame Gruev No. 14 Skopje
Room 11

Facilitators: **Petra Neumann**, Programme Manager, Roma and Travellers Team, Directorate of Anti-Discrimination, Council of Europe
Valerie Poppe, Project Manager, Roma and Travellers Team, Directorate of Anti-Discrimination, Council of Europe

9.30 – 12.30 **Debriefing meeting** between the experts of the ADI-ROM thematic group (from the host and partner countries) and the Secretariat of the Council of Europe

Preliminary draft text of the thematic report based on the debriefing

- Main conclusions as regards the way forward;
- Main issues and conclusions to be highlighted in the thematic report, including ECtHR case-law;
- Lessons learnt regarding the topic;
- Good practices identified in the requesting/partner countries to be highlighted in the thematic report;
- Possible follow-up envisaged to the ADI-ROM thematic visit, including joint initiatives and projects, as well as bilateral/multilateral cooperation;
- Information about the preparation and presentation of the ADI-ROM thematic report;
- Additional information and documents to be provided by requesting/partner countries;
- Timeframe for the preparation of the thematic report and desirable input from each requesting/partner country expert.

12.30 *End of the thematic visit*

Appendix III: Questionnaire to host and partner countries

Questionnaire to the host and partner countries on how to stimulate governments to employ Roma and Travellers in governmental institutions and public administration

Labour laws: Employment, training and equal opportunities

1. What are the existing labour laws and policies? Do they differ for the recruitment of civil servants? Do they ensure the employment of under-represented groups such as Roma and Traveller?

Governmental policies and measures on Roma employment

1. What is the latest situation in your country concerning policies in supporting Roma employment?
2. What are examples of policies and measures to support Roma employment and do they promote gender equality and youth? Are they effective?
3. Are there targeted measures in place to enhance special recruitment of Roma?
4. Are these permanent measures or are they of temporary nature ie external or internal programme funded, national unemployment schemes etc?
5. What measurable outcomes have come out of the recruitment measures?
6. What methodologies of approach were used, ie careershadowing, youth targeting, training schemes

Employment rates of Roma per sector (field of employment), private and public, disaggregated by gender, age and level of education

1. What are the current overall employment statistics in your country?
2. What are the current employment statistics concerning civil servants?
3. Is disaggregated information on employment available, if not, what are the obstacles and if so, what are the statistics?

How is Roma and Traveller employment addressed by the authorities and by civil society

1. What service/help is provided for Roma and Traveller job seekers?
2. What measures have been taken to help young Roma graduates to find a job?
3. Is there a bridge between universities or schools of higher studies and governmental human resources departments?
4. What measures exist to help low-skilled Roma to find a job?
5. Are there any strategies that have proved to be particularly successful for stimulating governments to employ Roma in governmental institutions and public administration? If so, what did they achieve and how was this managed?
6. Are the policies, measures or strategies fruitful in ensuring sustainable employment?

Inter-related phenomena

1. Have issues interrelated to employment been identified? (discrimination, education, poverty, remote dwellings and lack of access to infrastructure)?

Appendix IV - European and International Standards and Reference Texts

European Commission

[EU Roma strategic framework on equality, inclusion and participation 2020-2030](#)

[Council Recommendation \(2020/C 372/01\)\)](#) of 30 October - 2020 A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee

World Bank

- [Enhancing the Employment Chances of Roma, Knowledge Brief, March 2009](#)

International Labour Organization

[Policies to prevent and tackle labour exploitation and forced labour in Europe, December 2021](#)

[Indicator framework for monitoring the Youth Guarantee, December 2015](#)

[Promoting Decent Work Opportunities for Roma Youth in Central and Eastern Europe. An ILO Resource Guide, November 2016](#)

[White paper: Recommendations to promote youth employment in Montenegro, October 2016](#)

Council of Europe relevant texts and monitoring bodies' reports: ECRI and FCNM Committees

The [Strasbourg Declaration on Roma](#)

(34) Ensure equal access of Roma to employment and vocational training in accordance with international and domestic law, including, when appropriate, by using mediators in employment offices. Provide Roma, as appropriate, with possibilities to validate their skills and competences acquired in informal settings.

Council of Europe [Strategic Action Plan for Roma and Traveller Inclusion \(2020-2025\)](#)

CM Recommendation [Rec\(2001\)17](#) on improving the economic and employment situation of Roma/Gypsies and Travellers in Europe

CAHROM [Thematic visit on vocational training/education for Roma](#), Cracow, Poland, 26-28 November 2015

[Meeting Report of the 4th Council of Europe Dialogue with Roma and Traveller Civil Society](#) (October 2017)

CAHROM [Implementation Report on Recommendation Rec\(2001\)17 of the Committee of Ministers to member states on improving the economic and employment situation of Roma/Gypsies and Travellers on Europe](#), February 2012

North Macedonia

The European Commission Against Racism and Intolerance (ECRI) recommendations²¹
<p>In its 5th monitoring cycle report adopted in March 2016, ECRI made the following comments:</p> <p>59. The 2014 – 2020 Roma Strategy in North Macedonia focuses on five strategic areas: employment, education, housing, health and culture.⁷⁷ National Action Plans for the first four areas and for supporting Roma Women are to be adopted by the end of 2015. It is too early to assess the results of this strategy. However, it is not the first such initiative; it follows on the heels of other Roma strategies, including the Decade of Roma Inclusion 2005-2015, which have had some impact.</p> <p>60. Progress has thus been made in the area of public sector employment, where the proportion of Roma has increased from 0.33% in 2005 to 2.56% in 2012. The number of unemployed Roma who participated in an initiative to enhance their employability, such as training courses, also increased from 133 in 2010 to 612 in 2013; but the latter figure still only represented about 10% of all Roma who were registered as unemployed during that year (see also § 75). Such a low percentage is particularly problematic given that low levels of education and work-related skills are seen as the main obstacles to improving the employability of members of the Roma community. It is therefore positive that the new strategy aims at increasing this figure to 50% by 2020. [...]</p> <p>73. In spite of the achievements mentioned in § 60 and ECRI's 2010 recommendation, there is little overall improvement in the unemployment rate of Roma, which the authorities still estimate to be between 60-70%, and even higher among Roma women. This is more than twice as high as the national average of 26%. The authorities acknowledged to the ECRI delegation that a shortage of staff and financial resources in the public Employment Agency limits the establishment of individual skill profiles and tailor-made training activities. Although this is not only a problem for Roma alone, they are disproportionately affected due to their already existing marginalisation in the labour market.</p> <p>74. ECRI recommends that the authorities provide sufficient resources to the public Employment Agency to enable it to give the necessary support to unemployed members of the Roma community in the form of skills assessments and relevant training opportunities.</p>
FRAMEWORK CONVENTION ON NATIONAL MINORITIES²²
<p>4. [...] Roma remain dramatically disadvantaged from a socio-economic point of view and are, in addition, faced with discriminatory attitudes amongst public employees in state institutions. Incidents of police brutality and of ethnic profiling at the border continue to be reported regularly, whereby Roma, in an apparent effort to comply with the EU visa-liberalisation agreement, are not allowed to exit the country.</p> <p>Assessment of measures taken to implement the recommendations for immediate action from the third cycle</p> <p>5. Efforts have been made to address the problems that Roma confront in the field of education, mainly through increased attention being paid to the enrolment of Roma children in schools. A new Roma National Inclusion Strategy was adopted in 2015 following consultations with minority and civil society representatives. Yet, few of the comments provided were reportedly taken into</p>

²¹ [ECRI 5th monitoring cycle report on the "former Yugoslav Republic of Macedonia", adopted on 18 March 2016](#)

²² Advisory Committee on the Framework Convention for the protection of National Minorities, [Fourth Opinion on "the former Yugoslav Republic of Macedonia", adopted on 20 December 2016.](#)

account. Moreover, there is no comprehensive and up-to-date action plan and no earmarked budget has been allocated for the implementation of comprehensive measures. The vast majority of Roma are not registered with the Employment Agency and thus do not benefit from its programmes to promote their inclusion in the labour market. [...]

OTHERS

[2019 National Platform on Roma Integration in the Republic of North Macedonia / Policy Recommendations](#)

Croatia

The European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) recommendations²³

79. Another negative factor for Roma integration is their limited and unequal access to employment. According to a FRA EU-MIDIS survey published in 2016, 62% of Roma are unemployed (compared to 10,6% of the general population). Roma mostly trade in the informal economy, do seasonal work or work as cleaners in public utility companies. Against these limited areas of activity, ECRI takes positive note of the efforts of the Croatian Employment Bureau (CEB) to increase the access of Roma to the labour market, through vocational and on-the-job training as well as public works programmes, and assistance in registering Roma in active employment policies. ECRI also notes with interest the introduction of self-employment subsidies, covering the cost of starting a business, from which four persons benefitted in 2015. The continuous support of the CEB by paying visits to potential employers and sharing information on the employment opportunities for unemployed Roma are also worth mentioning.

80. Although these measures have had a positive impact on the employability of Roma, considering that 77% of young Roma aged 16-24 years are neither in work nor in education or training, ECRI encourages the authorities to endorse more innovative measures, particularly in reaching out to private employers, to increase the economic empowerment of this group.

81. On a related note, ECRI finds it striking that only nine Roma persons are employed as civil servants in the country. In addition to the reluctance of Roma to declare their ethnicity, reports continue to suggest that state institutions tend to overlook implementing the positive action measures for minorities in employment. In view of the ongoing public employment service reform, ECRI considers that the authorities should take a more targeted approach to break the vicious circles of unemployment of Roma.

82. ECRI recommends that the authorities increase the number of Roma who work in the civil service through effective implementation of the positive action measures available in the legal framework.

Framework Convention on National Minorities²⁴

The 5th Opinion on Croatia of the Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities adopted on 1 February 2021 outlines the following conclusions and recommendations

²³ [ECRI 5th monitoring cycle report on Croatia](#), adopted on 21 March 2018

²⁴ [5th Opinion on Croatia](#) of the Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities, adopted on 1 February 2021

7. In the framework of its National Roma Inclusion Strategy, the Croatian Government has further implemented policies and programmes to improve the social inclusion of Roma in all fields of life and conducted a Baseline Data Study on Roma Inclusion in the Croatian Society. Furthermore, it has adopted Operational Programmes for National Minorities for the period 2017-2020, both a general one for the protection and promotion of the rights of all national minorities, and specific ones for seven national minorities. The adoption of these programmes has been unanimously welcomed by persons belonging to the national minorities as it contributes to the exercise of the rights of national minorities and increases their cultural autonomy. However, some of the planned actions under the Operational Programmes for National Minorities lack clear indicators, timeframes or funding allocation. Furthermore, only a small number of the activities foreseen under these programmes have been implemented so far. For the Roma national minority, new areas should be explored through independent research under the envisaged post-2020 National Roma Inclusion Strategy, such as gender inequalities and the impact of early marriages on school dropouts and absenteeism, especially in the transition from primary to secondary education.

65. According to the Ombudsperson, the **Roma** and the Serb national minorities are among the groups most exposed to various forms of discrimination. [...] Persons belonging to the Roma minority face discrimination in the fields of education, employment, housing and health protection and are exposed to ethnic profiling, notably when entering shopping centres. Roma women face double discrimination on account of both gender and ethnic origin.

238. The Croatian Employment Service does not collect data by ethnicity in the Employment Register, but by indicators. According to these indicators, the Employment Service records persons belonging to the Roma national minority as facing the most acute difficulties in accessing the labour market, primarily due to low skill levels and a lack of knowledge of the Croatian language. Most of the Roma have difficulties in performing their traditional jobs and are faced with job insecurity and work in all kinds of uncertain and low-paid jobs.

