Príležitosti sociálnej inklúzie Rómov v rámci zelenej ekonomiky na Slovensku

IDN INTERNATIONAL DEVELOPMENT NORWAY
ETP Slovensko
ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY
ICELAND LIECHTENSTEIN NORWAY eea grants
norway grants

Projekt BFB-PA21-009

Roma inclusion in green entrepreneurship and job creation

(Inklúzia Rómov v rámci zeleného podnikania a tvorby zelených pracovných miest)

Granty EHP a Nórska – Spoluprácou k spoločným hodnotám

Biomasa – naša energetická budúcnosť

Autori:
Slávka Mačáková, ETP Slovensko
Miroslav Pollák, ETP Slovensko
Jana Lukáčová, International Development Norway Association
Anders Stølan, International Development Norway Association
Carol Tissot, International Development Norway Association

© ETP Slovensko/International Development Norway Association (August 2017)

Projekt je financovaný z grantu Nórskeho kráľovstva prostredníctvom Nórskeho finančného mechanizmu
Spolufinancované zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky
www.eeagrants.sk

OBSAH

Úvod 4
1. Popis východiskovej situácie zamestnanosti obyvateľov MRK v podmienkach SR 4
   1.1. Štatistický prehľad o rómskej etnickej menšine na Slovensku 4
   1.2. Súčasná podpora zamestnanosti a podnikania Rómov v rámci SR 7
2. Zhodnotenie potenciálu pre inklúziu Rómov v rámci zelenej ekonomiky 15
   2.1. Súčasný stav životného prostredia v SR 15
   2.2. Potenciál zvyšovania zamestnanosti za účelom ozeleňovania ekonomiky 18
   2.3. Kľúčová rola samospráv pri inklúzii Rómov v rámci zelenej ekonomiky . 21
3. Príklady dobrej praxe - realizované projekty inklúzie Rómov v rámci zelenej ekonomiky na Slovensku 23
4. Prehľad iniciatív a odporúčaní pre lepšie využitie potenciálu inklúzie Rómov v rámci zelenej ekonomiky na Slovensku 45

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

Úvod

Táto správa mapuje súčasnú situáciu zamestnanosti/podnikania obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít, , ako aj potenciál pre rozvoj zamestnanosti, a to najmä tvorbu zelených pracovných miest, samostatne zárobkových činností, alebo podnikov v sektore tzv. zelenej ekonomiky.

V súčasnosti neexistuje presná definícia pojmu zelená ekonomika, resp. zelených pracovných miest. V širšom zmysle slovo označuje všetky príležitosti na zamestnanie a podnikanie, ktoré vystali na základe potreby prevencie alebo zníženia negatívneho dopadu ľudskej činnosti na životné prostredie.

Pracovné miesta/podnikateľské aktivity sa vzťahujú najmä k zabráneniu klimatických zmien, k výrobe energie z obnoviteľných zdrojov, zníženiu emisií, zvýšeniu energetickej účinnosti, k účinnému odpadovému hospodárstvu, k zlepšenej kvalite vzduchu, ako aj obnove/udržania biodiverzity. Vytvorené zelené pracovné miesta majú lokálny charakter – tj. nedajú sa ľahko outsourcovať – mimo regiónu (ako je tomu napríklad pri poskytovaní internetových služieb). Rozvoj zelenej ekonomiky rovnako stimuluje dopyt tak po vysokokvalifikovanej, ako aj nízko kvalifikovanej pracovnej sile[1].

Dokument bol spracovaný v rámci projektu *Roma inclusion in green entrepreneurship and job creation* podporenéh*o z Bilaterálneho fondu Nórskych grantov.* Cieľ projektu spočíva v podpore boja proti nezamestnanosti Rómov v rôznych regiónoch Slovenska zameraním sa na rozvoj zelených pracovných miest, samostatne zárobkovej činnosti, resp. obecných podnikov v obciach s vyšším počtom obyvateľov v marginalizovaných rómskych komunitách (MRK).

1. Popis východiskovej situácie zamestnanosti obyvateľov MRK v podmienkach SR

Prvá kapitola dokumentu sa zameriava na prezentáciu dostupných štatistík o rómskej etnickej menšine na Slovensku, ako aj existujúcich možností podpory pri tvorbe pracovných miest a podnikania pre túto znevýhodnenú skupinu obyvateľov Slovenska.

Riešenie životnej situácie obyvateľov vylúčených rómskych komunít je spojené s vytváraním vhodných pracovných miest a podmienok na získanie a udržanie stabilného a legálneho pracovného miesta. Mať prácu znamená nielen zlepšenie finančných a materiálnych podmienok jednotlivca a jeho rodiny, ale pomáha zvyšovať sociálny status a sebadôveru ľudí, ktorí boli dlhodobo nezamestnaní. Mať prácu je priamej súvislosti s celkovou integráciou obyvateľov MRK do väčšinovej spoločnosti. Avšak, aktivity súvisiace s vytváraním adekvátnych pracovných miest a ich dlhodobou udržateľnosťou sú „behom na dlhú trať". Nízke dosiahnuté vzdelanie, chýbajúce pracovné návyky, či, nezriedka, väčšia stabilita, ktorú poskytujú sociálne dávky v porovnaní s neistotami nového zamestnania, ovplyvňujú snahu a ochotu dlhodobo nezamestnaných obyvateľov zamestnať sa. Nelegálna práca býva pre poberateľov sociálnych dávok, ale aj ich „zamestnávateľov" z rôznych dôvodov mnohokrát výhodnejšia, a preto je ťažké jej konkurovať.

1.1. Štatistický prehľad o rómskej etnickej menšine na Slovensku

[1] http://citiesatwork.eu/images/green_jobs_for_social_inclusion_FINAL.pdf

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

Rómovia na Slovensku sa podľa výskumov a strategických dokumentov pravidelne objavujú medzi skupinami najviac ohrozenými chudobou, sociálnym vylúčením a diskrimináciou. Pri tejto skupine obyvateľstva sa kombinujú viaceré znevýhodnenia: vyskytuje sa u nich chudoba vytváraná nezamestnanosťou, chudoba zapríčinená nedostatkom vzdelania či previazaná s demografickými podmienkami a diskrimináciou. Za najhoršiu sa označuje situácia tej časti rómskej populácie, ktorá žije v segregovaných osadách. Táto skupina populácie sa explicitne spomína aj v strategických dokumentoch a akčných plánoch SR na potláčanie chudoby či exklúzie.

Zdroj: Atlas Rómskych komunít 2013

V Atlase rómskych komunít 2013[2] bolo identifikovaných cca 402 840 Rómov, t.j. osôb, ktoré sú považované okolím za Rómov (čo predstavuje 7,45 % z celkovej populácie na Slovensku). Pri započítaní štatistickej chyby a počtu Rómov, ktorých neidentifikoval Atlas 2013 (t.j. tých ktorí bývajú v obciach kde je menej ako 30 Rómov) počet ľudí, ktorí sú považovaní na Slovensku za Rómov je cca 420.000 osôb (+/-10.000 osôb).

Z celkového počtu 402 840 Rómov:

- 187 285 (46,5%) býva v rozptyle medzi majoritou;

- 51 998 (12,9%) býva v osídleniach vo vnútri obce;

- 95 971 (23,8%) býva v osídleniach na okraji obce;

- 68 540 (17,0%) býva v segregovaných osídleniach;

Rómovia sú sústredení najviac **v Prešovskom, Košickom a Banskobystrickom samosprávnom kraji**, ako to dokumentujú aj nižšie uvedené tabuľky spracované v rámci Atlasu rómskych komunít na Slovensku 2013.

Tabuľka 1 Počet obcí s rómskymi komunitami podľa krajov

Kraj	Celkový počet obcí	Počet obcí s rómskou komunitou	% podiel na celkovom počte obcí v kraji	% podiel na celkovom počte obcí s rómskou komunitou na Slovensku
Banskobystrický kraj	516	266	51,6	24,9
Bratislavský kraj	73	27	37,0	2,5
Košický kraj	440	256	58,2	23,9
Nitriansky kraj	354	134	37,9	12,5
Prešovský kraj	665	243	36,5	22,7
Trenčiansky kraj	276	41	14,9	3,8
Trnavský kraj	251	76	30,3	7,1
Žilinský kraj	315	27	8,6	2,5
SPOLU	**2890**	**1070**		**37,0**

Zdroj: Atlas Rómskych komunít 2013 (uvedené údaje sú odhady na základe pripísanej etnicity v rámci zisťovania Atlasu rómskych komunít 2013)

[2] https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/atlas_rom-kom.pdf

Tabuľka 2 Odhadovaný počet a podiel Rómov na základe pripísanej etnicity podľa typu osídlenia

Kraj	Žijúci v rozptyle		Osídlenia vo vnútri obce		Osídlenia na okraji obce		Osídlenia mimo obce	
	Odhadovaný počet Rómov žijúcich v rozptyle medzi majoritným obyvateľstvom	% podiel na počte všetkých odhadovaných Rómov v kraji	Odhadovaný počet Rómov žijúcich v osídleniach vo vnútri obce	% podiel na počte všetkých odhadovaných Rómov v kraji	Odhadovaný počet Rómov žijúcich v osídleniach na okraji obce	% podiel na počte všetkých odhadovaných Rómov v kraji	Odhadovaný počet Rómov žijúcich v segregovaných osídleniach	% podiel na počte všetkých odhadovaných Rómov v kraji
Banskobystrický	57 758	73,2	8 537	10,8	6 394	8,1	6 200	7,9
Bratislavský	11 513	81,4	841	6,0	1 680	11,9	108	0,8
Košický	48 688	38,4	8 764	6,9	34 884	27,5	34 270	27,1
Nitriansky	21 840	71,5	5 847	19,1	1 431	4,7	1 434	4,7
Prešovský	25 432	22,3	14 565	12,8	45 177	39,6	29 033	25,4
Trenčiansky	4 634	53,9	1 571	18,3	1 515	17,6	878	10,2
Trnavský	12 105	57,8	5 707	27,3	2 275	10,9	849	4,1
Žilinský	5 335	60,6	664	7,5	1 664	18,9	1 148	13,0
SPOLU	**187 305**	**46,5**	**46 496**	**11,5**	**95 020**	**23,6**	**73 920**	**18,4**

Zdroj: Atlas Rómskych komunít 2013 (uvedené údaje sú odhady na základe pripísanej etnicity v rámci zisťovania Atlasu rómskych komunít 2013)

Podľa Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020[3] vychádzajúcej z výberového zisťovania UNDP v roku 2010 na základe aktuálneho ekonomického statusu rómskej populácie, najviac Rómov je v predproduktívnom veku. Táto skupina spolu predstavuje 44 % celkovej rómskej populácie, pričom 19 % bolo detí pred povinnou školskou dochádzkou a 25 % tvorili mladí dospelí do 25 rokov. Podiel poproduktívnych vymedzených ako starobný dôchodca a dôchodkyňa bol veľmi nízky a dosiahol úroveň 5 %. Zostávajúcich **51 % tvoria ľudia v ekonomicky aktívnom veku (pracujúci a nezamestnaní) a ostatní ekonomicky neaktívni** – v domácnosti, na materskej a rodičovskej dovolenke, invalidní dôchodcovia a dôchodkyne a ostatné typy. So stupňom segregácie v oblasti bývania sa zastúpenie ľudí v predproduktívnom veku rómskej populácie mierne zvyšuje.

Rómska populácia vykazuje vyšší populačný prírastok a v porovnaní s majoritnou je jej veková skladba posunutá smerom k mladším ročníkom. Aj napriek tomu, ako je uvedené v predmetnej stratégií, údaje ukazujú, že demografické správanie sa rómskej populácie z dlhodobého hľadiska kopíruje správanie sa majority avšak s časovým oneskorením, ktoré je priamoúmerne sociálnemu statusu jednotlivých komunít.

