

Téma: Zamestnávanie marginalizovaných Rómov II.

Jednou z najväčších výziev pre zamestnávateľov na Slovensku za ostatné roky je neustále zvyšujúci sa podiel voľných pracovných miest, na ktoré postačuje nízka kvalifikácia. Viacero firiem sa rozhodlo túto situáciu riešiť „dovozom“ lacnej pracovnej sily zo zahraničia.¹

Odborníci sa však zhodujú, že zamestnávatelia by skôr mali uprednostniť možnosti, ktoré ponúka domáci pracovný trh a využiť potenciál občanov v produktívnom veku zo znevýhodnených rómskych komunít.

Firma ich začlenením do trhu práce získa zamestnancov, pri ktorých, na rozdiel od dovezenej pracovnej sily, existuje predpoklad, že v zamestnaní zotrvajú dlhodobo. Zároveň má takáto HR politika obrovský pozitívny dopad na samotných rómskych zamestnancov a prispieva k riešeniu dlhotrvajúceho spoločenského problému.

Riešenia existujú. Na každú výzvu

Už prvé akčné fórum, ktoré Nadácia Pontis zorganizovala na túto tému v decembri 2016, ukázalo, že na Slovensku máme zamestnávateľov, ktorí si zvolili náročnejšiu, no z dlhodobého hľadiska efektívnejšiu cestu a začali zamestnávať ľudí z marginalizovaných rómskych komunít (MRK). Výstupom z tohto podujatia boli praktické odporúčania pre firmy,² ktoré priblížili príklady funkčných riešení z domácej praxe.

Ďalšie akčné fórum z októbra 2017 malo za cieľ pretaviť rady od expertov z teórie do praxe. Skúsení odborníci z mimovládneho, verejného aj súkromného sektora v šiestich tímoch diskutovali o riešeniach šitých na mieru zúčastneným firmám.

V týchto odporúčaní nájdete základné informácie, ktoré vašej firme pomôžu zorientovať sa v oblasti zamestnávania sociálne vylúčených Rómov, v najčastejších problémoch a spôsoboch, ako im predchádzať. Súčasťou materiálu je i šesť plánov pre konkrétne firmy, ktoré vznikli v rámci spomínaného podujatia Pro bono akčné fórum: Zamestnávanie marginalizovaných Rómov.

Príloha	Výzva	Firma
1	Nízka kvalifikácia uchádzačov o zamestnanie	Embraco Slovakia
2	Nízka motivácia uchádzačov o zamestnanie	GGP Slovakia
3	Predsudky v radoch dlhodobých zamestnancov	Lear Corporation Seating Slovakia
4	Absencie a nedodržiavanie pracovných pravidiel	Trim Leader
5	Ako vo firme naštartovať pilotný projekt zamestnávania MRK?	TESCO STORES SR
6	Orientácia v nástrojoch podpory pre zamestnávateľov MRK	dm drogerie markt

¹ http://bit.ly/Zamestnavanie_cudzincov

² http://bit.ly/Odporucania_Romovia

Ako začať?

Skúsenosti z praxe ukazujú, že pre úspešné naštartovanie procesu zamestnávania marginalizovaných Rómov je nevyhnutná dôkladná príprava, systematický prístup, ako aj spolupráca naprieč všetkými oddeleniami firmy, sektormi a zainteresovanými aktérmi.



**Interná
analýza**



**Komunikácia so
zamestnancami**



**Spolupráca
s lokálnymi
partnermi**



**Komunikácia
s komunitou**



**Pravidlá
a motivácia**



Beata Fekiačová, programová manažérka, Nadácia Pontis

„Pre naše podujatie sme hľadali firmy, ktoré majú záujem riešiť svoje personálne potreby práve zvýšením počtu zamestnancov zo sociálne vylúčených spoločností. Šesť firiem, prevažne z východného Slovenska, si vopred zadefinovalo najväčšie nástrahy, ktoré im komplikujú proces zamestnávania týchto skupín obyvateľov a odborníci z rôznych sektorov im pomohli nájsť riešenie.“



ČO BY VAŠA FIRMA MALA VEDIEŤ O RÓMSKOM ETNIKU?³

Každá kultúra má isté špecifiká, ktorých poznanie je kľúčové pre pochopenie správania a rozhodovania sa jednotlivcov. Podstata mnohých problémov, s ktorými sa stretávajú HR manažéri pri nábore zamestnancov, spočíva v extrémnej chudobe. Tá sa vo vylúčených rómskych lokalitách dedí z generácie na generáciu a znemožňuje obyvateľom legálne sa zamestnať.

