



SKÚSENOSTI
VÝSLEDKY
ODPORÚČANIA

PRACOVNÁ
INTEGRÁCIA



EDWARD KING
and
Henry
LONDON
MAY 1982 - 1986

HOLLYWOOD
LEBRON
K

PRACOVNÁ INTEGRÁCIA

SKÚSENOSTI - VÝSLEDKY - ODPORÚČANIA

Lucia Hrubá
Slávka Mačáková
Ľudmila Stašáková
Eva Zelizňáková

Január 2016

OBSAH

Úvod 6

1. Problém dlhodobej nezamestnanosti obyvateľov vylúčených rómskych komúnit a projekt Komunita na ceste k prosperite 8

2. Prehľad stavu verejných politík v oblasti zamestnania a pracovnej integrácie Rómov 13

2.1 Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020 14

2.2 Stratégia Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020 a Revidovaný národný akčný plán Dekády začleňovania rómskej populácie 2005 – 2015 na roky 2011 – 2015 15

2.3 Partnerská dohoda 17

2.4 Operačný program Ľudské zdroje 2014 – 2020 19

2.5 Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 22

2.6 Správa o realizácii rámca EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov 25

3. Realizácia sociálnej služby mediácia pracovnej integrácie v rámci Projektu 26

3.1 Metódy práce s klientom 26

3.2 Využívanie existujúcich nástrojov aktívnej politiky trhu práce 27

3.2.1 Organizovanie aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb 28

3.2.2 Organizovanie aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby 29

3.2.3 Vykonať absolventskej praxe a dobrovoľníckej činnosti v komunitných centrách 30

3.3 Vytvorenie nových pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných klientov 31

3.3.1 Vytváranie pracovných miest na plný pracovný úväzok 32

3.3.2 Vytváranie pracovných miest na čiastočný pracovný úväzok 33

3.4 Testovanie inovatívnych metód práce na zvýšenie zamestnatelnosti UoZ 34

3.4.1 Neformálne vzdelávanie klientov 34

3.4.2 Projekty svojpomocnej výstavby a aplikácia opatrení na trhu práce 35

Ako vybaviť príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby v zmysle § 52a – Návod pre klienta 37

3.5 Podpora a uplatnenie klientov na existujúcich pracovných miestach	38
3.5.1 Projekt Zdravé komunity	38
3.5.2 Ďalšie pracovné uplatnenie klientov	39
3.6 Zvyšovanie kvalifikácie a podpora príležitostí	41
3.7 Národný projekt Komunitné centrá a pracovné uplatnenie zamestnancov	42
4. Skúsenosti a odporúčania	43
4.1 Podpora zvyšovania zamestnateľnosti obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít prostredníctvom odstránenia diskriminácie	43
4.2 Zvyšovanie zamestnateľnosti obyvateľov rómskych komunít prostredníctvom zavedenia preventívnych opatrení na predchádzanie nezamestnanosti	44
4.3 Zvyšovanie zamestnateľnosti obyvateľov rómskych komunít prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie a druhošancového vzdelávania	47
4.4 Zosúladenie sekundárneho vzdelávania s požiadavkami trhu práce	48
4.5 Program Mosty z chudoby	49
4.6 Komunitné centrá ako nástroj zvyšovania zamestnanosti	50
4.7 Vplyv finančného vzdelávania na zamestnateľnosť	51
4.8 Zamestnávanie mladých znevýhodnených klientov	51
4.9 Vytvorenie inovatívneho mikropôžičkového sociálneho fondu	52
4.10 Súbeh poberania pomoci v hmotnej núdzi a príjmu z práce	53
4.11 Vytvorenie pozície mediátora pracovnej integrácie	53
Príklad intervencií mediátora pracovnej integrácie zameraných na podporu získania pracovných miest pre klientov	54
4.12 Odporúčania pre zamestnávateľov – Ako zvýšiť pracovné uplatnenie klientov	55
5. Namiesto záveru: Príklady dobrej praxe	56
Jozefína Janová: Pol roka sa chodievala do komunitného centra pýtať na prácu	56
Lucia Sameľová: Silná žena, ktorá svojím aktivizmom úspešne pomáha v napredovaní svojej komunity	57
Karol Horváth: Vytrvalo za svojím snom úspešného fotografa	58

Riešenie životnej situácie ľudí vo vylúčených rómskych komunitách veľmi úzko súvisí so získaním a udržaním stabilného legálneho zamestnania. Znamená totiž nielen zlepšenie finančných a materiálnych podmienok jednotlivca a jeho rodiny, ale je takisto v priamej súvislosti s celkovou integráciou do väčšinovej spoločnosti. Aktivity súvisiace s podporou zamestnanosti, hľadaním a udržaním adekvátneho pracovného uplatnenia pre ľudí zo sociálne vylúčených komunit sú však „behom na dlhú trať“. Nízka úroveň vzdelania, absencia praktických zručností a pracovných návykov, nerovnosť – všeobecne a konkrétne nerovnosť príležitostí vyplývajúcich zo sociálneho a ekonomického znevýhodnenia – či paradoxne väčšia stabilita, ktorú dlhodobo nezamestnaným obyvateľom rómskych osád dáva poberanie sociálnych dávok v porovnaní s neistotou v zamestnaní, negatívne ovplyvňujú ich snahu zamestnať sa. Častým javom je tiež nelegálna práca, ktorá je pre nezamestnaných, ale aj ich „zamestnávateľov“ z rôznych dôvodov mnohokrát výhodnejšia, a preto je ťažké jej konkurovať.

Nie je možné odvolávať sa na presné štatistiky o nezamestnanosti Rómov na Slovensku, pretože na Slovensku sa nevedú údaje o počte nezamestnaných podľa etnickej príslušnosti. Podľa Súhrnnej správy o Rómoch na Slovensku, ktorá vznikla na základe posúdenia situácie v problémových a marginalizovaných lokalitách Slovenska, práve v okresoch s vysokým počtom rómskeho obyvateľstva je miera nezamestnanosti najvyššia.¹ Marcinčin a Marcinčinová v štúdii *Trh práce a Rómovia*, ktorá sa sústreďuje na údaje o nezamestnanosti

na úrovni obcí, tvrdia: „**Čím vyšší podiel rómskej populácie v obci, tým vyšší aj podiel registrovaných nezamestnaných: kým podiel nezamestnaných k populácii v aktívnom veku na úrovni obcí dosiahol v priemere 14 percent, v obciach bez rómskej populácie dosahoval v priemere 11 percent a v obciach s podielom rómskej populácie vyšším ako 90 percent dosahoval až 47 percent.**“²

Nízka pracovná aktivita je koncentrovaná regionálne. **Tri slovenské kraje s najvyšším percentuálnym podielom rómskej populácie (Banskobystrický, Prešovský a Košický) mali v decembri 2015 oveľa vyššiu mieru nezamestnanosti, vypočítanú z disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie, (14,94 %, 15,50 %, resp. 14,39 %) než ostatné kraje (menej ako 10 %).**³ Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie (ďalej UoZ) je v troch krajoch o tri percentá vyššia (17,83 %, 18,36 % a 17,26 %), v ostatných piatich krajoch sa pohybuje v intervale od 5,74 % (Bratislavský kraj) do 11,11 % (Nitriansky kraj). Nitriansky kraj je na štvrtom mieste v poradí krajov podľa percentuálneho podielu rómskej populácie.

Podľa odhadov trhu práce v roku 2030 budú Rómovia tvoriť **10 % populácie Slovenska a 16 % populácie v produktívnom alebo školopovinnom veku.**⁴ Marcinčin⁵ uvádza mieru zamestnanosti Rómov 15 %, celková miera zamestnanosti na Slovensku bola v roku 2014 61 %.⁶

¹ Čačipen pal o Roma – Súhrnná správa o Rómoch na Slovensku. Edit. Vašečka, M.. IVO. Bratislava 2002, s. 565

² A. Marcinčin, L. Marcinčinová: Trh práce a Rómovia: stav, príčiny a odporúčania, *Prognostické práce* 6, 2014, č. 2, s. 144

³ http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2015.html?page_id=467299

⁴ http://www.minv.sk/swift_data/source/romovia/dokumenty/StrategiaSR_integraciaRomov.pdf (s. 24-25)

⁵ A. Marcinčin: Costs of Non-Inclusion, prezentácia na konferencii v Bruseli 24.6.2014

⁶ <http://bit.ly/1U0Th55>

Úspešná integrácia obyvateľov segregovaných rómskych osád na trhu práce si vyžaduje systematický a dlhodobý prístup. Klientom je potrebné dať šancu porozumieť pravidlám a fungovaniu sveta, do ktorého by sa mali zaradiť. Bez nastavenia podporných, nadväzujúcich mechanizmov v oblasti pracovnej mediácie a individuálneho prístupu, bez podania ruky „na systémovej úrovni“, zostanú aj tí angažovaní a motivovaní navždy odkázaní len na seba a svoj doterajší spôsob prežívania, prípadne na ľudí zo svojho okolia, ktorí však väčšinou nedisponujú schopnosťami alebo kapacitou pomôcť im natoľko, aby sa mohli skutočne a natrvalo vymaniť zo začarovaného kruhu medzigeneračne reprodukovanej chudoby.

ETP Slovensko realizovalo od júna 2012 do decembra 2015 v Prešovskom a Košickom kraji projekt *Komunita na ceste k prosperite* podporený Programom švajčiarsko-slovenskej spolupráce. Zámerom projektu bolo dosiahnuť vnútornú obrodu detí a mládeže z rizikových skupín obyvateľov, posilnením, skvalitnením a rozšírením sociálnych služieb a vzdelávania v sieti komunitných centier a v školských zariadeniach v desiatich mestách a obciach (Košice – Šaca, Krompachy, Moldava nad Bodvou, Ostrovany, Rankovce, Rudňany, Sabinov, Spišské Podhradie, Stará Ľubovňa a Veľká Ida). Globálnym cieľom Programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce je prispieť k zníženiu hospodárskych a sociálnych rozdielov v rámci rozšírenej Európskej únie i Slovenskej republiky.⁷

V rámci projektu ETP realizovalo a overovalo množstvo sociálnych inovácií vrátane testovania nového nástroja sociálnej práce s klientmi zo segregovanej osady – **mediácia pracovnej integrácie.**

Správa o pracovnej integrácii je členená do piatich kapitol. Prvá kapitola predstavuje projekt ETP Komunita na ceste k prosperite. Druhá kapitola prináša prehľad stavu verejných politík v oblasti zamestnávania na

národnej a európskej úrovni. Tretia kapitola obsahuje popis inovatívneho nástroja sociálnej práce mediáciu pracovnej integrácie. Štvrtá kapitola predstavuje konkrétne príklady aplikácie systémových opatrení a politík zamestnanosti v práci s klientmi zo sociálne vylúčených komunít. Jej cieľom je sprostredkovať skúsenosti a odporúčania, ktoré sme nadobudli počas viac ako trojročnej práce s klientmi. Piata, záverečná kapitola, obsahuje príklady dobrej praxe, ktoré čitateľom priblížia skúsenosti klientov, ktorí vďaka mediácii pracovnej integrácie získali a udržali si prácu.



⁷ <http://www.swiss-contribution.sk/>

1. PROBLÉM DLHODOBEJ NEZAMESTNANOSTI OBYVATEĽOV VYLÚČENÝCH RÓMSKÝCH KOMUNÍT A PROJEKT KOMUNITA NA CESTE K PROSPERITE

Klienti ETP zo sociálne a etnicky vylúčených komunít, ktorí žijú obklopení generačnou chudobou, predstavujú veľkú, špecifickú skupinu dlhodobo nezamestnaných. Podľa údajov Atlasu rómskych komunít sa na Slovensku nachádza 803 rómskych osídlení (segregované osídlenia, osídlenia vo vnútri obce alebo na jej okraji), v ktorých žije spolu 215 436 obyvateľov.⁸ Ku koncu roka 2014 bol počet obyvateľov desiatich obcí, v ktorých sa projekt Komunita na ceste k prosperite (v ďalšom texte „Projekt“) realizoval (Košice – Šaca, Veľká Ida, Rankovce, Moldava nad Bodvou, Krompachy, Spišské Podhradie, Rudňany, Stará Ľubovňa, Sabinov, Ostrovany) 68 928.⁹ Počet obyvateľov vylúčených rómskych komunít v týchto desiatich obciach bol 9 982, z nich viac ako 50 % (5 056) mladších ako 16 rokov a 78 % mladších ako 30 rokov.¹⁰ Väčšina je dlhodobo bez zamestnania. Tabuľka s podrobnými demografickými údajmi je v Prílohe č. 1 na s. 60

Podľa najaktuálnejších štatistických údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR, december 2015) je na Slovensku 172 908 osôb dlhodobo nezamestnaných, pričom za dlhodobo nezamestnaného sa považuje každý, kto je v evidencii uchádzačov o zamestnanie minimálne jeden rok. Z celkového počtu 334 379 registrovaných nezamestnaných to predstavuje 51,71 %, pričom 73 053 osôb je nezamestnaných 48 a viac mesiacov (21,85 % z celkového počtu nezamestnaných). V Košickom kraji je nezamestnaných 48 a viac mesiacov 17 406 osôb (27,33 %), v Prešovskom kraji 19 869 osôb (27,26 %)¹¹. V obciach, v ktorých sa Projekt realizoval, je väčšina obyvateľov sociálne vylúčených komunít nezamestnaných omno-

ho dlhšie ako 48 mesiacov. Štatistické údaje ÚPSVaR dopĺňajú hlavné zistenia štúdie *Trh práce a Rómovia: stav, príčiny a odporúčania (ďalej len štúdia Trh práce a Rómovia)*, ktorá uvádza, že „vyšší podiel rómskej populácie v obci súčasne znamená aj nižšiu mieru zamestnanosti, kým v obciach bez rómskej populácie je odhadovaná miera zamestnanosti 59 %, v obciach s aspoň tretinou rómskej populácie je len 33 % a v obciach s aspoň polovičnou rómskou populáciou 26 %.“¹² Štúdia tiež poukazuje na to, že „nezamestnanosť dlhšia ako štyri roky bola v zmiešaných obciach s vyšším podielom Rómov často až trojnásobná oproti obciam s podielom Rómov do 10 %. Nezamestnaní v obciach s vyšším podielom rómskej populácie mali oproti slovenskému priemeru štatisticky významne výrazne nižšie vzdelanie.“¹³

Podiel nezamestnaných k celkovej populácii v aktívnom veku v obciach zapojených do Projektu bol v rozmedzí od 17,13 % v mestskej časti Košice – Šaca až po 73,78 % v Rankovciach.¹⁴ Najvyšší podiel nezamestnaných k celkovému počtu obyvateľov v aktívnom veku je v štyroch obciach nasledovný: Rankovce (73,78 %), Ostrovany (70,00 %), Rudňany (45,16 %) a Veľká Ida (40,81 %). V ostatných šiestich obciach Projektu je podiel nezamestnaných k celkovému počtu obyvateľov v aktívnom veku v rozpätí od 17,13 % (Stará Ľubovňa) po 25,31 % (Moldava nad Bodvou). Tabuľka s podrobnými údajmi o ekonomickej aktivite obyvateľov je v Prílohe č. 2 na str. 62.

Zamestnanci obcí a komunitných centier odhadujú, že podiel nezamestnaných Rómov v so-

⁸ http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/atlas_rom-kom.pdf

⁹ ¹⁰ Vlastné výpočty ETP

¹¹ http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statis-tiky/2015.html?page_id=467299

¹² ¹³ http://www.prog.sav.sk/fileadmin/pusav/download_files/prognosticke_prace/2014/Uprav_Marcincin_clanok3_PP2_2014.pdf

¹⁴ SOBD ŠÚ SR

ciálne vylúčených komunitách je až na úrovni 90 % a viac percent, t.j. menej ako 10 % obyvateľov osád má legálne zamestnanie.

Vzdelanostná úroveň obyvateľov obcí zapojených do Projektu podľa Sčítania obyvateľov, budov a domov Štatistického úradu SR z roku 2011 (ďalej SOBD 2011) je uvedená v Prílohe č. 3 na s. 64. Podiel obyvateľov bez vzdelania alebo so základným vzdelaním k celkovému počtu obyvateľov v obci podľa SOBD 2011 je od 31,79 % v Starej Ľubovni až po 69,04 % v Rankovciach.

Podiel obyvateľov bez vzdelania a so základným vzdelaním je najvyšší v štyroch obciach: Rankovce (69,04 %), Ostrovany (69,03 %), Rudňany (58,58 %) a Veľká Ida (55,42 %). V ostatných šiestich obciach Projektu je podiel obyvateľov bez vzdelania a so základným vzdelaním v rozpätí od 31,79 % (Stará Ľubovňa) po 38,18 % (Moldava nad Bodvou).

Pravdepodobnosť, že obyvateľ obce s veľmi vysokým podielom nezamestnaných a súčasne aj najnižšou vzdelanostnou úrovňou si nájde zamestnanie, je veľmi malá, takmer nulová. Ak sa však vytvoria predpoklady na to, aby si dlhodobozamestnaní klienti osvojili pracovné návyky a nadobudli zručnosti, po ktorých je dopyt na trhu práce a súčasne vzrastie ich sebadôvera, vnútorná motivácia, klienti svojou prácou nadobudnú legálny majetok a potrebu mať pravidelný mesačný príjem, narastá aj ich skutočný záujem pracovať na legálnom trhu práce.

Skúsenosti získané počas 43 mesiacov realizácie Projektu (od júna 2012 do decembra 2015) nám potvrdili, že pootvoriť klientom dvere k nadobúdaniu pracovných skúseností a neskôr k zamestnaniu nestačí. Je potrebné súčasne vziať do úvahy rôzne špecifiká, ktoré súvisia s dôsledkami dlhodobého vylúčenia (nižšie vzdelanie, dlhodobá nezamestnanosť, často viacerých generácií, absencia sociálnych väzieb mimo komunity, horší zdravotný stav a nedostatočné bývanie a hygienické



podmienky), ktoré sú u obyvateľov segregovaných osád oveľa výraznejšie ako u integrovanej rómskej populácie. Dlhodobé sociálne vylúčenie prakticky znemožňuje začlenenie do sociálnych sietí, sociálnych a pracovných vzťahov. Obyvatelia segregovaných a separovaných osád získavajú pracovné skúsenosti najčastejšie účasťou na aktivačných alebo verejnoprospešných prácach spoločne s inými obyvateľmi tej istej komunity. Aktivačné práce organizuje obec, miestna cirkevná alebo nezisková organizácia, z času na čas sa vyskytnú príležitostné brigády, ale aj tie sú najčastejšie v mieste bydliska alebo neďaleko neho. Podobne ako rodičia, aj deti a mládež si vytvárajú sociálne väzby najmä so svojimi susedmi, obyvateľmi tej istej rómskej komunity, a to či už v zariadeniach predškolskej prípravy, v základnej škole a v posledných rokoch aj v stredných odborných školách, ktorých elokované pracoviská sú umiestňované priamo do obcí s vysokým podielom Rómov. Kontakty a väzby na nerómskych obyvateľov či už tej istej obce alebo mesta s výnimkou učiteľov, sociálnych pracovníkov, pracovníkov komunitného centra alebo zdra-

votného strediska prakticky neexistujú. Nájst' pracovné uplatnenie bez vytvorených sociálnych vzťahov v rámci prostredia práce je nesmierne náročné.

Okrem toho je bežnou praxou, že obyvatelia vylúčených komunit nevlastnia mobilný telefón, nemajú osobný účet v banke ani finančné prostriedky na cestovné, čo pri hľadaní práce, účasti na výberových pohovoroch a v prvých dňoch v novom zamestnaní prináša množstvo komplikácií. Príspevky, ktoré môžu v rámci štátnej podpory uchádzači o zamestnanie (ďalej UoZ) pri hľadaní zamestnania a po uzavretí pracovnej zmluvy získať, sú vyplácané spätne, približne o jeden až dva mesiace. Vzhľadom na prevažne nízke vzdelanie (neukončené základné, základné, učňovské alebo nižšie stredné odborné bez maturity), obmedzené pracovné zručnosti klientov a zväčša dlhodobú, aj niekoľko rokov trvajúcu nezamestnanosť, je získanie legálnej práce na pracovnú zmluvu, hoci aj len s minimálnou mzdou, veľmi veľkým úspechom. Aj tí najviac motivovaní však zlyhávajú v prípade potreby pracovnej mobility kvôli vzdialenosti bydliska od miest najbližších pracovných



ponúk. Pokiaľ nedostanú pomoc a podporu formou dodatočných nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti a nebudú ich sprevádzať sociálni pracovníci, mentori alebo mediátor pracovnej integrácie, šanca, že sa zamestnajú a v zamestnaní dlhodobo vydržia, je mizivá.