Na základe údajov uvedených v stratégií medzi Rómami s ukončeným vzdelaním dominovali osoby **s ukončenou základnou školou, ich podiel je 48 % z celkového počtu Rómov**. Neukončené základné vzdelanie má 17 %. Spolu ide o takmer 65 % osôb, ktoré nepokračovali v štúdiu na strednej škole a svoje vzdelanie skončili na základnom stupni.

V ďalšom štúdiu po základnej škole pokračovalo 24 % osôb. Najpočetnejšiu kategóriu tvorili príslušníci rómskej populácie s ukončeným stredným vzdelaním v počte 16 %, ktoré zahŕňalo stredné odborné učilište (14 %) a strednú školu s maturitou (2 %). Neukončené stredné vzdelanie uviedlo 8 % respondentov, pričom u väčšiny z nich išlo o nedokončené odborné učilište (8 %). Špeciálnu základnú školu mali ukončené 4 % príslušníkov rómskej populácie. Ostatné typy dosiahnutého vzdelania mali marginálne zastúpenie, vrátane stredoškolského vzdelania s maturitou.

Muži a ženy vykazovali z hľadiska stupňa dosiahnutého vzdelania určité odlišnosti. Medzi rómskymi ženami sa podstatne častejšie vyskytovali osoby, ktoré nepokračovali v štúdiu na strednej škole, teda osoby s neukončenou povinnou školskou dochádzkou. Rozdiely sa potom prejavili v zastúpení vyššieho stupňa vzdelania. Rozdiel v podiele osôb s ukončeným stredným vzdelaním predstavoval viac ako osem percentuálnych bodov v neprospech rómskych žien.

[3], [4] https://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/strategia-integracie-romov-do-roku-2020.pdf

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

Podľa výskumov UNDP v roku 2010, metodikou štatistického zisťovania pracovných síl sa ukázalo, že v rámci rómskej populácie 15 – 64 rokov majú najpočetnejšie zastúpenie nezamestnaní – – z rómskych mužov ich je 72 % a z rómskych žien 75 % populácie. Podľa rovnakého výskumu s použitím rovnakej metodiky je zamestnaných 20 % rómskych mužov a 11 % rómskych žien. (UNDP, 2010). V rámci iných zdrojov sa na základe odhadov v roku 2014 pohybovala **zamestnanosť Rómov na úrovni 15%[4].** Pre rok 2015 bol odhadovaný počet Rómov v aktívnom veku 15 až 64 rokov 295 tisíc osôb. Pri miere zamestnanosti 15% by pracovalo teda len 44 tisíc z nich.

Nízkou mierou zamestnanosti Rómov v produktívnom veku, ktorí pracovať chcú dochádza k ponechávaniu vzácneho zdroja – ľudskej práce bez využitia. Tento stav nedáva ekonomický zmysel o to viac, že dochádza k rýchlejšiemu starnutiu majoritného obyvateľstva v aktívnom veku a po odchode ľudí do dôchodku nebude mať kto obsadiť uvoľnené pracovné miesta.

Ak by sa miera zamestnanosti Rómov mala vyrovnať dopočítanej miere zamestnanosti majoritnej populácie, čiže 65%, potom by sa počet pracujúcich Rómov zvýšil **o 147 tisíc osôb** na 191 tisíc osôb[5].

Sústredenie rómskej populácie v troch vyššie uvedených krajoch koreluje so štatistikou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (UoZ). Z regionálneho pohľadu v roku 2016 bol najvyšší počet znevýhodnených UoZ v Prešovskom kraji a ďalšími regiónmi s vysokými počtami znevýhodnených UoZ boli Košický kraj a Banskobystrický kraj, tak ako to dokumentuje tabuľka nižšie.

Tabuľka 3 Prehľad počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa krajov v roku 2016[6]

Územie	Znevýhodnení UoZ podľa § 8 zák. č. 5/2004 Zb.								Spolu za kraj
	písm. a)	písm. b)	písm. c)	písm. d)	písm. e)	písm. f)	písm. g)	písm. h)	
Bratislavský kraj	1 072	4 827	6 090	2 442	10 018	0	41	307	24 797
Trnavský kraj	1 259	5 008	6 181	4 020	10 807	1	44	649	27 969
Trenčiansky kraj	1 635	6 714	9 356	3 511	13 271	0	149	1 358	35 994
Nitriansky kraj	1 861	9 989	15 800	8 060	20 968	3	361	880	57 922
Žilinský kraj	2 332	8 356	12 248	5 139	18 677	0	74	1 246	48 072
Banskobystrický kraj	2 153	14 498	30 255	19 672	36 651	2	338	1 756	105 325
Prešovský kraj	3 795	15 399	38 428	26 967	48 431	1	197	2 791	136 009
Košický kraj	2 845	14 700	34 346	22 766	42 580	5	392	1 813	119 447
Slovensko	**16 952**	**79 491**	**152 704**	**92 577**	**201 403**	**12**	**1 596**	**10 800**	**555 535**

Zdroj: Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016, ÚPSVaR + vlastné prepočty

Nasledujúca podkapitola sa venuje súčasným možnostiam podpory zamestnanosti Rómov, ako znevýhodnenej skupiny na trhu práce.

1.2. Súčasná podpora zamestnanosti a podnikania Rómov v rámci SR

Úvodom tejto podkapitoly treba podotknúť, že na Slovensku nie sú zákony založené na etnickom princípe. Zároveň je pravdou, že od prijatia novely antidiskriminačného zákona v roku 2013, je možné aplikovať dočasné vyrovnávacie opatrenia aj voči príslušníkom

[4, 5] http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/marcincinova_zamestnanost_romov.pdf

[6] Číselník typov znevýhodnených UoZ podľa zák. č. 5/2004 Zb. § 8 písm.: a) absolvent školy e) občan - 12 kal. mes. nemal pravidelne platené zamestnanie b) občan starší ako 50 rokov veku f) štátny príslušník tretej krajiny – azyl/doplnková ochrana c) dlhodobo nezamestnaný občan g) osamelý občan – starostlivosť o odkázanú osobu/starajúci sa o dieťa d) občan - vzdelanie nižšie ako stredné odborné h) občan so zdravotným postihnutím

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

národnostných menšín, ktorí narážajú na jazykovú bariéru. Využitie tejto výnimky medzi zákonmi popisuje príručka s názvom „Prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení na základe etnicity, národnosti, pohlavia alebo rodu na Slovensku", ktorú vypracovala nezávislá nezisková organizácia CVEK[7].

V rámci realizovanej analýzy bolo identifikovaných 5 dostupných druhov podpory zamestnanosti / podnikania Rómov (alebo akéhokoľvek iného občana SR), ktoré sú bližšie uvedené nižšie:

Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce[8]

Samotné nástroje aktívnych opatrení na trhu práce je možné ďalej členiť niekoľko foriem príspevkov.

- Príspevky pre občana:

Príspevok na samostatne zárobkovú činnosť (SZČ) – sa poskytuje občanovi, ktorý bol vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace alebo najmenej 12 mesiacov v prípade, že v období 6 mesiacov pred zaradením do evidencie UoZ pozastavil alebo skončil prevádzkovanie SZČ, Podmienkou vyplatenia príspevku je, že ju občan musí prevádzkovať nepretržite najmenej tri roky**.** Výška príspevku sa líši na základe rozvinutosti regiónu. V Bratislavskom kraji – najviac 2 994,62 eur, v najmenej rozvinutých regiónoch SR najviac 4 791,40 eur (príspevok sa vypláca v dvoch fázach – najviac 60% odo dňa uzatvorení dohody o poskytnutí príspevku a najviac 40% po predložení prvej správy o prevádzkovaní SZČ.

Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe – mesačný príspevok, ktorý sa poskytuje občanovi mladšiemu ako 26 rokov, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie. Absolventská prax sa môže vykonávať na základe uzatvorenej dohody o absolventskej praxi medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a medzi uchádzačom o zamestnanie - absolventom školy, ktorý je vedený v evidencii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny najmenej jeden mesiac. absolventská prax sa vykonáva najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne, počas vykonávania absolventskej praxe príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny uhrádza absolventovi školy mesačný paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima – 129,66 eur.

Príspevok na dochádzku za prácou – mesačný príspevok na úhradu časti cestovných výdavkov na dopravu hromadnými dopravnými prostriedkami pri dochádzke z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve (nie v rámci jednej obce) a späť zamestnancovi, ktorý bol uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace. Príspevok sa poskytuje najviac počas šiestich mesiacov a najviac v sume 135 eur mesačne v závislosti od vzdialenosti.

Príspevok na podporu mobility za prácou - mesačný príspevok na úhradu časti výdavkov na bývanie súvisiacich so zmenou pobytu (vzdialenosť viac ako 70 km) v súvislosti so získaním zamestnania najmenej na šesť mesiacov zamestnancovi, ktorý bol uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace. Zamestnancovi, ktorý bol pred získaním zamestnania znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, sa príspevok poskytuje aj počas ďalších najviac šiestich

[7] http://cvek.sk/wp-content/uploads/2015/11/Prirucka_DVO_web.pdf
[8] http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313

mesiacov. Mesačná výška príspevku je 80 % zo sumy výdavkov na bývanie, najviac však 250 eur, a ak obaja manželia spĺňajú podmienky na poskytnutie príspevku, najviac 400 eur,

Náhrada časti cestovných výdavkov - mesačný príspevok na náhradu časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa alebo s účasťou na skupinovom sprostredkovaní zamestnania, ktoré organizuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na území Slovenskej republiky pre zamestnávateľa alebo pre zamestnávateľa z členského štátu Európskej únie, ak sú cestovné výdavky vyššie ako štyri eurá**,** a to vo výške 70 % z preukázaných cestovných výdavkov, najviac v sume 35 eur v úhrne za všetky cesty uskutočnené v kalendárnom mesiaci.

- Príspevky pre zamestnávateľa:

Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie - mesačný príspevok, ktorý sa poskytuje na vytvorené pracovné miesto (najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času zamestnávateľa) pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii UoZ najmenej tri mesiace.
Príspevok sa poskytuje na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca vo výške od 25% z celkovej ceny práce najviac však 299,46 eur v Bratislavskom kraji po 40% z celkovej ceny práce najviac však 479,14 eur v okresoch s nezamestnanosťou vyššou ako celoslovenský priemer. Príspevok sa poskytuje najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov. Na znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii UoZ najmenej 24 mesiacov sa príspevok poskytuje najdlhšie počas 24 kalendárnych mesiacov. Príspevok sa neposkytuje na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnávanie boli na to isté obdobie poskytnuté už iné (nižšie uvedené) príspevky.

Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti – mesačný príspevok, ktorý sa poskytuje na vytvorené pracovné miesto na dobu určitú pre znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, ak má viac ako 50 rokov alebo nižšie ako stredné odborné vzdelanie alebo znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorý bol v evidencii uchádzačov o zamestnanie dlhšie ako 12 mesiacov. Pracovný pomer musí byť dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok možno poskytnúť zamestnávateľovi, ktorým je obec alebo samosprávny kraj alebo právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj.

Mesačná výška príspevku je 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 60 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, najviac 718,71 eur. Príspevok sa poskytuje najviac počas deviatich kalendárnych mesiacov bez možnosti jeho opakovaného poskytovania na zamestnávanie toho istého zamestnanca počas obdobia dvoch rokov bezprostredne nasledujúcich po skončení pracovného pomeru.

Príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní – mesačný príspevok zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom mladším ako 25 rokov veku, vedeným v evidencii UoZ najmenej tri mesiace alebo občanom mladším ako 29 rokov veku vedeným v evidencii UoZ najmenej šesť mesiacov a ktorí pred prijatím na vytvorené pracovné miesto nikdy nemali pravidelne

platené zamestnanie, ak pracovný pomer je dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného pracovného času.

Výška príspevku sa pohybuje od najviac 265,80 eur v Bratislavskom kraji (najviac 30 % priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR) po najviac 531,60 eur v okresoch s mierou nezamestnanosti vyššou ako celoslovenský priemer (najviac 60 % priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR). Príspevok sa poskytuje najmenej počas 6 kalendárnych mesiacov a najviac počas 12 kalendárnych mesiacov.