- Matka je väčším vzorom pre deti než otec. Sú ochotné ju viac nasledovať. Práca so ženami z dlhodobého hľadiska prináša do komunít viac pozitívnych vzorov.
- Je výhodnejšie zamestnávať páry, t.j. prijímať oboch partnerov. Manželský pár má väčšiu motiváciu dodržiavať pravidlá, keďže príjem rodiny sa vďaka legálnemu zamestnaniu oboch partnerov výrazne zvyšuje.
- Ženy v rómskych komunitách si zakladajú rodiny skôr, obyčajne pred 30-tym rokom života. Uvoľnené časové kapacity sú ochotnejšie venovať vzdelávaniu a zamestnaniu skôr matky starších detí.
- Rodina je v rómskej kultúre centrálny prvok, neexistuje jednotlivec. Za najdôležitejšie udalosti v živote sa v rómskej kultúre považuje narodenie dieťaťa a smrť. Dôvodom neohlásených absencií v práci sú často práve rodinné zvyky.
- V rómskych komunitách nájdete minimum Rómov, ktorí nosia hodinky, často sa orientujú podľa udalostí, ktoré zažijú (svadba, vyplácanie sociálnych dávok a pod.). Zväčša nemyslia do budúcnosti, čo sa prejavuje napríklad tým, že si neodkladajú financie. Sú to zaužívané vzorce správania sa, bežné v komunite.
- Nezamestnanosť v rómskych komunitách má prevažne dlhodobý charakter (trvá dlhšie než 4 roky). Tá veľmi negatívne vplyva na sebavedomie ľudí a vieru v to, že sa nájde niekto, kto ich legálne zamestná. Veľmi si vážia, ak k nim zamestnávateľ pristupuje ako k majorite.

³ Pokiaľ nie je uvedené inak, všetky predkladané informácie sú výstupom z podujatia Pro bono akčné fórum: Zamestnávania marginalizovaných Rómov, 26. október 2017, Košice. Zoznam zúčastnených organizácií, inštitúcií a firiem nájdete na poslednej strane tohto dokumentu.



Zvážte svoje potreby a možnosti

Koľko zamestnancov plánujete prijať? V akom časovom horizonte? Akú kvalifikáciu musia mať? Potrebujú špeciálny rekvalifikačný kurz? Čo im viete ponúknuť a ako ich viete motivovať (benefity, plat, flexibilný pracovný čas)? Informujte sa u lokálnych partnerov a hľadajte možnosti využitia štátnej pomoci a príspevkov z EÚ (viac v prílohe č.6).



Komunikujte so svojimi zamestnancami

Komunikácia zo strany vedenia o plánoch prijať zamestnancov z marginalizovaných skupín obyvateľov je neoddeliteľnou súčasťou celého procesu. Zamestnanci potrebujú cítiť, že ich názor je dôležitý a musia byť na takúto zásadnú zmenu pripravení. Odborníci z mimovládnych organizácií poskytujú špeciálne workshopy, tzv. senzitivizáciu, ktorá vašim zamestnancom priblíži, aké zmeny ich čakajú. Predídete tým problémom vyplývajúcim z predsudkov a zabezpečíte hladší priebeh prijatia (viac na str. 4).



Oslovte partnerov z regiónu

Mimovládne organizácie, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ÚPSVaR), komunitné centrá, sociálne podniky, firmy so skúsenosťami – to všetko sú pre vás neoceniteľní partneri. Nábor nových zamestnancov z vylúčených komunít je náročný a mimovládne organizácie pôsobiace v regióne vám vedia zabezpečiť širokú škálu služieb, ktoré uchádzačov o zamestnanie komplexne pripravujú. Poskytnú im poradenstvo k hospodáreniu s financiami, zlepšeniu podmienok bývania, vysvetlia im, aké sú pracovné pravidlá (napr. čo je PN a kedy ju využiť) a pod. (viac na str. 4).