239. The number of unemployed among this minority is estimated indirectly through proxies such as the place of the residence, social welfare system data and knowledge of Romani or Boyash Romanian languages. At the end of December 2019, there were 3 290 persons who identified themselves as Roma in the register of the Croatian Employment Service, i.e. 2.5% of the total unemployed population. The authorities acknowledge that this data might be an underestimate because Roma do not necessarily self-identify as such and might not all be registered in the Employment Services Records.²¹⁸

240. In the period from January to December 2019, 766 Roma from the register of the Croatian Employment Service were employed on the open labour market, out of which 277 were women (36.1%). Taking into account the specific needs of its beneficiaries, the Employment Service implements a series of active labour market policy measures aimed at disadvantaged unemployed people in the labour market and employers in need for preservation of workplaces. It also implements well-established active employment policy interventions that support employment, self-employment, permanent seasonal work, further training, vocational training, workplace training and inclusion of specific target groups in public works programmes and job preservation subsidies for employers in business difficulties.

241. According to information provided by the authorities, in order to create the preconditions for increasing the employment of Roma, all registered unemployed Roma are included in regular activities of the Croatian Employment Service and in activities aimed exclusively at Roma. These

activities seek to influence their rapid integration into the labour market. In 2019, 3 290 unemployed persons who identified themselves as Roma were covered by different labour market activities. In addition, to improve employability and to make the right decision on further career development, the Croatian Employment Service offers career guidance services to pupils in the final year of primary school, as well as to students and to all unemployed

242. The Advisory Committee reiterates that in order to promote effective integration of persons belonging to disadvantaged minority groups in socio-economic life, comprehensive and long-term strategies should be designed and implemented. [...] Adequate resources need to be provided in a timely manner at all levels of operation, especially locally. Furthermore, the implementation of such policies should be carefully monitored, and their impact evaluated, in close co-operation with representatives of the minorities concerned, with a view to adapting and strengthening them over time.

243. Despite these favourable policy measures, the Advisory Committee is concerned by the precarious employment situation of persons belonging to the Roma national minority and their over-representation in unemployment figures, considering that Roma represent less than 1% of the total population according to the last census. Their level of poverty therefore remains high. Discrimination faced by persons belonging to national minorities in accessing employment in the private sector, especially those living in marginalised and underdeveloped rural areas and not only Roma, seems underestimated (see Legal and institutional framework under Article 4 above).

244. The Advisory Committee notes with satisfaction, however, that some progress was reported concerning the employment of Roma in Međimurje County due to economic migration of many inhabitants of this county to other EU countries. It takes note that the number of Roma employees in both public and private sectors has increased and that, according to the opinion expressed by Čakovec municipal authorities, it has greatly contributed locally to a better image of Roma.

245. The Advisory Committee encourages the authorities to develop tailor-made training programmes and secure significant investment to promote the employment of persons belonging to national minorities in both the public and private sectors, especially those living in marginalised and underdeveloped rural areas.

OTHERS

[National Roma Inclusion Strategy from 2013 to 2020](#)

[Roma Inclusion in the Croatian Society: a Baseline Data Study \(2018\)](#)

Republic of Moldova

The European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) recommendations²⁵

Greater financial and human resources should be made available for implementation of the actions included in the Action Plan to support Roma, particularly in the housing and employment fields.

According to the UNDP-WB-European Commission regional Roma survey 2011 on Moldova, only 16 % of Roma aged 16-19 are receiving a higher secondary education (as compared with 78% in the population as a whole).

²⁵ ECRI report on the Republic of Moldova (fourth monitoring cycle), published in 2013.

88. ECRI has been informed that, because of the low unemployment rate (around 4 %), it is relatively easy for immigrants and members of ethnic minorities to find jobs in Moldova.

89. The situation is quite different where the Roma are concerned. The first obstacle they encounter is their low level of education. Changes on the labour market have led to the disappearance of certain occupations traditionally practiced by Roma. Some Roma women cannot go out to work because they have to look after their children when they are not admitted to kindergarten.

90. In addition, Roma come up against considerable prejudice. A recent survey showed that only 46 % of the 1 200 respondents would agree to have a Rom as a work colleague. A young Rom who had completed a university course was refused a post in a ministry when he mentioned his Roma origins, but was able to find a job when he omitted to mention his origins in his application.

93. Under objectives nos. 8 and 9, the Action Plan also provides for increasing the employment rate among Roma. Actions nos. 28-39 of the Plan are designed to achieve those objectives. They include increasing the number of Roma registered with employment agencies, establishing co-operation between the National Employment Agency and Roma civil society, providing vocational training courses and traineeships in the public sector for young Roma, promoting seasonal employment among the Roma and supporting business start-up and development.

Framework Convention on National Minorities²⁶

25. The Advisory Committee notes with concern that many Roma, in particular, continue to face serious obstacles in accessing a number of important rights, including in the fields of education (see Articles 12 and 14), employment and social services (...). Roma women are especially affected by multiple layers of structural inequalities and discrimination, which impede their enjoyment of basic rights. The adoption of the Roma Action Plan 2011- 2015 was welcomed as a significant achievement and it is further welcomed that Roma representatives have been involved in preparing an evaluation report. According to them, the vast majority of measures foreseen in the action plan were not implemented, as the allocation of competencies for taking concrete action remained unclear and funding was grossly inadequate. In addition, the plan did not contain effective measures to address the widespread discrimination faced by Roma in their daily life, for instance when looking for employment.(...).

103. Roma continue to experience particular obstacles in finding employment (see also Article 4) as well as persistent discrimination in access to goods and services. Statistics collected in 2011 show a significant gap between the employment rates of Roma and non-Roma. Civil society organisations estimate, however, that the hidden unemployment among Roma is much higher than the published figure, as only very few Roma are registered with the national employment centres. This limits their opportunities for vocational and other professional training and impedes access to full health insurance. (...)

OTHERS

²⁶ Advisory Committee on the Framework Convention for the protection of National Minorities, Fourth Opinion on the Republic of Moldova, adopted on 25 May 2016.



"No Jobs for Roma"
Situation Report on D

Portugal

The European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) recommendations

ECRI report on Portugal 5th monitoring cycle (2018)²⁷

86. ECRI welcomes the adoption of a national strategy for the integration of Roma (SNIR) on 17 April 2013 through which the authorities have implemented a recommendation of ECRI's 3rd report. The strategy covers key areas of integration such as education, housing, health, employment and professional training. It sets out clear and ambitious objectives accompanied by indicators and target values. The objectives in the area of education for example are to ensure that 50% of Roma children can receive preschool education for at least one year in 2016, and 100% in 2020; that 40% of Roma children successfully complete compulsory schooling in 2016, and 60% in 2020; and that school drop-out is cut by 40% in 2016, and 60% in 2020. According to the 2016 report on the strategy's application, 94% of the measures provided for in the strategy have been put into operation and 1 173 initiatives have been carried out to implement it.

87. Substantial progress has been achieved, such as training and recruiting a sizeable number of Roma mediators, which has helped to improve school attendance rates and the results of Roma pupils in many districts; it is now planned to recruit 50 mediators on a more permanent basis. Under the OPRE programme, developed by civil society and the ACM, 30 young Roma, many of them women, were able to start university studies in 2017, which is seen as a historic turning point. During its field visit to Loures, the ECRI delegation was able to see for itself the enormous efforts required to move forward in this area. After her first year in the job, the mediator has managed to bring half of the 14 Roma children up from the last class of primary school class to secondary school.

ECRI report on Portugal 4th monitoring cycle (2013)²⁸

111. In its third report, ECRI encouraged the Portuguese authorities to continue to take all the necessary measures to assist members of Roma communities in obtaining employment, accompanied by measures to prohibit and penalise any discriminatory conduct by employers who refuse to take on Roma on the ground of their ethnic origin.

112. ECRI notes that the recent FRA/UNDP Survey on the situation of Roma in 11 EU Member States mentioned above found that in Portugal only about one out of 10 Roma aged 20 to 64 was in paid employment. Just over 50% of Roma respondents aged 16 and above looking for work in the past five years in Portugal said that they had experienced discrimination because of their Roma background.

113. ECRI notes that the National Strategy for the Integration of Roma Communities contains numerous measures to counter the precarious economic circumstances associated with difficulties in entering the labour market and patterns of poverty and social exclusion. Examples include creating spaces for dialogue with business associations; involving NGOs, Roma associations and Roma mediators; setting up a mentoring project in the labour market to promote inclusion and the demystification of negative portrayals of Roma communities; training 30 Roma mediators to act as

²⁷ [ECRI report on Portugal \(fifth monitoring cycle\) published in 2018](#)

²⁸ [ECRI report on Portugal \(fourth monitoring cycle\) published in 2013](#)

facilitators in the labour market; and establish local partnerships for employment and vocational training.

196. ECRI urges the Portuguese authorities to take steps to put in place a monitoring system to enable the collection of data, either by Government agencies or by recognised academic institutions, which may indicate whether particular groups may be disadvantaged or discriminated against on the basis of “race”, ethnicity, religion or membership of Roma or other vulnerable communities, and to ensure that this is done in all cases with due respect for the principles of confidentiality, informed consent and voluntary self-identification.

A process of interim follow-up for these three recommendations will be conducted by ECRI no later than two years following the publication of this report.

Framework Convention on National Minorities²⁹

Recommendations for immediate action

- resolutely address and combat direct and indirect discrimination faced by persons belonging to the Roma communities by stepping up efforts to raise their awareness of legislative standards and of existing human rights and equality bodies, as well as of various mechanisms for filing complaints and remedies available to victims of discrimination, hatred and racism;
- endow the sectorial anti-discrimination complaints bodies, as well as the Ombudsperson, with proper investigative powers and the power to impose sanctions; effectively monitor cases of discrimination, hatred and racism; shorten and simplify complaint procedures; and provide timely follow-up and feedback to complainants on the status of and response to their complaint;
- extend the Intercultural Municipal Mediators Programme to more municipalities, whilst ensuring Roma mediators’ independence from undue interference, as well as regulating the professional status of the socio-cultural mediators, promoting and securing certified training and employability of Roma mediators, in particular women, and ensuring the programme’s sustainability through adequate state support.

The National Roma Communities Integration Strategy and ACM Action Plan

53. The Roma Integration Strategy covers key areas of integration such as education, housing, health, employment and professional training⁵⁹ and sets out clear and ambitious objectives. The Strategy has more action-based measures, clearer indicators and yearly targets. The implementation of the Strategy is regularly monitored, and assessment reports are regularly published.

60. The Advisory Committee recommends that key public administrations at state and local levels, in close cooperation with Roma communities, take ownership and assume responsibility for achieving the objectives of the Roma Integration Strategy falling within their area of competence and earmark necessary financial resources, as well as gather reliable data in their respective area of competence that can underpin policy progress overtime. The Advisory Committee also calls for a rigorous and regular assessment, in close cooperation with members of Roma communities, of the impact of policy measures and outcomes and to ensure sustainability of the actions.

Roma mediators and Community Action Groups

133. During its visit, the Advisory Committee was able to appreciate that Roma mediators equipped with adequate language and cultural skills and trained on intercultural mediation have

²⁹ [Framework Convention on National Minorities, fourth opinion on Portugal](#), adopted in 2019.

been able to contribute to the progress made for Roma communities at local level. Roma mediators have contributed *inter alia* to the improvement of access to public services and hospitals, to the fight against discrimination, to increased school attendance, to solving housing-related issues, to the creation of job opportunities and to the promotion of Romani arts and culture. For the Advisory Committee, this pragmatic and participatory approach shows that cooperation between Roma and the general population at the local level, fostered by strong political support, is a worthwhile and cost-effective investment that needs to be supported and sustained. However, the Advisory Committee underlines the importance of having Roma mediators more closely involved in devising and applying objectives and measures to respect cultural characteristics and specific needs of Roma families and individuals, for example in the housing and employment sectors. For Roma mediators to continue to have the trust of Roma communities, the Advisory Committee wishes to point out that it is important that they remain independent in their role.