Ďalšie príspevky, ktoré priamo nesúvisia s tvorbou pracovných miest predstavujú Príspevok na podporu udržania pracovných miest a Finančná pomoc na podporu udržania zamestnanosti v malých podnikoch alebo stredných podnikoch prostredníctvom SZRB, Príspevok na dopravu do zamestnania

- Aktivačná činnosť

Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj – mesačný príspevok na podporu udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je v evidencii UoZ najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi. Aktivačné práce (o.i. na tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce) občan vykonáva nepretržite najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne, s možnosťou jej opakovaného vykonávania najviac počas ďalších dvanástich kalendárnych mesiacov. Príspevok sa poskytuje na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním prác (napr. na osobné ochranné prostriedky), ako aj na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktoré tieto práce organizuje.

Príspevok sa poskytuje mesačne najviac vo výške 7 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR, počas prvých šiestich kalendárnych mesiacov na úhradu časti nákladov ktoré súvisia s vykonávaním prác, najviac vo výške 4 % z celkovej ceny práce opakovane počas ďalších dvanástich kalendárnych mesiacov a najviac vo výške 3 % z celkovej ceny práce na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca ktorý aktivačné práce organizuje. Konkrétna výška príspevku závisí na dohodnutom počte UoZ (je stanovená v piatich pásmach) a na dohodnutom týždennom rozsahu vykonávania aktivačnej činnosti UoZ.

Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby – mesačný príspevok na dobrovoľnícku službu (cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce) vo vymedzených činnostiach (o.i. pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia), vykonáva UoZ v rozsahu 20 hodín týždenne nepretržite najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov u právnickej osoby alebo fyzickej osoby (PO/FO), ktorá nevykonáva činnosť za účelom dosiahnutia zisku a vykonáva ju najmenej jeden rok.

Príspevok sa poskytuje FO/PO na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej služby (7 % z celkovej ceny práce z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR) a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu (3 % z celkovej ceny práce z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR). Počas vykonávania dobrovoľníckej služby úrad poskytuje uchádzačovi o zamestnanie paušálny príspevok vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe.

- Vzdelávanie a príprava pre trh práce

Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečené z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie – príspevok na teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu UoZ, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia vo vhodnom zamestnaní**.** Ide o vzdelávanie, ktoré si zabezpečí UoZ sám individuálne a ktorého priamym dôsledkom je nástup do zamestnania alebo začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorú mu nebol poskytnutý príspevok, pričom výkon pracovnej činnosti musí súvisieť s absolvovaným vzdelávaním**.**

Príspevok uhradí 100 % oprávnených nákladov, najviac v sume 600 eur. Príspevok úrad poskytne až po nástupe do zamestnania alebo začatia prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Úrad príspevok neposkytne, ak môže zabezpečiť vzdelávanie, resp. posledných troch rokoch.

Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie zabezpečené úradom – poskytnutie bezplatnej teoretickej prípravy alebo praktickej prípravy UoZ, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia vo vhodnom zamestnaní. UoZ, ktorému úrad zabezpečí vzdelávanie, poskytne náhradu cestovných výdavkov z miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu do miesta konania vzdelávania, výdavkov na ubytovanie a stravné, (prípadne aj príspevok na služby pre rodinu s deťmi, ak ide o rodiča starajúceho sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky.

Ďalším príspevkom na vzdelávanie je aj Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnancov, ktoré vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov.

REPAS (+) - poskytovanie príspevkov na rekvalifikáciu UoZ, ktorý má problém uplatniť sa na trhu práce. Môže si zvoliť druh pracovnej činnosti, na ktorú sa chce rekvalifikovať a poskytovateľa rekvalifikácie, ktorý má požadovanú rekvalifikáciu zrealizovať. Uchádzač o zamestnanie evidovaný na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny si sám z verejne dostupných vzdelávacích (rekvalifikačných) kurzov vyberie konkrétnu rekvalifikáciu, o ktorú má záujem. Úrad práce uhradí uchádzačovi o zamestnanie 100% nákladov na rekvalifikáciu (kurzovné)**,** maximálne však len do výšky uvedenej v dohode o poskytnutí príspevku na rekvalifikáciu

(REPAS+ - príspevok sa poskytuje pre mladých uchádzačov o zamestnanie do 29 rokov s trvalým pobytom v Slovenskej republike mimo Bratislavského samosprávneho kraja; súčasťou príspevku jej príspevok na cestovné a stravné).

KOMPAS + - peňažný príspevok pre mladých uchádzačov o zamestnanie do 29 rokov na absolvovanie kompetenčných kurzov - posilňovanie kľúčových kompetencií zameraných na prípravu na uplatnenie sa na trhu práce. V rámci kompetenčných kurzov sa podporujú vybrané kľúčové kompetencie uplatniteľné vo vzťahu k trhu práce: komunikačné zručnosti (vrátane sociálnych kompetencií), osobnostný rozvoj (vrátane manažérskych a podnikateľských kompetencií), počítačové zručnosti a jazykové zručnosti. Úrad uhradí uchádzačovi o zamestnanie najviac 100% nákladov na kompetenčný kurz**,** maximálne však len do výšky uvedenej v dohode a v KOMPAS+ a príspevok na cestovné a stravné.

Štatistika o využívaní nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce (za rok 2016) je dostupná v rámci správy Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016, ÚPSVaR[9]

[9] Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016, ÚPSVaR

Sociálne podniky pracovnej integrácie[10]

Sociálnym podnikom pracovnej integrácie sa môže stať právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30 % z celkového počtu jeho zamestnancov; poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce; a najmenej 30 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok.

Sociálne podniky nepoberajú žiadnu zvláštnu finančnú podporu od štátu len z toho titulu, že ide o sociálne podniky. Nepriamym dôkazom je stav registra sociálnych podnikov, ktorý spravuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. K dátumu 1.8.2017 eviduje register iba 7 sociálnych podnikov[11].

V bežnom zmysle pojem „sociálny podnik" zahŕňa rôzne právne formy organizácií, ktoré nevykonávajú svoju činnosť prednostne a iba za účelom zisku, ale ich najdôležitejším poslaním je podpora sociálneho postavenia svojich zamestnancov a v širšom zmysle členov komunity, v prostredí ktorej sa sociálny podnik nachádza. Preto je v reálnom živote najčastejším sociálnym podnikom obecný podnik/firma, chránená dielňa alebo obyčajné občianske združenie.

V súčasnej dobe pripravuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v súlade s programovým vyhlásením vlády pre volebné obdobie 2016 – 2020 návrh zákona o sociálnej ekonomike. Ambíciou MPSVaR je presadiť prijatie tohto zákona na jeseň 2017 s účinnosťou od roku 2018. Zákon by mal vytvoriť podmienky pre zvláštnu finančnú podporu existujúcich sociálnych podnikov (v zmysle budúceho zákona o sociálnej ekonomike) v dvoch podobách: výhodne úročené pôžičky a až potom aj nenávratné finančné príspevky.

S využitím nástroja sociálnych podnikov plánuje aj Úrad splnomocnenca vlády SR pre podporu najmenej rozvinutých okresov, ktorý podporuje ekonomický rozvoj v najmenej rozvinutých okresoch. V týchto okresoch [12] s nadpriemernou nezamestnanosťou sú výrazne zastúpení aj obyvatelia marginalizovaných rómskych komunít.

Terénna sociálna práca v obciach[13]

Terénna sociálna práca predstavuje nepriamy spôsob podpory zamestnania/rozvoja podnikania znevýhodnených skupín občanov. Úlohou terénneho sociálneho pracovníka je prekonzultovať a navrhnúť klientovi kompletný spôsob riešenia jeho problémov a poskytnúť mu pomoc pri riešení problémov. Terénna sociálna práca je poskytovaná v rámci národného projektu Národný projekt Terénna sociálna práca v obciach, ktorý je financovaný z Európskeho sociálneho fondu v rámci operačného programu Ľudské zdroje v programovom období 2014 – 2020 a môžu sa do neho zapojiť mestá obce, ako aj mimovládne organizácie.

[10] http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=12977
[11] http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=12977
[12] Zoznam okresov za 2.štvrťrok 2017 je na stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny http://www.upsvar.sk/statistiky/zoznam-najmenej-rozvinutych-okresov.html?page_id=561733
[13] https://www.ia.gov.sk/sk/narodne-projekty/programove-obdobie-2007-2013/narodny-projekt-tsp-v-obciach/zakladne-informacie

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

Dopytovo orientované projekty v rámci Európskych štrukturálnych a investičných fondov, Nórskych grantov/grantov EHP a iných (medzinárodných) grantových programov

Ďalšou z možností ako podporiť rozvoj pracovných miest resp. podnikania predstavujú aj rôzne grantové programy podporované zo štátneho rozpočtu SR, fondov EÚ (www.partnerskadohoda.gov.sk), Nórska, Lichtenštajnska a Islandu (www.eeagrants.sk) a i. Podanie projektu (žiadosti o NFP, žiadostí o projekt) za účelom získania financovania si však vyžaduje komplexné znalosti súvisiacej problematiky a predstavuje častokrát časovo/finančne náročný proces.

Z pohľadu realizácie dopytovo orientovaných projektov je zaujímavým aj dokument UNDP *Nejasný výsledok: Pomohli projekty Európskeho sociálneho fondu Rómom na Slovensku?* Zistenia z analýzy projektov v rámci OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia v programovom období 2007 – 2013[14], ktorý analyzuje úspešnosť projektov zameraných práve na Rómsku marginalizovanú komunitu v rámci predchádzajúceho programového obdobia tzv. „Eurofondov".

Jedno z najdôležitejších závažných zistení bolo, že len veľmi málo konečných prijímateľov (Rómov) v týchto projektoch si napokon našlo zamestnanie na oficiálnom trhu práce. Vzhľadom na toto sklamanie značný počet opýtaných konečných prijímateľov hodnotilo vzdelávanie veľmi negatívne ako „stratu času", pričom zo vzdelávania profitovali tí, ktorí ho poskytli, a nie koneční prijímatelia. Hoci niet pochýb o tom, že nízke vzdelanie Rómov a chýbajúce záznamy o oficiálnych zamestnaniach uchádzača sú dôležitými faktormi, ktoré bránia Rómom získať zamestnanie, zistenia terénneho výskumu jasne naznačujú, že by bolo zavádzajúce vysvetľovať exklúziu Rómov z trhu práce len ich nedostatočným vzdelaním alebo inými kultúrnymi znakmi, ktoré sú pre nich charakteristické. Starostovia obcí opakovane tvrdili výskumným pracovníkom, že niektorí koneční príjemcovia by boli vynikajúci a motivovaní zamestnanci, a predsa nemajú šancu na pracovnom trhu preto, že sú Rómovia.

Jedno z odporúčaní vypracovanej správy predstavovala aj podpora komplexných projektov na lokálnej úrovni.

V danom ekonomickom prostredí je pre Rómov najrealistickejšou príležitosťou na legálne zamestnanie nejaký program spravovaný ich domovskou obcou. Výskum v teréne ukázal, že mnohí starostovia vedia využiť takúto pracovnú silu na zveľaďovanie obecnej infraštruktúry. Tieto programy a aktivity tiež napomáhajú vylepšiť obraz miestnej rómskej komunity, pretože Rómovia zapojení do projektov sú vnímaní ako prínos pre obec. Okrem toho, že takýto symbolický účinok je veľmi žiaduci, zároveň je potrebné stanoviť pravidlá tak, aby boli práce vykonávané v rámci obecných programov prospešné aj pre rómsku časť obce. Ďalej autori navrhujú podporovať obce (prípadne aj mimovládne organizácie, ktoré majú dostatočné skúsenosti a kapacity na vykonávanie takýchto komplexných úloh), aby pripravovali vlastné návrhy komplexných projektov pre podporu zamestnanosti.