V mnohých oblastiach s marginalizovanými komunitami existujú komunitné centrá vytvorené z národných projektov, ktoré sa zaoberajú aj prípravou a začlenením Rómov do pracovného procesu.⁴ Veľkú inšpiráciu a cenné skúsenosti vám môžu priniesť najznámejšie obecné sociálne podniky, ktoré fungujú ako akýsi medzi-trh práce. Zamestnávajú znevýhodnené skupiny obyvateľstva, učia ich pracovným návykom a vedú poradiť už odskúšaných zamestnancov. Osloviť sa oplatí aj obce bez skúseností ako potenciálnych partnerov pre budovanie podporných zariadení (viac na str. 5).



Pozvite komunitu k vám

Každý zamestnanec chce vedieť „do čoho ide“, čím sa firma zaoberá, čo mu môže poskytnúť. Pracujte s rómskou mládežou, podporujte komunitné aktivity v okolitých obciach, spravte špeciálny „Deň otvorených dverí“. Vďaka týmto aktivitám uchádzačov vzdelávate, pripravujete, motivujete a následne prilákate práve do vašej firmy. Začnite v komunite, kde už existuje komunitné centrum a sieť sociálnych pracovníkov. Vedú vám pomôcť s ďalšou prípravou potenciálnych zamestnancov, ktorých ste už svojimi aktivitami oslovili.



Stanovte jasné pravidlá a motivujte

Pre úspešné zaradenie do pracovného procesu je v prvom rade dôležité pochopiť kultúru a návyky ľudí z marginalizovaných rómskych komunít (viac na str. 2). Pri výbere zamestnancov prihliadajte na praktické pracovné skúsenosti. Vymeňte klasický životopis za špeciálne úlohy, testujte zručnosti. Množstvo klientov je šikovných a má skúsenosti s prácou v šedej ekonomike. Tie však v životopise nenájdete.

Už vo fáze pred nástupom do práce novým zamestnancom trpezlivo zdôrazňujte, aké sú pracovné pravidlá vo vašej firme (používanie jednotného pracovného jazyka, možnosť využitia PN, dovolenky, pracovný čas, odmeňovanie a pod.).

Snažte sa byť ústretoví a poskytnite zamestnancom dopravu do práce, odborné školenia, tréningy, firemnú škôlku, špeciálneho pracovného poradcu. Nezabúdajte na význam každodennej komunikácie so zamestnancami, vytváranie tímového ducha a pochvaly (viac v prílohe č. 2).

4 Zoznam všetkých komunitných centier na Slovensku nájdete tu: http://bit.ly/Komunitne_centra_SR



V ČOM VIE POMÔŤ KOMUNITNÉ CENTRUM?

Príprava v KC

- Vzdelávacie aktivity (kurzy)
- Základné hygienické návyky
- Znovuzískanie pracovných návykov (dobrovoľnícka práca, prax)

Pred nástupom do práce

PSYCHOLOGICKÉ PORADENSTVO

- Pomoc s prekonaním úzkosti zo zmeny, ktorá prichádza pred nástupom do zamestnania
- Motivácia uchádzača k legálnej práci

PRACOVNÉ PORADENSTVO

- Napísanie životopisu
- Príprava na pracovný pohovor
- Asistencia na pracovnom pohovore

FINANČNÉ PORADENSTVO

- Pomoc s nastavením udržateľného rodinného rozpočtu
- Nastavenie procesu oddĺženia a komunikácia s exekútorom

Po nástupe

- Pomoc s adaptačným procesom
- Kurzy senzitivizácie pre zamestnancov a uchádzačov o zam.