Participation of persons belonging to the Roma communities in social and economic life

Employment

137. The Advisory Committee notes with regret that Portuguese Roma continue to experience a high unemployment rate which excludes them from effective participation in social and economic life. Unemployment is still disproportionately high among Portuguese Roma adults and many of them are at risk of poverty and social exclusion since they are only employed in low-skilled work. Access to the labour market is complex, but in the case of persons belonging to Roma, discrimination appears to be an additional obstacle, as well as stricter regulations in traditional activities of Roma families, such as street vending.

138. The Advisory Committee was made aware during its visit in Moura that most of the Roma from this region work in Spain, mainly on agricultural land, in jobs which are not always declared to the authorities. According to Roma representatives in Moura, they have great difficulties in being offered a job in the municipality and the surrounding area.

139. Several measures are taken by the authorities to foster the employability of persons belonging to Roma communities under Roma Integration Strategy. From January 2014 to July 2018, the Institute for Employment and Vocational Training (IEFP) identified a total of 13 991 persons as Roma and applied specific measures to increase their employability. A total of 30 643 interventions were carried out by the IEFP, in accordance with the Roma jobseekers' Personalised Employment Plans.

146. The Advisory Committee invites the authorities to develop a plan for vocational education and training of Roma which would better match local employment needs.

147. The Advisory Committee recommends that the authorities consider increasing the validation of professional skills of young non-graduate Roma through the system of Recognition, Validation and Certification of Competences (RVCC), further developing micro-credits for self-entrepreneurship and fighting discrimination systematically in the employment sector.

148. The Advisory Committee invites the authorities to find ways to encourage employers, in particular in the private and agricultural sectors, to hire Roma, through for instance the recruitment of Roma mediators in local employment offices, the introduction of financial incentives for employers, or the setting-up of job fairs.

162. The authorities are invited to take account of the detailed observations and recommendations contained in Sections I and II of the Advisory Committee's Fourth Opinion. In particular, they should take the following measures to improve further the implementation of the Framework Convention:

- further improve the situation of persons belonging to the Roma communities, including through additional affirmative measures, especially in the fields of education and employment; strengthen the participation of Roma in economic and social life by building the capacity of Roma associations and evaluating the effects of measures taken in different policy areas, including through a sustainable and human rights-based ethnic data collection system;

OTHERS

[National Roma Communities Integration Strategy](#)

Slovak Republic

The European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) recommendations³⁰

96. The various programmes that promote the training and preferential recruitment of Roma as mediators, teaching assistants and members of civic patrols as positive action are having numerous positive effects. Firstly, they have created thousands of jobs and helped to lift thousands of families out of great poverty. Secondly, the Roma who perform these roles have detailed knowledge of problems and interactions within Roma communities and can intervene in a very targeted manner. Thirdly, many of them have been able to continue with their studies or acquire new professional skills. Fourthly, and lastly, because of their success in terms of work, these people serve as examples for pupils and their parents by showing that investment in education and regular school attendance lead to a lasting improvement in living conditions.

97. ECRI considers that the authorities should encourage the employment of Roma without a school-leaving qualification or certificate even more widely within these programmes and make arrangements so that they can continue with their education in parallel with their work. At the same time, these positions should be turned into lasting jobs funded by the authorities and the contracts of employment should be long-term or permanent contracts. According to Law No. 112 of 2018 on social enterprises, Municipalities should recruit a larger number of Roma within their social enterprises, especially female and young Roma. ECRI welcomes the activities implemented in the framework of the Diversity Charter, which recommends and supports, for example, businesses wishing to recruit Roma in order to overcome the shortage of labour.

98. ECRI recommends that the Slovak authorities expand their programmes to improve the living conditions of Roma, including in shanty towns, and fully encourage the employment of Roma as a whole, including through positive action.

Framework Convention on National Minorities³¹

10. The institutional framework of the agenda of human rights in Slovakia underwent significant changes during the period under review. In 2010 the Council of the Government of the Slovak

³⁰ ECRI [6th monitoring cycle report on Slovak Republic](#), adopted on 1 October 2020.

³¹ [Fourth Report submitted by the Slovak Republic pursuant Article 25, paragraph 2 of the Framework Convention for the Protection of national minorities](#), received on 28 January 2014.

Republic for Human Rights, National Minorities and Gender Equality (hereinafter referred to as the "Council") was established as a new permanent advisory body of the Government of the Slovak Republic. The Deputy Prime Minister for Human Rights and National Minorities continued to perform his tasks and activities within the Government of the Slovak Republic. The advisory bodies of the Government of the Slovak Republic active until then in the field of human rights, discrimination and development of civil society have been included in the newly-established Council of the Government of the Slovak Republic for Human Rights, National Minorities and Gender Equality. The Council has transformed these bodies into its permanent committees:

- Committee for National Minorities and Ethnic Groups;
- Committee for Non-Governmental Non-Profit Organizations;
- Committee for Seniors;
- Committee for Persons with Disabilities;
- Committee for Gender Equality;
- Committee for Children and Youth.

At the same time two new committees have been established: the Committee for Research, Education and Upbringing in Relation to Human Rights and Developmental Education and the Committee for Prevention and Elimination of Racism, Xenophobia, Anti-Semitism and other Forms of Intolerance. The Committee for Non-Governmental Non-Profit Organizations has been transformed into the Council of the Government for Non-Governmental Non-Profit Organizations by Resolution of the Government of the Slovak Republic No. 397 of 1 August 2013. The Committee for the Rights of Lesbians, Gays, Bisexual, Transgender and Intersexual Persons was established by Resolution of the Government of the Slovak Republic No. 516 of 3 October 2012.

21. The Plenipotentiary of the Government of the Slovak Republic for Roma Communities continues his activities. Improvement of the situation of the Roma in all areas of life remains one of the priorities of the Government of the Slovak Republic. In January 2012, the Strategy for Roma Integration up to 2020 was approved by the Government as a comprehensive policy document that addresses challenges of social inclusion of Roma communities also at the EU level. Principles of the Strategy are intended to provide basis for policies related to unfavourable situation of Roma for the period up to 2020, in particular in the field of education, employment, housing and healthcare, and also for the programming period of 2014-2020 for purpose of using structural funds. Focus of policies on majority population is also an important element of the Strategy. The Strategy is based on three basic principles . de-stigmatization, desegregation, de-ghettoizing, and defines the priority policies in seven main areas of inclusion. In addition to the four basic ones (education, employment, housing and health), the Strategy has also outlined other priority topics such as financial inclusion, non-discrimination and attitudes to the majority population. For each of these areas the Government will or has adopted an action plan, and a structured monitoring report will be drawn up regularly . annually . in which the fulfilment of particular measures will be assessed. The Office of the Plenipotentiary of the Government of the Slovak Republic for Roma Communities is the National Contact Point for the implementation of the Strategy. It also participates in the meetings of the European Platform for Roma Inclusion. During the drafting of the Strategy, the Office of the Plenipotentiary of the Government for Roma Communities also cooperated with NGOs, experts and activists; the expertise of UNDP was also used as well as the organizational capacities of the Open Society Foundation (OSF).

24. In April 2013 an amendment of Act No. 365/2004 Coll. on Equal Treatment in Certain Areas and on Protection against Discrimination and on amendments and supplements to certain laws, as amended (Antidiscrimination Act) was adopted. The amendment has extended the definition of indirect discrimination to include, in harmony with EU Regulations, also the threat of discrimination. In addition, a definition of affirmative action was modified so that it includes an explicit reference to the elimination of disadvantages resulting from discrimination based on racial and ethnic origin, affiliation to national minority or ethnic group. By this amendment the possibility to take affirmative action was extended to local authorities and private legal entities with a view to promoting its application.

83. During the period under review, Slovakia adopted several key policy programmes for Roma integration. In 2011, the Reviewed National Action Plan for the Decade of Roma Inclusion 2005-2015 updated for 2011-2015 was adopted, focusing on Roma integration in four priority areas (education, employment, health, and housing). In 2012, the Government approved the Strategy for Roma Integration up to 2020, which also recognized the Reviewed National Action Plan for the Decade of Roma Inclusion 2005-2015, updated for 2011-2015 as the Strategy's Action Plan for Roma integration up to 2020 for the four priority areas. In addition, the Strategy covers financial inclusion, non-discrimination and attitudes towards the majority. Action plans are currently being prepared in these areas. The Strategy is a comprehensive document which also covers the active involvement of Roma in the creation and fostering of its objectives at all levels.

84. The monitoring and evaluation of the fulfilment of individual measures forms an integral part of the Strategy for Roma Integration up to 2020. The Strategy brings an elaborated set of tools for the evaluation of the impact of governmental policies aimed at ensuring greater transparency and accountability with respect to the implementation of obligations towards the inclusion of Roma. It defines particular measurable indicators for each priority area in order to monitor how objectives are fulfilled. The Office of the Plenipotentiary of the Government for Roma Communities, being a coordinator of the implementation of the Strategy, is the body with main responsibility for supervising the application of individual policies, programmes and projects. The framework of monitoring and evaluation based on outcomes is also a basic element for proving the outcomes of drawing funds from EU resources.

89. In the period of 2010-2015 the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic and the Regional UNDP Centre are performing a project named "Statistical monitoring of living conditions of selected target groups". The intention of the project is to monitor the development of living conditions of marginalized Roma communities in Slovakia, with the aim to offer data and analyses for social inclusion policies focused on this disadvantaged target group. Based on the obtained statistical data, it will be possible to better target individual social policy instruments. The project is a continuation of the project already performed in 2005 by UNDP, which was also focused on monitoring living conditions in Roma households. In the period of 2010 . 2012, a representative quantitative monitoring in Roma households in Slovakia was performed (housing, education, medical condition, labour market, material deprivation, subjective perception of the situation), social surveying of concentrations of the Roma marginalized communities (the above-mentioned Atlas) as well as an in-depth survey of selected aspects of living conditions in the segregated environment (incomes, expenditures, consumption, common situations). The activities also included qualitative research named "Marginalized Roma communities in the eyes of the

helping professions", which surveyed the situation and identified obstacles in the performance of services helping with the social inclusion of this target group. The analysis of projects of the European Social Fund in the programming period 2007-2013 was performed within the OP Employment and Social Inclusion, and their impact on marginalized Roma communities was evaluated. The knowledge from this analysis helped to reflect both strong and weak points in the current setting of the funds, and in such way helped achieve an optimum setting of the programming period 2014-2020. Selected outputs of the project have been presented at several expert conferences. The data from the project became crucial underlying documents for the Strategy of the Slovak Republic for Roma Integration up to 2020. The European Commission evaluates the above-mentioned Strategy as one of the best ones, exactly due to the application of the number of exact indicators and a well-elaborated framework for monitoring and evaluation.

90. Slovakia pays special attention to the social inclusion of Roma. Support for the social inclusion of persons endangered by social exclusion or socially excluded persons through the development of services of care, with a special focus on marginalized Roma communities, is among the priorities of the Operational Programme Employment and Social Inclusion (2007-2013). Emphasis on the creation of equal opportunities in access to the labour market and support for the integration of disadvantaged groups in the labour market with a special focus on marginalized Roma communities is another important field of responsibility of the Operational Programme in the programming period 2007 - 2013.

91. The Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic is one of the key authorities to fulfil the tasks and measures resulting from the Decade of Roma Inclusion 2005-2015, updated for 2011-2015. The Government has set a global objective focused on the improvement of access to work opportunities, with a particular emphasis on non-discriminatory access to the labour market as well as on active policies and programmes directed at the labour market, education, continuing education, and the support of self-employment activities. In 2012, the Offices of Labour, Social Affairs and Family (hereinafter referred to as the "Labour Office") provided a wide range of information and counselling services with respect to career choice, job selection and job seeking or job change.