Nasvedčujú tomu aj štatistické údaje zverejnené Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Podiel UoZ, ktorí sú v evidencii viac ako 48 mesiacov, kam patrí prevažná väčšina obyvateľov sociálne vylúčených rómskych komunít, na celkovom počte UoZ neustále narastá. Kým na začiatku projektu v júni 2012 bol celkový počet UoZ na Slovensku, ktorí boli v evidencii dlhšie ako 48 mesiacov, 57 376 osôb, v decembri 2015 už bol ich počet 73 053 (zvýšenie počtu o 15 677 osôb, čo predstavuje 27 % nárast v porovnaní s pôvodným stavom). V Košickom kraji je za rovnaké obdobie nárast o 3 132 osôb (22 %), v Prešovskom o 4 653 osôb (30 %). Narastajúci počet dlhodobo nezamestnaných osôb nasvedčuje tomu, že napriek prítomnosti sociálnej práce v obciach s vysokou mierou nezamestnanosti, tradičné nástroje uplatňované v terénnej sociálnej práci nepomáhajú zvyšovať počet zamestnaných osôb z doteraz dlhodobo nezamestnaných UoZ.

Nový nástroj sociálnej práce – mediácia pracovnej integrácie – inovácia smerujúca k skvalitneniu a rozšíreniu sociálnych služieb, testovaná a overovaná v rámci Projektu, je postavená na individuálnej práci s klientom, využíva dostupné nástroje aktívnej politiky trhu práce, no zahŕňa aj vytváranie a overovanie inovatívnych prístupov. Úlohou mediátora pracovnej integrácie v rámci Projektu bolo pomôcť klientom v mestách a obciach zapojených do Projektu formou kombinácie poskytovania individualizovaných služieb jednotlivým klientom, prepojením na aktívne opatrenia trhu práce a na sociálnu pomoc v obciach nájsť a udržať si zamestnanie.

Vzhľadom na skúsenosti a počet klientov Projektu, ktorí sa zamestnali vďaka práci mediátora, **odporúčame**

obciam, zamestnávateľom, ale aj pracovným agentúram vytvoriť novú pozíciu mediátor pracovnej integrácie, ktorý v spolupráci s terénnymi sociálnymi pracovníkmi obce, odbornými pracovníkmi Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľmi v regióne, v nadväznosti na aktívne opatrenia trhu práce, poskytuje služby dlhodobo nezamestnaným UoZ, prevažne z vylúčených rómskych komunít.

Mediátor pomáha zvyšovať zručnosti klientov potrebné pre získanie práce, motivuje, podporuje a sprevádza UoZ počas celého procesu, vrátane obdobia niekoľkých mesiacov nasledujúceho po uzavretí pracovnej zmluvy klienta so zamestnávateľom. Mediátor spolupracuje s miestnymi školami, samosprávami, podnikateľmi, živnostníkmi, hľadá spôsoby, ako osloviť a presvedčiť zamestnávateľov, aby šancu získať voľnú pracovnú pozíciu mali aj klienti zo segregovaných osád. Mediátor prepája a sieťuje všetky zainteresované subjekty s cieľom nielen poskytnúť klientom kvalitné služby, ale najmä napomôcť tomu, aby si čo najväčší počet klientov našiel a udržal zamestnanie. Okrem toho, mediátor spolupracuje aj s najbližším okolím klienta, s jeho rodinou, starostom, riaditeľom školy (základnej aj strednej odbornej), sociálnymi a inými terénnymi pracovníkmi a trpezlivo vysvetľuje, že aj slabšie platená legálna práca je na začiatok pre klienta lepšia ako práca na čierne, alebo celý život na dávkach v hmotnej núdzi.

Na základe výsledkov pilotného testovania preto **navrhujeme vytvorenie pozície mediátora pracovnej integrácie v každej obci, v ktorej je počet dlhodobo nezamestnaných obyvateľov vyšší ako 200, a aj v každom podniku, ktorý vytvára pracovné miesta dostupné nízkokvalifikovanej pracovnej sile.** Vytvorenie siete mediátorov predstavuje síce určité finančné náklady, ktoré však veľmi rýchlo vyvážia príjmy verejných rozpočtov. Štát a politici by pri rozhodovaní o verejných financiách mali vychádzať z dôkladného a precízneho premyslenia rôznych alter-

natív a najmä z konkrétnych skúseností z terénu, dát a dôkazov o efektívnosti (tzv. evidence-based policy). V tretej kapitole opíšeme finančné prínosy svojpomocnej výstavby rodinných domov do osobného vlastníctva, ktorá pomáha zvyšovať zamestnanosť, až dvojnásobne zvyšuje disponibilný príjem domácností zapojených do výstavby, zefektívňuje a šetrí výdavky z verejných peňazí. Z ušetrených verejných zdrojov navrhujeme hradiť mzdu mediátora pracovnej integrácie.

Pracovné uplatnenie znamená v živote klientov zásadnú zmenu a pomáha im uniknúť z pasce generáčnej chudoby. Z poberateľov sociálnych dávok sa stávajú prispievatelia do sociálneho systému a platitelia daní, čo prináša celospoločenský úžitok.

Vďaka systematickej práci mentorov a mediátora pracovnej integrácie v rámci Projektu sa výrazne zvýšil počet klientov, ktorí študujú na stredných a vysokých školách, a ktorým sa podarilo prácu nielen nájsť, ale aj udržať. Klientmi tejto novej služby, ktorú podrobne

popisujeme ďalej v správe, v tretej kapitole, sú absolventi Mentorského programu a vzdelávacích aktivít, organizovaných ETP v komunitných centrách a pri svojpomocnej výstavbe rodinných domov. Ak sa bude tento nový nástroj uplatňovať ako súčasť sociálnej terénnej práce alebo ako nová služba sociálnej práce, má predpoklad vytvoriť podmienky na to, aby si dlhodobo evidovaní uchádzači o zamestnanie zo sociálne vylúčených lokalít prácu nielen našli, ale aj udržali. Sme toho názoru, že vytvorenie pozície mediátora pracovnej integrácie je „lepšou hodnotou za verejné peniaze“ v porovnaní s vyplácaním dávok v hmotnej núdzi, nezriedka doživotne.

Počas dvoch rokov práce na **Projekte pomohla mediátorka 85 klientom nájsť a udržať si prácu**. Prínos práce mediátora pracovnej integrácie je možné merať nielen ušetrenými verejnými financiami v oblasti sociálnych výdavkov, ale aj zvýšenou sebahodnotou zamestnaných klientov, zlepšením starostlivosti o rodinu a domácnosť, zvýšením záujmu o vzdelávanie detí, a tiež aj o veci verejné v mieste bydliska.



2. PREHĽAD STAVU VEREJNÝCH POLITÍK V OBLASTI ZAMESTNANIA A PRACOVNEJ INTEGRÁCIE RÓMOV

Oblasť zamestnávania a pracovnej integrácie je popri zdraví, vzdelávaní a bývaní považovaná za prioritnú oblasť verejných politík zameraných na inklúziu vylúčených rómskych komúní. Deklarované ciele, konkrétne kroky a smerovanie verejných politík v oblasti zamestnanosti sú definované prostredníctvom globálnych, čiastkových a špecifických cieľov obsiahnutých v strategických dokumentoch vlády:

- **Stratégia SR pre integráciu Rómov do roku 2020,**
- **Revidovaný národný akčný plán Dekáda začleňovania rómskej populácie 2005 – 2015 na roky 2011 – 2015,**
- **Partnerská dohoda,**
- **Operačný program Ľudské zdroje 2014 – 2020,**
- **Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020.**

Európsky pohľad je zastúpený prostredníctvom dokumentov

- **Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020,**
- **Správa o realizácii rámca EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov.**

V ďalšom texte sa venujeme podrobnejšie cieľom vyššie spomenutých dokumentov v oblasti zvyšovania predpokladov pre rast zamestnatelnosti a zamestnanosti, pretože priamo podporujú vytvorenie inovatívneho nástroja sociálnej práce s klientom – mediáciu pracovnej integrácie – porovnávajúc politické dokumenty s našimi konkrétnymi skúsenosťami z komúní zapojených do Projektu.



2.1 Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020¹⁵ (ďalej len Rámec)

Prijatím Rámca EÚ v roku 2011 sa začal dlhodobý proces zahrňujúci úsilie všetkých zainteresovaných strán, ktorého cieľom je zlepšenie života Rómov do roku 2020. Prvým krokom každého členského štátu bolo vypracovanie vnútroštátnej stratégie integrácie Rómov. Rámec vyzýva k presadeniu konkrétnych pozitívnych zmien ale nepreberal hlavnú zodpovednosť, tú prenechal jednotlivým členským štátom.

Európska komisia (EK) v prvom rade vyzýva k zaisteniu **nediskriminácie Rómov** a k snahe o prelomenie začarovaného kruhu generačnej chudoby. Poukazuje na fakty, že rómska populácia je mladá, (až 35,7 % Rómov bolo vo veku do 15 rokov, čo bolo výrazne viac v porovnaní s 15,7 % z celkovej populácie EÚ; priemerný vek rómskej populácie bol 25 rokov, zatiaľ čo v rámci celej EÚ to bolo 40 rokov) upozorňuje, že **Rómovia budú predstavovať značnú a stále narastajúcu časť populácie v školskom veku a teda budúcu pracovnú silu Európy.**

Podľa údajov z obcí a miest zapojených do Projektu uvedených v Prílohe č. 1 je takmer 51 % obyvateľov rómskych komunít mladších ako 16 rokov a 78 % mladších je ako 30 rokov.

Rámec v súvislosti s pracovnou integráciou Rómov pripomína okrem spoločenského prínosu aj ekonomickú výhodnosť pre zúčastnené krajiny. Odvolávajúc sa na údaje z výskumu Svetovej banky potvrdzuje, že úplné začlenenie Rómov na pracovný trh by mohlo mať pre

niektoré krajiny **hospodársky prínos až 500 miliónov eur ročne** s daňovým prínosom **približne 175 miliónov eur ročne pre každú jednotlivú krajinu.**

Rámec kladie dôraz na **zabezpečenie základného vzdelania pre všetky rómske deti a deklaruje podporu iniciatívam zameraným na programy, ktoré ponúkajú druhú šancu mladým ľuďom, ktorí predčasne ukončili školskú dochádzku, vrátane programov špecificky zameraných na rómske deti.**

Európska komisia prostredníctvom Rámca vyzývala členské štáty k zabezpečeniu komplexného nediskriminačného prístupu k odbornému vzdelávaniu, na trh práce a k nástrojom a podpore samostatnej zárobkovej činnosti pre rómske obyvateľstvo. S cieľom pritiahnúť Rómov na trh práce a zvýšiť mieru ich zamestnanosti EK vyzýva tiež **k podpore prístupu k mikroúverom, zamestnávaniu kvalifikovaných rómskych úradníkov vo verejnej správe, individuálnemu prístupu a mediácii v poskytovaní verejných služieb zamestnanosti.**

Stratégia Slovenskej republiky pre integráciu Rómov, popísaná v texte nižšie, zahŕňa zámery stanovené v Rámci a definuje ciele na ich dosiahnutie.

¹⁵ <http://www.romainstitute.sk/files/files/147.pdf>

2.2 Stratégia Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020¹⁶ a Revidovaný národný akčný plán Dekády začleňovania rómskej populácie 2005 – 2015 na roky 2011 – 2015¹⁷

Stratégia Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020 (ďalej len Stratégia) sa venuje oblasti zamestnávania v sekcii D. 2. 2, kde definuje globálny cieľ nasledovne:

Zlepšiť prístup k pracovným príležitostiam s osobitným dôrazom na nediskriminačný prístup na pracovný trh, ako aj aktívne politiky a programy zamerané na trh práce, vzdelávanie a odbornú prípravu dospelých a podporu samostatnej zárobkovej činnosti.

Znížiť rozdiel v zamestnanosti medzi Rómami a väčšinou populáciou.

Znížiť podiel nezamestnanosti Rómov o 50 %, keď vychádzame zo zisťovania UNDP v 2010, kedy bola miera nezamestnanosti rómskych mužov 72 % a žien 75 %.

Stratégia identifikovala štyri čiastkové ciele a podciele, ktoré vychádzajú zo skúsenosti a odporúčaní z terénu, nadobudnutých aj v rámci rôznych projektov realizovaných ETP od roku 2001, alebo overovaných ETP v rámci Projektu. Aktivity Projektu v rómskych komunitách, ale aj advokačné aktivity zamerané na presadzovanie zmien v sociálnych politikách a zákonoch priamo podporovali dosiahnutie nižšie uvedených štyroch čiastkových cieľov Stratégie.

Čiastkový cieľ č. 1.

Podporovať zvyšovanie zamestnateľnosti príslušníkov rómskych komunít prostredníctvom:

- zavedenia preventívnych opatrení zameraných na predchádzanie nezamestnanosti znevýhodnených skupín – zamerať sa na prácu s deťmi z rodín dlhodobo nezamestnaných rodičov s cieľom znížiť medzigeneračne reprodukovateľnú chudobu
- podpory zvyšovania vzdelanostnej úrovne a kvalifikačnej úrovne uchádzačov o zamestnanie z rómskych komunít, ktorí nemajú ukončené základné a stredné vzdelanie – podporovať druhošancové vzdelávanie
- zosúladenia sekundárneho vzdelávania s požiadavkami trhu práce

Čiastkový cieľ č. 2.

Podporovať zvyšovanie zamestnanosti príslušníkov rómskych komunít prostredníctvom:

- podporovania prechodu znevýhodnených UoZ z evidencie úradov práce na trh práce pomocou aktívnych opatrení trhu práce a projektov a programov zameraných na podporu zvyšovania zamestnanosti
- zabezpečenia revízie zákona o pomoci v hmotnej núdzi tak, aby podporoval prechod znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie z evidencie úradov práce na trh práce pomocou súbehu príjmu zo zamestnania a poberaním dávky v hmotnej núdzi

¹⁶ http://www.minv.sk/swift_data/source/romovia/dokumenty/StrategiaSR_integraciaRomov.pdf

¹⁷ Revidovaný národný akčný plán Dekády začleňovania rómskej

populácie 2005 – 2015 na roky 2011 – 2015 prijala Vláda SR vo forme čiastkových akčných plánov pre 4 prioritné oblasti sociálnej inklúzie (zamestnanosť, zdravie, vzdelávanie a bývanie) Dostupný z: <http://www.minv.sk/?romske-komunity-uvod&subor=160529>



Čiastkový cieľ č. 3.

Zlepšiť vzťah príslušníkov rómskych komunít s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a inými inštitúciami prostredníctvom skvalitnenia a rozšírenia poradenstva aj zvýšením počtu zamestnancov.

Čiastkový cieľ č. 4.

Podpora sociálnej integrácie aj prostredníctvom podpory terénnej sociálnej práce a činnosti komunitných centier v obciach s vysokým podielom príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít ako priestoru pre poradenstvo, vzdelávanie a voľnočasové aktivity.

V rámci porovnávania oboch strategických dokumentov Externé hodnotenie Stratégie uvádza, že Akčné plány nekopírujú štruktúru čiastkových cieľov uvedených v Stratégii, vzniká tak ešte väčšie rozpätie cieľov, ktoré by mali byť monitorované a dosiahnuté.¹⁸ Okrem toho sa v Stratégii nenachádza cieľ zameraný na **propagáciu dobrej praxe zamestnávania príslušníkov a príslušníčok MRK (marginalizované rómske komunity)**, ktorý je spomenutý ako štvrtý hlavný cieľ v Akčných plánoch.

¹⁸ Farenzenová, M., Hojsík, M., Poláčková, Z., Salner, A.: Externé hodnotenie Stratégie integrácie Rómov, s. 25. Dostupné z: http://www.minv.sk/swift_data/source/romovia/galerie/Externe_hodnotenie_strategia.pdf

2.3 Partnerská dohoda¹⁹

Partnerská dohoda (ďalej PD), ktorú Slovenská republika s Európskou komisiou uzavrela dňa 20. júna 2014 predstavuje logicky štruktúrovaný a komplexný prístup k definovaniu národných priorít a spôsobu, akým sa budú s pomocou Európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF) naplňať. V oblasti zamestnanosti pre Slovenskú republiku v nasledujúcom období pomenúva dve kľúčové výzvy: **oblasť zamestnanosti mladých ľudí a oblasť integrovaného prístupu k inklúzii marginalizovaných rómskych komunití** (s. 77 PD). Medzi najdôležitejšie problémy trhu práce – vysokú a dlhodobú nezamestnanosť, nezamestnanosť mladých ľudí a nízku zamestnanosť žien, starších a nízko kvalifikovaných, ktorým sa bude musieť SR v nasledujúcom období venovať – zaraďuje aj **nedostatočnú účinnosť a efektívnosť aktívnej politiky trhu práce (AFTP) a nízku mobilitu domácej pracovnej sily** (s. 28 PD).

Hoci Slovenská republika vynakladá na AFTP viac finančných prostriedkov ako v minulosti, stále je to najmenej spomedzi krajín V4.²⁰ V programovom období 2007 – 2013 boli vyčlenené prostriedky z Európskeho sociálneho fondu (ESF) predovšetkým na realizáciu aktívnych opatrení trhu práce (AOTP). PD však uvádza, že v zmysle špecifických odporúčaní Rady pre SR je potrebné prijať opatrenia s cieľom zlepšiť schopnosť poskytovania verejných služieb zamestnanosti UoZ **formou individualizovaných služieb a posilniť prepojenie medzi aktivačnými opatreniami a sociálnou pomocou** (s. 87 PD). Zároveň je žiaduce **účinnnejším spôsobom riešiť dlhodobú nezamestnanosť**. Vyzýva tiež k intenzívnemu úsilíu pri riešení vysokej nezamestnanosti mládeže vrátane **dlhodobu nezamestnaných osôb z rómskych komunití** aj v súvislosti so stratégiou

Európa 2020, ktorej **cieľom je do roku 2020 dosiahnuť 72 % mieru zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov a 3 % mieru dlhodobej nezamestnanosti**.

Dôležitá je pri tom aj podpora kapacít v oblasti sociálneho dialógu, ktoré svojimi návrhmi prispievajú k realizácii politik v oblasti podpory podnikania, zamestnanosti a identifikácie nezamestnanosti. V rámci programov podpory zamestnanosti je potrebné **vytvoriť účinné nástroje na podporu zvýšenia zamestnanosti, zamestnatelnosti a riešiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na najviac ohrozené skupiny**.

PD povzbudzuje prioritne verejný, ale aj neziskový sektor k zameraniu sa na podporu zamestnávania dlhodobu nezamestnaných či marginalizovaných skupín prostredníctvom možností **sociálnej ekonomiky**. Ako jednu z foriem podpory sociálnej ekonomiky uvádza i uplatňovanie **sociálneho aspektu vo verejných obstarávaníach (VO) financovaných z verejných zdrojov, tzv. sociálnej doložky**.

V rámci naplňania tematického cieľa č. 9, ktorým je podpora **sociálneho začlenenia, boj proti chudobe a akejkol'vek diskriminácii**, vníma PD vo vzťahu ku zraniteľným skupinám tiež **fungovanie komunitných centier ako vhodného nástroja pre zlepšenie prístupu k pracovným príležitostiam, podpore komunitného rozvoja a služieb** (s. 90 PD).

Veľkú pozornosť je potrebné venovať aj zvyšovaniu kapacít zamestnancov komunitných centier (KC) a terénnych sociálnych pracovníkov (TSP) v rámci národných projektov komunitných centier (NP KC) a terénnej sociálnej práce (NP TSP), najmä v oblasti mediácie

¹⁹ Partnerská dohoda 2014 – 2020 [online] [cit. 27. júla 2015]. Dostupné z: <http://www.partnerskadohoda.gov.sk/>

²⁰ Inštitút pre výskum práce a rodiny: Uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce v kontexte s aplikačnou praxou Európskej únie.

Dostupné z: http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Barosova/2159_kolektiv.pdf

²¹ <http://www.ia.gov.sk/sk/narodny-projekt-tsp-v-obciach/informacne-seminare-o-vysledkoch-np-tsp-v-lucenci-a-kosiciach>

pracovnej integrácie. Podľa informácií prezentovaných dňa 30. 6. 2015 v Košiciach na informačnom seminári o výsledkoch NP TSP v obciach v košickom regióne sa terénni sociálni pracovníci na pracovnú integráciu zameriavajú len okrajovo.

V rámci vykonávania terénnej sociálnej práce v Národnom projekte Terénna sociálna práca v obciach v košickom regióne je počet intervencií v oblasti pracovnej integrácie v porovnaní s ostatnými usernameami výrazne nižší (oblasť financií 23,4 %, oblasť sociálneho zabezpečenia 22,7 %, oblasť zamestnanosti len 6,4 %).²¹

Partnerská dohoda zároveň definuje hlavné typy plánovaných aktivít, ktoré sa stali súčasťou integrovaného prístupu v rámci prioritnej osi Integrácia marginalizovaných rómskych komunít (MRK):

- podporu programov druhošancového vzdelávania, s dôrazom na také programy, ktoré sú priamo napojené na trh práce
- podporu systematického poskytovania sociálnych a asistenčných služieb zameraných na zvýšenie zamestnateľnosti ľudí žijúcich v prostredí MRK

(t. j. TSP, komunitní pracovníci/pracovníčky v oblasti sociálnych služieb)

- podporu inovatívnych programov zameraných na zvyšovanie lokálnej zamestnanosti prostredníctvom podpory subjektov sociálnej ekonomiky
- podporu existencie a fungovania KC v obciach s prítomnosťou MRK
- podporu systematického poskytovania služieb a asistencie prostredníctvom programu komunitných pracovníkov v oblasti zdravotnej výchovy v obciach s prítomnosťou separovaných a segregovaných MRK

a deklaruje realizáciu týchto aktivít v rámci príspevku z Operačného programu Ľudské zdroje použitím zdrojov Európskeho sociálneho fondu (s. 281 a nasl. PD).