Kľúčové znaky takýchto projektov by mali predstavovať:

- Prepojenie projektu s terénnou sociálnou prácou (pred začatím projektu alebo paralelne),
- strednodobý a dlhodobý výhľad trvania projektu, teda 5 rokov a viac,

[14] https://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/nejasny-vysledok_pomohli-projekty-esf.pdf

- kombinácia vzdelávania a zamestnávania,
- postupné znižovanie podpory ESF v snahe podpory efektivity a trhovo orientovaných produktov a služieb,
- partnerstvo s obecnými firmami (ak je to možné).

V rámci programového obdobia 2014-2020 sa cielene zvýšeniu zamestnanosti Rómov venuje **OP Ľudské zdroje** (Prioritná os č. 5 Integrácia marginalizovaných rómskych komunít, Špecifický cieľ 5.1.2 Zvýšiť finančnú gramotnosť, zamestnateľnosť a zamestnanosť marginalizovaných komunít, predovšetkým Rómov a **Regionálny operačný program** (Investičná priorita č. Záväzné investícií v rámci stratégií miestneho rozvoja vedeného komunitou, Špecifický cieľ č. 5.1.1: Zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni podporou podnikania a inovácií).

Oproti minulému programovému obdobiu môžu v tomto programovom období žiadatelia využiť aj pomoc zriadených Informačno-poradenských centier (IPC) vo všetkých krajských mestách (s výnimkou Bratislavy).

V rámci Nórskych grantov v období prípravy tejto správy prebieha príprava nového programového obdobia a programov. Problematiky inklúzie Rómov sa bude venovať **program Miestny rozvoj, odstraňovanie chudoby a inklúzia Rómov.**

Iné (neštátne) formy podpory

Medzi ďalšie potenciálne možnosti podpory zamestnávania alebo rozvoja podnikania Rómov, ako znevýhodnenej skupiny občanov patrí napríklad aj crowdfunding alebo súťaže, resp. grantové programy mimovládnych organizácií.

Crowdfunding predstavuje online systém darcovstva (alebo aj návratnej investície), kde môže ktokoľvek podporiť (zafinancovať) rôzne druhy projektov. Príkladom slovenských crowdfundingových platforiem so spoločenským dopadom sú Dobrá krajina (www.dobrakrajina.sk), Ľudia ľuďom (www.ludialudom.sk), Ďakujeme.sk (www.dakujeme.sk), Darujme.sk (www.darujme.sk), resp. StartLab (www.startlab.sk). Zo zahraničných napríklad Indiegogo (www.indiegogo.com) alebo Gofundme (www.gofundme.com). Ďalším príkladom je aj Žltý melón (www.zltymelon.sk), ktorý predstavuje československý portál pre získanie/poskytnutie pôžičky online.

V rámci súťaží, grantových programov, ktoré sa zameriavajú na podporu projektov so spoločenským dopadom sú na Slovensku známe napríklad Social impact awards (http://socialimpactaward.sk/), grantový program Nadácie Provida - Môžu ryby lietať? (www.lietajuceryby.org/), Karpatskej nadácie (http://karpatskanadacia.sk), Nadácie Pontis, Nadácie Ekopolis, Nadácie Orange a ďalších nadácií.

2. Zhodnotenie potenciálu pre inklúziu Rómov v rámci zelenej ekonomiky

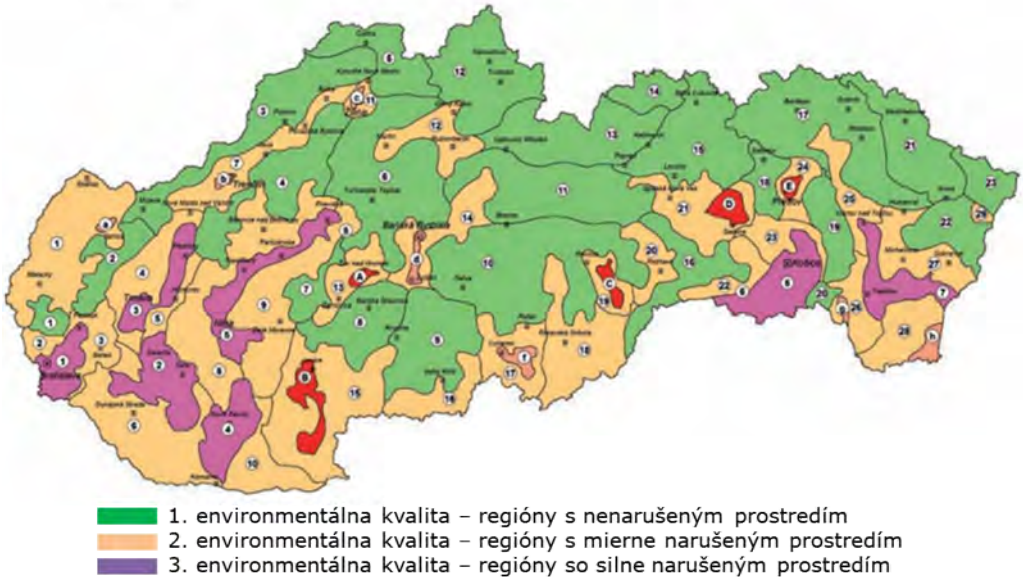
2.1. Súčasný stav životného prostredia v SR

Ministerstvo ŽP SR vydalo v roku 2016, pri príležitosti predsedníctva SR v Rade EÚ, prvú publikáciu venujúcu sa osobitne téme zelenej ekonomiky s názvom Slovenská republika smerom k zelenému hospodárstvu[15]. Publikácia prezentuje o.i. aj príklady realizovaných opatrení na podporu rozvoja zelenej ekonomiky. Naša krajina sa však zapájala už skôr do procesov týkajúcich sa zavádzania princípov trvalo udržateľného rozvoja (TUR), napr. v roku 2001 bola na Slovensku schválená Národná stratégia trvalo udržateľného rozvoja (NS TUR).

Súčasný stav životného prostredia na Slovensku je bližšie zmapovaný v publikácii Životné prostredie Slovenskej republiky v kocke[16].

Územie SR je v zmysle environmentálnej regionalizácie rozdelené do troch kategórií. Do 1. – najvyššej environmentálnej kvality je zaradené 50,7% z rozlohy územia SR. Oblasti so silne narušeným prostredím sa okrem územia Západného Slovenska nachádzajú najmä v regióne Košíc a Zemplína.

Obrázok 1 Regióny environmentálnej kvality



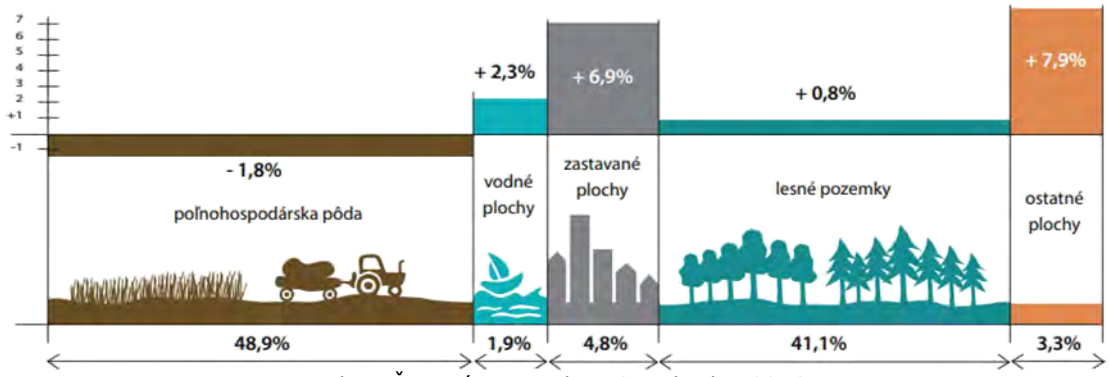
Zdroj: Životné prostredie v SR v kocke, 2016

Z pohľadu štruktúry plôch, vo vývoji podielov jednotlivých druhov plôch na rozlohe SR je dlhodobo zaznamenávaný pokles rozlohy poľnohospodárskej pôdy a nárast rozlohy lesných a urbanizovaných plôch.

Súčasný produkčný potenciál pôd SR postačuje na krytie potravinovej dostatočnosti asi pre 6,2 mil. obyvateľov. Zo sledovaných ohrození pôd sa najvýraznejšie prejavuje fyzikálna degradácia pôd– najmä erózia a kompakcia (zhutnenie) pôdy.

[15] http://www.minzp.sk/europska-unia/slovenske-predsednictvo-2016/informacne-materialy/sr-smerom-k-zelenemu-hospodarstvu.html
[16] http://www.minzp.sk/europska-unia/slovenske-predsednictvo-2016/informacne-materialy/

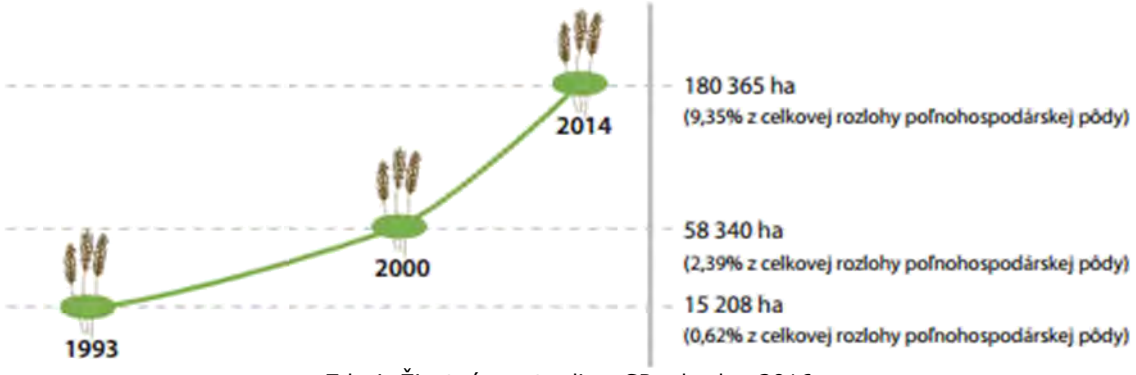
Obrázok 2 Podiel rozlohy jednotlivých druhov pozemkov (2014) a jeho vývoj v rokoch (2000 - 2014)



Zdroj: Životné prostredie v SR v kocke, 2016

Pozitívnu skutočnosť predstavuje, že vo výške podielu výmery pôdy obhospodarovanej v systéme ekologického poľnohospodárstva sa SR radí na 9. miesto v rámci porovnania krajín EÚ. V roku 2014 bolo v systéme ekologického poľnohospodárstva v SR evidovaných spolu 399 subjektov hospodáriacich na výmere približne 180 365 ha poľnohospodárskej pôdy.

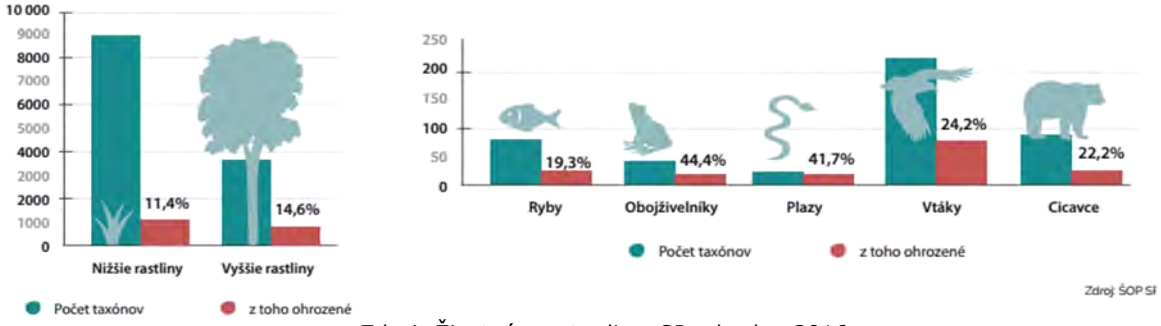
Obrázok 3 Vývoj výmery pôdy v ekologickom poľnohospodárstve



Zdroj: Životné prostredie v SR v kocke, 2016

Z pohľadu biodiverzity, napriek realizácii prijatých opatrení sa SR obdobne ako ostatným krajinám EÚ nepodarilo zastaviť jej pokles. Komplexný terénny monitoring druhov a biotopov európskeho významu je zameraný na sledovanie stavu 66 typov biotopov, 146 druhov živočíchov a 49 druhov rastlín európskeho významu na viac ako 10 000 monitorovacích lokalitách.