92. Two national projects are currently being carried out aimed at the support of employment of persons from socially excluded communities, in particular from marginalized Roma communities. Annex 3 includes information on performed and prepared projects for disadvantaged job-seekers. Since 2012 the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic has been performing a national project on Field Social Work in Municipalities (2011-2015), focused on the improvement of living conditions in Roma settlements and on the promotion of employment. Based on preliminary estimates, the performance of work of 860 field workers and their assistants will be ensured within the project until 2015 in at least 250 municipalities. Community work has been performed since 2004, and it represents one of the most important tools for addressing the issue of marginalized Roma communities. Community work is also an important tool of social assistance. A national project of community centres for social inclusion is currently under preparation with the aim to further strengthen community centres. The project will create preconditions for the construction of the network for socially excluded persons or persons threatened by social exclusion, in particular the population from marginalized Roma communities. The main objective of the

project is to support social inclusion and positive changes in communities, in particular in marginalized Roma communities. Its results are expected to contribute to the extension of social and community work and to the standardization of its activity, and thus to prepare an appropriate basis for the legal regulation of community centres. About 120 community centres are expected to be supported within the project.

OTHERS

[Slovak Republic: Situation of Roma, including employment, housing, education, health care and political participation \(2012\)](#)

[Strategy of the Slovak Republic for Integration of Roma up to 2020](#)

APPENDIX V – BACKGROUND INFORMATION ON THE HOST AND PARTNER COUNTRIES

2.1 North Macedonia, hosting country

The Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) implements childhood to retirement policies. The strategy is to accompany people throughout their lives. It aims to embed structural and systemic policies which will last beyond changes in governments.

The MLSP is active in policies and activities for the inclusion of Roma in mainstream society and improving their situation. Its long-term goal is to achieve one society for all, erase discrimination and ensure equal opportunities for all and a priority is improving the labour mobility of Roma. Social protection, minimum assistance measures guarantees are afforded to all vulnerable citizens.

For the first time, a quota of 5% for inclusion in all employment programmes in the private sector has been set for the employment of Roma. This affirmative action for employment of Roma unfortunately does not apply to the public sector although there is a political will to employ Roma in the public sector.

The MLSP has integrated gender equality and equal opportunities in its activities and has recently adopted an Action Plan for the Promotion and Empowerment of Roma Women, with specific activities and a sustainable budget with as one of its priorities the employment of Roma women. It will also host the 9th International Roma Women's Conference (IRWC) in 2023.

The increase of the educational level of Roma children was the main priority of the Roma Decade for the Inclusion of Roma with successful results reflected by higher numbers of Roma public servants. There are Roma public servants at senior level of administration including in the Cabinet of the Prime Minister, the MLSP and the Commissioner's office and there is a Roma Member of Parliament. Roma make up 3% of the population of North Macedonia and represent 2.76% of the staff in the public service. Roma are officially recognised as a minority in the Constitution.

Systematic registration of Roma children in kindergarten free of charge in regular school. Decrease the gap of Roma and non-Roma in school education.

Results presented on the outcome of the enrolment. Compulsory education is from 6 to 18.

The Steering Committee has agreed that education is key for the integration of Roma. The focus is on increasing the education level of Roma children and mentor them to reach tertiary education level. Primary education is free of charge. Since 2006 there is a pool of 400 Roma children, who receive scholarships for secondary education. There is also a credit from the World Bank for parents, who leave their children in secondary education. The Ministry of Education provides scholarships for tertiary education.

Employment Service Agency of Republic North Macedonia and the Operational employment plan

Employment measures within the framework of the North Macedonia Strategy for the Inclusion of Roma 2022-2030 are implemented by the Employment Service Agency of Republic North

Macedonia (ESARNM). Previously Roma employment was under the responsibility of a Roma Minister without portfolio which produced limited results.

The ESARNM was involved in the Roma Decade 2005-2015, on the goals of planning, preparing and implementing actions over a ten-year period to improve and develop conditions for full Roma inclusion in society. Through its involvement in the National Coordinative Body, the ESARNM participated in the preparation of the Decade National Action Plan, and executed planned activities on employment.

Following the Roma Decade 2005-2015, the ESARNM continued working on the implementation of the Roma Inclusion Strategy 2014-2020, through its participation in the National Coordinative Body, by implementing and monitoring the National Action Plan for employment 2016-2020. The ESARNM continuously monitored and reported goals and activities and employment of unemployed Roma persons, as part of its agenda and in cooperation with Ministries and other institutions, involved in implementing the Strategy. The ESARNM, through its representatives in Employment Centres regularly cooperated with Roma Information Centres to provide information to unemployed Roma and facilitate access to services for unemployed people and employers.

Furthermore, in the framework of its regular functions, the ESARNM cooperates with **non-governmental organisations** working on the issue of Roma employment, by exchanging data, sharing information about activities for unemployed people, participating in projects, events, and cooperating in drafting information sheets, reports etc.

It is responsible for many activities to improve Roma employability and employment and as part of the vulnerable categories on the labour market, Roma are supported with the activation of services and active employment programmes and measures.

To reduce unemployment, the **operational employment plan** provides measures for employers to employ Roma or develop their businesses and efforts to increase the skills of the unemployed. On average, about 3-4% of Roma have been beneficiaries of active employment measures in the last few years. Although the absolute number of Roma beneficiaries is increasing, the relative share of the total number of beneficiaries covered by active employment measures remains unchanged.³²

According to the ESARNM Operational Plan, active employment programmes and measures include 6 programmes:

1. Self-employment programme: It is direct and finances up to 5000 euros per person for the purchase of equipment and material. Non-refundable grants. Good results for those in informal activities or those planning on developing their own businesses. Help with business plan, digitalisation support to apply for these funds, mentoring support for the inclusion in the labour market. This measure is the one which is mostly used and continues to be used and is expected to grow. Unfortunately, the application process can be cumbersome and could be facilitated.
2. Support for the creation of new jobs: This measure provides direct financial assistance which is used when unemployed persons are employed in a company. The company

³² [North Macedonia Strategy for Inclusion of Roma 2022-2030](#)

receives subsidies of 300 € up to 3, 6, or 12 months with a view to provide companies with financial assistance to create new jobs.

3. Employment and growth of legal entities: Micro, small or medium social enterprises. Funds to purchase tools and equipment. Each person employed must be above 29 years of age. 1500 € per person. If the company employs up to 5 people, it receives 2500 euros. Roma are defined target groups. The employed person shall remain employed for at least 9 to 12 months and should remain in their job. Trainings and training for IT skills. Training with employer, training for in-demand occupations, training for drivers. Gaining professional skills and employability. Increased skills and competitiveness. Internships provide people with practical work experience within companies with a financial support of 150 € (29 to 34 year old) for 3 months. The purpose is to acquire skills and increase employability in the labour market. 3425 unemployed Roma participated in the mentoring programme and some were offered jobs but the employer is not obliged to hire the trainee after the internship.
4. Public works scheme for low-skilled Roma: Part-time work for periods of 3 to 9 months. Participation of local self-governments in the schemes of infrastructural and environmental protection. High success rate of 90%.
5. Care economy: people with specific needs. 150 people trained to provide care services within the community. People with chronic disabilities, entrepreneurship for care services providers.
6. Green investments: Measure to create new jobs which are environmentally friendly such as energy efficiency in buildings or creating green jobs. Programme for 312 people. In 2021, 37 Roma were employed in the new jobs programme, 123 Roma overall in all the programmes.

In 2021, 589 unemployed Roma participated in the active employment measures. A majority were involved in the following programmes and measures:

- Job Engagement Programme – 216
- Support for creating new jobs/workplaces – 123
- Economy of care - 55
- Support for self-employment and entrepreneurship – 37
- Trainings – 30
- Youth allowance – 101

These policies have proven successful and are a good basis for the development of new policies and measures. The specific measures and programmes are aimed at increasing employment including specific target groups who face difficulties in obtaining employment. The target groups include longstanding unemployed Roma, Roma youth and women and guarantees minimum assistance.

A budget of 30 million € has been allocated to the 6 programmes and 14 665 unemployed persons will be included in the plan. The strategic document is completed with the contribution of the business community which helps to implement policies and increase employability.

The service Activation of Roma and other persons at risk for social exclusion is implemented by a network of Roma mentors, and by programmes based on international experiences such as the Spanish [Acceder](#) programme. The service is implemented in the framework of the project led by the UNDP, the Ministry of Labour and Social Policies (MLSP) and ESA - **Creating Job Opportunities for All (2020-2022)** – which is supported by the UNDP in partnership with the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), and in collaboration with the Fundación Secretariado Gitano (FSG). It strongly focuses on enhancing the employability and facilitating employment of the most vulnerable persons, and in particular Roma. Through this service, unemployed Roma have access to a team of mentors who motivate and regularly inform them and other persons at risk of social exclusion, about employment possibilities, increased employability, and act as facilitators between local businesses and the target groups. An individual approach and assessment of knowledge, qualifications and skills, helps to guide the job seekers towards suitable programmes and measures supported by the Operational Employment Plan. Pilot projects based on the Acceder employment programme are being carried out in the municipalities of Prilep and Tetovo.

Minimum Guarantee Assistance beneficiaries are offered support services such as counselling for a successful labour market integration, psychosocial support and mentoring. Youth guarantee activities allow unemployed youth between 15 to 29 to take part in active employment measures, receive training from employers and take part in other types of training and career guidance. In 2021, about 1000 young Roma were enrolled in the programme. The only eligibility criteria is a first time registration with the Agency for employment in the last 4 months.

It is reported that in 2022, there are approximately 130 to 140 Roma working in Ministries and government institutions. Employment in the public sector used to be lucrative and offer job stability but in recent years it has become less attractive as NGOs and international organisations now offer higher salaries triggering a brain drain from the public sector. For example, for the same level of position, the public sector salary is around 400€, whereas NGOs pay around 800€. The Ministries are currently looking into upgrading positions and increasing salaries to retain their staff.

There are currently 797 Roma people employed in the public service, both at national and local level and the Unit for the Implementation of Roma Strategy at the Ministry of Labour and Social Policy presently has 2 Roma staff members and is in the process of recruiting 2 more.

It is reported that in North Macedonia, young Roma university graduates are in high demand and find jobs easily.

Civil society

The Ministry of Labour and Social Policies (MLSP) works closely with Roma civil society in the development and monitoring of its Roma Inclusion Strategies and action plans. This is key to ensuring the success of the strategies.

The Roma Education Fund (REF) has enabled 6,400 Roma children aged 3 to 6 years to attend pre-school free of charge in 20 municipalities and a new kindergarten is scheduled to open in September 2022. It funds the employment of Roma assistants and offers scholarships to high

school students. Between 100 to 600 children are now enrolled thanks to the scholarships. All students can apply for it.

The Health Education and Research Association (HERA) promotes social justice for the inclusion and empowerment of marginalised people. It has signed a memorandum of understanding with the MLSP and actively partnered in the development of the Roma Inclusion Strategy (2022-2030) and the National Action Plan for Roma women. It advocates and works at the national and international level to highlight the issue of Roma employment and gender equality as national policy priorities based on data collected from Roma women employees in public institutions and on the monitoring of the utilisation of the National Operational Employment Plan measured by Roma women.

Project activities:

Monitoring the employment of Roma women in public administration

Yearly monitoring processes on the employment of Roma women in public administration is carried out in about 150 institutions. The monitoring is carried out by sending requests for information of a public nature, during which employment is monitored by gender, managerial and non-managerial positions, Roma employees, level of education of Roma employees and jobs. From the findings and recommendations arising from the monitoring report, HERA and the Advocacy Group advocate and communicate the recommendations to key stakeholders at local, national and international levels.

Advocacy activities at the local and national level

Cooperation with municipalities at the level of the City of Skopje, which commit to improve employment opportunities for Roma women at the local level. HERA and the Advocacy Group provide technical support to local governments to create Local Action Plans (LAP) for the employment of Roma women. LAPs were created in 5 municipalities: Gjorce Petrov, Gazi Baba, Karposh, Chair and Shuto Orizari and are currently implemented in the municipalities of Gjorce Petrov, Karposh and Gazi Baba . A memorandum of cooperation was also signed with the Gazi Baba municipality.