Vo vyššie vymenovaných hlavných typoch aktivít integrovaného prístupu v rámci v rámci prioritnej osi Integrácia MRK však **absentuje aktivita mediácia pracovnej integrácie**. Bez „premostovacích aktivít“ medzi svetom práce a svetom segregovaných a separovaných komunít je pracovná integrácia dlhodobo nezamestnaných obyvateľov prakticky nemožná.



2.4 Operačný program Ľudské zdroje 2014 – 2020²²

V oblasti zamestnania predstavuje Operačný program Ľudské zdroje (OP ĽZ) komplexnú formuláciu cieľov verejných politík, keďže sa témou zamestnanosti zaoberá až v niekoľkých prioritných osiach.

Zamestnanosti mladých ľudí sa OP ĽZ venuje v rámci prioritnej osi č. 2 **Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí**, kde nastavuje Investičnú prioritu 2.1 ako: *Trvalo udržateľnú integráciu mladých ľudí, najmä tých, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (not in education, employment or training – NEET) na trh práce, vrátane mladých ľudí ohrozených sociálnym vylúčením a mladých ľudí z marginalizovaných komunít, vrátane vykonávania systému záruk pre mladých ľudí.*

Táto priorita obsahuje špecifický cieľ 2.1.1 **Zavedením záruky pre mladých nezamestnaných ľudí (UoZ), ktorí patria k NEET, zvýšiť zamestnanosť, zamestnatelnosť a účasť mladých ľudí na trhu práce.**

Pojem „záruka pre mladých ľudí“ sa vzťahuje na situáciu, keď mladí ľudia dostanú kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po tom, čo prídu o prácu alebo ukončia formálne vzdelanie. **Prvým krokom** na poskytnutie záruky mladému človeku by mala byť registrácia na úrade práce v rámci služieb zamestnanosti a v prípade NEET, ktorí nie sú takto zaregistrovaní, by členské štáty mali určiť zodpovedajúci prvý krok na poskytnutie záruky pre mladých ľudí v rovnakej lehote štyroch mesiacov.²³

Na podporu zamestnávania mladých NEET v SR boli zavedené legislatívne procesy ako sú novely zákona

o službách zamestnanosti platné od 1. januára 2013, zamerané na zlepšenie informovanosti o vývoji na trhu práce a spresnenie cieľovej skupiny na výkon absolventskej praxe, podpora vytvárania pracovných miest pre mladých do 29 rokov prostredníctvom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a tiež Národný plán implementácie Záruky pre mladých v SR. Realizáciou ďalších aktivít, ktoré budú podporené v rámci Investičnej priority 2.1 sa očakáva zvýšenie zamestnatelnosti mladých do 29 rokov s osobitným zreteľom na **mladých s nízkou kvalifikáciou a dlhodobu nezamestnaných** (s. 56 OP ĽZ).

Pripravuje sa alebo sa už realizuje niekoľko národných projektov, napríklad **Späť do školy**, ktorý má poskytovať druhú šancu na vzdelanie, t. j. ukončenie základnej školy a odborné vyučenie alebo **Praxou k zamestnaniu**, ktorý má zaškoliť alebo zaučiť nezamestnaných do 29 rokov u zamestnávateľa a zabezpečiť pre nich prax na vytvorenom pracovnom mieste. **Národný plán implementácie Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike** tiež spomína **novelu zákona o odbornom vzdelávaní a príprave**. Novela umožní plynulý prechod zo vzdelávania na trh práce a uplatniteľnosť absolventov stredných odborných škôl. Novela zákona o službách zamestnanosti by mala modifikovať absolventskú prax na pracovnoprávny vzťah a **zákon o uznávaní výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania** má uľahčiť prístup dospelým k nadobudnutiu novej kvalifikácie na základe predošlej praxe.²⁴

Špecifický cieľ 3.1.1 Prioritnej osi č. 3 **Zamestnanosť** deklaruje OP ĽZ napĺňať aktivitami (s. 64 a nasl. OP

²² https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/oplz_final.pdf

²³ <http://www.employment.gov.sk/praca-zamestnanost/podpora->

[zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/](http://www.employment.gov.sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/)

²⁴ <http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-173360?prefixFile=>

ĽZ) zameranými na rozvoj cielených aktívnych a preventívnych opatrení trhu práce, podporu inovatívnych riešení a pilotných projektov a programov a na podporu subjektov v oblasti sociálnej ekonomiky a verejných obstarávaní s využitím sociálneho aspektu a s cieľom **zvýšiť zamestnanosť, zamestnatelnosť a znížiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobu nezamestnaných, nízko kvalifikovaných vrátane Rómov, starších a zdravotne postihnuté osoby.**

V rámci prioritnej osi č. 4 – Sociálne začlenenie zase OP ĽZ uvádza: „V r. 2012 bolo v SR v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia (ďalej len „RCHSV“) 1 108 965 obyvateľov (20,5 % z celkového počtu obyvateľov). Najviac ohrozené RCHSV sú neúplné rodiny s deťmi, viacpočetné rodiny s viac ako 3 deťmi a jednotlivci. Z hľadiska vekového rozdelenia sú najrizikovejšou skupinou deti do 17 rokov. Mieru RCHSV ovplyvňuje miera nezamestnanosti, resp. dlhodobej nezamestnanosti, čo spôsobuje pascu chudoby a vedie k jej pretrvávaniu.“ (s. 82 OP ĽZ)

Podľa najaktuálnejších údajov z mája 2015 bolo v roku 2014 rizikom chudoby ohrozených 12,6 % obyvateľov Slovenska, čo je takmer 660 000 osôb. V porovnaní s predchádzajúcim rokom nastal mierne pokles – o 0,2 percentuálneho bodu.²⁵

Z uvedených skutočností vyplýva špecifický cieľ 4.1.1 **Zvýšiť účasť najviac znevýhodnených a ohrozených osôb v spoločnosti, vrátane na trhu práce.** Zameriava sa na zvýšenie aktivity osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením za účelom ich lepšieho uplatnenia na trhu práce; na lepšie uplatnenie znevýhodnených nezamestnaných na trhu práce **zlepšením prístupu k bývaniu a na zlepšenie prístupu ku kvalitným službám** na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb (s. 83 OP ĽZ).

²⁵ <http://bit.ly/21vtwA2>

Projekt ETP svojpomocnej samofinancovanej výstavby domov do osobného vlastníctva zlepšuje prístup k cenovo dostupnému bývaniu podľa požiadaviek a potrieb klientov. Poskytovanie kvalitných sociálnych služieb a mediácie pracovnej integrácie zvyšuje nielen aktivitu osôb ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, ale zvyšuje aj ich šance a motiváciu uplatniť sa a zotrvať na trhu práce.

Za účelom naplnenia tohto cieľa sa majú podporiť hlavne aktivity orientované na podporu systémových a inovačných zmien, realizáciu adresných a personalizovaných nástrojov, rozvoj a profesionalizáciu sociálnej práce v praxi, predchádzanie a elimináciu všetkých foriem diskriminácie či zapájanie a podporovanie reprezentatívnych organizácií.

Príkladmi takýchto aktivít sú podpora **terénnej sociálnej práce a podpora činnosti komunitných centier, vytvorenie systému celoživotného vzdelávania, podpora komplexného a holistického prístupu k riešeniu situácie ľudí viacnásobne znevýhodnených, podpora účasti znevýhodnených skupín a ich reprezentatívnych organizácií na príprave, monitorovaní, hodnotení a implementácii relevantných politík, podpora subjektov vznikajúcich v rámci sociálnych inovácií či podpora zavedenia sociálnych aspektov vo verejnom obstarávaní** (s. 90 OP ĽZ).

Integrácii marginalizovaných rómskych komunit sa OP ĽZ osobitne venuje v rámci prioritnej osi č. 5, v ktorej rezonuje špecifický cieľ 5.1.2 **Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnatelnosť a zamestnanosť obyvateľov marginalizovaných komunit, predovšetkým Rómov.**

Aktivity, ktorými sa tento cieľ má dosiahnuť, sa orientujú na podporu systematického **poskytovania sociálnych a asistenčných služieb** a podporu existencie a **fungovania komunitných centier** v obciach s prítomnosťou MRK, podporu **programov finančnej gramotnosti**, riadenia dlhu a sporenia, podporu **individuálneho prístupu v poskytovaní služieb zamestnanosti** a podporu nástrojov medzitru práce, podporu **kariérneho poradenstva pre ľudí z MRK, prácu so zamestnávateľmi** a dočasné vyrovnávacie opatrenia a podporu monitorovacieho systému vyhodnocujúceho efektívnosť nástrojov politik a ich dosah na MRK (s. 104 OP ĽZ).

Realizáciou aktivít sa predpokladajú nasledovné výsledky:

- zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti v prostredí MRK
- zvýšená miera informovanosti obyvateľov MRK zameraná na oblasť finančného poradenstva (zvýšenie finančnej gramotnosti obyvateľov MRK)
- zvýšenie zamestnateľnosti obyvateľov MRK (s. 99 OP ĽZ).

Ku koncu roka 2015 poskytovali sociálne služby zamestnanci približne 180 komunitných centier a v 292 obciach bola prítomná TSP. Podľa Atlasu Rómskych komunit (2013)²⁶ na Slovensku existuje 803 rómskych osídlení, je preto potrebné zabezpečiť a rozšíriť realizáciu vyššie uvedených aktivít a integrovaných holistických služieb aj do zostávajúcich komunit.

²⁶ http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/atlas_rom-kom.pdf

Očakávať zvýšenie legálnej zamestnanosti obyvateľov MRK bez dočasných vyrovnávacích opatrení na strane zamestnávateľov aj zamestnancov, dlhodobej osvetovej práce s potenciálnymi zamestnávateľmi a najmä bez replikácie osvedčených postupov, ku ktorým patrí aj mediácia pracovnej integrácie, je málo pravdepodobné. Podľa vyjadrení klientov a často aj sociálnych pracovníkov je pre klientov výhodnejšie zotrvať v evidencii dlhodobo nezamestnaných poberateľov dávok v hmotnej núdzi v kombinácii s príjmom z náhodných alebo pravidelných brigád, práce na dohodu do cca 140 eur mesačne. Tento model považujú vzhľadom na odvodové a iné povinnosti za výhodný a využívajú ho aj mnohí „zamestnávateľia.“



2.5 Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020²⁷

Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 (ďalej len Stratégia zamestnanosti) predstavuje komplexný samostatný strategický dokument pre zamestnanosť a jej rozvoj na celoštátnej úrovni. V niektorých oblastiach nadväzuje na **už prijaté strategické dokumenty**. Stratégia zamestnanosti bola vytvorená s podporou národného projektu Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky, ktorý bol financovaný zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu (ESF) v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Stratégia zamestnanosti, podobne ako ostatné dokumenty, považuje za hlavné prekážky, ktoré sťažujú vstup potenciálnych zamestnancov na trh práce: **nesúlad dopytovej a ponukovej stránky trhu práce, úroveň systému vzdelávania a jeho nedostatočnú prepojenosť s potrebami trhu práce a nedostatočnú motiváciu vyplývajúcu zo vzťahu medzi systémom sociálneho zabezpečenia a odmeňovania**. Kľúčovú úlohu politiky zamestnanosti vníma ako vytváranie podmienok pre vstup na trh práce pre všetkých, ktorí pracovať môžu, chcú a prácu si hľadajú, a tiež pre udržateľnú zamestnanosť. **Nárast a zotrvanie účasti znevýhodnených ľudí na trhu práce** osobitne považuje za hlavnú ochranu pred rozšírením chudoby a sociálneho vylúčenia (s. 8 – 9 Stratégie zamestnanosti). Medzi ďalšie špecifické okruhy zamestnanosti, ktoré je potrebné riešiť, patrí aj **vzdelávanie a trh práce, zamestnávanie mladých ľudí a podpora zamestnávania Rómov** (s. 12 Stratégie zamestnanosti).

Pri riešení otázky zamestnávania mladých ľudí nadväzuje stratégia zamestnanosti na **Národný plán implementácie Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej**

republike. So spustením nového OPLŽ **na programové obdobie 2014 – 2020** (návrh tohto operačného programu schválila vláda SR uznesením č. 229/2014 dňa 14. 5. 2014) sa predpokladá aj **rozsiahlejšia implementácia záruky**. **Ďalším významným opatrením na podporu zamestnanosti mladých ľudí je tiež realizácia projektov z prostriedkov ESF zameraných na podporu vytvárania pracovných miest v súkromnom a verejnom sektore pre UoZ do 29 rokov** v rámci aktívnej politiky trhu práce (APTP). V dôležitej otázke vzdelávania a trhu práce Stratégia zamestnanosti poukazuje hlavne na nesúlad medzi požiadavkami trhu práce a štruktúrou absolventov, ktorá je výsledkom absencie prepojenia aktuálnych požiadaviek a poznatkov z praktického výkonu povolania na pracoviskách so vzdelávacím systémom. Ako problém vníma Stratégia zamestnanosti takisto **roztrieštenosť kompetencií za oblasť kariérneho poradenstva a ďalšieho celoživotného vzdelávania pre trh práce** medzi rezortom školstva, vedy, výskumu a športu a rezortom práce, sociálnych vecí a rodiny, **systém financovania škôl závislým na počtoch žiakov a študentov**, ktorý vedie k neadekvátnemu znižovaniu nárokov na žiakov a študentov, a otváraniu „atraktívnych“ odborov bez dostatočného potenciálu pre ďalšie uplatnenie sa absolventov na trhu práce (s. 14 a nasledujúce strany Stratégie zamestnanosti).

V oblasti tvorby pracovných miest v rámci podpory zamestnávania Rómov, s dôrazom na ľudí z prostredia marginalizovaných rómskych komunit, Stratégia zamestnanosti ako kľúčový vníma plán miestneho rozvoja v kombinácii s podporou investícií, sociálnej práce a zvyšovania kvalifikácie. Je potrebné, aby sa obce, podobne ako súkromný sektor, inšpirovali po-

²⁷ <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti/>

žitívnými skúsenosťami a know-how pri vytváraní pracovných miest pre nezamestnaných Rómov a postupovali od rozvojového plánovania ku konkrétnym aktivitám, ich monitorovaniu, vyhodnocovaniu a revízií, pričom rozvojový plán musí odrážať podmienky konkrétnej obce a jej ľudí (s. 17 Stratégie zamestnanosti).

Stratégia zamestnanosti poukazuje na absenciu prístupu, ktorý by riešil problémy zamestnanosti a nezamestnanosti vo vzájomnej nadväznosti, pričom oblasť zamestnanosti sa má zameriavať na podporu tvorby pracovných miest prevažne prostredníctvom dotácií a úľav, kým v oblasti nezamestnanosti sa kladie dôraz na aktívne politiky trhu práce (AFTP) a riešenie vzťahov medzi systémom sociálneho zabezpečenia s politikou trhu práce. Aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP) sa realizujú najmä uplatňovaním zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý sa priebežne novelizuje s cieľom **prispôsobiť AOTP vývoju situácie na trhu práce**. Hlavnými **reformnými zmenami v AFTP** prijatými vo východiskovom **období rokov 2013 – 2014** sú najmä legislatívne úpravy vykonané s účinnosťou od mája 2013, medzi ktorými sú aj opatrenia zamerané na zvýšenie adresnosti na cieľovú skupinu **znevýhodnených UoZ, najmä dlhodobo nezamestnaných, mladých ľudí, starších ako 50 rokov a UoZ s nízkym alebo žiadnym vzdelaním a zabezpečenie individualizovanejších služieb zamestnanosti**.

V oblasti poskytovania služieb zamestnanosti a ich vplyvu na podporu zamestnanosti Stratégia zamestnanosti kriticky hodnotí, že Slovenská republika dosiahla iba **obmedzený pokrok, čo sa týka zlepšenia kapacity verejných služieb zamestnanosti pri poskytovaní personalizovaných služieb**. Zároveň avizuje **zmeny systému inštitúcií služieb zamestnanosti, efektivity ich riadenia**, ktorých cieľom by mala byť vyššia flexibilita a kapacita poskytovaných personalizovaných služieb zamestnanosti **a projekt „Sieťovanie verejných služieb zamestnanosti a neštátnych služieb zamestnanosti,“** účelom ktorého je zabezpečiť prípra-



vu a zavedenie inovatívneho riešenia spolupráce s neštátnymi službami zamestnanosti. Výsledkom by malo byť zlepšenie prístupu k zamestnaniu pre UoZ vrátane mladých ľudí, dlhodobo nezamestnaných a ľudí z marginalizovaných komunit a zlepšenie spolupráce s miestnymi zamestnávateľmi, vzdelávacími inštitúciami a mimovládnyimi organizáciami a ďalšími zúčastnenými stranami (s. 29 Stratégie zamestnanosti).

Nepriamo Stratégia zamestnanosti tiež odkazuje na potrebu vytvorenia pozícií mediátorov pracovnej integrácie, keď zdôrazňuje, že súčasťou zvyšovania kvalifikácie a zručnosti nízko kvalifikovaných ľudí musí byť aj sprievodná multiprofesionálna intenzívna podpora a pomoc (s. 51 a nasledujúce).

V rámci riešenia dlhodobej nezamestnanosti so zameraním na nízkokvalifikovaných ľudí Stratégia zamestnanosti okrem iného kladie dôraz na **druhú šancu na vzdelávanie, individuálne prispôbenie ďalšieho odborného vzdelávania, uplatňovanie tzv. intenzívneho modelu začlenenia dlhodobo nezamestnaných** (vrátane osôb, ktoré sa nachádzajú

v nepriaznivej sociálnej situácii) **na pracovný trh**, ktorý spočíva v **multiprofesionálnej intenzívnej podpore** v čase procesu zapracúvania sa v pracovnom prostredí (vrátane intenzívnej spolupráce s tímom odborníkov), a tiež **zabezpečenie lepšej podpory zamestnávania ľudí ohrozených sociálnym vylúčením**.

V súčasnosti stále neexistuje pravidelná evaluácia účinnosti programov APTP, no podľa vyhodnotenia údajov ÚPSVaR existuje pravdepodobnosť približne 66 %, že po vyplácaní **príspevku na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50)** ostane podporená osoba zamestnaná na trhu práce viac ako rok, 44 % intervenovaných absolventov škôl, ktorí poberali príspevok **na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51)** si udržalo pracovné miesto viac ako jeden rok a približne každá štvrtá podporená osoba, ktorá vykonávala **dobrovoľnícku službu podľa § 52a** si dokázala nájsť pracovné miesto na obdobie kratšie ako 1 rok, či 2 roky (s. 26 a ďalšie Stratégie zamestnanosti).



2.6 Správa o realizácii rámca EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov²⁸

Pokiaľ Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020, prijatý v apríli 2011, priniesol zmenu v prístupe k začleňovaniu Rómov, v Správe o realizácii rámca EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov (ďalej Správa) z roku 2014 sa po prvýkrát na úrovni EÚ posudzuje pokrok v štyroch kľúčových oblastiach (zamestnanosť, zdravie, vzdelávanie a bývanie), ako aj v boji proti diskriminácii a vo využívaní finančných prostriedkov. Správa konštatuje, že tri roky po prijatí Rámca EÚ je pokrok v riešení problematických oblastí stále nedostatočný.

Rozdiely medzi rómskym a nerómskym obyvateľstvom **v zapojení do vzdelávania po ukončení povinnej školskej dochádzky sú veľké, čo má mimoriadne negatívny vplyv na integráciu Rómov** a prehĺbuje rozdiely na trhu práce z dôvodu chýbajúcich profesionálnych zručností a kvalifikácie dospelých Rómov. Správa členskými štátmi vyčíta, že sa zaviedlo málo systémových a cielených opatrení na vnútroštátnej úrovni, ktoré by povzbudzovali mladých Rómov k účasti na ďalšom vzdelávaní, alebo ktoré by pomáhali rómskym študentom opätovne sa začleniť do systému vzdelávania po tom, ako ho predčasne opustia.

Komisia vyzýva štáty **k zachovaniu a rozšíreniu opatrenia pozitívnej diskriminácie** s cieľom zvýšiť vzdelanostnú úroveň a získať odbornú kvalifikáciu Rómov. Vyzdvihuje tiež **celoživotné vzdelávanie dospelých Rómov a podporuje neformálne a informálne vzdelávanie** ako nástroj vhodný na rozvoj zručností a zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí (s. 6 Správy).

Správa poukazuje na to, že je dôležité podporovať odstránenie priamej a nepriamej diskriminácie,

ktoré ešte viac znižujú šance Rómov na trhu práce, zaistením rovnakého a účinného prístupu k sociálnym službám a systémom služieb zamestnanosti. Stále je málo využívaný potenciál **sociálneho podnikania, samostatnej zárobkovej činnosti a inovatívnych finančných nástrojov**. Komisia tiež vyzýva k prijatiu opatrení zameraných na stimuly pre zamestnávateľov ako sú **dotácie pri prijímaní zamestnancov, pracovné miesta na dobu určitú a systémy učňovskej prípravy**. Ďalšie opatrenia by sa mohli zamerať na Rómov v rámci systémov **záruk pre mladých ľudí a začlenenie sociálnych aspektov do verejného obstarávania**.