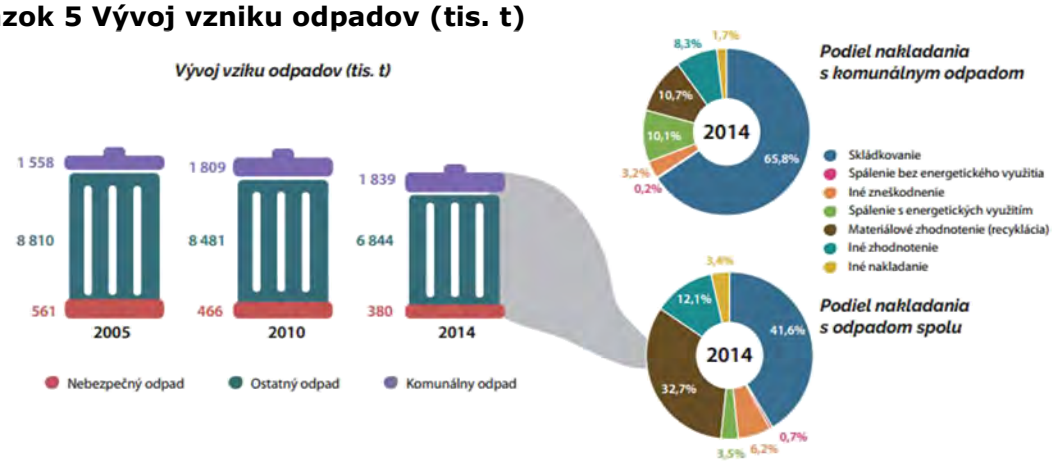
Obrázok 4 Prehľad ohrozenosti rastlín a stavovcov (2014)



Zdroj: Životné prostredie v SR v kocke, 2016

Z pohľadu odpadového hospodárstva napriek medziročnému poklesu množstva vzniknutých odpadov pretrváva negatívny vysoký podiel skládkovania odpadov. Produkcia komunálneho odpadu (KO) v prepočte na obyvateľa je hlboko pod priemerom v rámci krajín Európskej únie. Pretrváva však nevyhovujúci stav v oblasti nakladania s ním, ako aj triedenia jeho zložiek a recyklácie.

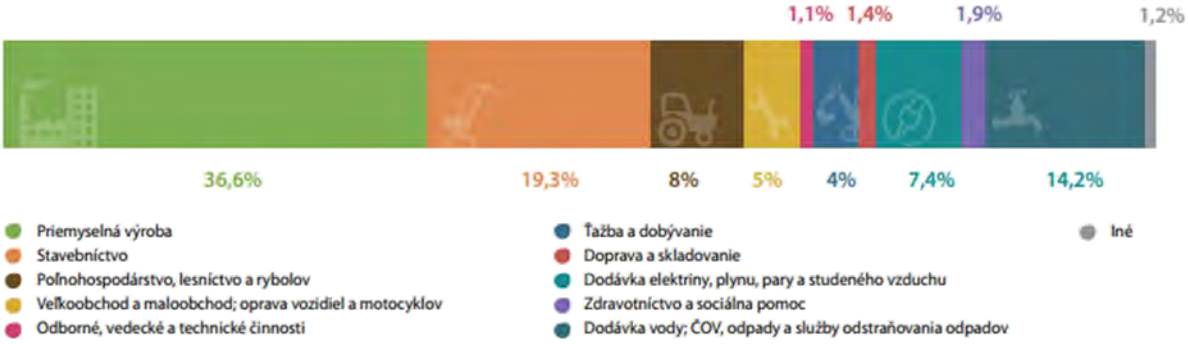
Obrázok 5 Vývoj vzniku odpadov (tis. t)



Zdroj: Životné prostredie v SR v kocke, 2016

Najväčším producentom odpadov je pritom priemyselná výroba s takmer 37% podielom na celkovej produkcii odpadov. Za ním nasleduje stavebníctvo s viac ako 19% podielom.

Obrázok 6 Podiel odpadov podľa ich pôvodu (2014)



Zdroj: Životné prostredie v SR v kocke, 2016

Podľa nového zákona č. 79/2015 Z.z. o odpadoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov je v hierarchii odpadového hospodárstva záväzné poradie týchto priorít:

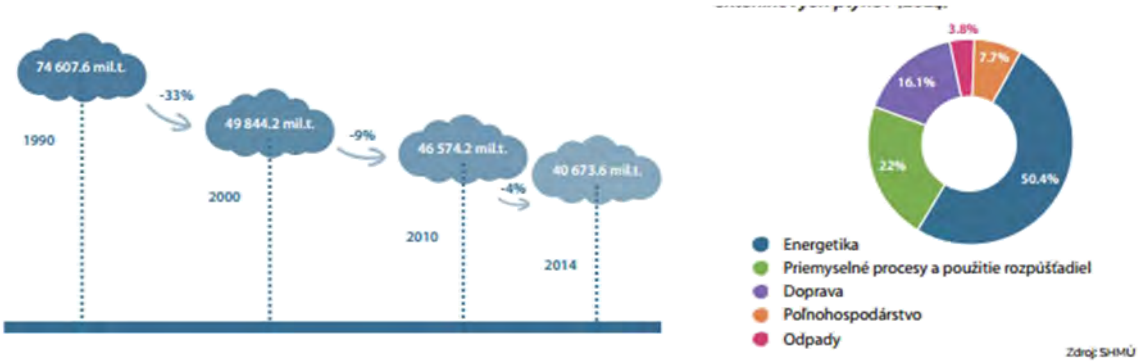
1) predchádzanie vzniku odpadu
2) príprava na opätovné použitie
3) recyklácia
4) iné zhodnocovanie, napríklad energetické zhodnocovanie
5) zneškodňovanie.

Vyššie uvedený zákon s účinnosťou od 1. 1. 2016 prináša niektoré nové povinnosti pre obce, ako zaviesť a zabezpečovať vykonávanie triedeného zberu komunálnych odpadov pre papier, plasty, kovy, sklo a pre biologicky rozložiteľný kuchynský odpad (táto povinnosť sa nevzťahuje napríklad na obce, ktoré zabezpečia energetické zhodnotenie biologicky rozložiteľných odpadov v zariadení na zhodnocovanie odpadov činnosťou R1 t.j. využitie najmä ako palivo alebo na získavanie energie iným spôsobom alebo preukážu, že najmenej 50 % obyvateľov obce kompostuje vlastný odpad).

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

Z pohľadu vzniknutých emisií skleníkových plynov bol pri jeho porovnaní s vyprodukovaným hrubým domácim produktom zaznamenaný pozitívny trend – tzv. absolútny decoupling. Produktivita CO_2 sa taktiež vyvíja pozitívne a zaznamenáva svoj rast. Významným sektorom, v ktorom sa SR nedarí stabilizovať rast emisií skleníkových plynov, je sektor cestnej dopravy. Ďalšou problematickou oblasťou, kde sa nedarí nárast emisií skleníkových plynov účinne regulovať, je spaľovanie fosílnych palív v domácnostiach.

Obrázok 7 Vývoj emisií skleníkových plynov a podiel jednotlivých sektorov na týchto emisiách (2014)



Zdroj: Životné prostredie v SR v kocke, 2016

Emisie znečisťujúcich látok do ovzdušia v SR v dlhodobom horizonte poklesli, avšak rýchlosť poklesu sa po roku 2000 výrazne spomalila. Výnimkou sú emisie perzistentných organických látok - POPs, kde ich celkový objem narastá, ako uvádza publikácia Životné prostredie SR v kocke.

2.2. Potenciál zvyšovania zamestnanosti za účelom ozeleňovania ekonomiky

Slovenská republika zatiaľ nedisponuje ucelenou koncepciou a prognózou dopadu rozvoja zelenej ekonomiky na trh práce. Prítomná je absencia jednotného politického rámca, adekvátneho poznania a širšieho hodnotenia dopadov politických nástrojov a opatrení a nízka úroveň vzájomnej medzirezortnej spolupráce a koordinácie politických inštitúcií.

Na základe prieskumu autorov sa tejto problematike na Slovensku doposiaľ venoval okrajovo Inštitút pre výskum rodiny a práce v niekoľkých publikáciách (Iniciatíva zelených pracovných miest - využitie možnosti tvorby pracovných miest zelenej ekonomiky, 2014; Stratégia 2020 – „ozeleňovanie" ekonomiky a trhu práce z pohľadu Slovenska, 2011; Kvalifikačné nároky zelenej zamestnanosti v kontexte trhu práce SR, 2011). Zelená ekonomika však predstavuje aj jeden zo špecifických okruhov, ktoré je potrebné riešiť, uvedených v rámci Národnej stratégie zamestnanosti SR do roku 2020....

V existujúcich štatistických klasifikáciách ekonomických činností (OKEČ, NACE) sú „zelené" činnosti rozptýlené medzi jednotlivými kategóriami a identifikovať ich je pomerne náročná operácia. Rovnako v súčasnosti na Slovensku neexistuje žiaden oficiálne využívaný zoznam takýchto ekonomických činností [17], preto si pre účely

[17] Štatistické zisťovanie na európskej úrovni využíva jednotnú definíciu a klasifikáciu Sektora environmentálnych tovarov a služieb (EGSS) vytvorenú pôvodne OECD.
Sektor environmentálnych tovarov a služieb (EGSS) zahŕňa činnosti produkujúce tovary a služby, ktorých cieľom je meranie, predchádzanie, obmedzovanie, minimalizácia alebo náprava škôd na životnom prostredí v oblasti vody, vzduchu a pôdy, rovnako ako problémy, týkajúce sa odpadov, hluku a ochrany ekosystémov.

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

výskumov vytvárajú autori vlastné zoznamy. Napríklad v rámci štúdie Kvalifikačné nároky zelenej zamestnanosti v kontexte trhu práce SR boli tieto ekonomické činnosti zoskupené do 3 oblastí a 10 podoblastí:

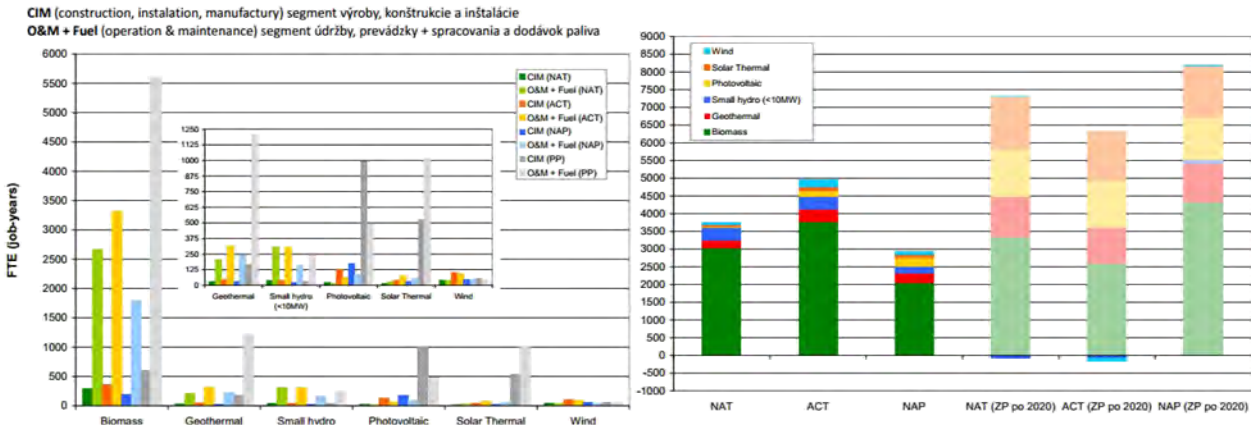
Obrázok 8 Vybrané oblasti a podoblasti „zelených" ekonomických činností

A. Obnoviteľné zdroje energie – biomasa
B. Obnoviteľné zdroje energie – fotovoltaická, solárna-termálna energia
C. Oboviteľné zdroje energie – výroba a distribúcia elektriny a tepla
D. Energetická efektivita – nízkoenergetické a pasívne domy
E. Energetická efektivita – zatepľovanie
F. Energetická efektivita – vzduchotechnika, vykurovanie, chladenie a elektroinštalácia
G. Energetická efektivita – služby
H. Environmentálne služby a odpadové hospodárstvo – čistenie odpadových vôd, úprava a dodávka vody
I. Environmentálne služby a odpadové hospodárstvo – tuhý odpad
J. Environmentálne služby a odpadové hospodárstvo – environmentálne služby

Zdroj: Kvalifikačné nároky zelenej zamestnanosti v kontexte trhu práce SR, 2011

V rámci oblasti obnoviteľných zdrojov vo významnej miere dominuje biomasa, keďže ponúka rôzne možnosti jej využitia. Skutočnosť potvrdzujú aj odhady Inštitútu výskumu práce a rodiny.