At the national level, a continuous cooperation is established with the Ministry of Labour and Social Policy, the Advisor for Roma Affairs at the Prime Minister's Office and other institutions.

Monitoring the National Operational Plan (NOP) for Employment

Yearly monitoring exercise on the use of measures and services provided by the NOP for the employment of Roma women is carried out. Unemployment is monitored according to education, age and gender of Roma and Roma women at the national level and at the level of the City of Skopje. The use of measures and services from the operational plan itself is monitored. The findings resulting from the monitoring report are used for advocacy and making recommendations for improving the measures to increase their use by Roma women.

Design of a pilot measure for the employment of Roma women that will be part of the National Operational Employment Plan.

Situation of Roma women on the labour market

Although efforts have been made for many years, the unemployment of Roma women tends to increase steadily. In 2020, the number of unemployed Roma women had increased by 57%

compared to 2019, and as many as 94% of the registered unemployed Roma women, who have no higher education or who have primary education only. Only 205 Roma women used any of the employment measures, or 2.6% of the total number of beneficiaries. 4.1% received employment services. Six Roma women are employed in managerial positions out of a total of 156 monitored state institutions. No Roma women is employed in the 30 employment centres.

These figures were collected by the Advocacy Group in 2021 by monitoring the employment of Roma women in state institutions and monitoring the use of active employment measures and services by Roma women. Monitoring data for 2021 have been obtained and is currently being processed.

Design of specific measure for Roma women employment

Mila Carovska, consultant and former Minister of MLSP, is tasked to design a pilot measure for the employment of Roma women as part of the National Operational Employment Plan.

As part of the methodology, 100 unemployed Roma women responded to a questionnaire conducted by the Advocacy Group (online and in person) on the causes of unemployment and the need to increase their employability and a focus group was established.

The proposed measure for Roma women employment is multisectoral. It is based on three parts:

1. Roma women with higher education aged 22 to 38:

- Mediation
- Wage subsidy or payment to an employee
- Non-discrimination campaigns to employers
- Support in providing services (kindergarten, day care centre, home care for the elderly or persons with disabilities);

2. Roma women in secondary education with or without work experience, without age restrictions:

- Mediation
- Growth of legal entities (see Appendix 2)
- Support and mentoring until employment
- Support in providing services (kindergarten, day care centre, home care for the elderly or persons with disabilities); and

3. Roma women with completed or incomplete primary education without age restriction:

- Mediation
- Direct financial support for the employed Roma woman
- Requalification
- Support and mentoring until employment
- Support in providing services (kindergarten, day care centre, home care for the elderly or persons with disabilities).

The measure should be adopted in the Employment Operational Plan in 2023.

There is a strong link between the government and NGOs but the latter need to ensure a united voice to cooperate and work strategically and effectively with the government.

Gender equality

There is an obligation to implement the Law for Equal Opportunities between women and men and the Anti-discrimination law and mainstream gender equality in all policies.

The policy for non-discrimination and equal opportunities adopted in May 2022 includes special measures for Roma women and girls. Its actions are to be implemented over 5 years and covers the areas of access to health services, social services, and freedom from domestic violence.

The new Strategy for Gender Equality, soon to be adopted by the Parliament, is to be mainstreamed in all ministries and contains targeted measures for Roma women. It will be implemented through national and local action plans for gender equality for Roma women and girls. More operational level actions should be envisaged for women in rural areas, women victims of violence, women migrants, women victims of trafficking and vulnerable women.

Women are often not aware of the possibility that they have access to an independent Commission to deposit complaints of discrimination. There is a clear need to define discrimination and disseminate that information.

To promote gender equality in Roma communities, positive actions to promote Roma culture and traditions would be beneficial as well as ensuring that school material is not stigmatising Roma women.

In order to improve gender equality for Roma women, national and regional coordination in the Balkans is needed.

2.2 Croatia

Croatia has a wide framework for protection and improvement of minority rights. The Constitution recognises 22 national minorities, including Roma, with a wide scope of rights established in 2002 through the Constitutional Act on Rights of National Minorities (2002, 2010) and covering areas of usage of minority languages and scripts in public area, local and regional administration, judiciary etc; usage of traditional names, minorities insignia, and flags; rights in relation to culture & tradition, education in minority; religious matters, media, and, last but not least political participation, representation in the state administration, judiciary, and local administration.

There is currently a National Roma Inclusion Strategy (NRIS) (2021-2027) with an accompanying Action plan 2021-2022, and Operational Programmes of National Minorities 2021-2024, including an operational programme to support the Roma minority

Members of the Roma national minority, as well as members of other national minorities, when applying for public vacancies and advertisements for employment in the civil service may invoke the right to priority based on belonging to a national minority. They will have an advantage in employment under equal conditions, only if they achieve the same number of points on the test and interview as other candidates with the highest number of points.

Governmental policies and measures on Roma employment

As part of the Action Plan 2021-2022 for the implementation of the National Plan for Roma Inclusion 2021-2027, the Croatian Employment Service is implementing activities aimed at efficient and equal access of Roma to quality, sustainable employment, which include:

- assistance and support in the transition from the education system to the labour market and support for the acquisition of skills and knowledge that improve the overall position of members of the Roma national minority in the labour market and encourage employment and self-employment
- targeted support for Roma women in employment that takes into account individual preferences and motivations and barriers and specific disadvantages as well as the reasons why they are unemployed
- targeted support for young people that considers individual preferences, motivations and barriers and the specific disadvantages of young Roma in addition to working with employers in order to introduce new practices to support training and development in the workplace.

As part of its regular active employment policy measures, the Croatian Employment Service implements measures intended for persons at a disadvantage in the labour market to integrate them into the market. In such a situation, where the position of marginalised groups in the labour market is further aggravated, subsidies need to motivate employers to employ members of certain target groups. In this way, employers have wider options and avoid hiring workers they consider less productive, due to lack of work experience, due to the perception that workers lack certain knowledge and skills, due to long-term unemployment, age, inexperience, etc.

These are permanent measures that are financed from the State Budget and the European Social Fund (ESF).

Measurable outcomes: The total number of Roma involved in active employment policy measures (AEPM) in the period from 2018 to 2021.

Intervention	Total number of persons involved in the Roma national minority in AEPM in the period from 2018 to 2021			
	Year			
	2018	2019	2020	2021
Public works	570	716	421	623
Education of the unemployed			0	320
On - the - job training			0	9
Self - employment support	7	12	6	15
Preservation of jobs in the textile, clothing, footwear, leather and wood production sector				5
Employment subsidies	13	3	3	66

Permanent seasonal			0	5
Training grants			0	3
Internship grants				1
Vocational training for work without employment	1		0	
Total	591	731	430	1047

These indicators are determined on an annual basis based on available funds in each intervention, and in accordance with the average annual cost of the measure for each person.

In accordance with the legal framework concerning discriminatory provisions, the Croatian Employment Service does not monitor unemployed persons by nationality, and the number of unemployed persons of the Roma national minority is estimated through proxies, such as the place of residence of persons registered in the register of unemployed persons, mother tongue, or if they declare that they belong to the Roma national minority.

Labour laws: Employment, training and equal opportunities

Worker's rights in Croatia are regulated by the [Labour Act](#). Some of the most important rights include:

- **Non-Discrimination**

Any kind of direct or indirect discrimination is strictly forbidden. This applies to both the workplace and working conditions. Discrimination is forbidden at any time during the interview process, contracted employment, and termination. According to the Law on discrimination, you cannot discriminate on any basis including race origin, ethnic origin, skin colour, sex, language, religion, political or other beliefs, national background, social background, wealth, union membership, education, social status, marital status, family status, age, health status, disability, genetic heritage, gender identity, expression or sexual orientation.

- **Safe working conditions**

The workplace must be safe and set up to prevent accidents. Working conditions cannot endanger a worker's health, life, or right to privacy (Law on personal data protection). If equipment is required to execute the job, the worker must be provided with safety clothes, helmets, gloves, or any other necessary safety equipment by the employer.

- **Permanent employment agreement**

Once you have worked on a limited-term contract for 3 years, your employer is required to offer you a permanent employment agreement or terminate your employment. If your employer fails to notify you at the end of your three years and you continue to work past the contract expiration, you have an automatic right to permanent employment. The window to terminate you without the offer of permanent employment expires on the last day of your three years.

- **Education at work**

If your job requires specific education, training, or improvement, it is your right as a worker to get this education. Your employer is required by law to provide or pay for it.

- **Working break**

Every employee who works for at least 6 hours per day has the right to a daily 30-minute break. This break is included in the daily working time and is therefore paid. The working day in Croatia usually lasts for 8 working hours. A worker has the right to a daily rest of 12 hours off between two consecutive working days. Each week, an adult worker has the right to a weekly rest of continuous 24 hours off, and minor workers to continuous 48 hours off. Weekly rest is used on Sundays and a daily rest is added to it and used on Saturdays or Mondays.

The standard work week is defined as 40 hours. You may work up to 60 hours per week, as long as you are paid overtime for this extra time. Overtime cannot be a substitute for the weekly rest you are obligated to have off each week. Also, you cannot work for more than 60 hours per week. That is also forbidden.

- **Holidays**

A worker has the right to an annual paid vacation of 4 weeks. During this vacation, the worker receives their salary as usual. You cannot give up these free days and you must use all of them before the end of the fiscal year, which occurs on June 30.

- **Pregnancy**

Every pregnant woman has the right to maternity leave in addition to other free days for childcare (shorter working hours, daily pause for breastfeeding, etc.). An employer cannot terminate an employment contract with a woman because she is pregnant during her pregnancy and up to 6 months after the child is born. The protection period after the child is born is longer for second and third children. Additionally, employers cannot ask for information about a woman's pregnancy.

- **Temporary inability to work (sick leave)**

If an employee is temporarily unable to work, (s)he has the right to return to his/her old position or a similar one once (s)he recovers. The employer cannot fire a person, while (s)he is on sick leave.

- **Salary**

Every person has the right to be paid and receive a salary for their work. Women and men have equal rights when it comes to work and pay. You also have the right to an increased salary due to difficult working conditions, overtime, and night work, as well as working on Sundays and national holidays. Every year, Croatia defines a minimum wage for full-time work.

- **Cancellation period and severance pay**

If you've been given notice or have quit your job, there are some rights that must be respected. A cancellation period is a term that starts after quitting your job, which lasts until you leave the company. The cancellation period usually depends on the number of days you worked in the company (ranging from 2 weeks to 3 months). Severance pay is a payment outside of your salary that you may get after being given notice or when you retire. The

company pays you a specific amount of money according to the days you worked for the company (if you worked for them for at least two years).

Employment rates of Roma per sector (field of employment), private and public, disaggregated by gender, age and level of education

In June 2022, the Croatian Employment Service data indicates 106.488 unemployed persons (i.e., registered persons actively looking for a job).

In state administration bodies, professional services and offices of the Government of the Republic of Croatia on Dec 31, 2021, there were 12 self-declared members of the Roma national minority, of which 9 are employed in ministries, 2 in state administrative organisations and 1 in Expert Services and Offices of the Government of the Republic of Croatia. There are no members of the Roma national minority within the judiciary.

Disaggregated data on gender, age and educational attainment are not available.

The Croatian Employment Service (CES) does not collect data according to ethnicity. The number of unemployed members of the Roma national minority is estimated indirectly through proxies such as the address of the residence, data of the social welfare system and according to the knowledge of the Roma/Bayash language. The available data is very approximative.

How is Roma and Traveller employment addressed by the authorities and by civil society

In order to create preconditions for increasing the employability of hard-to-employ groups of unemployed persons, the Croatian Employment Service pays special attention to the Roma national minority, especially those who have multiple restrictions on access to the labour market. All registered unemployed persons of the Roma national minority are included in regular activities of the Croatian Employment Service (individual counselling, workshops for acquiring job search skills, activation programme, activities within professional information and counselling, inclusion in AEPM measures, various group information, and inclusion in active employment policy measures).