Jedným z efektívnych a cielených opatrení na povzbudenie mladých ľudí z marginalizovaných komunít, zvlášť tých, ktorí bývajú v nevyhovujúcich podmienkach, je podpora **legálnej svojpomocnej výstavby príbytkov do osobného vlastníctva**. Výstavba pomáha mladým absolventom stredných odborných technických škôl aktívne a zmysluplne sa zapojiť aj do ďalšieho (neformálneho) praktického vzdelávania počas výstavby. Absolventi nielenže získavajú neoceniteľné pracovné zručnosti, zlepšujú si pracovné návyky, ale čo je najviac oceňované klientmi a ich rodinnými príslušníkmi, vlastnoručne si postaví dom podľa svojich predstáv a finančných možností. Mnohí z nich nadobudnuté pracovné zručnosti následne využijú vo formálnej alebo neformálnej ekonomike.

²⁸ <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2014/SK/1-2014-209-SK-F1-1.Pdf>

3. REALIZÁCIA SOCIÁLNEJ SLUŽBY MEDIÁCIA PRACOVNEJ INTEGRÁCIE V RÁMCI PROJEKTU

Stratégia vo svojom čiastkovom ciele č. 2 a tiež národné a európske dokumenty (PD, OP ĽZ prioritné osi 3 – 5, Rámec a Správa k rámcu, Stratégia zamestnanosti) vyzývajú k podpore zvyšovania zamestnanosti obyvateľov MRK prostredníctvom **realizácie, rozvoja a prepojenia aktívnych opatrení trhu práce so sociálnymi službami, podpory inovatívnych riešení a pilotných programov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti a individualizovaného alebo per-**

sonalizovaného prístupu ku klientom vlastne navrhujú mediáciu pracovnej integrácie.

ETP sociálnou službou v oblasti pracovnej integrácie napĺňa tieto kľúčové body vyššie uvedených dokumentov prostredníctvom **mediácie pracovnej integrácie** a realizáciou inovatívnych pilotných aktivít uvedených v nasledujúcom texte správy.

3.1 Metódy práce s klientom

V oblasti pracovnej integrácie a mediácie pracovného začlenenia sme sa zameriavali na aktivity, ktoré viedli k zvýšeniu zamestnateľnosti a zamestnanosti našich klientov. Tieto aktivity sme realizovali prostredníctvom individualizovaných služieb **poskytovania pracovného poradenstva**, t. j. prepojením aktívnych opatrení so sociálnou pomocou poskytovanou konkrétnym klientom komunitných centier, ale aj **cestou neformálneho vzdelávania** či **získavania praktických zručností a skúseností, najmä v rámci projektov**

ETP. Počas aktivít zameraných na individuálne pracovné poradenstvo sme sa tiež venovali vyhľadávaniu a oslovovaniu vhodných lokálnych zamestnávateľov. Spolupracovali sme a komunikovali s **personálnymi agentúrami**, ktorým sme ponúkli možnosť **spolupráce** pri umiestňovaní našich klientov na konkrétne voľné pracovné pozície.

Prostredníctvom individuálnej práce s klientmi sme sa venovali aktivitám zameraným na **budovanie základ-**



ných predpokladov klientov pre uplatnenie sa na trhu práce, akými sú napríklad tvorba profesijného životopisu, tvorba vlastného emailového konta, tréning sebaaprezentácie, precvičovanie formálneho správania, príprava na pracovné pohovory, odporúčania ako sa správne obliecť na pracovný pohovor a podobne. Tiež sme sa venovali **individuálnemu poradenstvu** zameranému na odstraňovanie bariér a prekážok, ktoré bránia alebo sťažujú klientom vstup na trh práce (nízka motivácia a sebavedomie, nereálne očakávania, prieskum možností pracovnej mobility, sociálne poradenstvo a pod.). V rámci služieb pracovného poradenstva sme sa zamerali aj na **podporu lepšej orientácie** sa klientov v možnostiach, ktoré ponúkajú webové pracovné portály a viedli sme klientov k samostatnosti. V prípade záujmu sme ponúkli klientom **služby asistencie a sprostredkovania**, či už pri návšteve inštitúcií (napríklad pri vybavovaní potrebných dokladov) alebo v rámci pracovných pohovorov. Túto

možnosť často využívali klienti napríklad pri pohovoroch v inom meste alebo pri úvodných pohovoroch v personálnych agentúrach.

Počas Projektu sme si vytvorili vlastnú databázu tých klientov, ktorí mali skutočný záujem aktívne vstúpiť na trh práce. Z našej databázy napríklad vyplynulo, že **vekový priemer klientov bol do 30 rokov a skoro 40 percent z nich malo ukončené len základné vzdelanie**. Zvyšných 60 percent tvorili prevažne klienti s ukončeným nižším stredným odborným vzdelaním (bez maturity), študenti stredných škôl alebo bez ukončeného základného vzdelania. **Iba jeden klient mal ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou**.

Počas realizácie Projektu ETP uplatnilo viacero ďalších prístupov poskytnutia individualizovaných služieb, ktorých cieľom bolo, aby klient získal dlhodobé zamestnanie.

3.2 Využívanie existujúcich nástrojov aktívnej politiky trhu práce

Mediátorka pracovnej integrácie využívala existujúce nástroje aktívnej politiky trhu práce. Pri klientoch, ktorí nemali žiadne predchádzajúce pracovné skúseno-

sti, bola aplikácia aktívnych opatrení trhu práce vhodným prostriedkom na získanie prvotných skúseností v oblasti pracovnej integrácie.



3.2.1 Organizovanie aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb (MOS)

V rámci spolupráce s obcami na vytváraní pracovných príležitostí pre účastníkov zapojených **do aktivačnej činnosti formou MOS podľa §52 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sme počas realizácie Projektu zapojili do organizovania činnosti komunitných centier tridsaťsedem klientov.** Klienti v centrách vykonávali nenáročné práce, vypomáhali alebo poskytovali asistenciu zamestnancom komunitného centra. Menšie obecné služby vykonávali nepretržite najviac šesť kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne s možnosťou ich opakovaného vykonávania najviac počas ďalších dvanásťich kalendárnych mesiacov. Za vykonávanie menších

obecných služieb v rozsahu najmenej 64 hodín mesačne bol klientovi prostredníctvom miestne príslušného ÚPSVaR poskytovaný aktivačný príspevok **vo výške 63,07 eur mesačne.** Tento spôsob pracovnej integrácie bol veľmi užitočný aj pre tých klientov, ktorí mali záujem aktívne sa zapojiť do činnosti komunitných centier, ale z rôznych dôvodov nemohli využiť iné možnosti. V spolupráci s obcou Veľká Ida sme zapojili do aktivačných prác troch klientov pri rekonštrukcii a následnej prestavbe bývalej hasičskej zbrojnice na nové komunitné centrum (KC). Táto príležitosť im priniesla možnosť získať praktické zručnosti a odborní pracovníci, zodpovední za rekonštrukciu, hodnotili spoluprácu veľmi kladne.

Klienti, ktorí sa osvedčili, vykonávali malé obecné služby v KC aj opakovane.

Tabuľka č. 1: Počet klientov vykonávajúcich MOS podľa §52 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v komunitných centrách v jednotlivých rokoch

Obec	2012	2013	2014	2015*
Mestská časť Košice – Šaca	1	5	2	
Moldava nad Bodvou	2	2	1	1
Ostrovany	2	2	2	
Sabinov	2	8	8	7
Spišské Podhradie	1			
Rankovce	5	8	4	0
Rudňany				1
Veľká Ida			3	
Celkový súčet	13	25	20	9

*Údaje aktuálne k 31. 12. 2015

3.2.2 Organizovanie aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby

V komunitných centrách sme veľmi často využívali možnosť **organizovania aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby podľa §52a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti**. Dobrovoľnícku službu (nástroj určený na aktivizáciu klienta a získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce) vykonávalo počas realizácie Projektu **spolu 48 klientov**, z nich 11 sa nám podarilo zapojiť prostredníctvom spolupráce s Cirkevným zborom evanjelickej cirkvi (ECAV). Úlohou UoZ vykonávajúcich dobrovoľnícku službu v KC bolo asistovať a pomáhať komunitným pracovníkom

pri vedení aktivít, demonštrovaní správnych postupov pri osvojovaní si zručností detí v kluboch KC, dozerať na bezpečnosť detí alebo asistovať pri organizovaní vzdelávacích a nízkoprahových aktivít v KC. Klienti nadobudli nielen základné pracovné návyky a zručnosti, ale nezriedka získali **motiváciu pre dokončenie** svojho chýbajúceho **vzdelania**. Úzka spolupráca s vedúcim centra a práca v kolektíve spolupracovníkov im priniesla **rozvoj sociálnych zručností a kompetencií**. Za vykonávanie dobrovoľníckej služby poskytoval klientom ÚPSVaR počas šiestich mesiacov paušálny príspevok vo výške životného minima, **t. j. 194,58 eur v roku 2012 a 198,09 eur v rokoch 2013 až 2015**.

Tabuľka č. 2: Počet klientov vykonávajúcich v komunitných centrách dobrovoľnícku službu podľa §52a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Obec	2012	2013	2014	2015*
Košice – Šaca	5	1		
Moldava nad Bodvou	2	4	5	2
Sabinov	1	1	1	
Stará Ľubovňa		1		1
Rankovce		1+5**	3+6**	5
Veľká Ida	2	4	8	6
Spolu	10	17	23	14

*Údaje aktuálne ku dňu 31. 12. 2015

**Cez ECAV – Evanjelická cirkev augsburského vyznania

3.2.3 Vykonávanie absolventskej praxe a dobrovoľníckej činnosti v komunitných centrách

Ďalším nástrojom, ktorý umožňuje získanie odborných zručností a praktických skúseností, je **absolventska prax podľa §51 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti**. Vykonáva sa najmenej 3 mesiace

a najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Keďže v cieľovej skupine bol veľmi malý počet klientov s dosiahnutým stupňom vzdelania potrebným na uplatnenie tohto nástroja, jeho častejšie využívanie nebolo možné. Počas vykonávania absolventskej praxe môže ÚPSVaR poskytnúť absolventovi paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu.

Tabuľka č. 3: Počet klientov vykonávajúcich absolventska prax podľa §51 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Obec	2012	2013	2014	2015
Kropachy		1		
Rudňany		2		
Stará Ľubovňa	1	1		
Spolu	1	4	0	0

*Údaje aktuálne ku dňu 31. 12. 2015

Od aplikácie novely zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi poskytlo ETP v spolupráci s obcami **13 klientom** možnosť vykonávaním **dobrovoľníckej**

činnosti v komunitných centrách získať nárok na dávku v hmotnej núdzi.

Tabuľka č. 4: Počet klientov vykonávajúcich dobrovoľnícku činnosť podľa §10 zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi

Obec	2014	2015*
Kropachy		1
Rudňany	5	1
Stará Ľubovňa	2	4
Spolu	7	6

*Údaje aktuálne ku dňu 31. 12. 2015

3.3 Vytvorenie nových pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných klientov

Ako táto správa popisuje v kapitole vyššie, Stratégia vo svojom čiastkovom ciele č. 2 a tiež národné a európske dokumenty (PD, OPLZ prioritné osi 3 – 5, Rámec) a Správa k rámcu, Stratégia zamestnanosti) vyzývajú k podpore zvyšovania zamestnanosti príslušníkov rómskych komúnit prostredníctvom **realizácie a rozvoja aktívnych opatrení trhu práce.**

ETP, prostredníctvom organizovania aktívnej činnosti formou §52 a §52a podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, umožnilo **spolu 79 dlhodobo nezamestnaným klientom** získať pracovné zručnosti pri práci v komunitných centrách. V každodennej práci s deťmi klienti **nadobudli prax, naučili sa spolupracovať v kolektíve, získali pracovné návyky a ďalšie špecifické skúsenosti.**



3.3.1 Vytváranie pracovných miest na plný pracovný úväzok

Stratégie politik zamestnanosti vyzývajú, aby politika zamestnanosti bola smerovaná na rôzne úrovne zamestnateľnosti klienta, tak, aby ako celok vytvárala **system postupných krokov smerujúcich k zamestnanosti**. Nástroje pre jednotlivé stupne majú smerovať k podpore prechodu na **vyšší stupeň zamestnateľnosti** (napr. Stratégia s. 51).

ETP sa vo svojich aktivitách snaží uplatňovať spomenutý princíp. V KC vo Veľkej Ide, Rankovciach, Moldave nad Bodvou a Košiciach – Šaci sme vytvorili pracovné miesta **lokálny asistent komunitného centra**. Mali sme veľkú radosť, keď sme vďaka nášmu fundraisingu a na základe dobrých skúseností, nadobudnutým pracovným návykom a zručnostiam počas zapojenia do AOTP, sme mohli štyrom klientkam ponúknuť **pracovný pomer na dobu určitú**. Klientky sa viac ako rok pred získaním pracovného miesta aktívne zúčastňovali na aktivitách v KC a neskôr v ňom vykonávali aktivačnú činnosť (podľa §52 alebo §52a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti) počas 6 mesiacov. Úlohou **lokálneho asistenta** je okrem práce s deťmi aj rozvíjanie spolupráce medzi KC a rodičmi detí, obyvateľmi

miestnej MRK. Lokálny asistent významne prispieva k zlepšeniu komunikácie a posilneniu vzťahu pracovníkov ETP s rodičmi detí, ktoré navštevujú KC. Lokálne asistentky v pozíciách pomocných vychovávateľiek školských klubov sú našimi zamestnankyňami aj v školskom roku 2015/2016 v KC Rankovce (1 lokálna asistentka) a v KC Veľká Ida (2 lokálne asistentky). V KC Veľká Ida a Rankovce sa na pracovné pozície zamestnali pracovníčky, ktoré na tejto pozícii pôsobili v minulosti. Dve pozície lokálnych asistentiek (1 vo Veľkej Ide a 1 v Starej Ľubovni) sú od septembra 2015 a januára 2016 obsadené uchádzačkami o zamestnanie v rámci Národného projektu Šanca na zamestnanie (§ 54 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Okrem toho, využitím príspevku **v rámci AOTP (§50 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti)** ETP vytvorilo pracovné miesto pre **asistenta komunitného centra v Starej Ľubovni**. Pracovné uplatnenie tak získal mladý dlhodobo nezamestnaný klient, ktorý si externou formou dokončuje vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa. Tri roky pred nástupom na pozíciu asistenta KC pracoval s deťmi a mladými ľuďmi z Podsadku v komunitnom centre ako dobrovoľník bez nároku na finančnú odmenu.



3.3.2 Vytváranie pracovných miest na čiastočný pracovný úväzok

Pre niektorých našich klientov (obyvateľov MRK a/alebo účastníkov vzdelávacích aktivít KC ETP z predchádzajúcich rokov), sme vytvorili dočasné alebo čiastočné pracovné uplatnenie prostredníctvom **priamej participácie na Projekte**. Dospelí klienti KC, ktorí mali predchádzajúce skúsenosti z práce s deťmi alebo vynikali umeleckým nadaním a kreatívnymi zručnosťami, pomáhali viesť mimoškolské aktivity – umelecké krúžky pre deti v KC. Umelecké krúžky sa v jednotlivých KC uskutočňovali každý týždeň. Okrem toho, že si dospelí klienti rozvíjali a využívali svoje kreatívne schopnosti, pod odborným vedením supervízorov a tútorov

si osvojili aj základy práce s deťmi a naučili sa tímovu spolupracovať. Mnohokrát s vedením krúžku súvisela aj príprava a účasť na verejných vystúpeniach, vďaka čomu nadobudli ďalšie špecifické zručnosti.

Ďalším spôsobom, ako ETP vytváralo pracovné príležitosti pre klientov, resp. bývalých klientov bol **Mentorský program**, realizovaný ako súčasť Projektu. Pracovné príležitosti mentorom sme ponúkli aj rómskym študentom **stredných a vysokých škôl**. Pri výbere mentorov sa voči vhodným rómskym kandidátom **uplatňovalo opatrenie pozitívnej diskriminácie**, ktoré Európska komisia osobitne odporúča (Rámec, Správa k Rámcu) ako prostriedok vhodný na zvýšenie kvalifikácie pre Rómov.

Tabuľka č. 5: Počet tútorov a mentorov z radov klientov Projektu

Obec	Tútoring / mentoring			
	2012	2013	2014	2015*
Košice – Šaca		1		
Krompachy		1		
Moldava nad Bodvou	3	2	4	2
Rankovce	1	1		
Rudňany	1	1	1	1
Sabinov	1	1	1	
Stará Ľubovňa				1
Veľká Ida	3	3	1	
Spolu	9	10	7	4

*Údaje aktuálne ku dňu 31. 12. 2015

Pracovná skúsenosť s vykonávaním mentoringu, okrem toho, že bola prínosom pre chránencov, ktorým mentori poskytovali mentorstvo, sa neskôr ukázala ako veľmi cenná aj pre samotných mentorov, pretože im pomohla nájsť ďalšie pracovné uplatnenie. Bývalí „dohodári“ – mentori pracovali zväčša na dohodu o pracovnej činnosti (Spišské Podhradie, Veľká Ida, Moldava nad Bodvou) sa uplatnili **na pedagogických pozíciách a pozíciách asistentov v iných organizáciách.** V Národnom projekte komunitných centier (KC) sa **v Ostrovanoch zamestnala býva-**

lá mentorka ETP na pozícii odbornej pracovníčky poverenej riadením KC a na pozícii pracovníčky KC sa uplatnila bývalá mentorka zo Spišského Podhradia.

Počas individuálnej a dlhodobej spolupráce s klientom – fotografom a filmárom z Moldavy nad Bodvou poskytlo ETP tomuto talentovanému mladému mužovi niekoľko **dočasných pracovných príležitostí** a pomoc pri verejnej prezentácii jeho fotografických a filmových diel.

3.4 Testovanie inovatívnych metód práce na zvýšenie zamestnateľnosti UoZ

3.4.1 Neformálne vzdelávanie klientov

Pri hľadaní práce patrí medzi častú požiadavku zamestnávateľov vyžadovanie pracovnej praxe. Naším klientom sme sa snažili pomôcť aj v tomto smere prostredníctvom neformálneho vzdelávania a rôznymi príležitosťami, počas ktorých získavali rôzne praktické zručnosti. V rámci spolupráce s ďalšími partnermi sa nám podarilo v obci Rankovce zapojiť do neformálneho vzdelávania a nadobúdania pracovných zručností **približne 50 klientov.** Na školeniach, ktoré viedol odborný lektor, sa klienti naučili nové stavebné techniky a postupy. Tieto školenia mali podobu **neformálnych rekvalifikačných kurzov.**

Oceňujeme, že novopripravovaná **novela zákona o službách zamestnanosti** bude modifikovať absolventskú prax na pracovnoprávny vzťah a prijatie **zákonu o uznávaní výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania** uľahčí prístup dospelých k získaniu novej kvalifikácie na základe predošlej praxe.²⁹

²⁹ <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=24822>



3.4.2 Projekty svojpomocnej výstavby a aplikácia aktívnych opatrení na trhu práce

Pilotnými projektmi zameranými na legálnu svojpomocnú výstavbu rodinných domov do osobného vlastníctva klientov **zapája ETP klientov do celkového riešenia ich neľahkej životnej situácie.** V obci Rankovce pri Košiciach realizujeme v spolupráci s obcou, terénnymi sociálnymi pracovníkmi a Združením pre lepší život od roku 2012 projekt svojpomocnej výstavby nízkonákladových rodinných domov do osobného vlastníctva pod názvom Budujeme nádej – *Z chatrče do 3E domu (ďalej Budujeme nádej)*, ktorý Európsky hospodársky a sociálny výbor v októbri 2014 ocenil zlatou Cenou pre občiansku spoločnosť za rómsku integráciu.