POMOC S ADMINISTRATÍVNymi ÚKONMI

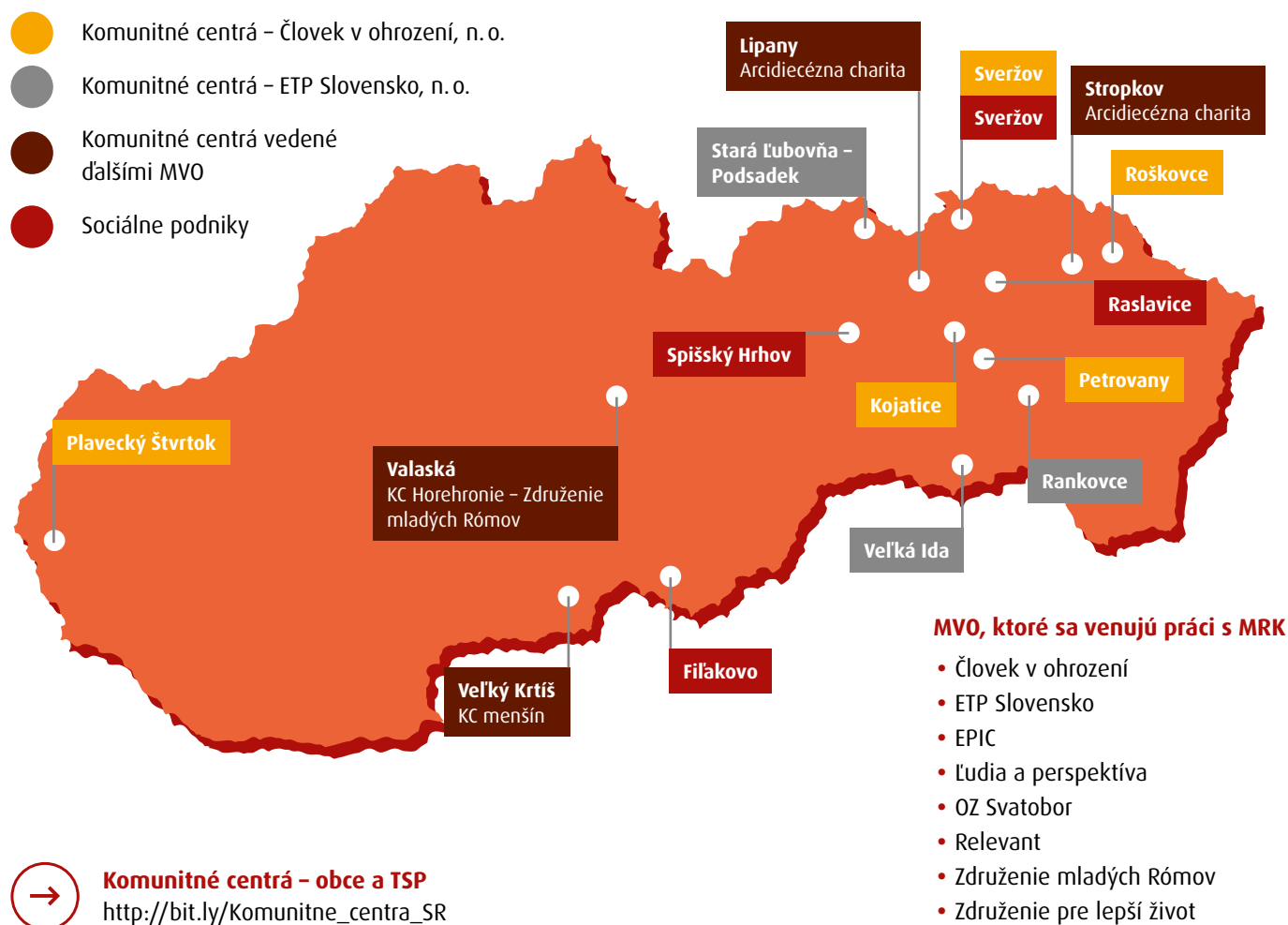
- Registrácia klienta na Úrade práce
- Vyplnenie pracovnej zmluvy
- Vypísanie tlačív potrebných na rekvalifikáciu

BÝVACIE PORADENSTVO

- Asistencia pri odkúpení nelegálnych pozemkov
- Pomoc pri jednaní s úradmi, s vybavovaním právnych záležitostí
- Podpora pri výstavbe nízko-nákladových domov

* Uvedené služby neponúka automaticky každé komunitné centrum, pri spracovaní infografiky sme vychádzali z podkladu organizácie Človek v ohrození.

Na tejto mape nájdete tie najaktívnejšie komunitné centrá, ktoré poskytujú široké spektrum služieb a asistenciu v oblasti zamestnávania marginalizovaných Rómov. Súčasťou mapy sú i obecné sociálne podniky, ktoré pracujú s touto skupinou obyvateľov.