Taking into account the specific needs of its users, the Croatian Employment Service (CES) implements a number of active employment policy measures aimed at unemployed persons at a disadvantage in the labour market. The CES thus implements standard interventions of active employment policy which encourage employment, self-employment, education and inclusion in specific public programmes of specific target groups.

There is no formalised cooperation of human resources units in state bodies and universities and higher education institutions.

Depending on individual needs and possibilities, it is possible to include unemployed Roma in various education and training programmes which include primary school completion and acquisition of first occupation, education in adult education institutions, on-the-job training and through a combined model of education (employer and institution) for adult education.

There are no specific measures targeting Roma employment in the government and public administration, outside of general policy framework of the Constitutional Act on Rights of National Minorities.

Many Roma women work in the public works scheme. The salary is 500 euros plus child allowance if they have children. The employment rate in Southwest Croatia (Rijeka and Istria) is higher than in Northern Croatia where the rate of social benefits is higher.

There are presently 12 Roma working in State authorities and local bodies and 5 Roma police officers. The Ministry of Public Administration and Justice informs the Government Office for Human Rights and Rights of National Minorities about numbers of national minorities, including Roma, working in governmental institutions.

There is 1 Roma MP (Mr Veljko KAJTAZI) in the Croatian parliament elected to represent 12 smaller national minorities, and no affiliation to a political party is necessary.³³

The current government has made Roma issues a priority and has allocated a 50 million € budget for the implementation of the National Roma Inclusion Strategy 2021-2027.

2.3 Republic of Moldova

Roma make up 3% of the population in the Republic of Moldova. Discrimination, low levels of education and poverty are obstacles to the employment of Roma.

Radu Marian, a young Roma MEP from the Party of Action and Solidarity founded in 2016, works to advance the Roma agenda. His party pledges 4 key priorities for Roma: Access to education (literacy, graduation rates), Roma mediators, employment and universal coverage of ID.

There are no targeted measures to stimulate Roma employment as they fall under the mainstream legislation. However, there is a task force established under the new Prime Minister to work on Roma issues although the public service is reluctant to support them.

Labour laws: Employment, training and equal opportunities

³³ Article 16 of the Act on Election of Representatives to the Croatian Parliament stipulates that Croatia guarantees persons belonging to national minorities in Croatia the right to representation in Parliament. Article 17 of the same law stipulates that persons belonging to the Serbian national minority elect three members to Parliament in compliance with the Constitutional Act on the Rights of National Minorities, the Hungarian national minority elects one member to Parliament, the Italian minority elects one member to Parliament, the Czech and Slovak minorities jointly elect one member to Parliament, the Austrian, Bulgarian, German, Polish, Roma, Romanian, Ruthenian, Russian Turkish, Ukrainian, Vlach and Jewish national minorities jointly elect a member to Parliament, and the Albanian, Bosniak, Montenegrin, Macedonian and Slovenian national minorities jointly elect one member to Parliament

Current Parliament has 3 MPs from Serb national minority, 1 MP from Italian national minority, 1 MP from Hungarian national minority, 1 MP from Czech national minority, 1 from Albanian (representing Albanian, Bosniak, Montenegrin, Macedonian and Slovenian national minorities) and 1 from Roma national minority (representing Austrian, Bulgarian, German, Polish, Roma, Romanian, Ruthenian, Russian Turkish, Ukrainian, Vlach and Jewish national minorities)

Employment and unemployment insurance law, no.105/2018 establishes active labour market policy and employment services provided for all categories of the population. There are no separate measures for civil servants. The above-mentioned law determines categories of people that need additional support in accessing the labour market, such as: orphaned youth; people with disabilities, long term unemployed, victims of human trafficking and domestic violence, former detainees and drug users, and unemployed aged 50+.

Governmental policies and measures on Roma employment

The Public Employment Service (PES) from Republic of Moldova is the institution responsible to support Roma employment. PES implements active labour market policies through 35 local employment offices.

According to the Law no.105/2018 on employment and unemployment insurance, Roma can be included in and benefit from the following employment measures:

- Job intermediation, career guidance and labour market information;
- Professional training, including on the job training and internship;
- Subsidized employment;
- Supporting self-employment;
- Labour mobility grants

Employment policies are more effective when Roma people have a qualification.

To facilitate the integration of Roma, the Roma Mediator Institute was established. The Roma mediator is responsible for facilitating Roma integration in society, including into the labour market. This is a permanent measure, funded from state budget.

In 2021, 1830 Roma were registered as unemployed, including 1059 women. As a result of the latest recruitment measures, 126 Roma have been employed.

Methodologies such as youth targeting and training schemes have been used.

Employment rates of Roma per sector (field of employment), private and public, disaggregated by gender, age and level of education

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Economic activity rate, 15 years and over (%)	44,8	44,1	45,9	42,3	40,3	41,1
Employment rate, 15 years and over (%)	43,0	42,4	44,5	40,1	38,8	39,8
Unemployment rate, 15 years and over (%)	4,0	3,9	2,9	5,1	3,8	3,2
Long-Term Unemployment rate, 15 years and over (%)	0,9	0,9	1,0	1,0	0,7	0,8

There is no disaggregated information on employment of civil servants available. About 23% of people are employed in public administration in the Republic of Moldova.

Disaggregated information on most employment indicators is available, except by regions and nationalities. This is due to the small territory of the country and insufficient capacities of the NBS.

How is Roma and Traveller employment addressed by the authorities and by civil society

Job intermediation, carrier guidance and labour market information is provided by active labour market policies (ALMP).

Internships are offered to students by the Public Employment Service (PES) but there is no bridge between universities or schools of higher studies and governmental human resources departments.

Professional and on the job training, including scholarships are offered by PES to help low-skilled Roma to find employment.

Employment policies are quite fruitful in ensuring sustainable employment but need to be carried out in coordinating with economic, investment and education policies.

At the moment the NGO Roma Education Fund (REF) has shifted its priority to vocational training schools and is no longer funding Moldova.

Barriers to employment of Roma in 2021 are:

- Lack of general education and professional education;
- Lack of identity documents, which are required to register with the employment office;
- Poor understanding of the Moldovan language and the need for STOFM specialists to use simple language in discussions;
- Preference for self-employed activities and lack of interest in contractual employment;

- Discrimination by potential employers to employ Roma people;

Annex: Dynamics of indicators of services provided to Roma people

	2020	2021	Comparison 2020/2021
Total number of registered unemployed	50226	37001	-13225
No. of registered unemployed Roma (% of total unemployed)	2377 5%	1830 5%	-547
No. of unemployed persons placed among Roma (% of total no. of registered unemployed Roma)	92 4%	126 7%	34
No. of unemployed Roma vocational training graduates (% of total no. of registered unemployed Roma)	1 0.04%	5 0.3%	4
No. of unemployment benefit recipients (% of total no. of registered unemployed Roma)	23 1%	9	-14

Portugal

The Roma communities have been living in Portugal for more than 5 centuries, but they only became full-fledged citizens in 1882, through the Constitution.

Despite the progress of the Roma integration policies and positive social transformations, Roma population is one of the most vulnerable groups to poverty and social exclusion, while being the target of multiple prejudices and stereotypes. The National Roma Communities Integration Strategy ENICC 2013-2020 was the first national plan specifically addressed towards Roma Communities. In 2018 the document was revised and adopted a new implementation period until 2022, through RCM n^o 154/2018 29 November.³⁴

The first National Study on Roma Communities³⁵, financed by the High Commission for Migration and Technical Assistance Operational Programme and conducted by CEMRI-UAb (Center for Studies on Migration and Intercultural Relations, Aberta University) and CIES-IUL (Center for Research and Sociology Studies, University Institute of Lisbon), concluded by the end of 2014 and published in the 20th January 2015, estimated more than 24.000 Roma persons in Portugal. The completion of the study was necessary and important since there is a general lack of information on the geographical distribution and the socio-economic situation of Roma in Portugal.

In 2016, the Observatory of Roma Communities (OBCIG), an integrated research unit of the High Commission for Migration, deepened the 2014 study and provided a mapping of Roma communities living in Portugal based on data collected from all 308 municipalities (100% of

³⁴

https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/Publicac%CC%A7a%CC%83o+ENICC_EN_bx.pdf/c129278c-86bc-4647-88e7-f362a61c56f1

³⁵ <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/estudonacionalComunidades.pdf/f4aa9b13-797d-40bb-a3b3-1c4011b05760>

municipalities of continental Portugal, as well as the 30 municipalities in the autonomous regions of Madeira and Azores). The study "Deepening of the National Study on the Roma Communities concluded that 37 089 Portuguese Roma men and women living in Portugal, and the Portuguese Roma population represents approximately 0.4% of the total population (compared to Portuguese residents 10,401,063).³⁶

Regarding the employment of Roma people in Portugal, the National Study on Roma Communities³⁷, from 2014, concluded that the main incomes come from family support (33.8%) and from the Social Insertion Income – Rendimento Social de Inserção (RSI) (33.5%) as shown in the following figure (Figure 1.). However, in terms of gender, the proportion of men with income from work is higher (12%) than the proportion of women (9%).

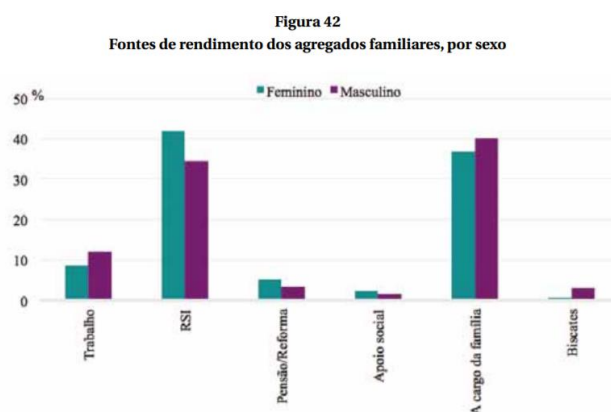


Figure 1.

Source: National Study on Roma Communities, 2014, p 186.

According to the 2021 data from the National Institute of Statistics, there are approximately 10.361,800 inhabitants living in Portugal, (4.928 800 male and 5.433 000 female).³⁸

Regarding the general Portuguese population, the employment rate of people aged between 18 and 89 was 55,3% in 2021.³⁹

The Statistical Synthesis of Public Employment (SIEP) is a quarterly publication, through which the Directorate General of Administration and Public Employment (DGAEP) releases summary statistical information on public employment within the scope of labour market statistics. According to this source, on 30 June 2022 employment in the general government sector stood at 741,698.⁴⁰

In Portugal national minorities are not recognised, and the Portuguese Constitution doesn't allow any collection and publication of disaggregated data by ethnicity, race or colour (even

³⁶ <https://bit.ly/3ILXGHW>

³⁷ <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/estudonacionalComunidades.pdf/f4aa9b13-797d-40bb-a3b3-1c4011b05760>

³⁸

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++m%C3%A9dia+anual+total+e+por+sexo-6>

³⁹ [https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+emprego+total+e+por+grupo+etario+\(percentagem\)-1318](https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+emprego+total+e+por+grupo+etario+(percentagem)-1318)

⁴⁰ <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=ECA5D4CB-42B8-4692-A96C-8AAD63010A54>

in the census), meaning that the state agencies have no means to carry out this data collecting, so there is no specific data on Roma employment.