Projekt podporuje aktívnych a motivovaných klientov v MRK pri **svojpomocnej výstavbe legálnych domov do osobného vlastníctva na vysporiadaných pozemkoch.** Klienti si domy stavajú vlastnoručne a na **vlastné náklady**, ktoré hradia z vlastných úspor a bezúročnej mikropôžičky, ktorú im ETP poskytlo z Revolvingového fondu vytvoreného na účel zlepšovania podmienok bývania MRK na Slovensku zo zdrojov americkej charitatívnej organizácie Habitat for Humanity International. Klienti získavajú **počas výstavby pracovné návyky a praktické zručnosti, čo preukázateľne zvyšuje šance stavebníkov uplatnenia sa na pracovnom trhu.** Zároveň dochádza aj k **zmene hodnotových a osobnostných postojov klientov**, čo prináša pozitívny efekt v širších spoločenských súvislostiach. V Rankovciach je elokované pracovisko Strednej odbornej školy technickej Košice a viacerí zo stavebníkov sa vyučili v odbore murár. Účasťou v projekte Budujeme nádej si klienti dopĺňajú vzdelanie počas neformálnych praktických tréningov a získavajú **svoje prvé skutočné pracovné skúsenosti.**

V snahe o prepojenie našich aktivít v oblasti pracovnej integrácie s existujúcimi a dostupnými nástrojmi AOTP, požiadalo ETP Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny o stanovisko, či sa **uchádzači o zamestnanie, ktorí sú zároveň stavebníkmi svojpomocnej výstavby rodinných domov, môžu zapojiť do výstavby aj prostredníctvom využívania motivačných nástrojov a aktívnych opatrení na trhu práce (organizovanie aktivačnej činnosti podľa §52 a §52a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a aplikovanie §10 a §12 zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi).**

Obidve štátne inštitúcie zaujali k našej žiadosti pozitívne stanovisko a súhlasili s tým, že **všetky spomenuté nástroje možno aplikovať pri dodržaní §3 písm. f zákona č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve.** Následne sme v spolupráci s obcou Rankovce, miestnymi terénnymi sociálnymi pracovníkmi a úradom práce vybrali vhodných klientov a v apríli 2015 sme podali prvú žiadosť o finančný príspevok na vykonávanie aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby na miestne príslušný úrad práce. Finančné prostriedky na úhradu odmeny stavebného koordinátora pri výstavbe domov sme získali z grantu od Karpatskej nadácie v rámci Programu rozvoja rómskych komunít. **Šesť mesiacov, od 1. júna do 30. novembra 2015 vykonávali prví traja klienti každý pracovný deň štvorhodinovú dobrovoľnícku službu za účasti stavebného koordinátora, ktorého úlohou bolo pomôcť klientom im pri výbere stavebných materiálov, naučiť ich správne stavebné postupy, usmerňovať a dozeráť na správnosť stavebných úkonov pri výstavbe domu. Klienti sa naučili murovať obvodové steny a komín, betónovať schody a veniec, osádzať okná a pomúrnicu, postaviť strechu, zadebniť krovy, izolovať strechu a ďalšie stavebné činnosti.**

Stavebný koordinátor pokračoval v prácach aj po



ukončení grantovej podpory Karpatskej nadácie a počas ďalších mesiacov pomáhal klientom so stavebnými prácami. Činnosť stavebného koordinátora bola v tomto období hradená z vlastných zdrojov ETP.

S pomocou grantu od Karpatskej nadácie, finančných prostriedkov získaných od americkej charitatívnej organizácie Habitat for Humanity International a vlastných zdrojov ETP sa nám v Rankovciach podarilo na deväť mesiacov získať zabezpečenie odborného dohľadu pred, počas a po ukončení výkonu šesťmesačnej dobrovoľníckej služby nad stavebnými činnosťami. Prítomnosť skúseného stavebného koordinátora je pre usmerňovanie stavebníkov počas výstavby nevyhnutná, aby stavebné práce prebiehali v súlade so schválenou stavebnou dokumentáciou. Koordinátor je zároveň aj akýmsi sociálnym pracovníkom, ktorý pomáha klientom udržiavať kontinuitu prác i pracovnej disciplíny. Počas výstavby sa stavebník prirodzene aktivizuje, učí sa dodržiavať pravidelný denný režim, rozvrhnúť si práce počas jednotlivých dní a dlhších časových úsekov, plánuje nákupy stavebného materiálu či zabezpečenia odborných prác, zisťuje ceny stavebných materiálov na trhu a pod. Zvlášť dôležité bolo udržiavať pracovnú disciplínu práve počas výkonu dobrovoľníckej služby podľa §52a. Bez spolupráce so špecializovaným sociálnym pracovníkom, mediátorom pracovnej integrácie, by sa však toto aktívne opatrenie trhu práce nedalo realizovať.

Všetci traja klienti si pod odborným vedením stavebného koordinátora domy dokončili, dvaja sa pred Vianocami 2015 do nových domov aj nastahovali. Pre klientov sme vypracovali jednoduchý manuál, podľa ktorého sa môžu uchádzať o dobrovoľnícku službu v zmysle § 52a. Aktuálnu situáciu konkrétnej rodiny individuálne posúdi príslušný UPSVaR, ktorý rozhodne, či skutočne ide o dobrovoľnícku službu tak, ako je definovaná v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Ako vybaviť príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby v zmysle § 52a – Návod pre klienta

Kto sa môže uchádzať: **evidovaný nezamestnaný** – vrátane rodiča, ktorý je poberateľom rodičovského príspevku. Potrebné je, aby bol rodič nahlásený určité obdobie v evidencii úradu práce. Po vydaní rozhodnutia o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie od úradu práce môže uchádzač o zamestnanie požiadať o zapojenie do dobrovoľníckej služby.

Oprávnený zamestnávateľ: verejný zamestnávateľ, tzn. obec, nezisková organizácia alebo občianske združenie a cirkev.

Obmedzenie: Ten istý evidovaný nezamestnaný **nemôže dobrovoľnícku službu vykonávať viackrát**. Účasť evidovaného uchádzača o zamestnanie na vykonávaní dobrovoľníckej služby je **dobrovoľná**.

Cieľ: **získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce**.

Náplň práce počas vykonávania dobrovoľníckej služby:

- starostlivosť o:
 - nezamestnané osoby,
 - občanov so zdravotným postihnutím,
 - imigrantov,
 - osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody,
 - drogovu a inak závislé osoby,
 - nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, rodinu,
- poskytovanie:
 - verejnoprospešných služieb,
 - služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu,
 - služieb pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia,

- služieb pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva,
- služieb pri uskutočňovaní kultúrnych alebo zbierkových charitatívnych akcií pre osoby podľa tohto ustanovenia,
- služieb pri ochrane spotrebiteľa a v oblasti styku s verejnosťou.

Rozsah: **20 hodín týždenne** nepretržite **najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov** u právnickej osoby alebo fyzickej osoby (PO/FO).

Obmedzenie: Počas vykonávania dobrovoľníckej služby **nemôže evidovaný uchádzač o zamestnanie vykonávať aktivačnú činnosť podľa § 52 formou menších obecných služieb pre obec (aktivačný príspevok vo výške 63,07 eur mesačne)**.

Evidovaný uchádzač o zamestnanie si prílepší do rodinného rozpočtu mesačne o **198 eur ale znižuje sa mu dávka v hmotnej núdzi zo 62,50 eur na cca 20 eur**. **O rodičovský príspevok ani prídavky na dieťa rodina nepríde**.

Počas tohto obdobia sa evidovaný uchádzač o zamestnanie **musí chodiť hlásiť na úrad práce a nesmie pracovať pre nikoho iného za viac než 148,56 eur mesačne**.

Ak sa stavebník rozhodne pre dobrovoľnícku službu a jeho rodina súhlasí so spracovaním osobných údajov, požiada budúci zamestnávateľ (v našom prípade ETP) sociálne oddelenie úradu práce, kde sú stavebníci evidovaní ako nezamestnaní o následný výpočet príjmov rodiny. Dôležité je klienta upozorniť, že s ohľadom na odmenu (príjem) za dobrovoľnícku činnosť sa mu dávky v hmotnej núdzi primerane skrátia.

3.5 Podpora a uplatnenie klientov na existujúcich pracovných miestach

3.5.1 Projekt Zdravé komunity

V roku 2012 sa združenia Asociácia pre kultúru, vzdelávanie a komunikáciu (ACEC), Asociácia terénnych zdravotných asistentov (ATZA) a Slovenská spoločnosť všeobecných lekárov pre dospelých spojili do záujmového združenia právnických osôb – Platformy na podporu zdravia znevýhodnených skupín (PPZZS) a začali spoločne realizovať projekt Zdravé komunity, ktorého cieľom je zlepšenie zdravia obyvateľov sociálne vylúčených komunit. Neskôr Ministerstvo zdravotníctva a PPZZS založili neziskovú organizáciu Zdravé komunity, ktorá zamestnáva a školí koordinátorov a terénnych asistentov osvedy zdravia.

Klientom, ktorí mali záujem a spĺňali podmienky výzvy na zapojenie sa do projektu Zdravé ko-

munity, ETP poskytlo podporu a asistenciu pri uchádzaní sa o pracovnú pozíciu asistent osvedy zdravia. Pomoc bola potrebná pri tvorbe životopisov, vyplňaní dotazníkov, príprave na telefonický pohovor, zabezpečovaní požadovaných dokladov a poskytnutím referencií. Žiadosť o získanie pracovného miesta v rámci projektu Zdravé komunity zaslalo **17 klientov**, s ktorými sme aktívne spolupracovali, z nich **4 získali pracovné miesto.** Nie všetky komunity, v ktorých malo ETP komunitné centrá sú súčasťou projektu Zdravé komunity. Z tohto dôvodu sme v roku 2014 vypracovali návrhy na zapojenie nových lokalít (Spišské Podhradie, Stará Ľubovňa, Mestská časť (MČ) Košice – Šaca), ktoré sme adresovali PPZZS. Ku koncu roka 2015 z desiatich obcí Projektu nie sú do projektu Zdravé komunity zahrnuté lokality Spišské Podhradie a MČ Košice – Šaca.

Tabuľka č. 6: Prehľad klientov uchádzajúcich sa o pracovnú pozíciu

Obec	Počet predložených žiadostí	Uzavreté pracovné zmluvy s klientmi ETP
Moldava nad Bodvou	1	0
Ostrovany	1	0
Sabinov	1	1
Spišské Podhradie	4	0
Stará Ľubovňa	1	0
Rankovce	1	1
Rudňany	6	1
Veľká Ida	2	1
Spolu	17	4

*Údaje aktuálne ku dňu 31. 12. 2015

3.5.2 Ďalšie pracovné uplatnenie klientov

Podpora komunitných pracovníkov a skúsenosti, ktoré klienti nadobudli počas účasti na aktivitách v komunitných centrách, im pomohli aj k uplatneniu sa na pedagogických pozíciách. Asistentkou **v materskej škole** sa od roku 2012 stala klientka zo Spišského Podhradia a od septembra 2014 aj klientka z Ostrovian. Na pozícii **pedagogickej asistentky v základnej škole** začala od septembra 2014 pôsobiť klientka zo Starej Ľubovne. Klient, ktorý vykonával aktivačné práce v komunitnom centre v Ostrovianoch, sa v NP KC zamestnal ako **pracovník KC**.

Klientka, ktorá počas materskej dovolenky dlhodobo vypomáhala v KC v Sabinove ako dobrovoľníčka bez nároku na odmenu, sa od septembra 2014 zamestnala na **dobu určitú v oblasti služieb**. Mladý klient zo Spišského Podhradia sa prostredníctvom príspevku na vytvorenie pracovného miesta podľa §50j zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti od roku 2013 **zamestnal v drevárskej firme** na dobu určitú. Ďalší klient – umelecký kováč, ktorý v roku 2013 vykonával **absolventskú prax** v KC Stará Ľubovňa, sa od roku 2014 venuje **podnikaniu ako SZČO**. Iný mladý klient zo Starej Ľubovne, ktorý v roku 2013 po ukončení strednej školy vykonával v KC dobrovoľnícku službu podľa

§52a zákona č. 5/2004 Z. z., sa od roku 2014 venuje **externému štúdiu na vysokej škole** a vykonáva **pracovnú činnosť formou Dohody o vykonaní práce**. Z 5 klientov, ktorí vykonávali v roku 2012 **aktivačnú činnosť podľa §52 alebo §52a zákona č. 5/2004 Z. z.** sa v komunitnom centre Košice – Šaca následne zamestnali traja klienti.

Manželský pár, ktorý sa zúčastnil prvej fázy **projektu svojpomocnej výstavby v Rankovciach**, sa od roku 2015 pracovne uplatnil na **pozíciách operátor výrobnnej linky**. Spomedzi zapojených do projektu svojpomocnej výstavby ďalej pracovali: v roku 2013 dvaja na trvalý pracovný pomer, v rokoch 2013 a 2014 dvaja 9 mesiacov na sezónnych prácach a v roku 2015 ôsmi mali pracovnú zmluvu. Vďaka úspešnej spolupráci so zamestnávateľom v oblasti stavebníctva pracuje ku koncu roka 2015 formou dohody o vykonaní práce s víziou dlhodobejšieho pracovného uplatnenia ďalších desať klientov z Rankoviec.

Šiestim klientom z Veľkej Idy, ktorí stratili zamestnanie z dôvodu nedostatočnej kvalifikácie, sme poskytovali niekoľkokomesačné **poradenstvo zamerané na doučovanie slovenského jazyka s cieľom zvýšiť ich možnosti na uplatnenie sa na trhu práce**. Jednému zo skupiny klientov sa podarilo opätovne sa zamestnať, ďalší klient pracuje formou dohody o vykonaní práce pre obec.



Tabuľka č. 7: Súhrnný prehľad služieb klientom v rámci využívania nástrojov aktívnej politiky trhu práce a o pracovnom uplatnení sa klientov počas rokov 2012 – 2015

Nástroj aktívnej politiky trhu práce	2012	2013	2014	2015**
Absolventská prax §51 zákon č. 5/2004 Z.z.	1	4	0	0
Menšie obecné služby §52 zákon č. 5/2004 Z.z.	14	26	21	12
Dobrovoľnícka služba §52a zákon č. 5/2004 Z.z.	10	12+5*	17+6*	14
Dobrovoľnícka činnosť §10 zákon č. 417/2013 Z.z.	–	–	7	6
Dohoda o vykonaní práce / pracovnej činnosti	14	14	14	9
Pracovná zmluva (doba určitá/neurčitá)	1	13	21	29
Spolu	40	69+5*	80+6*	70

*Cez ECAV – Evanjelická cirkev augsburského vyznania

** V roku 2015 komunitné centrá postupne prechádzali pod Národný projekt Komunitné centrá, realizátorom, ktorého bola do konca roka 2015 Implementačná agentúra Zamestnanosť a sociálna inklúzia. V tabuľke sú údaje z obdobia, kým obce a mestá boli súčasťou Projektu ETP Komunita na ceste k prosperite.



3.6 Zvyšovanie kvalifikácie a podpora príležitostí

Klientom sme pomáhali aj so **zvyšovaním kvalifikácie** alebo sme **podporili ďalšie možnosti ich rozvoja s cieľom zvýšiť ich šancu uplatniť sa na trhu práce**. Šesť klientok z Rudnianskej si v Bijacovciach externou formou úspešne dokončilo stredoškolské vzdelanie s maturitou. Sedem klientov z Moldavy nad Bodvou si dokončilo základné vzdelanie a dvaja klienti v súčasnosti študujú na maďarskom gymnáziu v Sajókaze s cieľom zložiť maturitnú skúšku. Tri klientky z Rankoviec si externou formou dokončujú stredoškolské vzdelanie na Sociálnej akadémii v Košiciach. Traja klienti zo Starej Ľubovne študujú na vysokej škole, dvaja externou a jeden dennou formou. Dvaja klienti z Rankoviec a jeden klient z Moldavy nad Bodvou začali študovať na Konzervatóriu v Košiciach, neskôr externé štúdium prerušili.

Pre šiestich klientov z MČ Košice – Šaca a z Moldavy nad Bodvou sme vytvorili možnosť **zúčastniť sa na školeniach a kurzoch**, pri ktorých nadobudli vedomosti potrebné pre rozvoj komunit, v ktorých bývajú. Zo skupiny týchto klientov si po skončení kurzu jeden klient našiel prácu v košickom rómskom divadle Romathan, ďalšie dve klientky z MČ Košice – Šaca ostali nezamestnané, ale jedna sa veľmi aktívne realizuje v Občianskom združení Šačanský život. Dvaja klienti z Moldavy nad Bodvou, ktorí študujú na strednej škole, príležitostne pracujú pre rôznych zamestnávateľov, najčastejšie prostredníctvom dohody o vykonaní práce.

Naším klientom sme sprostredkovali aj netradičné pracovné príležitosti, napríklad dvaja klienti z Rankoviec sa zúčastnili na prezentácii aktivít ETP na festivale **Bažant Pohoda v roku 2014**, kde vystúpilo aj **Divadlo z chatrče** a hudobná skupina **Chalani z chatrče** z rómskej komunity Budulovská z Moldavy nad Bodvou. ETP aktívne a dlhodobo spolupracuje s občianskym združením Equity, vďaka ktorému **Chalani z chatrče** dostali príležitosť nahráť svoje piesne v Slovenskom

rozhlase, vystúpiť na viacerých verejných podujatiach a tiež spolupracovať so Slovenským národným divadlom v Bratislave.

V rámci **individualizovaného prístupu** sme klientov pomohli spojiť so zamestnancami iných organizácií, ktoré im boli nápomocné v ich ďalšom rozvoji (Slovenský inštitút mládeže – Iuventa, Úsmev ako dar, atď.)

Prostredníctvom aktivít organizovaných ETP nadviazali mladí, hudobne nadaní klienti **spoluprácu s významnou českou umelkyňou Idou Kellarovou** a zúčastnili sa na niekoľkých ročníkoch **letného umeleckého tábora Romano Drom**, pokračovaním ktorých boli koncerty speváckeho zboru Čhavoreng v Brne a Prahe. **Veľkým úspechom bolo vystúpenie klientov KC Košice – Šaca a Moldava nad Bodvou** vďaka spolupráci s Idou Kellarovou v **januári 2013** na Otváranom ceremoniáli podujatia Košice – Európske hlavné mesto kultúry 2013.

Umelecký tábor Idy Kellarovej sa v roku 2015 uskutočnil pod záštitou prezidenta SR Andreja Kisku a zúčastnili sa na ňom piati chlapci z komunity Košice – Šaca.



3.7 Národný projekt Komunitné centrá a pracovné uplatnenie zamestnancov

V roku 2011 v rámci Výzvy Fondu sociálneho rozvoja (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR) ETP spoločne s ďalšími neziskovými organizáciami (Arcidiecézna charita Košice, slovenská pobočka organizácie Človek v tísni, Asociácia komunitných centier, Komunitné centrum menších) predložili Národný projekt Komunitné centrá (NP KC). Jeho zámerom bolo odovzdať skúsenosti, ktoré jednotlivé organizácie nadobudli počas rokov práce v marginalizovaných rómskych komunitách, pokračovať v aktivitách a rozšíriť služby do ďalších znevýhodnených lokalít. Napriek tomu, že zmluva bola uzavretá vo februári 2012 medzi Fondom sociálneho rozvoja (realizátor projektu), piatimi vyššie uvedenými neziskovými organizáciami na jednej strane a MPSVaR SR na druhej strane, jej plnenie bolo kryté z finančných prostriedkov Európskeho sociálneho fondu, Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, Národný projekt Komunitné centrá v podobe pripravenej skúsenými neziskovými organizáciami sa nikdy nezačal realizovať.

Po dvoch rokoch príprav a organizačných zmien vznikla nová inštitúcia – Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, predtým

Implementačná agentúra pre Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia (IA OP ZaSI), ktorá **začala od roku 2014 realizovať Národný projekt Komunitné centrá (NP KC)**. ETP aj ďalší partneri boli pri tvorbe nového NP KC prizvané k spolupráci v tzv. **expertnej rade. Zmluvy s obcami IA OP ZaSI začala uzatvárať od konca roku 2014, najviac zmlúv bolo podpísaných v roku 2015. NP KC sa na úrovni obcí realizoval od začiatku roka 2015 do októbra 2015.**

Ako správa o pracovnej integrácii klientov spomína vyššie v časti venovanej pracovnému uplatneniu mentorov, pracovné skúsenosti z ETP boli mnohokrát prínosné nielen pre klientov, ale aj pre zamestnancov alebo dohodárov Projektu, ktorí neskôr našli uplatnenie na obdobných pracovných pozíciách u iných zamestnávateľov. Konkrétne v NP KC našli pracovné uplatnenie dve bývalé zamestnankyne – **vedúce komunitných centier v Košiciach – Šaci a v Spišskom Podhradí, obe na pozíciách odborných pracovníčok poverených riadením KC**. Na pozíciách odborných pracovníčok KC sa uplatnili ďalšie **tri zamestnankyne ETP z KC Rudňany, Košice – Šaca a Moldava nad Bodvou.**



4. SKÚSENOSTI A ODPORÚČANIA

Nasledujúca kapitola približuje **skúsenosti** nadobudnuté počas mnohoročnej práce s klientmi – obyvateľmi marginalizovaných komunít – a **prináša odporúčania** – konkrétne príklady aplikácie systé-

mových opatrení politik zamestnanosti pri zvyšovaní zamestnatelnosti a zamestnanosti obyvateľov sociálne a etnicky vylúčených komunít.