Obrázok 9 Odhad vývoja priamej zamestnanosti z OZE do r. 2020 v rámci troch scenárov

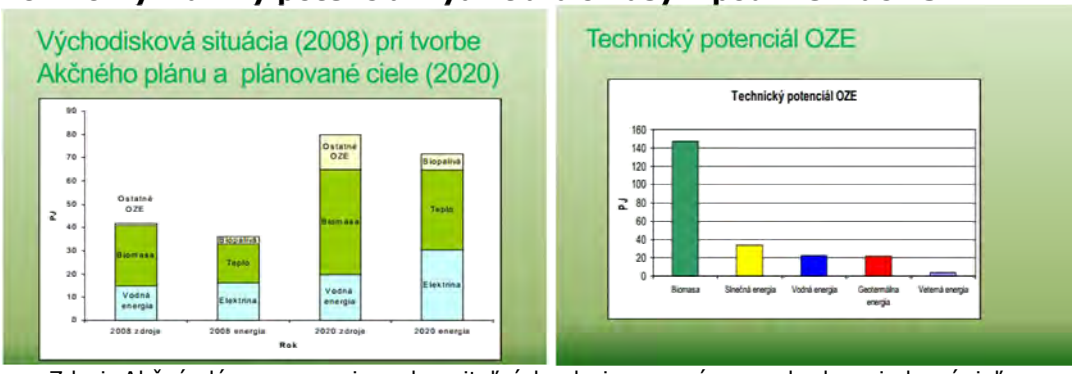


Zdroj: Stratégia 2020 – „ozeleňovanie" ekonomiky a trhu práce z pohľadu Slovenska, 2011

Využitie biomasy by malo viesť k vytváraniu nových pracovných miest predovšetkým v odvetviach poľnohospodárstva a lesníctva, pričom pracovné miesta by mali byť sústredené predovšetkým do vidieckych oblastí resp. oblastí s nízkou mierou urbanizácie. Rovnako tu existuje predpoklad, že tieto oblasti sa vo veľkej miere prekrývajú s oblasťami s nadpriemernou mierou nezamestnanosti.
V menšej miere by mala tvorbe pracovných miest dominovať aj výroba a inštalácia technologických zariadení na využitie biomasy a súvisiacej časti priemyslu (napr. výroba peletizačných jednotiek, kotlov), služieb (dopravy biomasy, jej spracovania a využívania), projekčné činnosti, výskum, budovanie infraštruktúry.

Zahŕňa tiež čistejšie technológie, produkty a služby, ktoré redukujú environmentálne riziko a minimalizujú znečistenie a spotrebu zdrojov.

Obrázok 10 Významný potenciál využitia biomasy v podmienkach SR



Zdroj: Akčný plán pre energiu z obnoviteľných zdrojov a správa o pokroku pri plnení cieľov

V oblasti energetickej efektívnosti, resp. úspor energie sú najprístupnejšie opatrenia na rozvoj pracovných miest v sektore bývania, domácností a verejných budov (t.j. v sektore domácností a terciárnom sektore). Pracovné príležitosti by mali vznikať priamo v stavebnom sektore, ako aj nepriamo v ďalších odvetviach priemyslu, z ktorých pochádzajú suroviny a materiály pre ich realizáciu. Popri tom indukované efektmi z úspor za energiu.

Na základe skúseností s Vládnym programom zatepľovania z r. 2009 - zateplenie 1 bytovej jednotky vytvorilo hrubú (priamu a nepriamu) zamestnanosť v počte 0,536 pracovných miest pri investícii 8973 eur.
Do roku 2020 je potrebné dosiahnuť realizáciu tohto potenciálu úsporných opatrení v oblasti domácností a verejných budov na 40-50%. Realizácia tohto scenára, by mala v danom období vytvoriť trvalú hrubú zamestnanosť v objeme minimálne 22500 pracovníkov na plný úväzok[18].

Najväčší potenciál energetických úspor v sektore priemyslu sa nachádza v spracovateľskom priemysle (najmä v chemickom priemysle, pri spracovaní železa a ocele a v papierenskom priemysle pri spracovaní celulózy). Do roku 2013 prebiehal monitoring energetickej spotreby výrobných procesov v jednotlivých podnikoch prostredníctvom energetických auditov. Prostredníctvom tohto opatrenia sa do budúcnosti vytvára predpoklad rastu dopytu po profesii energetických audítorov.

Ďalšie environmentálne opatrenia prijaté v oblasti energetickej efektivity pre jednotlivé odvetvia priemyslu budú súvisieť s výsledkami energetických auditov. Všeobecne možno predpokladať, že povedú k nárastu dopytu po „zelených" energeticky efektívnych technológiách a materiáloch. Sumarizovať potenciálne dopady na zamestnanosť však nie je možné, nakoľko na Slovensku chýbajú relevantné štúdie, ktorých predmetom by boli dopady environmentálnej regulácie na zamestnanosť na úrovni jednotlivých priemyselných odvetví.

Oblasť dopravy rovnako disponuje významným potenciálom vytvoriť nové pracovné miesta, pričom ide hlavne o budovanie, rozvoj a modernizáciu infraštruktúry verejnej dopravy, ako aj nemotorizovanej dopravy (napr. cyklistické cesty). Turistika a trávenie voľného času v strediskách území Natura 2000 priamo podporujú zhruba 8 miliónov pracovných miest, pričom tento počet zodpovedá 6 percentám všetkých zamestnaných v EÚ[19].

V oblasti odpadového hospodárstva Európskeho environmentálny výbor odhadol, že do roku 2025 by potenciálne mohlo naprieč celým reťazcom odpadového hospodárstva

[18] http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/Pondelok/Bellan/strategia_2020.pdf
[19] http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_11.pdf

EEA GRANTS • NORWAY GRANTS

vrátane logistiky, opravy, predaja a recyklácie vzniknúť až 750 000 nových pracovných miest na plný úväzok, do roku 2030 by ich mohlo byť až 860 000. Zároveň by tento scenár EÚ pre efektívne využívanie zdrojov, ktorý zahŕňa ambiciózne ciele pre redukciu odpadu z potravín, opätovné využívanie textílií, nábytku a recykláciu, pomohol do roku 2030 predísť vypusteniu približne 425 miliónov ton emisií CO_2 a opätovným využívaním textílii by sa tiež do roku 2030 ušetrilo takmer 61 miliónov litrov vody[20].

Vnútorná transformácia a predefinovanie pracovných miest sa teda dotýka a bude dotýkať ekonomických oblastí s vysokým podielom emisií. Zvýšené investície do izolácií a efektivity energií bude pravdepodobne pozitívne vplývať aj napríklad na vytváranie pracovných miest aj v montážnom sektore, kde má na celoeurópskej úrovni získať nové zručnosti a skúsenosti viac ako 4 mil. pracujúcich[21].

2.3. Kľúčová rola samospráv pri inklúzii Rómov v rámci zelenej ekonomiky

Miestne samosprávy – obce a mestá zohrávajú dôležitú úlohu pri budovaní zelenej ekonomiky a dosahovaní európskych cieľov stratégie Európa 2020 (ktoré sú pretavené do národných stratégií a akčných plánov)[22]. Konkrétne zameraním sa na tvorbu zelených pracovných miest za účelom sociálnej inklúzie tak prispievajú k dosiahnutiu 4 z piatich cieľov stratégie:

- zvýšenie miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 až 64 rokov,
- zníženie miery neukončenej školskej dochádzky,
- zníženie chudoby a sociálneho vylúčenia
- zníženie emisií, viac obnoviteľnej energie a zvýšenie energetickej účinnosti.

V rámci správy Green jobs for social inclusion[23] boli identifikované tri hlavné faktory, ktoré prispievajú k úspešnosti lokálnych iniciatív pri tvorbe zelených pracovných miest pre sociálne znevýhodnené skupiny a sú to:

1. Intervencie na strane dopytu a ponuky

Implementácia správneho mixu intervencií na trhu práce na strane dopytu, ako aj ponuky s cieľom zvýšenia ich účinnosti. To znamená, že tieto intervencie by sa nemali sústreďovať iba na rozvoj kompetencií, zručností a motivácie u cieľovej skupiny (intervencie na strane ponuky), ale taktiež by mali vytvoriť uchopiteľnú cestu na trh práce (intervencie na strane dopytu). Na strane dopytu existujú dva odlišné prístupy samospráv k podpore zamestnanosti obyvateľov:

a) iniciatívy medzitrhu práce – sú založené na tom, že niektorí ľudia sú tak vzdialení od trhu práce, že nemajú žiadnu šancu ako na neho vstúpiť. Cieľom týchto iniciatív je poskytnúť „chránené" pracovné prostredie s výhľadom podporiť ľudí, aby získali reálne pracovné skúsenosti a mohli sa potom uchádzať o prácu na „hlavnom" pracovnom trhu,

b) vytváranie lokálnych pracovných miest.

Tieto intervencie na strane dopytu by mali byť dopĺňané vhodne cielenou aktiváciou a tréningami, ktoré napomôžu ľudom získať špecifické zručnosti a zvýšiť ich šance (na

[20] https://euractiv.sk/clanky/zivotne-prostredie/odpad-skryva-potencial-statisicov-novych-pracovnych-miest-022273/
[21] http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_11.pdf
[22] http://citiesatwork.eu/images/green_jobs_for_social_inclusion_FINAL.pdf

prácu/podnikanie). Dôležitú súčasť predstavuje zaangažovanie škôl pre opätovný návrat najmä znevýhodnených mladých Rómov do vzdelávacieho systému a zvýšenia ich povedomia o pracovných príležitostiach v rámci zelenej ekonomiky.

Tabuľka 4 Prehľad intervencií v európskych mestách

Intervencie na strane dopytu	**Intervencie na strane ponuky**
Medzitrh práce	Aktivácia a tréning
- pracovné umiestnenie	- vzdelávacie programy - rozvoj mäkkých zručností - poradenstvo pri hľadaní práce a asistencia -pracovné zaškolenie
Vytvorenie lokálnych pracovných miest	Aktivácia a tréning
- nové miesta vytvorené programami energetickej efektívnosti - granty pre nových podnikateľov - stimulovanie dopytu prostredníctvom podpory rekonštrukcie/renovácie za účelom zvyšovania energetickej efektívnosti	- cielený nábor medzi znevýhodnenými skupinami -pred-pracovné zaškolenie - vzdelávacie programy - poradenstvo pri rozvoji podnikavosti a podnikania

Zdroj: Green Jobs For Social Inclusion, 2015

2. Previazanie intervencií na príležitosti lokálneho zamestnania

Druhým faktorom je prepojenie uvedených intervencií na lokálne príležitosti zamestnania/podnikania v rámci zelenej ekonomiky. Tieto opatrenia budú účinné iba vtedy, keď budú postavené na reálnych potrebách lokálneho trhu.