Komunitné centrá Človek v ohrození, n. o.

Mimovládna organizácia na dennej báze prevádzkuje päť komunitných centier v Prešovskom a Bratislavskom kraji. Komunitné centrá zabezpečujú pre svojich klientov komplexné sociálne a vzdelávacie služby. Zároveň poskytujú poradenstvo inštitúciám, školám a samosprávam pri vytváraní inkluzívnych programov.

<https://clovekvohrozeni.sk/co-robime/programy-socialnej-integracie>

Komunitné centrá ETP Slovensko, n. o.

ETP Slovensko aktuálne pôsobí v troch komunitných centrách na východe Slovenska. KC Rankovce je pekným príkladom úspešnej spolupráce. Sídli v blízkosti evanjelickej fary, na ktorej sa aj niektoré aktivity uskutočňujú. Rómska osada je vzdialená asi 500 metrov. V spolupráci s obcou, ktorá umožnila klientom kúpu pozemkov, a občianskym združením Pre lepší život pokračuje v svojpomocnej výstavbe rodinných domov, ktoré si klienti financujú prostredníctvom mikropôžičiek.

<http://etp.sk/kc>

Multifunkčné centrum Horehronie

Združenie mladých Rómov, ktoré stojí za vytvorením tohto multifunkčného centra v skúšobnej prevádzke, zamestnáva 32 ľudí. V obci Valaská spolu na jednom mieste pracujú Rómovia s ďalšími znevýhodnenými občanmi z regiónu, ktorí si dlhodobo nemôžu nájsť prácu. V zrekonštruovanej administratívnej budove sídli žehliareň a práčovňa. Ide o pilotný projekt sociálneho podnikania inšpirovaný zahraničnými modelmi.

<http://www.youngroma.sk>

Obecný sociálny podnik Spišský Hrhov

Je najznámejším príkladom fungujúceho sociálneho podniku na Slovensku, ktorý je v 100% vlastníctve obce. Medzi aktivity podniku patrí ťažba palivového dreva, jeho spracovanie, stavebné práce a pod. Tieto služby podnik poskytuje občanom, ale aj okolitým samosprávam. Podnik vznikol s cieľom podpory sociálnej inklúzie občanov z MRK. Tí sa v súčasnosti úspešne uplatňujú na pracovnom trhu vo všetkých regiónoch Slovenska.

<http://www.spisskyhrhov.info>

Tieto odporúčania sú výstupom podujatia Pro bono akčné fórum: Zamestnávanie marginalizovaných Rómov, ktoré sa uskutočnilo 26. októbra 2017 v Košiciach s cieľom poskytnúť riešenia šité na mieru vybraným firmám.

Ďakujeme za cenné názory a aktívnu účasť na podujatí:

- **odborníkom z nasledovných firiem, organizácií a inštitúcií:** Bekaert, Človek v ohrození, ETP Slovensko, Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť, Ľudia v Tatrách, Ľudia a perspektíva, Lunter, Manpower, obec Raslavice, obec Spišský Hrhov, Rómsky Inštitút, U.S. Steel Košice, Úrad splnomocnenca vlády pre rómske komunity, ÚPSVaR Spišská Nová Ves, Whirlpool Slovakia, Združenie mladých Rómov, Združenie pre lepší život;
- **predstaviteľom firiem:** dm drogerie markt, Embraco Slovakia, GGP Slovakia, Lear Corporation Seating Slovakia, TESCO STORES SR a Trim Leader.

Osobitná vďaka patrí garantke odporúčaní, Michaele Mudroňovej, ktorá pôsobí ako koordinátorka pracovného poradenstva v neziskovej organizácii Človek v ohrození.

Partner podujatia



ERSTE Stiftung

Členovia Business Leaders Forum

accenture

ADIENT



citi



Deloitte.



embraco
POWER IN. CHANGE ON.



★ HEINEKEN



SKANSKA



TESCO



T-Mobile Systems



Volkswagen Slovakia



© Business Leaders Forum, február 2018 • Vytlačené na recyklovanom papieri.
Združenie Business Leaders Forum je administrované Nadáciou Pontis.
Kontakt: cr@nadaciapontis.sk • Nadácia Pontis, Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2 • www.blf.sk