4.1 Podpora zvyšovania zamestnatelnosti obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít prostredníctvom odstránenia diskriminácie

Na podporu zvyšovania zamestnatelnosti obyvateľov MRK cestou odstránenia diskriminácie apelujú viaceré **klúčové dokumenty v oblasti zamestnávania na národnej aj európskej úrovni (Stratégia, Partnerská dohoda v tematickom celi č. 9 – Podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe a akejkoľvek diskriminácii, OP LZ v prioritnej osi č. 4 – Sociálne začlenenie, taktiež európsky Rámec a Správa k rámcu).**

Naše dlhodobé skúsenosti potvrdzujú, že napriek rôznymopatreniam a systémovým návrhom sa v teréne stále stretávame s rôznymi druhmi diskriminácie a predsudkov voči klientom z rómskych komunít. Pracovníci v komunitných centrách sa v rámci poskytovania pracovného poradenstva snažia klientom z MRK pomôcť vyhľadávať voľné pracovné miesta a kontaktovať sa s potenciálnymi zamestnávateľmi. V konkrétnych prípadoch z praxe (Stará Ľubovňa, Rudňany) nastala situácia, kedy na telefonickú žiadosť zamestnávateľ potvrdil, že pracovné miesto je voľné, no po osobnom kontakte s klientom už bolo obsadené.

S diskriminujúcim prístupom alebo predsudkami voči našim klientom sme sa stretli aj pri využívaní služieb personálnych agentúr. V Starej Ľubovni po niekoľkoročnom mentorovaní mladých ľudí z komunity dve dievčatá úspešne ukončili odbornú strednú školu a získali výučný list v odbore cukrárka. Aj keď v meste boli pracovné miesta v tomto odbore voľné (lokálna

malá firma a veľký obchodný reťazec), naše chránenkyne túto prácu nezískali. Podľa dostupných informácií, zamestnávateľ vyjadril obavy, že ak by dievčatá z MRK zamestnal, stratil by zákazníkov.

V Revidovanom národnom Akčnom pláne Dekády začleňovania rómskej populácie je 4. hlavný cieľ zameraný na **propagáciu dobrej praxe zamestnávania príslušníkov a príslušníčok MRK.**

ETP sa snaží aj prostredníctvom organizácie rôznych seminárov, workshopov a konferencií na lokálnej aj národnej úrovni, prostredníctvom príbehov zverejňovaných na webovej stránke a sociálnych sieťach propagovať a šíriť príklady dobrej praxe a svojimi skúsenosťami tak prispievať k odstráneniu diskriminácie.

Odporúčanie: *Je potrebné zamerať sa na intenzívnejšie šírenie osvetu medzi širokou verejnosťou a propagovať príklady dobrej praxe v zamestnávaní obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít. Takisto je potrebné viac využívať možnosti legislatívnych opatrení vyplývajúcich z antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z.*

4.2 Zvyšovanie zamestnatelnosti obyvateľov rómskych komunít prostredníctvom zavedenia preventívnych opatrení na predchádzanie nezamestnanosti

Ako je spomenuté v texte tejto správy vyššie, Slovenská republika sa prostredníctvom jedného z **globálnych cieľov Stratégie** zaväzuje dosiahnuť zníženie podielu nezamestnanosti Rómov o 50 %, pričom ako mieru súčasnej nezamestnanosti rómskych žien uvádza 75 %. Nie zriedka si dievčatá zakladajú rodiny a majú deti v pomerne mladom veku (16 – 17 rokov). Ak sú rodiny mnohohodtné, možnosti mladých žien z komunít zamestnať sa, je vzhľadom na počet detí, nedostupnosť predškolských zariadení a veľmi nízke dosiahnuté vzdelanie, sú takmer nulové. Pracovníci v KC sa stretávajú s oveľa nižším záujmom o získanie práce zo strany žien v porovnaní s mužmi z dôvodu starostlivosti o deti a rodinu.

V lokalitách s vysokým počtom obyvateľov MRK v poslednom období vznikajú elokované pracoviská stredných škôl dvojročného typu, ktoré navštevuje pomerne vysoký počet dievčat. Vo väčšine prípadov však po ukončení školy (niekedy ešte aj počas štúdia)

si dievčatá založia rodiny. Stretávame sa však aj so zriedkavými prípadmi, kedy dievčatá uprednostňujú prácu dobrovoľníčok v KC pred tradíciou. Príkladom je asistentka Jožka z Veľkej ldy, jej príbeh je popísaný na s. 56.

Za účelom podpory zvyšovania budúcej zamestnatelnosti našich klientov **sa sústreďujeme na prácu s deťmi v predškolskom veku**. Prostredie, v ktorom deti vyrastajú, obvykle neposkytuje primerané podnety pre rozvoj predškolských zručností, slovenského jazyka, ani logického myslenia. Absolvovanie predškolskej prípravy dáva predpoklady, že dieťa je pri nástupe do základnej školy pripravené vo všetkých oblastiach (jazykovej, kognitívnej, sociálnej, emocionálnej, aj v oblasti hygienických návykov). Absolvovaním predškolskej prípravy v KC sa zvyšujú šance dieťaťa ukončiť povinnú školskú dochádzku deviatym ročníkom a pokračovať v štúdiu na strednej a vysokej škole.



ETP realizuje predškolskú prípravu v komunitných centrách od roku 2002. Prvý predškolský klub sme zriadili v Rudňanoch, klub sa od februára 2004 vďaka viacerým sponzorom (Americká armáda prostredníctvom Americkej ambasády na Slovensku, Nadácia otvorenej spoločnosti) a ochote obce registroval ako materská škôlka na Ministerstve školstva. **Prví absolventi predškolského klubu v Rudňanoch z roku 2002 síce ukončili štúdium na odborných stredných školách**, avšak podľa informácií z obce ani jeden z nich nemá trvalú prácu. Tí, ktorí si prácu našli, pracujú najčastejšie na dohodu alebo ako brigádnici, napríklad v letných mesiacoch pri výkopových prácach. Vplyv predškolskej prípravy a účasť na aktivitách komunitného centra sa však odzrkadlili na zmysľaní týchto mladých ľudí, niektorí využili možnosť pokračovať v štúdiu na strednej odbornej škole aj ďalšie dva roky po ukončení prvého odboru, vyštudovali ďalší odbor. Napríklad dievčatá študujú odbory praktická žena a výroba odevov, chlapci stavebnú výrobu a lesnú výrobu. Rodiny si v porovnaní s nerómskymi obyvateľmi založili v pomerne mladom veku, veková hranica sa však posunula asi o dva roky v porovnaní s ich rodičmi a zodpovedne prístupujú k plánovanému rodičovstvu a počtu detí.

Všeobecne môžeme konštatovať, že **deti, ktoré absolvovali predškolské kluby v komunitných centrách ETP od roku 2009 (Košice – Šaca, Rankovce, Moldava nad Bodvou, Veľká Ida, Stará Ľubovňa, Sabinov, Ostrovany, Krompachy, Rudňany, Spišské Podhradie, Jesenské, Hodejov, Šimonovce, Veľký Blh, Kokava nad Rimavicou, Nálepkovo), neboli zaradené do špeciálnych tried alebo špeciálnych škôl a vo väčšine prípadov neopakovali ročník.**

Väčšina z nich v súčasnosti ešte študuje, takže o ich pracovnom uplatnení budeme môcť informovať neskôr v roku 2022.

Pre úspech žiakov z MRK v školách je tiež nevyhnutné, aby učitelia a výchovno-vzdelávací pracovníci disponovali vhodnými pedagogickými stratégiami, metodikami a efektívnymi nástrojmi, ktoré zohľadňujú špecifické potreby žiakov. Vychádzajú z predošlých skúseností aplikácie inovatívnych vzdelávacích metód – Grunlagent, Montessori a Feuersteinovho Inštrumentálneho obohacovania – **ETP navrhuje, aby výchovno-vzdelávací pracovníci a učitelia pracujúci so žiakmi z MRK absolvovali špecializované odborné vzdelávanie.** Takéto vzdelávanie umožní učiteľom a iným pedagogickým pracovníkom lepšie porozumieť prostrediu a socio-ekonomickým podmienkam žiakov z MRK a predstaví odlišný spôsob výučby, ktorý akceleruje rozvinutie schopností žiakov učiť sa a urýchli proces adaptácie sa žiakov v prostredí formálneho vzdelávania.

Úspešné zaradenie detí z MRK do procesu formálneho vzdelávania takisto vo veľkej miere závisí od miery angažovanosti a spolupráce rodiny pri výchove. ETP od júna 2014 vo všetkých svojich komunitných centrách pravidelne mesačne realizuje **Kluby rodičov**, ktorých zámerom je motivovať rodičov pre prácu so svojimi deťmi a zároveň zlepšiť vzťahy rodičov a detí. Klubov rodičov sa zatiaľ zúčastnilo približne 70 rodičov detí, ktoré navštevujú predškolskú prípravu v komunitných centrách a školské kluby.

Spoločné vzdelávanie rodičov a detí v predškolských kluboch sa ukázalo ako veľmi užitočné pri budovaní rodičovských kompetencií.

Ďalším preventívnym opatrením, ktoré priamo súvisí s vyššie spomenutým cieľom **Stratégie**, je tiež realizácia **Mentorského programu** v rámci Projektu. Cieľovou skupinou Mentorského programu sú najmä žiaci druhého stupňa základných škôl, ktorým venujeme intenzívnu starostlivosť, aby dokončili úplné základné vzdelanie a prihlásili sa na strednú školu. Koncom roka

2015 vyhodnotilo ETP Mentorský program, súčasť Projektu, za obdobie rokov 2012 – 2015.

Počas projektu Komunita na ceste k prosperite vek ukončenia povinnej školskej dochádzky dovŕšilo 810 klientov (žiacov základných škôl) komunitných centier, z nich 248 študuje na stredných školách. 105 žiakov z celkovej vzorky 810 klientov participovalo na aktivitách Mentorského programu. 56 % zo všetkých účastníkov Mentorského programu študuje na stredných školách, t.j. 59 žiakov, v porovnaní s 27 % klientov komunitných centier bez účasti v Mentorskom programe, t.j. 189 žiakov.³⁰ Účasť žiakov druhého stupňa základných škôl v Mentorskom programe pozitívne vplyva nielen na budúce štúdium na stredných školách, ale aj na ich študijnú úspešnosť a následnú pracovnú integráciu.

Pozitívny vplyv predškolskej prípravy, práce s rodičmi, doplnkového odborného vzdelávania pedagógov a Mentorského programu na zvyšovanie vzdelanostnej úrovne detí a mládeže z MRK potvrdili aj výsledky Záverečnej hodnotiacej správy projektu Komunita na ceste k prosperite vypracovanej Erudio, s.r.o. k 15. decembru 2015.³¹

Odporúčania Projektu vo vzťahu k aktivitám v oblasti vzdelávania:

1. *Vybudovať čo najširšiu sieť predškolských zariadení geograficky a finančne dostupných pre deti od troch rokov v lokalitách so segregovanými a separovanými rómskymi komunitami.*
2. *Vytvoriť pozície asistentov v predškolských zariadeniach z radov rómskych rodičov (obdoba asistentov a asistentiek v základných školách).*
3. *Poskytnúť overené špecializované odborné vzdelávanie a vhodné pedagogické stratégie pre výučbu*

³⁰ Vlastné prepočty ETP

³¹ Záverečná hodnotiacia správa projektu Komunita na ceste k prosperite – doplnenie výsledkov, ERUDIO, 15.12.2015

žiacov zo sociálne vylúčeného prostredia učiteľom, ktorí pôsobia v predškolských a školských zariadeniach s vyšším počtom detí a žiakov zo segregovaných rómskych komunit.

4. *Zaradiť spoločné vzdelávanie rodičov a detí medzi povinné aktivity v rámci implementácie národných projektov zameraných na zlepšenie sociálnej situácie skupín sociálne vylúčených alebo ohrozených sociálnym vylúčením.*
5. *Zaradiť deti, žiakov a mladých ľudí zo sociálne vylúčených lokalít do dlhodobého, pravidelného a profesionálneho Mentorského programu, ktorý pomáha deťom, žiakom a mladým ľuďom vytvárať nové sociálne vzťahy a väzby mimo rodiny a prostredia osád.*



4.3 Zvyšovanie zamestnateľnosti obyvateľov rómskych komunít prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie a druhošancového vzdelávania

Stratégia v čiastkovom ciele č. 1 a takisto aj ostatné strategické dokumenty vrátane dokumentov na európskej úrovni (**Rámec, Správa k rámcu**) poukazujú na úzke prepojenie medzi **zvyšovaním zamestnateľnosti a zvyšovaním vzdelanostnej a kvalifikačnej úrovne uchádzačov o zamestnanie z rómskych komunít.**

Partnerská dohoda v časti prioritnej osi č. 5 zameranej na integráciu marginalizovaných rómskych skupín obyvateľov uvádza, že z výskumov a analýz zameraných na nezamestnanosť rómskej populácie vyplýva, že okrem diskriminácie čelia Rómovia na trhu práce aj prekážkam vyplývajúcim z nízkej úrovne vzdelania a pracovných zručností, **čo následne negatívne ovplyvňuje postoj potenciálnych zamestnávateľov.**³²

Tieto skutočnosti môžeme z našej práce s klientmi potvrdiť. Opakovane sa stávalo, že zamestnávateľ či personálna agentúra odmietli poskytnúť príležitosť klientom, u ktorých bol vysoký predpoklad, že by požadovanú nízko kvalifikovanú pozíciu zvládli. Dôvody, ktoré zamestnávatelia uvádzali boli absencia pracovných skúseností v životopise či neukončené stredoškolské vzdelanie. Reálne však mnohí klienti pracovnými skúsenosťami disponujú, no v životopise ich nemôžu podložiť konkrétnymi informáciami, pretože ich nadobudli počas príležitostných prác a brigád vo väčšine prípadov bez pracovnej zmluvy alebo dohody.

ETP pomáha klientom zvyšovať kvalifikáciu a podporuje aj ďalšie možnosti rozvoja klientov s **cieľom zvýšiť ich šancu na legálne pracovné uplatnenie.** Pre dospelých klientov organizujeme alebo sprostred-

kovávame **účasť na školeniach a kurzoch, klientov podporujeme aj v ich snahe dokončiť základné a stredoškolské vzdelanie, prípadne ďalšie odborné štúdium.** Vďaka podpore a spolupráci s komunitnými pracovníkmi ETP **17 dospelých klientov (UoZ), ktorí nemali ukončenú základnú školu deviatym ročníkom, si základnú školu počas realizácie Projektu ukončili a 5 dospelí klienti momentálne študujú na strednej škole.**

Odporúčanie: *Zaviest' systémové riešenie na zlepšenie možnosti dokončenia úplného základného vzdelania alebo doplnenia vzdelania pre študentov, ale aj pre dospelých záujemcov z MRK. Pre dospelých nezamestnaných vytvoríť takú formu druhošancového vzdelávania, ktorá zohľadní špecifiká ich vylúčenia (finančná nenáročnosť, možnosť bezplatného cestovania do vzdelávajúcej inštitúcie, priama prepojenosť s miestnymi pracovnými príležitosťami a dopytom trhu práce), a ktorá bude vedieť reálne ovplyvniť následné pracovné uplatnenie študentov.*

Je potrebné vytvárať také pracovné príležitosti, ktorých súčasťou bude školiaci, tréningový alebo rekvalifikačný proces, formálny aj neformálny a ktoré zohľadnia motiváciu a celkový potenciál záujemcov bez ich diskriminácie s odvolaním sa na neukončené vzdelanie alebo nedostatok pracovných skúseností.

³²<http://www.partnerskadohoda.gov.sk/> (s. 99)

4.4 Zosúladienie sekundárneho vzdelávania s požiadavkami trhu práce

Ďalším významným bodom, ku ktorému strategické dokumenty v oblasti politik zamestnanosti vyzývajú, je **potreba zosúladienia sekundárneho vzdelávania s požiadavkami trhu práce** (napr. Stratégia, čiastkový cieľ č. 1, Partnerská dohoda – Prioritná os Integrácia MRK, dokumenty EÚ). Zo skúseností z lokalít, kde ETP prevádzkuje KC, môžeme potvrdiť, že žiaci z MRK absolvujú v prevažnej miere len **nižšie stredné odborné vzdelanie (nižšie sekundárne)**, ktoré získajú úspešným absolvovaním posledného ročníka dvojročného štúdia. Stredné odborné vzdelanie, ktoré získajú žiaci absolvovaním najmenej trojročného študijného programu na strednej škole, ktorého dokla-



dom o získanej kvalifikácii je výučný list, je pre žiakov zo sociálne vylúčených komunít malo dostupné, a to najčastejšie z dôvodu ukončenia základnej školy v nižšom ročníku ako je deviaty. **Elokované pracoviská stredných škôl, ktoré sú dostupné pre týchto žiakov, otvárajú študijné odbory, ktoré nie vždy zohľadňujú požiadavky trhu práce.** Vo väčšine sú to odbory krajčír, murár alebo kaderník. Požiadavky trhu práce pre tieto profesie vyžadujú minimálne výučný list a aj **počet voľných pracovných miest v daných odboroch je v blízkosti lokalít s vysokým počtom obyvateľov MRK väčšinou minimálny.**

Odporúčanie: *Otvoriť elokované pracoviská stredných škôl s takými študijnými odbormi, ktoré budú nadväzovať na lokálne požiadavky trhu práce a zaručia vyššiu pracovnú uplatniteľnosť absolventov daných odborov.*

Z tohto dôvodu odporúčame venovať patričnú pozornosť prepájaniu učebných osnov s aktuálnymi požiadavkami zamestnávateľov, **prípadne umožniť duálne vzdelávanie a možnosť praktického vzdelávania žiakov elokovaných škôl u zamestnávateľov** a zvýšiť tak šance klientov uplatniť sa v odbore, ktorý vyštudovali. Okrem potreby prepájania vzdelávania a požiadaviek trhu práce, je dôležité zamerať sa aj na vytvorenie aktívnej spolupráce medzi poskytovateľmi sekundárneho vzdelávania s potenciálnymi zamestnávateľmi.

Naše konkrétne skúsenosti pri hľadaní pracovného uplatnenia klientov (šičiek a šičov s ukončeným štúdiom na odbornej strednej škole so sídlom v Košiciach) ukázali, že úroveň zručností absolventov daného odboru nadobudnutých na elokovanom pracovisku strednej školy v jednej z lokalít, kde ETP prevádzkuje KC, nie je na získanie zamestnania vždy dostačujúca.

4.5 Program Mosty z chudoby

Realizáciou vzdelávacích seminárov programu Mosty z chudoby napomáha ETP od roku 2009 zlepšovať vzťahy medzi pracovníkmi verejných inštitúcií a obyvateľmi vylúčených rómskych komunít, čím priamo reaguje na 3. čiastkový cieľ Stratégie.

Cieľom programu je oboznámiť účastníkov semináru – sociálnych pracovníkov, učiteľov, zamestnancov samospráv, zástupcov Úradov práce, mestskej polície a Polície SR a ďalších odborných pracovníkov, ktorí sa profesionálne zapájajú do integrácie a zlepšenia životných podmienok obyvateľov sociálne znevýhodnených komunít – so základnými znakmi medzigeneračne reprodukovanej chudoby.

Ďalším zámerom vzdelávacieho programu je transformácia myslenia a lepšie porozumenie problémom chudoby. Doterajšie skúsenosti potvrdzujú, že absolventi seminárov Mosty z chudoby majú lepšie predpoklady pre tímovú spoluprácu a riešenie problémov súvisiacich s chudobou v partnerstve všetkých zainteresovaných skupín odborníkov.

Účasť na seminároch Mosty z chudoby, ktoré prispievajú k zmene postojov a odbúraníu stereotypov, je považovaná účastníkmi seminárov za užitočnú. Prínosom je najmä pre tých profesionálnych odborných pracovníkov, ktorí majú menej skúseností s prácou v marginalizovaných rómskych komunitách.³³

³³ Záverečná hodnotiacia správa projektu Komunita na ceste k prosperite, ERUDIO, 28.5.2015, s. 24



4.6 Komunitné centrá ako nástroj zvyšovania zamestnanosti

Stratégia vo svojom 4. čiastkovom ciele, ale i ďalšie národné politiky v oblasti zamestnanosti a sociálneho začlenenia (napr. OP ĽZ v prioritnej osi č. 4 a 5) **deklarujú podporu činnosti komunitných centier v obciach s vysokým podielom obyvateľov v marginalizovaných rómskych komunitách** ako priestoru pre poradenstvo, vzdelávanie a voľnočasové aktivity a tiež ako nástroja, ktorý je vhodný na **zlepšenie prístupu k pracovným príležitostiam a komunitný rozvoj**.

ETP pôsobí v lokalitách s vysokým podielom obyvateľov segregovaných alebo separovaných komunit už od roku 2000 a zriadili sme viac ako štyridsať KC v obciach a mestách východného a stredného Slovenska. **Hlavným cieľom práce a poskytovania holistických služieb klientom komunitných centier ETP je zlepšovanie kvality života sociálne znevýhodnených obyvateľov a obyvateľov ohrozených rizikom chudoby prevažne z rómskych komunít, a to vo všetkých prioritných oblastiach – bývanie, vzdelávanie, zamestnanie, zdravie a finančná inklúzia. Naši zamestnanci, výchovno-vzdelávací a sociálni pracovníci komunitných centier pomáhajú budovať vnútornú motiváciu klientov samostatne manažovať svoj život, vrátane uplatnenia sa na trhu práce všetkých členov rodiny. Sústreďme sa na**

prácu s deťmi a mladými ľuďmi, ich rodičmi, nezriedka aj starými rodičmi, ktorí majú dôležitú úlohu v rodinách našich malých klientov. Trpezlivo sprevádzame našich klientov prístupom „od kolísky po kariéru“, načúvame ich potrebám, pravidelne a najmä dlhodobo organizujeme v komunitných centrách vzdelávacie aktivity pre deti, mládež aj dospelých. K pravidelným aktivitám patria Predškolská príprava, Finančné vzdelávanie, Zdravotná osвета, Nové horizonty, Doučovanie, Nízkoprahové aktivity, Mimoškolské aktivity (počítačové, fotografické, tvorivé, hudobno-umelecké) a Mentorský program.