3. Vytvorenie aktivačných opatrení pre špecifické potreby ľudí

Súčasťou programov by malo byť aj hĺbkové zhodnotenie prekážok pri uplatnení sa v zamestnaní/podnikaní u každej osoby a vytvorenie vysoko individualizovanej cesty pre týchto ľudí, aby sa pohli vpred.

3. Príklady dobrej praxe - realizované projekty inklúzie Rómov v rámci zelenej ekonomiky na Slovensku

Tretia kapitola prináša prehľad šiestich príkladov z terénu, ktoré potvrdzujú reálne možnosti uplatnenia rôznych variantov aktivít a projektov zelenej ekonomiky v obciach s marginalizovanými rómskymi komunitami. Vzhľadom na veľkú rôznorodosť uvedených príkladov, aj texty, ktoré ich popisujú nie sú rovnakého formátu. To, čo majú všetky príklady spoločné je možné zhrnúť do piatich bodov: 1) úloha starostov, resp. obce je nenahraditeľná a výrazným spôsobom ovplyvňuje uskutočnenie alebo zabrzdenie akýchkoľvek nápadov a realizáciu akýchkoľvek aktivít a projektov, 2) spolupráca obce a mimovládnych organizácií a nezriedka aj cirkví zväčšuje výsledok realizovaných aktivít a projektov, 3) inklúzia Rómov je svojou podstatou úlohou komplexného charakteru a preto aj jej realizácia v rámci zelenej ekonomiky nemôže byť izolovaná a vytrhnutá z komplexného riešenia inklúzie Rómov v tej ktorej komunite, 4) inklúziu Rómov v rámci zelenej ekonomiky je potrebné začleniť do strategických rozvojových plánov obcí, aby mala záväzný charakter a tým aj väčšiu šancu na uskutočnenie, 5) skutočná inklúzia Rómov v rámci zelenej ekonomiky je reálna najskôr na lokálnej úrovni priamo v obciach s rómskymi komunitami.

Jednotlivé príklady môžeme rozdeliť do dvoch skupín: aktivity a projekty obcí a aktivity a projekty mimovládnych organizácií. Prvú skupinu reprezentujú obce Raslavice a Spišský Hrhov, druhú skupinu tvoria občianske združenia KOŠAKT, Pro Tornensis, Svatobor a Pre lepší život.

Príklady samospráv svedčia o nevyhnutnosti komplexného prístupu k riešeniu inklúzie Rómov. Obe samosprávy dlhodobo spolupracujú aj s neziskovými organizáciami.

Príklady mimovládnych organizácií podčiarkujú dôležitosť spolupráce s obcou a ďalšími partnermi (zamestnávatelia, cirkvi). Pre obce aj mimovládne organizácie je výhodná spolupráca s okresnými úradmi práce, s ktorých pomocou môžu získať finančnú podporu na vytvorenie a udržanie pracovných miest (nie všetky organizácie túto možnosť využívajú, o čom svedčí príklad OZ KOŠAKT).

Príklad dobrej praxe 1: OBEC SPIŠSKÝ HRHOV

Príbeh obce Spišský Hrhov je úspešným príbehom zmeny na lokálnej úrovni v období po Novembri 1989 na Slovensku. Zatiaľ čo veľa obcí na slovenskom vidieku prežíva v stave zotrvačnom - udržiavacom, alebo dokonca úpadkovom, obec Spišský Hrhov zažíva rozvoj. Výrazný obrat v obci nastal v roku 1998 po komunálnych voľbách. Novozvolený starosta sa po voľbách stretol so svojím protikandidátom, dohodli sa na spoločnom postupe a spolupráci. Protikandidát sa stal zástupcom starostu a od tých čias nemá stranícka politika prístup do riadenia obce. Tento princíp dodržujú aj poslanci obecného zastupiteľstva. Starosta Vladimír Ledecký a zástupca starostu Pavol Urda sú vo svojich funkciách už piate volebné obdobie, vďaka čomu mohli svoje predstavy a nápady uskutočňovať dlhodobo a plánovať aktivity v obci nie iba na jedno 4 – ročné volebné obdobie[24].

V čase keď pred takmer dvadsiatimi rokmi nastupovali do svojich funkcií Vladimír Ledecký a Pavol Urda, obec Spišský Hrhov mala 800 obyvateľov, z toho asi 200 Rómov. V obci bola 30% nezamestnanosť, medzi Rómami 100 % nezamestnanosť. Vzťahy medzi ľuďmi boli ľahostajné a rozbité. Ekonomiku a hospodársky rozvoj považovali aj novozvolení štatutári obce za záležitosť štátu. Z tohto nelichotivého východiskového stavu sa začína odvíjať prerod obce do dnešného stavu, keď v obci nie je zamestnaný už iba ten, ktorý sa akejkoľvek práci vytrvalo bráni a vyslovene ju nechce. Ako k tomuto obratu obce, v ktorom má svoje miesto obecná firma aj zelená ekonomika, došlo?

1. Na začiatku si nové vedenie obce povedalo, že základom sú vzťahy medzi ľuďmi. Rozhodli sa dať tieto vzťahy do poriadku. Povedali si, že bez toho, aby sa ľudia stretávali, nič v obci sa nemôže podariť.
2. Prvým projektom v obci bolo okrášlenie obce veľkými sochami. Projekt bol výsledkom spolupráce obce s mimovládnou organizáciou sídliacou v obci. Obec zabezpečila drevo, mimovládna organizácia (SPIŠ - Združenie pre obnovu a rozvoj regiónu) sa postarala o občerstvenie (guláš a pivo). Očakávaním bolo vytvorenie jednej sochy. Výsledkom bolo 12 sôch. Vďaka dobrej propagácii sa akcie zúčastnilo 550 z 800 obyvateľov obce.
3. Nadšenie obyvateľov bolo treba udržať a preto obec uskutočňuje každý rok pravidelne opakujúce sa celoobecné kultúrne aktivity, z ktorých najväčšie a najznámejšie sú „Harhovské čudá a zábaviská". Na týchto akciách sa stretávajú všetci obyvatelia obce, aj jej návštevníci, Slováci aj Rómovia a vznikajú spoločné nápady na ďalšie nové podujatia v prospech ľudí, žijúcich v obci.
4. Riešenie biednej životnej situácie Rómov patrilo k prvým úlohám obce. Starosta sa pustil do neľahkej úlohy vysporiadania pozemkov. Zlepšenie bývania Rómov sa stalo kľúčovým bodom k zlepšeniu ich života a toto pravidlo ostáva v platnosti aj dnes pre nové mladé rodiny. Bolo treba rýchle konať a používať aj neštandardné metódy práce a vyjednávania. Jednou z podmienok bolo odstránenie čiernych príbytkov. Starosta odkupoval pozemky od pôvodných majiteľov za nie veľké ceny. Platby v katastri platila obec, ktorá finančne vypomáhala kupujúcim Rómom (kvôli vtedajším vysokým úrokom v bankách) a dohodla s nimi splátkový kalendár. Do 5 rokov boli bezúročné pôžičky splatené. Tým sa vzťahy medzi Rómami a nerómami zlepšili a obec získala skúsenosť a poučenie, že keď sú problémy neštandardné, aj riešenia treba hľadať neštandardne.
5. Prvou sériou projektov pre Rómov boli rôzne kurzy, školenia a rekvalifikácie. Rómov bolo treba naučiť včas ráno vstávať, byť dochvíľny a dodržiavať disciplínu

[24] Dôležitosť starostu a poslancov obecných zastupiteľstiev je zdôraznená napr. v Michal Páleník a kol.: Sociálny systém, skutočnosť a vízia, Inštitút zamestnanosti, Bratislava 2014, s.91.

a pravidlá. V období vysokej nezamestnanosti nebol veľký záujem o rómsku pracovnú silu a Rómovia vyškolení v rekvalifikačných kurzoch organizovaných úradmi práce ostávali naďalej nezamestnaní.

6. Vedenie obce pochopilo, že prácu musí poskytnúť Rómom samotná obec. Toto rozhodnutie je vážnou zmenou v myslení obce, v jej prístupe k vlastným občanom a v živote obce vôbec. Všetky projekty, ktoré obec realizovala boli pre Rómov aj nerómov spoločne. Rómov obec presviedčala a nerómom príležitosti ponúkala. Účastníci projektov našli svoju hrdosť, sebauplatnenie a sebaistotu. Problémom stále ostalo nájsť skutočnú prácu. Aktuálna otázka znela: ako založiť obecnú firmu, aby sa udržala nadlho, nie iba na 2 roky, kým ju štát alebo projekt podporuje? Bolo jasné, že taká firma musí pomáhať rozvoju obce a obec musí pomáhať firme. Riešenie jasne formulovaného zadania bolo treba naplánovať.
7. Obec Spišský Hrhov sa stala prvou obcou na Slovensku, ktorá v spolupráci s ETP Slovensko pripravila plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce[25]. Všetky aktivity a plány obecnej firmy boli a sú v súlade so spomenutým plánom rozvoja obce, ktorý bol periodicky aktualizovaný (posledný krát v tomto roku 2017) a schvaľovaný v obecnom zastupiteľstve. Obec vedela, že ak sa bude obecná firma rozvíjať 5 rokov podľa schváleného plánu, firma prežije a rozvoj obce bude tiež garantovaný. Skrátka, obecná firma sa stane udržateľnou.

8. Všetky externé práce a zákazky pre cudzie (nie domáce z obce) firmy prevzala na seba obec a obecná firma. Príkladom sú stavebné práce – budovanie chodníkov a ciest, kanalizácia, plynofikácia, osvetlenie, ... Keďže aj takéto práce a príležitosti raz skončia, bolo treba uvažovať čo ďalej. Prirodzeným rozhodnutím bola oblasť stavebníctva a pomoc pri spracovaní odpadového dreva, čiže výroba štiepok a peliet. Tie môžu napomôcť pri znižovaní nákladov na výrobu tepla. Obecná firma sa stala od začiatku ekonomicky sebestačná a nestratová, na viac pomohla ušetriť peniaze aj obci.
9. Celkový prínos obecnej firmy možno rozpísať v niekoľkých bodoch:
    a. finančný zisk pre samotnú firmu a tiež pre obec,
    b. vytvorenie nových pracovných miest, čiže zníženie nezamestnanosti v obci,
    c. zlepšenie životných podmienok Rómov v obci – zlepšenie bývania, doplnenie sociálnych zariadení ako napr. kúpeľňa, ...
10. Ak Rómovia nemali peniaze na rekonštrukciu svojho bývania, ako zamestnanci obecnej firmy si dlžobu odpracovali, taktiež materiál potrebný na zlepšenie bývania mohli odrobiť. Pravdou je, že nie všetci Rómovia sa v obecnej firme uplatnili. Aj tu bola fluktuácia, keďže niektorí šikovní boli zároveň nedisciplinovaní. Obecná firma nemá ambície dať každému prácu, ale v prvom rade tým, ktorí si ju nevedia nájsť, alebo chcú pracovať iba v obci (niektorí Rómovia sa vrátili zo vzdialených prác späť do Hrhova, lebo sa tu cítia lepšie).
11. Výraznou pomocou pre obec a obecnú firmu poskytoval okresný úrad práce. Osvedčila sa metóda dobrých príkladov. Rómovia postupne preberali na seba aj ťažšie a náročnejšie práce. Ľudia videli ich výsledky, pretože postavili kvalitné obecné byty. Na základe ich dobrého mena, si ich začali občania objednávať na stavbu svojich súkromných domov (nezabudnime, že obec sa dvojnásobne rozrástla). Rómovia získavali benefity aj mimo obecnú firmu, čím si vylepšili svoje bývanie a zlepšili život svojich rodín.
12. Obec predávala svoje pozemky, čo vyvolalo veľký stavebný boom. Obecná firma postavila niektoré domy na kľúč, pretože už vedela zabezpečiť vlastných odborníkov na všetky remeselné a stavebné profesie. Filozofiou obecnej firmy sa

[25] Túto povinnosť kladie obciam a mestám Zákon č. 539/2008 Z.z. o podpore regionálneho rozvoja

stalo pravidlo, že neexistujú žiadne rozdiely medzi zamestnancami firmy. Každý má rovnaké výhody aj povinnosti. Firma naviac prijala aj niektoré špecifické opatrenia. Príkladom je, že ak chce niekto pracovať v obecnej firme, jeho deti musia chodiť do školy a nie poza školu.