Labour laws: Employment, training and equal opportunities

In Portugal the General Public Sector Labour Law (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LGTFP) (Law n.º 35/2014)⁴¹ [frames the legislation on employment and workers' rights in the public sector. As for the private sector, it is regulated by the Labour Law \(Código de Trabalho\) \(Law nº 7/2009\)⁴², which is the legal instrument that regulates labour relations between employees and employers, such as information on remuneration, working hours, allowances, holiday periods and issues related to contracts and their termination, among others.](#)

There are some differences between the private and public sector legislation, such as:

- The workweek in the civil service is 35 hours, while in the private sector it is 40 hours.
- In terms of the total number of vacation days, both the Labour Code and the General Employment Law in Public Services stipulate 22 days of holidays per year. However, the State grants an extra vacation day for every ten years of service, as a way of valuing the seniority of its employees, and what is foreseen in the Labour Code will always be the baseline rules, with employers being able to grant more vacation days. (Art 126º of LGTFP and Art 238º of the Labour Code).
- In terms of recruitment, there are some differences between the public and private sectors. In the public sector it is necessary to apply to a public tender. A public tender is a process posted in the Official Journal of the Republic (Diário da República) with rules and criteria defined by law (Art. Nº 33 of Title II, Chapter III of the General Public Sector Labour Law)⁴³, which in itself guarantees some transparency and impartiality.

On the private sector side, there are many more job offers, but recruitment policies, management and selection processes are of the full responsibility of the company holding the offer(s).

Another difference is the assessment of candidates' qualifications. In the public service, in many of the tenders there is a requirement to take both psychotechnical and specific evaluation tests for the position in question, the selection of the candidate for the post will be based on the marks obtained in the evaluation tests, along with the final interview. In the private sector, the company may decide to hire the candidate simply through a job interview, and, for example, the connection between the interviewer and interviewee may be more valued than technical skills.

Regarding the required educational level, in the General Public Sector Labour Law there is an Article (nº34) in its Title II, Chapter III⁴⁴ about the Qualification level requirement, which stipulates that the publication of the procedure may foresee the possibility of applications of those who do not hold the required qualification

41 <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

42 <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

43 <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875-57503455>

44 <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875-57503456>

but consider that they have the necessary and required professional training and/or experience.

Governmental policies and measures on Roma employment

The **National Roma Integration Strategy** has various measures to promote Roma employment:

Strategic Objective 6:

Ensure the preconditions for the full and equal participation of Roma people in the labour market and professional activities.

Specific Objective 6.1:

Guarantees the access of Roma to employment and self-employment.

Measure 6.1.1 - Improving formal qualifications of Roma people.

Measure 6.1.2 - Promoting increased enrolment in the EC and CEEP and the integration of unemployed Roma and/or those looking for their first job.

Measure 6.1.3 Qualification of trainers and technicians based on the Reference Framework for Continuing Pedagogical Training of Trainers "Vocational Training in a Context of Cultural Diversity: Specificities of Working with Roma Persons".

Specific Objective 6.2:

Informs and raises awareness among employers for the employment of Roma.

Measure 6.2.1:

Awareness raising and mobilisation of potential employers to employ Roma and for the acquisition of products and services provided by Roma people, with the involvement of Roma.

There is also a mainstream measure, the Employment-Insertion+ Agreement⁴⁵, promoted by the Institute of Employment and Professional Training, The main objective of this measure is that socially necessary work will be performed by unemployed people receiving unemployment benefit or unemployment social benefit. This programme gives the following support:

- complementary monthly allowance, amounting to 20% of the social support index (IAS),
- transport expenses (if transport is not provided by the entity),
- meal or food subsidies for each day of activity, and
- insurance to cover risks that may occur during and because of the exercise of the activity

This measure does not specifically promote gender equality or youth.

There are also targeted measures in place to enhance special recruitment of Roma, in the framework of the **European Social Fund** such as:

⁴⁵ <https://www.iefp.pt/emprego-insercao?tab=contrato-emprego-insercao->

Project for Municipal and Intercultural Mediators⁴⁶, which aims:

- To facilitate the relationship and communication between different actors of the community (institutions, professionals and citizens);
- To increase stakeholder participation with a view to strengthening and developing the community;
- To match institutions and services to the characteristics of the community and its needs;
- To promote the prevention and regulation of the manifest and latent conflicts in the local community.

The Project for Municipal and Intercultural Mediators has proven to be particularly successful in stimulating local authorities to employ Roma. Until now have been participated 32 municipalities in the project and have been contracted 37 Roma mediators.

Project of Socio-professional Insertion of the Roma Community⁴⁷, which is already terminated and aimed at the:

- Acquisition of skills for employability of Roma people;
- Implementation of transition methodologies for the active life for Roma communities;
- Awareness raising for the promotion of workplace outline experiences for Roma community members;
- Integration of Roma persons in the labour market;
- Support in the implementation of sustainable businesses;
- Promoting awareness among employers and monitoring the outline of integrated Roma communities.

Regarding this programme, one of the beneficiary entities, the European Anti Poverty Network – EAPN Portugal (Rede Europeia Anti-Pobreza), published a Technical Reference Handbook⁴⁸ which is an instrument resulting in first instance from the experience of the project, but also as a benchmarking tool where the principles, but also adequate and necessary conditions are signed to do better and differently in order to achieve the best results on this field.

The **Project of the Local Roma Integration Plans**, coordinated by the High Commission for Migration and financed by the European Commission was launched in 2018, and the main objective was to support the design of Local Plans for the Integration of Roma Communities (10 plans and 2 intermunicipal plans) and to design a Guide for the Elaboration of Local Plans, which could be disseminated to other municipalities after the end of the project. The 2nd edition of the project started in the first quarter of 2021.

46

https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/74906/ACC_3+09_Mediadores+Municipais+Interculturais_20180627_2aProrroga%C3%A7%C3%A3o.pdf/fff2404c-778a-4b7f-8408-cc6ce9a65961 and https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/111406/Aviso+33-2021-02_v3.pdf/a8d37559-25d6-430b-969c-ac6ffe5c5d5b

47

https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/77420/AAC+TO+3.08+Insercao+Socioprofissional+Comunidades+Ciganas_20180927+alte....pdf/83ab481c-a1f7-4087-85bb-6f9c7de735ba

48 <https://arquivo.eapn.pt/projeto/217/projeto-aceder-pelo-emprego-da-populacao-cigana>

Within the scope of the 12 Local Plans elaborated in the 1st edition of the project, there are 40 measures related to employment planned. Generally they mostly aim at improving qualifications, active job search, entrepreneurship and awareness raising. Among the most significant, we would highlight the creation of a youth entrepreneurship incubator (Municipality of Almada), awareness raising sessions for employers based on good practices and experiences of professional integration (Municipality of Figueira da Foz), on site contact actions with professionals aiming at providing the work experience (Municipality of Tomar) and entrepreneurship promotion sessions (Municipality of Oeiras)

The **Operational Programme for the Promotion of Education (OPRE)** , promoted by the High Commission for Migration since 2016, aims to reduce the existing barriers between the Roma communities and the formal education system, providing university scholarships, as well as a set of trainings, tutoring and follow-up measures for these young scholarship holders and their families. Since 2016, there are 28 Roma graduates students in several areas, such as: Social Education; Law; Sociology; Socio-Educational Animation; Business Management; Plastic Arts and Multimedia; Specialist Technician in Physical Exercise; Technological Specialisation Courses in Auditing and Management Systems; Heritage Management; Tourism and Hotel Management; Electro-technical Maritime Engineering; Gerontological Social Education; Anthropology; Communication Sciences; Physiotherapy; Dental Medicine; Social Work; Master's Degree in Law.

In Portugal some of the municipal social services have an employment support office. The Institute of Employment and Professional Training also provides a support service for job seekers

2.5 Slovak Republic

Labour laws: Employment, training and equal opportunities

- Act no. 5/2004 Coll. on employment services – regulates legal relations in the provision of employment services as well as the training
- Act no. 315/2012 Coll. on lifelong learning

Laws relevant in the field of recruitment of civil and public servants:

- Act no. 55/2017 Coll. on civil service
- Act no. 313/2001 Coll. on public service

As a considerable part of unemployed Roma registered in the Labour Office partake on the Activation Work Programme/Public Works (AWP), it is important to introduce a legislative framework that regulates its implementation:

- Act no. 369/1990 Coll. on municipal establishment – it regulates the conditions of participation in AWP on the basis of a contract between the unemployed jobseeker and the municipality
- Act no. 417/2013 Coll. on material needs assistance – it is also closely linked to the AWP as it regulates some of its details.

A more extensive list is available in appendix 6.

These are all mainstream policies in Slovakia. None of the ones relevant to the recruitment of civil and public servants pushes forward the topic of under-represented groups explicitly; in addition, there are no laws that would foster the recruitment of Roma in governmental institutions. Moreover, equal opportunities are secured by the Antidiscrimination Act (Antidiscrimination Act no. 365/2004 Coll.).

Governmental policies and measures on Roma employment

To introduce the current situation, it is important to bear in mind that the state generally implements mainstream policies. There are no specific forms or measures as concerns employment opportunities for people in marginalised Roma communities (MRC). Equal opportunities are legislatively framed in the Antidiscrimination Act.

The Slovak labour market faces large regional disparities with a high share of long-term unemployment (a majority of the Roma population lives in the eastern part of the country, while some of the regions are disadvantaged and characterised with high unemployment rate). Employment services within Labour Offices lack the provision of individualised support and counselling for the unemployed.⁴⁹ A big concern for the effective integration in the labour market also is absence of a guide on how to implement a profiling of long-term unemployed and other target groups of the Active Labour Market Policies (ALMPs).⁵⁰

ALMPs is a set of different measures aiming to integrate unemployed persons into the labour market (via e.g. AWP, re-qualification courses, etc.). The goal has not necessarily been met, though. The ALMPs often do not fit the needs of the most vulnerable groups. For instance, re-qualification/re-education courses often do not admit people lacking basic education or skills, as the often-requested criterion for a course entry is completed primary school education. Notably, Slovakia received a critique also due to one of the lowest spending on ALMPs amongst the OECD countries, while investing just a little into education and training and mostly investing into supporting employment through incentives.⁵¹

Almost half of unemployed Roma (registered with the Labour Office) participate in the AWP, which is part of ALMPs. Participants of the AWP receive 70.40 €/month^{52,53}. The AWP is the most common policy that has been widely practiced in relation to the integration of the Roma population into the labour market. Yet, research shows that it has not been effective, as it

⁴⁹ Hellebrandt, T. a kol., (2020). Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením - Záverečná správa, p. 18, <https://www.minedu.sk/data/att/15944.pdf>.

⁵⁰ Ibid, p. 19.

⁵¹ OECD, (2022). *OECD Economic Surveys Slovak Republic*, p. 4.

<https://www.oecd.org/economy/surveys/Slovak-Republic-2022-OECD-economic-survey-overview.pdf>.

⁵² The current amount is set here: https://www.upsvr.gov.sk/socialne-veci-a-rodina/socialne-veci/pomoc-v-hmotnej-nudzi-nahradne-vyzivne-statne-socialne-davky-a-dotacie-pre-deti/pomoc-v-hmotnej-nudzi/sumy-davky-a-prispevkov-od-01.01.2022.html?page_id=1145426.