Odporúčanie: Ak majú zainteresované strany úprimný záujem pomôcť najchudobnejším a najviac ohrozeným obyvateľom Slovenska, potom projekty alebo programy **majú byť komplexné (t. j. zamerané na všetky prioritné oblasti) a majú mať dobu realizácie minimálne jednu generáciu, t. j. 20 rokov.** V súčasnej situácii limitovaných verejných zdrojov je nepravdepodobné, že samosprávy s vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných obyvateľov rómskeho pôvodu v ekonomicky nerozvinutých oblastiach Slovenska dokážu financovať dlhodobé rozvojové projekty v MRK. Preto **finančné prostriedky na dlhodobú, pravidelnú a neprerušovanú činnosť a aktivity v komunitných centrách musí zabezpečiť štát.**



4.7 Vplyv finančného vzdelávania na zamestnateľnosť

Národné a európske strategické politiky v oblasti pracovnej integrácie (napr. OP ĽZ, prioritná os č. 5) spomínajú aj možnosť **využívania inovatívnych finančných nástrojov zameraných na zvyšovanie zamestnateľnosti a zamestnanosti v MRK**. Zo skúseností získaných počas Sporiaceho programu, ktorý ETP realizovalo v rokoch 2007 až 2014 môžeme povedať, že zlepšenie prístupu k základným finančným službám, ako sú **mikrosporiace a mikropôžičkové programy a adekvátne finančné vzdelávanie** pozitívne ovplyvňujú život chudobných obyvateľov

sociálne vylúčených komunit a **vedú aj k zvýšenej zamestnateľnosti a pracovnej integrácii klientov**. Účasťou klientov na Finančnom vzdelávaní sa nielen zlepšila ich finančná gramotnosť, ale aj schopnosť plánovať a stanovovať si dlhodobé priority. Témy vzdelávania ako tvorba núdzového fondu či nebezpečenstvo pôžičiek od nebankových subjektov znížili riziko dlhodobej zadlženosti klientov. Klienti zapojení do Sporiaceho programu sú v menšej miere vystavení exekúciám, a **majú preto väčší záujem získať a udržať si zamestnanie**.

4.8 Zamestnávanie mladých znevýhodnených klientov

Prostredníctvom realizácie Záruky pre mladých nezamestnaných ľudí (UoZ), ktorí patria k NEET – nie sú v zamestnaní, nevzdelávajú sa a ani nie sú v odbornom školiacom procese – (OP ĽZ, Prioritná os č. 3), ETP viackrát využilo **inštitút absolventskej praxe**. Počas Projektu sme chceli vytvoriť aj dve pracovné miesta prostredníctvom národného projektu zameraného na podporu zamestnávania mladých do 29 rokov pre naše klientky, mladé mamičky, ktoré dlhodobo aktívne vypomáhajú pri aktivitách v komunitnom centre. Bohužiaľ naša žiadosť nebola podporená z dôvodu vyčerpania alokovaných finančných prostriedkov na príslušnom Úrade práce.

Odporúčanie: *Novelu zákona o službách zamestnanosti, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2015 a jej AOTP, napríklad príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní podľa §51a a dotácie na pracovné miesta prostredníctvom národných projektov zameraných na podporu zamestnávania dlhodobo nezamestnaných a mladých ľudí vnímame ako vhodnú motiváciu pre potenciálnych zamestnávateľov. Podmienky a možnosti získania týchto príspevkov je potrebné prispôsobiť aj pre*

*zamestnávateľov z radov neziskových organizácií, ktoré majú záujem rozvíjať potenciál mladých ľudí z MRK, ale disponujú iba časovo obmedzeným financovaním, a preto nie vždy dokážu splniť podmienku udržania pracovného miesta, napríklad na obdobie troch mesiacov po uplynutí poskytovania dotácie od UPSVaR. Odporúčame preto, aby najmä v prípade vytvárania pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných sociálne znevýhodnených UoZ bola táto podmienka odstránená a tiež, aby boli alokované vyššie finančné zdroje, ktoré budú môcť UPSVaR poskytovať žiadateľom **dlhodobo a neprerušovane**.*



4.9 Vytvorenie inovatívneho mikropôžičkového sociálneho fondu

Medzi ďalšie prekážky, ktorým čelia klienti z MRK pri snahe zamestnať sa, je nedostatok finančných prostriedkov v dôsledku ich dlhodobého ekonomického a sociálneho vylúčenia. Klienti musia za prácou obvykle cestovať do najbližšieho mesta a pokrytie cestovných a iných výdavkov je mnohokrát prekážkou pri aktívnom hľadaní práce. Ide napríklad o výdavky na prímestskú dopravu a mestskú hromadnú dopravu, výdavky na kolký pri výpise z registra trestov, ktorý je pri pohovoroch potrebné doložiť, výdavky na kópie dokladov, ktoré zamestnávateľ vyžaduje, atď.

Najmä pre mladých uchádzačov zo sociálne znevýhodneného prostredia rómskych komunít, s obmedzeným rozpočtom na prežitie, sú to mnohokrát obrovské sumy, ktoré im v prípade neúspechu na pracovnom pohovore budú veľmi chýbať. Pri posudzovaní aktivity klientov uchádzať sa o prácu je potrebné si tieto skutočnosti uvedomiť, a to najmä v porovnaní so záujemcami zo strednej spoločenskej triedy, ktorí často pochádzajú priamo z miest, kde si prácu hľadajú.

Z našej skúsenosti nadobudnutej počas pomoci pri hľadaní práce pre klientov z Veľkej Idy (vzdialenosť 18 km od Košíc) vieme, že tieto výdavky môžu dosiahnuť viac ako tridsať eur. Z konkrétnej skúsenosti napríklad vyplýva, že cestovné výdavky uchádzača z Veľkej Idy sú od 1,96 do 3 eur na cestu do Košíc a späť a 1 – 1,2 eur na cestovné MHD v rámci mesta, poplatok za výpis z registra trestov je 6 eur, kopírovanie dokladov stojí cca 0,1 eur/strana. Neveľké sumy pre človeka so zázemím, avšak pre klienta z MRK, ktorý, podobne, ako jeho najbližší príbuzní, žije iba z dávok v hmotnej núdzi, často znamenajú rozhodovanie sa medzi hladom a neistou vídinou zamestnania sa.

Naše ďalšie skúsenosti z mediácie pracovnej integrácie sú, že niektoré firmy vyžadujú aj niekoľko dní trvajúce overenie schopností záujemcov zastávať uvedenú pozíciu (tréningové školenie, na konci ktorého je uchádzač prijatý alebo nie). Takéto opakované dochádzanie na pohovory a školenia k potenciálnemu budúcemu zamestnávateľovi predstavujú ďalšie finančné výdavky záujemcu dochádzajúceho za vysnívanou prácou. A následne, pokiaľ aj uchádzač o zamestnanie je do práce prijatý, výplatný termín je väčšinou v polovici nasledujúceho mesiaca (v prípade zamestnania sa cez agentúru niekedy až okolo tridsiateho dňa nasledujúceho mesiaca). Do tej doby musí mať uchádzač pripravený tzv. štartovací kapitál, aby počiatkové obdobie v zamestnaní finančne zvládol. V niektorých prípadoch síce zamestnávateľ poskytuje možnosť požiadať o zálohu, ale až po odpracovaní určitej časti pracovného úväzku, ktorá je zvyčajne dva týždne. Zamestnávateľ v prevažnej väčšine prípadov poukazuje mzdu na bankový účet, ktorý si klient musí zriadiť, čo predstavuje ďalšie navýšenie jeho výdavkov. Pre potreby komunikácie so zamestnancom zamestnávateľ veľakrát vyžaduje telefonický kontakt. Nie všetci klienti z MRK vlastnia telefón.

Odporúčanie: Vytvoriť **inovatívny nástroj pomoci UoZ – mikropôžičkový sociálny fond pracovnej integrácie**, ktorý bude určený a dostupný pre ľudí z MRK. Ak nastúpi do pracovného procesu a preukáže motiváciu v ňom zotrvať, no nebudú disponovať vlastnými prostriedkami potrebnými na jeho udržanie, fond im poskytne finančné prostriedky na pokrytie počiatkových finančných nákladov. Prostriedky z fondu by mali slúžiť prevažne na úhradu cestovných a iných nevyhnutných výdavkov priamo súvisiacich s výkonom prvého zamestnania v prvom mesiaci. Požičané finančné prostriedky by mal klient povinnosť vrátiť v každom prípade, či v zamestnaní zotrvať alebo nie.

4.10 Súbeh poberania pomoci v hmotnej núdzi a príjmu z práce

V rámci naplňania **čiasťkového cieľa č. 2 obsahujúceho v Stratégii** novela zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi účinná od 1. januára 2015 zaviedla súbeh poberania pomoci v hmotnej núdzi, osobitného príspevku a príjmu z práce až do výšky dvojnásobku minimálnej mzdy. Výška osobitného príspevku, ktorý sa poskytuje, je 126,14 eur prvých 6 mesiacov a 63,07 eur nasledujúcich 6 mesiacov. Oproti minulosti sa suma osobitného príspevku zvýšila a je

možné ho poberať dlhšie časové obdobie, **čo určite predstavuje vyššiu motiváciu zamestnať sa. Toto legislatívne opatrenie je obzvlášť dôležité pre ľudí zo sociálne znevýhodneného prostredia.** Od jeho zavedenia síce ešte nemáme s jeho aplikáciou v praxi konkrétne skúsenosti, no niektorí naši klienti v súvislosti s možnosťou súbežného poberania príspevku a príjmu prejavujú **zvýšený záujem zamestnať sa.**

4.11 Vytvorenie pozície mediátora pracovnej integrácie

Z vyššie uvedených dôvodov vyplýva potreba poskytovania asistencie klientom, ale aj zamestnávateľom v oblasti pracovnej integrácie. Preto navrhujeme vytvorenie pozície mediátora pracovnej integrácie v rámci národných projektov zameraných na sociálnu inklúziu a integráciu sociálne znevýhodnených obyvateľov. Mediátor je počas celého procesu v intenzívnom kon-

takte s klientmi, školami, pracovníkmi pracovných agentúr a zamestnávateľmi, prípadne obcou v snahe uľahčiť vzájomnú spoluprácu a odstraňovať prípadné prekážky a komplikácie a zároveň pomáha klientom s prekonávaním dôsledkov ich vylúčenia a začlenením sa do pracovného procesu.



Príklad intervencií mediátora pracovnej integrácie zameraných na podporu získania pracovných miest pre klientov

Prípravná fáza

Nadväzovanie spolupráce so zainteresovanými subjektmi:

V prvej fáze mediátorka nadviazala komunikáciu s personálnymi agentúrami s cieľom predstaviť im zámer jej činnosti a oboznámiť sa s možnosťami pracovných ponúk pre klientov.

Spolupráca s miestnymi sociálnymi pracovníkmi:

Následne mediátorka spolupracovala s lokálnymi komunitnými, prípadne terénnymi sociálnymi pracovníkmi pri oslovení a nábore záujemcov. Po selekcii záujemcov, v prípade potreby, pomáhala klientom pri tvorbe profesijných životopisov a zabezpečení ďalších potrebných dokladov (vysvedčenia, výučné listy a pod.).

Komunikácia a spolupráca s Úradom práce:

Prípravná fáza zahŕňala aj poradenstvo v sociálnej oblasti a komunikáciu a spoluprácu s príslušným Úradom práce (klienti mali obavu, že by ich sociálne dávky mohli byť pozastavené, preto mediátorka na základe súhlasu klienta preverila individuálnu situáciu každého klienta na miestne príslušnom úrade práce, informovala a poučila klientov o možnostiach poberania súbehu príjmu a pomoci v hmotnej núdzi – osobitného príspevku, poučila a informovala klientov o možnosti požiadať o príspevok na dochádzku za prácou atď.).

Príprava na pohovory:

Mediátorka sa venovala precvičovaniu formálneho správania a príprave klientov na pracovné pohovory.

Fáza pracovných pohovorov

Asistencia pri pohovoroch a komunikácia s agentúrou:

V ďalšej fáze procesu sa klienti zúčastnili na úvodnom pracovnom pohovore v personálnej agentúre za asistencie mediátorky. Časť klientov postúpila do ďalšieho kola pohovorov, niektorí klienti však do ďalšieho kola

pohovorov nepostúpili. Mediátorka zistila u pracovníkov personálnej agentúry dôvody, pre ktoré klienti nepostúpili a ak to bolo možné, snažila sa ich spoločne s klientmi odstrániť. V rámci ďalších pohovorov si niektorí klienti zvolili možnosť asistencie mediátorky, iní klienti sa rozhodli absolvovať pohovory už samostatne.

Nástup do školiaceho procesu

Niektorí klienti po úspešnom pohovore u zamestnávateľa nastúpili na školenie v trvaní niekoľkých dní, ktorého úspešné ukončenie bolo podmienkou prijatia do zamestnania. Bohužiaľ, v tomto prípade ani jeden z klientov úspešne neukončil školenie, niektorí sa dobrovoľne rozhodli nepokračovať bez udania adekvátneho dôvodu, ďalší klienti, napriek evidentnej snahe, nedokázali zvládnuť nároky potrebné pre úspešné absolvovanie zaškolenia (nedostatok požadovaných zručností).

Odporúčanie: *Vytvoriť pozíciu mediátora v každej obci, v ktorej je počet dlhodobo nezamestnaných obyvateľov vyšší ako 100, prípadne v každom podniku, ktorý vytvára pracovné miesta, ktoré môžu byť obsadzované osobami s nižším vzdelaním. Podporiť systémovým opatrením APTP akceptáciu pozície mediátorov pracovnej integrácie zamestnávateľmi.*

Veľmi dôležité je zistenie, že zo 16 rodín (34 dospelých) zapojených do projektu Budujeme nádej mali pred začiatkom projektu v roku 2012 prácu len dvaja dospelí, na konci roku 2015 ich bolo deväť. Vďaka zapojeniu domácností do svojpomocnej výstavby výrazne stúpila motivácia členov týchto domácností hľadať a udržať si trvalé pracovné miesta. Podľa našich prepočtov stúpol disponibilný príjem domácností o 64 % a štát ušetril v roku 2015 len na týchto šestnástich domácnostiach minimálne 10 500 eur.

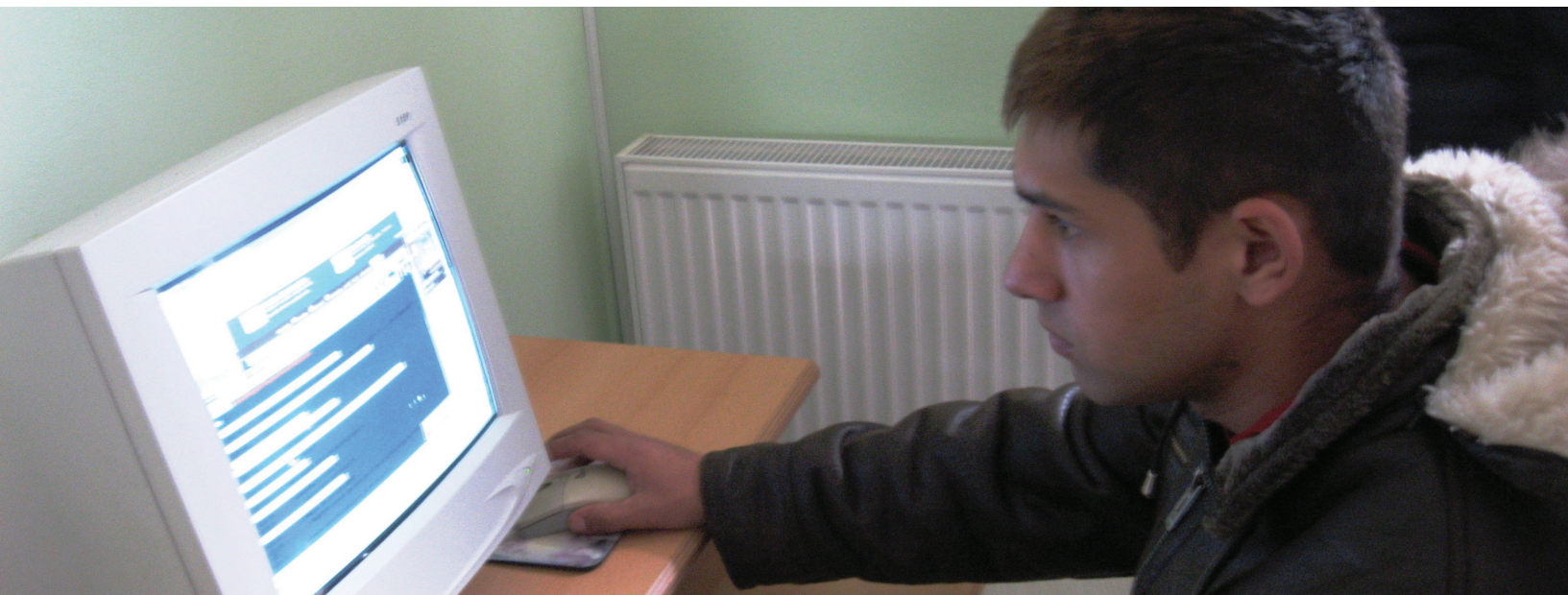
4.12 Odporúčania pre zamestnávateľov – Ako zvýšiť pracovné uplatnenie klientov

Zamestnávatelia by si v prvom rade mali uvedomiť a prijať skutočnosť, že aj ľudia z MRK sa môžu pri správnom prístupe stať stabilnými a výkonnými zamestnancami a prínosom pre zamestnávateľov. Samotní zamestnávatelia by mohli byť tými, ktorí klientom poskytnú príležitosti a sociálne služby, ktoré im pomôžu zabezpečiť, aby novoprijatý pracovník si udržal pracovné miesto. Poskytnutie úvodnej intenzívnej podpory zamestnávateľa pomôže novým zamestnancom pracovne sa začleniť.

Je potrebné, aby zamestnávateľ klientom – zamestnancom, ktorí pochádzajú a žijú v prostredí generačnej chudoby najprv umožnil naučiť sa fungovať vo svete pravidiel strednej triedy. Môže tak urobiť napríklad prostredníctvom účelových školení a tréningov, ktoré budú reflektovať potreby takýchto zamestnancov (napr. **školenia zamerané na tréning formálneho správania a využívanie formálnej reči, tréning dodržiavania pravidiel, školenia zamerané na finančnú gramotnosť, počítačové zručnosti, a pod.**) Zároveň je potrebné, aby sa aj samotný zamestnávateľ snažil porozumieť nepísaným pravidlám prostredia, z ktorého pochádzajú jeho noví zamestnanci. Pre

úspešnú pracovnú integráciu je potrebné poznať a porozumieť aspektom života v generačnej chudobe. Zabezpečením účasti **riadiacich pracovníkov, koordinátorov a supervízorov na seminároch Mosty z chudoby** môže zamestnávateľ prispieť k odbúraniu predsudkov a stereotypov a uľahčiť spoluprácu so zamestnancami z MRK a riešenie prípadných problémov.

Zamestnávateľ ďalej môže klientovi uľahčiť proces pracovného začlenenia a následne podporiť možnosť stabilného pracovného uplatnenia rôznymi spôsobmi, napríklad **prispôsobiť pracovnú zmenu** väčšej skupine spoločne cestujúcich klientov a tým znížiť ich finančné náklady na cestovné, poskytnutím možnosti záloh – **zálohový program, poskytnutím hromadného transportu do zamestnania (zvážanie zamestnancov)**, akto možnosti dovoľujú **prispôsobiť alebo upraviť pracovnú zmenu časovým možnostiam zamestnanca (napr. z dôvodu starostlivosti o deti), sprostredkovaním bankového účtu za výhodných podmienok, príspevkami na školské výdavky detí zamestnanca, vytvorením mikropôžičkového programu a podobne.**



5. NAMIESTO ZÁVERU: PRÍKLADY DOBREJ PRAXE

Jozefína Janová: Pol roka sa chodievala do komunitného centra pýtať na prácu

Jožka Janová je 20 ročné dievča z obce Veľká Ida v okrese Košice okolie. Spolu s rodičmi a súrodencami žije v rómskej osade vo veľmi skromných pomeroch. Ukončila osem ročníkov na Základnej škole vo Veľkej Ide. Na Strednej odbornej škole technickej v Košiciach sa vyučila v dvojročnom odbore konfekcia, kde ako jediná ukončila s vyznamenaním. V štúdiu chcela pokračovať a doplniť si základné vzdelanie, avšak z rodinných dôvodov to nebolo možné. S hľadaním práce to mala veľmi ťažké, podobne ako ostatní mladí ľudia z osady. Napriek tomu, že pracovať chcú, je pre nich takmer nemožné dostať pracovnú príležitosť. Jožkin život sa začal meniť, keď nastúpila

do komunitného centra vo Veľkej Ide. V tom čase bola v centre len vedúca Lucia, ktorá nemala k dispozícii žiadnych asistentov. Vďaka spolupráci s ÚPSVaR sme v centre často dávali príležitosť miestnym záujemcom o prácu formou dobrovoľníckej služby. Jožka takto chodila do komunitného centra každý pracovný deň na 4 hodiny. Vedúcej Lucii pomáhala pri predškolskej príprave či doučovaní, zúčastňovala sa na aktivitách s deťmi, dozerala na ich bezpečnosť. Získavala nielen nové zručnosti a prax v práci s deťmi, ale aj pravidelné pracovné návyky. Na základe dohody, ktorú mala naša organizácia s ÚPSVaR, dostávala za vykonávanie dobrovoľníckej služby mesačne paušálny príspevok vo výške životného minima. V čase Jožkinho pôsobenia v centre sa nám podarilo získať možnosti na to, aby sme prijali ďalších zamestnancov. Keďže sme s ňou mali už takmer polročné skúsenosti, vedeli sme, že je jednou z tých, ktorých hľadáme. Pri vykonávaní práce bola vždy zodpovedná a rýchlo sa učila. Deťom obetavo pomáhala pri osvojovaní si návykov a zmene spôsobu ich života. Rozhodli sme sa, že jej dáme šancu posunúť sa ďalej. Dnes pracuje na trvalý pracovný pomer na pozícii lokálnej asistentky. Venuje sa vzdelávacím aktivitám s deťmi, ale prispieva aj k lepšej komunikácii a vzťahov s rodičmi detí. Tým, že pozná a rozumie miestnej komunite, výrazne pomáha v rozvoji spolupráce medzi komunitným centrom a domácimi Rómami. Vedúca centra aj ostatní spolupracovníci sú s Jožkou veľmi spokojní.

Veríme, že poskytnutá príležitosť otvorí Jožke nové možnosti a pomôže jej aj v ďalšom živote a že bude vzorom aj pre ostatných. Od marca 2016 znovu navštevuje Strednú odbornú školu technickú v Košiciach, kde si dopĺňa základné vzdelanie a mieni pokračovať v maturitnom štúdiu v odbore pedagogika alebo sociálna práca.



Lucia Sameľová: Silná žena, ktorá svojím aktivizmom úspešne pomáha v napredovaní svojej komunity

Lucka Sameľová pochádza z rómskej komunity a žije v Rankovciach od svojich siedmich rokov. S manželom má tri deti, žiakov základnej školy – Petra (14), Ráchel (11) a Lucku (8). Lucia sa v dospelom veku na podnet terénnej sociálnej pracovníčky rozhodla, že si dokončí základné vzdelanie – neukončila ho, keď jej matka ochorela a na ňu prešla starostlivosť o mladšieho brata. Následne sa pustila do externého štúdia na strednej škole v Košiciach v odbore sociálno-výchovný pracovník. V komunitnom centre v Rankovciach sa Lucia angažuje už od jeho začiatku v roku 2012. Spočiatku pracovala ako dobrovoľníčka bez nároku na finančnú odmenu, neskôr vykonávala aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby a od septembra 2014 pracuje na pozícii lokálnej asistentky. Veľmi aktívne spolupracuje s miestnym Združením pre lepší život a na čiastočný úväzok pracovala aj pre OZ In Minorita. Cieľom projektu Občianska participácia rómskych žien je podpora lokálneho aktivizmu prostredníctvom neformálneho vzdelávania. Lucia sa raz týždenne venuje vedeniu voľnočasovej aktivity pre miestne ženy a deti – so ženami vyšívajú, háčkujú, prešívajú staré oblečenia na nové alebo z nich vyrába-

jú praktické koberce. Medzi staršími deťmi šíri osvetu v oblastiach, ktoré sú citlivé pre obdobie dospievania. Mladším deťom pomáha rozvíjať zručnosti a učí ich potrebným životným návykom a správaniu.

Lucia sa prostredníctvom Združenia pre lepší život zapojila do projektu LOVESTAR (Svet peňazi) a s manželom zvažovali participáciu na projekte ETP Budujeme nádej – Z chatrče do 3E domu. Svojej komunitě pomáhala dobrovoľníckymi humanitárnymi aktivitami (rozdávanie šiat a pomôcok), šírenie zdravotnej osvetu, vypomáhala na mnohých detských táboroch a výletoch. Deti má veľmi rada a medzi svoje najkrajšie zážitky pokladá práve tie s nimi.

Lucka je podľa jej vlastných slov šťastná len vtedy, keď sú šťastní aj ľudia okolo nej. Jej životným snom je úspešné zloženie maturitnej skúšky (čaká ju na jar 2016) a následné vysokoškolské štúdium sociálneho zamerania. Veríme, že jej sny sa stanú skutočnosťou a že bude i naďalej veľkou oporou a vzorom svojim príbuzným i celej rankovskej komunitě.



Karol Horváth: Vytrvalo za svojím snom úspešného fotografa

Karol má 22 rokov, narodil sa a žije v Moldave nad Bodvou. Fotografuje od trinástich rokov a zaujíma sa aj o iné druhy mediálnej tvorby (kamera, video, krátke a dokumentárne filmy). Začal študovať fotografiu na Súkromnej strednej umeleckej škole v Košiciach, ukončil dva ročníky, avšak materiálne podmienky rodiny mu nedovolili pokračovať. Podarilo sa mu zamestnať sa na čiastočný úväzok v oceliarskej spoločnosti U. S. Steel Košice. Na vzdelanie však nezanevrel a maturitnú skúšku sa chystá zložiť na Gymnázium Dr. Ambedkara v meste Sajókaza v Maďarsku, kde mu umožnili diaľkové štúdium.

Individuálnou a dlhodobou prácou s Karolom sme prispievali k rozvoju jeho umeleckého nadania a sprostredkovali mu rôzne príležitosti na prehlbovanie jeho schopností a zručností a prezentáciu tvorby. Karol sa zúčastňoval na našom fotografickom workshope v rokoch 2009 – 2011 a jeho fotografie sa nachádzajú v publikáciách Andal o Dživipen a Andal o Dživipen 2. Absolvoval rôzne školenia a workshopy s cieľom získať skúsenosti v oblasti projektového manažmentu a rozvoja komunit. Jeho fotografie sme promovali na výstavách, uplatňovali pri prezentáciách projektov, odporúčali portálu romovia.sme.sk, mal vystavovať aj

v rámci zrušeného festivalu Moldava Spolu 2014. V spolupráci s OZ Mnemosyné a Združením prvého mája sme Karolovi pomohli s organizáciou jeho prvej oficiálnej výstavy „Čas bez účasti“, ktorá sa uskutočnila na pôde VŠVU v galérii Medium v Bratislave. Súčasťou výstavy boli nielen fotografie profesionálnych tvorcov, ale aj fotografie zástupcov rómskych komunít z vybraných obcí. S pomocou Karolovho podporovateľa z Bratislavy sme spustili webovú prezentáciu jeho prác na stránke www.ciernobielysvet.sk.³⁴ Boli sme pri začiatkoch príležitostného predaja jeho fotografií a pomáhali sme mu s komunikáciou so zákazníkmi. Karol istý čas pôsobil ako asistent umeleckého krúžku v komunitnom centre v Moldave nad Bodvou. Prostredníctvom tvorby krátkych filmov a videí dokumentujúcich kultúrne a umelecké aktivity nášho občianskeho združenia dostal niekoľko umeleckých aj pracovných príležitostí (dokument Divadlo z chatrče prezentovaný na medzinárodnej konferencii a seminári v Bruseli, krátky film Rómske hlasy pre zajtrašok, tvorba videí z umeleckých workshopov s Idou Kelarovou a zo záverečných vystúpení v rámci projektu Art4ROM – Umenie pre rómske deti).

Karol sa fotografii a práci s umeleckými médiami venuje aj naďalej. Spolu s niekoľkými kamarátmi si založili vlastné občianske združenie Roma filmmakers. V súčasnosti sa venujú príprave dokumentárneho filmu, ktorý má zaznamenať život v osade Budulovská v Moldave nad Bodvou. Stáva sa, že dostaneme email s prosbou o sprostredkovanie kontaktu na Karola. Zo všetkých jeho úspechov sa tešíme a on vie, že v prípade potreby sme mu stále nablízku. Veríme, že všetky nadobudnuté skúsenosti mu pomôžu na ďalšej životnej ceste za snom úspešného fotografa a filmára.

³⁴ Stránka už v súčasnosti neexistuje, práce sú dostupné z: <http://romafilmmakers.weebly.com/>



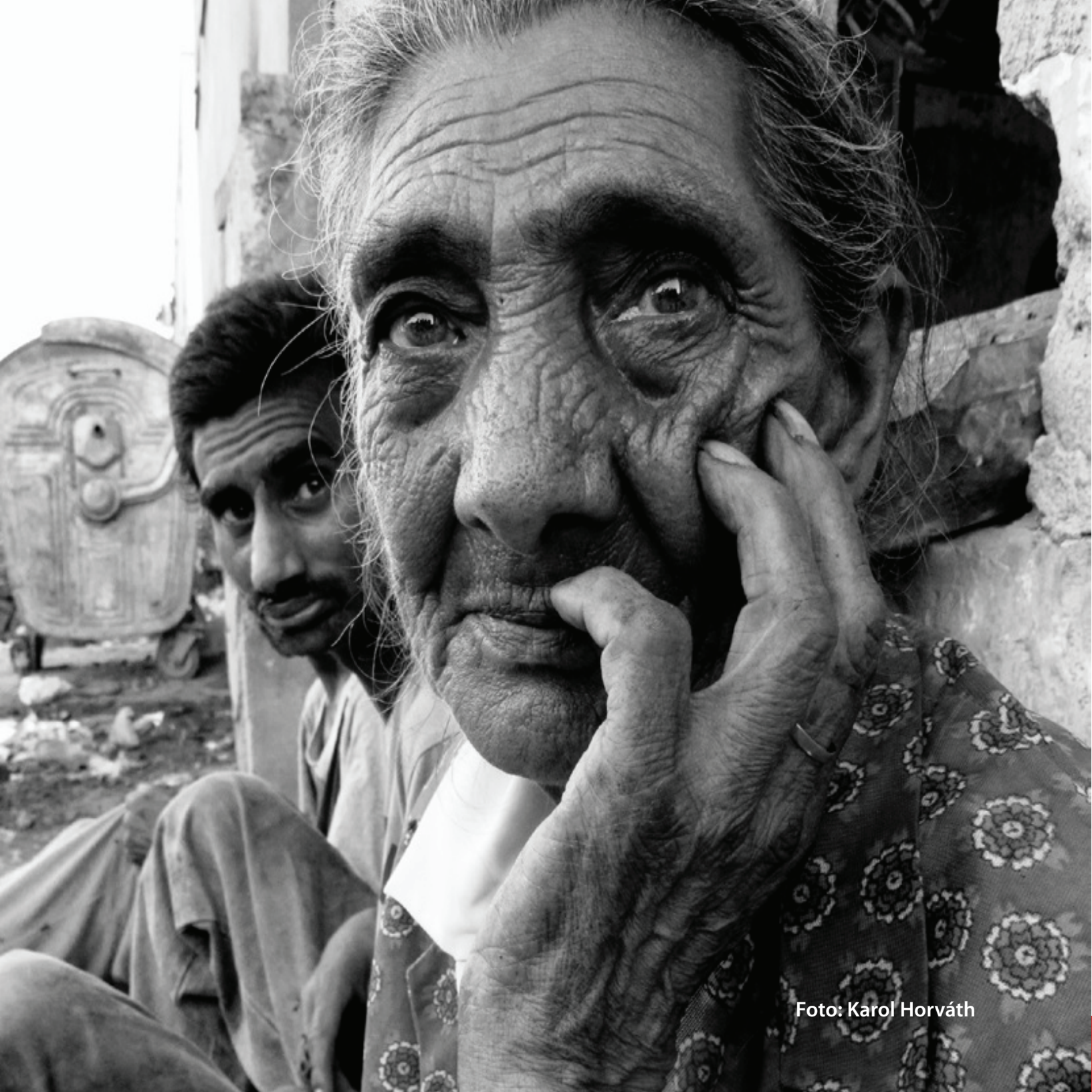


Foto: Karol Horváth

PRÍLOHA 1 – VYBRANÉ DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE OBCÍ ZAPOJENÝCH DO PROJEKTU KOMUNITA NA CESTE K PROSPERITE

Zdroj: vlastné výpočty ETP, r. 2014

	Košice – Šaca	Krompachy	Moldava nad Bodvou
Počet obyvateľov obce	5 590	8 877	11 200
Počet Rómov	1 360	1 905	1 980
Podiel Rómov k celkovému počtu obyvateľov (%)	24 %	21 %	18 %
Počet Rómov v komunite	1 185	665	790
Celková miera nezamestnanosti (%)	21 %	18 %	13 %
Miera nezamestnanosti Rómov (odhad ETP, v %)	91 %	99 %	97 %
Počet detí do 16 rokov v obci (r. 2011 SOBD)	1 334	1 868	2 611
Počet detí v komunite (názov komunity)		Hornádska	Budulovská
0 – 3 ročné	102	76	121
4 – 6 ročné	98	122	75
7 – 16 ročné	335	154	196
Počet detí do 16 rokov v komunite	535	352	392
Podiel detí v komunite vo veku do 16 rokov (%) k celkovému počtu obyvateľov komunity	45 %	53 %	50 %
Počet detí a mladých ľudí vo veku 17 – 30 rokov	320	183	198
Celkom deti a mládež v komunite 0 – 30 ročné	855	535	590
Podiel detí a mládeže v komunite do 30 rokov (%) k celkovému počtu obyvateľov komunity	72 %	80 %	75 %

Rankovce	Rudňany	Veľká Ida	Ostrovany	Sabinov	Spišské Podhradie	Stará Ľubovňa	Celkom
788	4 167	3 430	1 931	12 715	3 877	16 353	68 928
629	2 236	1 470	1 339	1 918	550	2 060	15 447
80 %	54 %	43 %	69 %	15 %	14 %	13 %	
613	1 208	1 245	1 339	1 505	450	982	9 982
75 %	15 %	45 %	75 %	16 %	9 %	15 %	
99 %	97 %	80 %	98 %	97 %	95 %	97 %	
268	1 400	1 055	689	2 541	835	3 317	15 918
	5RP II				Rybníček	Podsadek	
50	224	118	136	164	48	116	1 155
52	149	125	154	161	51	108	1 095
170	359	315	358	490	155	274	2 806
272	732	558	648	815	254	498	5 056
44 %	61 %	45 %	48 %	54 %	56 %	51 %	51 %
162	271	337	345	475	119	288	2 698
434	1 003	895	993	1 290	373	786	7 754
71 %	83 %	72 %	74 %	86 %	83 %	80 %	78 %

PRÍLOHA 2 – EKONOMICKÁ AKTIVITA PODĽA SOBD ŠÚ SR 2011

Obec	Počet obyvateľov (SOBD, r. 2011)	Počet obyvateľov (ETP, r. 2014)	Počet Rómov (ETP, r. 2014)	Podiel Rómov % (ETP, r. 2014)	Podiel nezamestnaných k ekonomicky aktívnym % (ETP)	Miera zamestnanosti v obci % (ETP)			
							Pracujúci	Pracujúci dôchodcovia	Materská dovolenka
Košický kraj									
Košice – Šaca	5 612	5 590	1 360	24,33	17,13	43,55	1 863	64	32
Krompachy	8 758	8 877	1 905	21,46	24,36	40,96	2 822	118	35
Moldava nad Bodvou	11 068	11 200	1 980	17,68	25,31	43,24	3 657	130	40
Rankovce	705	788	629	79,82	73,78	14,87	65	1	9
Rudňany	3 911	4 167	2 236	53,66	45,16	31,38	788	36	26
Veká Ida	3 256	3 430	1 470	42,86	40,81	34,44	758	21	13
Prešovský kraj									
Ostrovany	1 803	1 931	1 339	69,34	70,00	19,93	222	8	4
Sabinov	12 710	12 715	1 918	15,08	23,25	43,75	4 449	173	68
Spišské Podhradie	4 078	3 877	550	14,19	23,96	39,19	1 271	67	14
Stará Ľubovňa	16 341	16 353	2 060	12,60	18,50	47,02	6 124	244	62
Celkom	68 242	68 928	15 447				22 019	862	303

Ekonomická aktivita podľa SOBD ŠÚ SR 2011

Rodičovská dovolenka	Nezamestnaní	Študenti stredných škôl	Študenti vysokých škôl	Osoby v domácnosti	Dôchodcovia	Príjemcovia kapitálových príjmov	Deti do 16 rokov	Iné	Nezistené	Z toho ekonomicky aktívni
122	405	203	89	15	787	2	1 334	31	665	2 364
232	958	284	234	18	1 422	5	1 868	67	695	3 933
240	1 297	334	212	44	1 469	8	2 611	57	969	5 124
33	211	25	3	0	76	0	268	1	13	286
86	700	135	50	59	478	2	1 400	62	89	1 550
80	546	80	32	47	434	1	1 055	16	173	1 338
12	546	45	21	45	162	0	689	4	46	780
324	1 421	641	479	47	1 820	6	2 541	65	676	6 111
82	426	207	115	21	771	3	835	14	252	1 778
501	1 460	946	759	66	2 038	11	3 317	101	712	7 890
1 712	7 970	2 900	1 994	362	9 457	38	15 918	418	4 290	31 154

PRÍLOHA 3 – NAJvyššie DOSIAHNUTÉ VZDELANIE

Obec	Počet obyvateľov (SOBD, r. 2011)	Počet obyvateľov (ETP, r. 2014)	Počet Rómov (ETP, r. 2014)	Percentuálny podiel Rómov v obci % (prepočty ETP, 2014)	Podiel obyvateľov bez vzdelania a so základným vzdelaním k celkovému počtu obyvateľov % (prepočty ETP)	základné	učňovské (bez maturity)	stredné odborné (bez maturity)
Košický kraj								
Košice-Šaca	5 612	5 590	1 360	24,33	36,12	753	570	438
Krompachy	8 758	8 877	1 905	21,46	35,89	1 445	1 078	823
Moldava nad Bodvou	11 068	11 200	1 980	17,68	38,18	1 762	961	829
Rankovce	705	788	629	79,82	69,04	290	72	15
Rudňany	3 911	4 167	2 236	53,66	58,58	1 116	434	269
Veľká Ida	3 256	3 430	1 470	42,86	55,42	906	285	259
Prešovský kraj								
Ostrovany	1 803	1 931	1 339	69,34	69,03	659	158	79
Sabinov	12 710	12 715	1 918	15,08	34,77	2 044	1 793	1 017
Spišské Podhradie	4 078	3 877	550	14,19	38,02	645	553	324
Stará Ľubovňa	16 341	16 353	2 060	12,60	31,79	1 946	1 178	1 346
Celkom	68 242	68 928	15 447			11 566	7 082	5 399

Najvyššie dosiahnuté vzdelanie

úplné stredné učňovské (s matu- ritou)	úplné stredné odborné (s matu- ritou)	úplné stredné všeo- becné	vyššie odborné	vysoko- školské baka- lárske	vysoko- školské magi- sterské	vysoko- školské doktorand- ské	bez vzde- lania	nezistené
204	1 365	269	85	95	343	17	1 266	207
264	1 531	297	91	162	648	24	1 741	654
341	2 010	507	169	309	1 376	53	2 514	237
4	26	2	2	4	18	1	254	17
94	394	63	9	26	96	6	1 325	79
65	323	55	22	37	165	6	995	138
24	109	16	7	12	33	3	674	29
474	2 390	483	154	316	1 128	49	2 377	485
123	664	160	67	146	437	16	829	114
489	3 189	1 007	267	801	1 781	66	3 253	418
2 082	12 001	2 859	873	1 908	6 025	241	15 228	2 378

Prípravu publikácie a jej vydanie podporili



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Tento projekt je podporený prostredníctvom programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce v rámci rozšírenej Európskej únie

THE VELUX FOUNDATIONS

VILLUM FONDEN ✕ VELUX FONDEN

**Názory vyjadrené v publikácii sú názormi autorov
a nemusia odrážať postoje donora.**

© ETP Slovensko – Centrum pre udržateľný rozvoj

Mgr. Lucia Hrubá

Ing. Slávka Mačáková, PhD.

Mgr. Ľudmila Stašáková

JUDr. Eva Zelizňaková, MSc.



ÚSPEŠNÁ INTEGRÁCIA
OBYVATEĽOV SEGREGOVANÝCH RÓMSKÝCH OSÁD
NA TRHU PRÁCE SI VYŽADUJE SYSTEMATICKÝ
A DLHODOBÝ PRÍSTUP.

ISBN 9788096819676



9 788096 819676

ETP Slovensko
Centrum pre udržateľný rozvoj
Zemplínska 15/A, 040 01 Košice
tel/fax: 00421 55 72 888 56-8
etp@ke.etp.sk
www.etp.sk