⁵³ Hellebrandt, T. a kol. (2019). Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Priebežná správa, p. 52. <https://www.minedu.sk/data/att/14208.pdf>.

does not help participants to progress and increase their employability and employment.⁵⁴ The AWP is not a skill-building tool but rather one, which encourages participants to have a daily routine and the fundamental skills such as waking up at a certain time, commuting to work, performing some simple duties, though only to a certain extent. Due to this, it is considered a social policy, rather than the employment one, as it raises income of unemployed people.⁵⁵

According to the EU SILK MRK, as much as 72 % of marginalized Roma between the ages of 18 to 24 left the school earlier without achieving ISCED 2A or ISCED 2C.⁵⁶ This is relevant especially for Roma women whose rate of early leaving school (before achieving ISCED 2A) is higher than the one of men.⁵⁷ People without education have the possibility to participate in the second-chance education to raise their educational level. However, there is not much awareness about this possibility not only amongst the target groups, but also among the educators, and the schools.⁵⁸ According to the Council of Europe, opportunities for vulnerable groups to participate in the second chance education have not been yet well developed in Slovakia.⁵⁹

Regarding the Roma employment in public service and governmental institutions, the country implements national and demand-oriented projects under the Operational Programme Human Resources under which job positions (such as field social workers, community workers, etc.) that consist of duties that should contribute to the Roma inclusion, were created. Each of these projects has to accomplish certain indicators, while one of them aspires to occupy these jobs by mainly Roma (in case they meet other recruiting criteria). While data related to the ethnic origin are in Slovakia generally not collected, microdata for the purpose of indicators' accomplishment exists based on self-declaration. For example, according to the report on activities of Plenipotentiary for Roma communities in 2019, as of December 2019 the national projects implemented by its Office recruited 1345 people in total. In overall, 299 out of them were Roma.⁶⁰

Currently there have been also other efforts to provide jobs of a different nature for the marginalized Roma, especially through the European structural funds. Ministry of Culture implements the national project aiming for the restoration of castles. This scheme should

⁵⁴ Mýtina Kureková, Salner, & Farenzenová, (2013). Implementation of Activation Works in Slovakia. Evaluation and Recommendations for Policy Change. *SSRN Electronic Journal*, DOI: 10.2139/ssrn.2405808.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Markovič & Plachá, (2022). *EU SILK MRK*. <https://romovia.vlada.gov.sk/narodne-projekty/narodny-projekt-monitorovanie-a-hodnotenie-inkluzivnych-politik-a-ich-dopad-na-marginalizovane-romske-komunity-2016-2022/zber-a-analyza-dat/>.

⁵⁷ EU Agency for Fundamental Rights, (2016). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Roma – Selected findings*, p.27. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_en.pdf.

⁵⁸ Rigová, Dráľová & Kováčová, (2021). *Druhošancové vzdelávanie na Slovensku: implementačná prax a jej bariéry*. https://www.governance.sk/gov_publication/druhosancove-vzdelavanie-na-slovensku/.

⁵⁹ COUNCIL RECOMMENDATION of 13 July 2018 on the 2018 National Reform Programme of Slovakia and delivering a Council opinion on the 2018 Stability Programme of Slovakia (2018/C 320/24).

⁶⁰ Office of the plenipotentiary of the Government of the Slovak Republic for Roma communities, (2019). *Správa o činnosti splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity za rok 2019*.

provide within 2022 – 2023 approximately 480 jobs, while the marginalized Roma should occupy 60% of them.⁶¹

To follow-up on ALMPs, the state provides certain financial incentives to the employers to support vulnerable jobseekers (mostly long-term unemployed), as mentioned earlier. Here are some examples:

- Financial allowance provided to employers to hire disadvantaged jobseekers registered in the unemployment registry of the Labour Office for a minimum of 3 months. It is provided to cover part of the total labour cost of such an employee.
- Transport allowance for employers – financial incentive for employers who provide daily transport of employees to-and-from work (e.g., if the public transport does not demonstrably correspond to the employer's needs).
- Financial allowance to support creation of a job/workplace for the first regularly paid job – provided to the employers who recruit: (1) a jobseeker under the age of 25 registered in the registry of unemployed of the Office of Labour for a minimum of 3 months; (2) a jobseeker under the age of 29 registered in the registry of unemployed for a minimum of 6 months; The criterion for receiving the allowance: only a person without previous experience of working in the regularly paid position must be recruited for such a job/workplace.
- Financial allowance to support development of local and regional employment – provided to the employers who recruit disadvantaged jobseekers registered in the registry of unemployed for a minimum of 3 months and at the same time meets one of these criteria of disadvantage:
 - His/her age is above 50
 - Who gained a lower than a secondary vocational education
 - Has been unemployed and registered in the register of unemployed for more than 12 months
- Financial allowance for the establishment of a sheltered workplace for disabled.
- Financial allowance for employers to maintain a disabled person in employment.

There are also measures providing financial assistance related to employment to the employees (see examples below):

- Financial allowance for the commute to the work – Labour Office provides this contribution on the monthly basis to cover part of the travel expenses for employees registered as jobseekers for at minimum of 3 months and removed from the register of unemployed due to starting a job.
- Mobility allowance – Labour Office provides contribution to the employees who change their residency to cover part of their housing costs. Criteria: (1) to be previously registered as unemployed jobseekers for the period of 6 months (at minimum) and removed from the register of unemployed jobseekers due to starting a job; (2) to be moved for the job to a different place than the residency address.
- There are also other ALMPs measures supporting the employment such as financial contribution for the re-qualification (REPAS+ programme) and raising competences (KOMPAS+). Financial contribution should cover the course related cost; however, this cost is

⁶¹ Based on information from the Ministry of Culture, available: <https://www.culture.gov.sk/ministerstvo/medialny-servis/aktuality-ministerstva-kultury/uspesny-projekt-obnovy-hradov-pokracuje-ziskali-sme-miliony-navyse/>.

reimbursed to a participant after the course completion. In addition, the entry criterion for REPAS+ courses often is completion of ISCED 2A, which disqualifies the most vulnerable group in the labour market – people with low education/without education.

There are also other policies and measure with a goal to support Roma employment. For instance, conditions for implementation of social economy and social enterprise are created in Slovakia. Social economy and social enterprise should support creating new opportunities for socially vulnerable job seekers. Based on the Act no. 112/2018 Coll. on the social economy and social enterprises, it offers a regular job and more space for developing skills. It should support the transition from sheltered workshops to the open labour market. Further, the government provided also support to those in seasonal employment in the field of agriculture. This measure was introduced in 2020 and the allowance of 200€ / month was paid to the employers to cover compulsory public health insurance, social security contributions and old-age pension contributions. This support is relevant also in the context of Roma as marginalized Roma are characterised by a frequent occurrence of short-term/seasonal jobs.

To increase employment and tackle barriers of vulnerable groups in the field of employment, it is important to mention amendment to the Act no. 7/2005 Coll. on bankruptcy and restructuring, which is effective since 2017. Marginalized Roma are often subjects to the execution procedures, which is often a burden for them in relation to get and remain hired. Gender equality is not promoted explicitly in the above-mentioned policies, neither is the youth reflected as a vulnerable subgroup of the group in the labour market. Usually the policy/measure that applies to youth is the graduate practice which is the acquisition of professional skills and practical experience with the employer, which correspond to the education achieved by the school graduate. It is an equivalence between work experience and an education diploma.

Increasing employment of the Roma population is framed in the Strategy for Equality, Inclusion and Roma Participation until 2030. Its adopted action plans (Action Plans of the Strategy for Equality, Inclusion and Roma Participation until 2030 for 2022-2024) have targeted measures in place to enhance special recruitment of Roma. For instance by:

- Implementing programmes to support the acquisition of basic and digital skills by men and women from the marginalized Roma communities (MRCs) in order to meet better the labour market needs and demands (KOMPAS+)
- Improving services to address the needs of young people from the MRC who are unemployed and inactive - by adapting individualized action plans, aimed at overall development
- Promoting equal access for MRCs to employment in both, the public and private sectors through measures such as affirmative action and support schemes for employers, as well as improving access to employment services, including ALMPs
- Supporting employment of disadvantaged job seekers from the MRCs environment, through the social economy
- Promoting the reduction and elimination of discrimination and raising awareness of non-discriminatory employment and access to the labour market
- Eliminating the effects of multiple discrimination of Roma in the labour market (by supporting programmes for women affected by multiple discrimination, breaking down negative stereotypes in terms of the traditional division of social roles)

These measures are supported by European structural funds under the finalised and approved programmes in accordance with the approved programming period. They also have a direct link to the national employment policies.

How is Roma and Traveller employment addressed by the authorities and by civil society

All jobseekers can use the career counselling of the Office of Labour or services of the NGO's. The NGO's as well as the helping positions working with/in the communities, such as e.g. social workers in the field, often provide their assistance in job-search. No other specific service is provided to the Roma job seekers.

Targeted support is provided directly at Labour Offices. Support is provided also in the localities/communities through crisis intervention services, and so through community centers as well as through assistance of the field social workers.

The help is oriented on the support to find a work during the studies through the dual education system. The help is also provided through a graduate practice. Otherwise, on the national level the job-search is provided by the Office of Labour, which does not work effective in this sense. Roma graduates can also ask for help social workers in the field to assist them with a job-search. Besides these, there are no other measures taken.

There are no bridges between universities or schools of higher studies and governmental human resources departments.

Support services such as field social workers often provide a job-search assistance. Another measure is the provision of second-chance education and re-training/re-qualification that aims at helping low-skilled persons to increase their employability. The NGO sector provides additional help by cooperating with various companies to expand the recruitment of Roma staff. However, at the national level there are no specific measures to assist low-skilled Roma in their job search.

Besides, there is a possibility to participate on the KOMPAS – non-accredited course to build key competences such as communication skills, etc.

Strategies for stimulating governments to employ Roma in governmental institutions and public administration are lacking and the existing policies, measures or strategies have not been particularly fruitful in ensuring sustainable employment.

Inter-related phenomena

Regarding the housing situation, many Roma live in segregation, often without access to the drinking water. Data of EU SILK MRK show that as much as 28 % marginalized Roma live in

households without access to a drinking water.⁶² Further, more than 35 % of marginalized Roma live in households without a sanitation facilities (buth or a flush toilet inside the house) and 6 % without electricity. Data from EU SILK MRK also reveals that more than 52 % of marginalized Roma population live in households suffering from material deprivation, comparing to 6 % of the overall population⁶³

The Roma in Slovakia face discrimination in every-day life, including the labour market. As the findings of the Institute of Financial Policy show, Roma jobseekers were invited for the job-interview less often than their counterparts were although their CVs were similar.⁶⁴ The Roma Advocacy Research Centre also argue that the ethnicity plays an important role in the labour market and it creates a space for discrimination.⁶⁵

Roma children face discrimination in the education system. Often, they are enrolled in the special schools, which do not provide them with an opportunity to continue their studies in the regular secondary school, so it keeps them at the low education level. In addition, young Roma are often enrolled in the elocated schools (remote vocational schools) located in the areas with high proportion of Roma. These schools become exclusively or prevalently Roma schools. Such schools often provide the only option to participate on the 2-year programmes that do not provide students after completion of their studies with the diploma, nor with possibility to further their studies. With this kind of education Roma become subject of low-paid jobs as they perform on assisting positions (e.g. assistant to the tailor).

Discrimination in education and labour market keeps the most disadvantaged Roma in marginalization. Even according to the EU SILK MRK, in 2020, as much as 87% of marginalized Roma lived below the poverty, compared to 11% in the general population.⁶⁶

Labour Offices are not always aware of the measures provided such as transport allowances to employers and second-chance schools. A qualification certificate is provided at the end of the studies in 2-year programmes but not a diploma unless the student has shifted to the regular system. There is a lack of information for schools on how to implement these measures and in primary school the funding is 150 €/ year / student which is insufficient to hire teachers.⁶⁷

⁶² Markovič & Plachá, (2022). *EU SILK MRK*. <https://romovia.vlada.gov.sk/narodne-projekty/narodny-projekt-monitorovanie-a-hodnotenie-inkluzivnych-politik-a-ich-dopad-na-marginalizovane-romske-komunity-2016-2022/zber-a-analyza-dat/>.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Institute of Financial Policy. (2014), *Bez práce nie sú koláče*, Komentár, Inštitút finančnej politiky, Bratislava. <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=9887>.

⁶⁵ Lajčáková et al. (2017). *Riešenie nezamestnanosti Rómov. Od mýtu k praxi a späť*. Roma Advocacy Research Centre.

⁶⁶ Markovič & Plachá, (2022). *EU SILK MRK*. <https://romovia.vlada.gov.sk/narodne-projekty/narodny-projekt-monitorovanie-a-hodnotenie-inkluzivnych-politik-a-ich-dopad-na-marginalizovane-romske-komunity-2016-2022/zber-a-analyza-dat/>.

⁶⁷ Rigová, Dráľová & Kováčová, (2021). *Druhošancové vzdelávanie na Slovensku: implementačná prax a jej bariéry*. https://www.governance.sk/gov_publication/druhosancove-vzdelavanie-na-slovensku/.