13. Obec podporuje základnú školu tak, že patrí medzi najlepšie v Prešovskom kraji, napriek tomu, že má z 300 detí je 52% rómskych, medzi ktorými sú aj deti z osady Rožkovce, ktorá patrí susednej obci Doľany. Kvôli garancii vyššej kvality výuky, vytvorila obec Spišský Hrhov 1. triedu pre rómske deti v Rožkovciach tak, aby rodičia mali s nimi bližší kontakt a aby deti získali základné hygienické návyky, disciplínu a praktickú znalosť slovenského jazyka. Po takejto príprave sú deti pripravené zvládnuť štúdium v 2. a v 3. ročníku v škole v Spišskom Hrhove bez problémov.
14. V súčasnosti má obec Spišský Hrhov 1520 obyvateľov, z toho asi 400 Rómov a v obci je 6% nezamestnanosť. Záujem o bývanie v obci rastie a realitné kancelárie potvrdzujú dopyt o domy v obci, pričom ich cena rastie. Obec začína zažívať opačný efekt. Ľudia začínajú byť rozmaznaní a leniví. Počet obyvateľov je veľký, hrozí strata pôvodného vidieckeho charakteru obce a preto v najnovšom aktualizovanom pláne hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce je napísané nové krédo občana: „Ak chcem žiť dobre v Spišskom Hrhove, musím pre to niečo urobiť."
15. Budúcnosť prinesie obci nové šance a príležitosti, pretože Rómovia už vedia klásť dôraz na vzdelanie. V obci už sú vyštudovaní rómski stredoškoláci aj vysokoškoláci (štyria).

Niekoľko doplňujúcich poznámok k obecnej firme

1. Činnosť obecnej firmy je zameraná hlavne na stavebníctvo, prevádzku obecného kúpaliska, výstavbu a sprevádzkovanie pálenice, úpravu zelene, sušenie ovocia a bylín, upratovacie práce a čistenie, výrobu brikiet a peletiek, organizáciu festivalov a kultúrnych a spoločenských podujatí (napr. „Harhovské čudá a zábaviská"). Obecná firma ponúka vlastných remeselníkov iným obciam a firmám za dohodnutú odplatu.
2. Pre obec je výhodou zadať zákazky z verejných finančných zdrojov priamo obecnej firme, v ktorej má obec 100% účasť. Vďaka tomu obec nestráca čas a vyhýba sa administratívnym ťažkostiam súvisiacich s verejným obstarávaním.
3. Zisk obecnej firmy je prerozdelený do potrieb rozvoja samotnej firmy, alebo je nasmerovaný pre ďalšie sociálne služby v obci. Príkladom bol nákup technológie na vnútornú výbavu pálenice.
4. V blízkej budúcnosti bude obecná firma vyťažená výstavbou nových obecných bytoviek.
5. Nekonfliktný chod obecnej firmy je zabezpečený aj zvykom, podľa ktorého sa výplata odovzdáva vždy v piatok po pracovnej smene.
6. Podľa sociálneho programu obce, všetci v obci musia pracovať. Túto podmienku obec napĺňa tak, že každému záujemcovi o prácu vie nájsť príležitosť vďaka doterajším skúsenostiam, príležitostiam a v neposlednom rade aj vďaka spolupráci

s úradom práce a maximálne výkonnej zručnosti ako využívať jednotlivé paragrafy zákona o službách zamestnanosti[26] a zákona o sociálnych službách[27].

7. Obecná firma zamestnáva podľa príležitosti, možnosti, záujmu a dopytu cca 30 až 50 ľudí.

Odporúčania starostu obce Spišský Hrhov

1. Plánovacie dokumenty obce berieme vážne (napr. plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce). „Mojim volebným programom je obsah týchto dokumentov. Na čo mám vymýšľať niečo iné?"
2. Snažíme sa, aby všetci ľudia v obci boli spokojní.
3. Robíme si prieskumy názorov občanov.
4. Podľa regionálneho prieskumu až 99% starostov Spiša povedalo, že ich najviac trápi nezamestnanosť občanov. Zároveň na riešenie tohto problému nevyčlenili peniaze, pretože to je podľa nich starosť štátu. Čiže svojim postojom a správaním potvrdili, že ich tento problém v skutočnosti netrápi. Nás v Spišskom Hrhove tento problém trápi naozaj.
5. Dedina sa má správať ako dobrý hospodár. Každý starosta sa rád pochváli aká stará je jeho obec. Je to dôkaz, že tu stále žili ľudia a tiež, že prežili až dodnes. Takže aj dnes treba využívať vnútorné obecné zdroje – ľudské, prírodné, kultúrne, historické, ekonomické. Napr. na začiatku sme si uvedomili, že frekventovaná cesta cez obec je našim prvým zdrojom a tak sme postavili pri ceste obecný obchodík na syry, klobásy.
6. Na začiatku sme obecnú firmu založili kvôli podpore zamestnanosti v obci. Neskôr prišlo jej využitie pre všestranný rozvoj obce.
7. Obec spolupracuje s mimovládnymi organizáciami. Remeselne zruční občania (niektorí zamestnaní v obecnej firme, iní sú z mimovládnych organizácií) zvíťazili v Kežmarku na medzinárodnom podujatí Európskych ľudových remesiel. Svojou návštevou ich poctila aj Anglická kráľovná a Japonský princ.

8. Starostovia z iných obcí nám závidia a hovoria: „Vám sa robí dobre, keď máte takých dobrých ľudí." Každý rok sa v obci koná asi dvadsať rôznych aktivít, ktoré sa stále opakujú. Tohto roku pribudla nová s názvom „Ulicovice". Neznamená nič iné, akože každá ulica musí urobiť niečo pre celú ulicu, alebo aj celú obec a všetkých jej obyvateľov.
9. Štátne pedagogické psychologické centrum posielalo rómske deti do špeciálnych škôl. Pomohli sme v obci zriadiť súkromné centrum pedagogicko-psychologického poradenstva. Nemuseli sme. Nie je to povinnosť obce. Teraz ho navštevujú rodičia a učitelia zo širokého okolia. A rómske deti chodia do bežných, štandardných základných škôl.
10. Riešime všetky problémy, ktoré sa týkajú našich občanov. Keď sú problémy, štartujeme. Príkladom bolo pedagogické psychologické centrum. Podľa iných starostov je to problém štátu. Podľa nás: ľudia, ktorých sa týka problém, žijú v našej obci, čiže je to náš problém.
11. Každý nápad, s ktorým príde niekto na obecný úrad, realizujeme. Až potom sa ukáže, či je nápad dobrý. Príkladom uleteného nápadu bol pochod za práva kôz a oviec. Dôvodom realizácie všetkých nápadov je a) aktivizácia občanov obce a b) motivácia občanov. Príkladom nepresvedčivého nápadu bolo čítanie rozprávok pre deti po večeroch. Nápad bol taký úspešný, že vydržal 7 – 8 rokov.
12. Urobili sme si v obci vlastný vodovod aj kanalizáciu, aby sa peniaze v obci viac krát otočili, kým odtečú.

[26] Zákon 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.
[27] Zákon 448/2008 Z.z. o sociálnych službách.

13. Máme novopostavených 90 obecných bytov. Keďže sú nové, aj odtiaľ má obec malý príjem.
14. Snažíme sa vytvoriť systém, aby bol v obci podporený cestovný ruch. V spolupráci so ZŠ a mimovládnymi organizáciami príde na voľnočasové ekologické aktivity 3 000 žiakov ročne z cudzích obcí a miest.
15. Tieto rady a myšlienky sa ťažko presadzujú v zaostalých regiónoch (napr. v najmenej rozvinutých okresoch), lebo starostovia nie sú motivovaní a neexistuje nikto, kto by ich vhodne koordinoval. Napriek tomu, že peniaze a ľudské zdroje by na to boli. Zaostalé regióny sú preto také zaostalé, lebo tí najšikovnejší z nich odišli.
16. Treba zmeniť myslenie ľudí. „Začnite vymýšľať a pracovať tam dole, kde žijete. Zhora to nik neurobí. Žiadajte od svojich poslancov a starostov aktívne riešenie lokálnych problémov."[28] Príkladom je čistenie lesov. Dá sa zabezpečiť tak, že celá ekonomika vyjde na nulu. Ak sa využije podpora z úradu práce, práve tá podpora môže byť plusom pre obec. Nechápem, prečo to obce nevyužívajú.

Základná škola v Spišskom Hrhove

Približne pred desiatimi rokmi sa stal riaditeľom základnej školy v Spišskom Hrhove Peter Strážik, ktorý rozbehol množstvo aktivít a rozkýval všetkých učiteľov a žiakov. K jeho cti a pochvale patrí dodať, že doteraz s tým neprestal. Na škole sa chová podobne ako starosta Vladimír Ledecký v obci. Sú kompatibilní. ZŠ v Spišskom Hrhove je zameraná na ekológiu a prednostne sa snaží rozširovať vedomosti a vzťah žiakov k životnému prostrediu, prírode, prírodným zdrojom a ich ochrane a udržateľnosti.

1. ZŠ má 300 žiakov, z toho 52% sú rómski žiaci zo Spišského Hrhova a z osady Rožkovce, ktoré sú časťou susednej obce Doľany.
2. ZŠ bola pred deviatimi rokmi prvou školou na východnom Slovensku s inkluzívnym vzdelávacím programom. Do tohto programu implementovali rómske kultúrne špecifiká a do celého učebného procesu zapájajú rodičov rómskych žiakov. Súčasťou je celodenný vzdelávací systém do 17:00 popoludní tak, aby mali žiaci aktivity aj po ukončení dennej školskej výuky a aby boli pod pedagogickým dozorom.
3. ZŠ hľadá a využíva všetky možné alternatívne formy získavania finančných zdrojov a treba povedať, že to robí úspešne. Za posledných osem rokov realizovali projekty z fondov EÚ aj nie EÚ za viac ako 800 000 eur. ZŠ uskutočňuje každý rok tri až štyri projekty.
4. Vzhľadom na sídlo školy (poľnohospodársky vidiek), je záujmom školy viesť žiakov k farmárčeniu a udržať u nich spojenie s pôdou a s prírodou. Žiaci poznajú 80 bylín, ktoré pestujú v školskom areáli, venujú sa včelárstvu a prehlbujú znalosti ochrany prírody a všetkého živého v nej.
5. ZŠ spolupracuje s Fakultou architektúry Mendelejevovej univerzity v Brne, ktorá im pomohla vytvoriť architektúru školského prostredia vrátane, skleníka, jazierka, pekárničky na domáci chlieb, zachytávače na vodu, ... Pôvodný dvor s trávou je dnes premyslene využitý na praktické učenie.
6. ZŠ uskutočňuje vzdelávacie pobyty (celodenné výlety) pre detských návštevníkov zo Slovenska aj z iných krajín Európy, čo je tiež príjmom školy (cena je 8 eur/deň). Za posledné tri roky navštívilo školu viac ako 5 000 žiakov a študentov zo Slovenska, Nemecka, Poľska a Turecka v rámci európskeho výmenného vzdelávacieho programu „Comenius programme". Ďalší príjem školy je z predaja sviečok zo včelieho vosku, sušeného ovocia a byliniek.

[28] Táto myšlienka je zdôraznená aj v Michal Páleník a kol.: Sociálny systém, skutočnosť a vízia, Inštitút zamestnanosti, Bratislava 2014, s.91.

7. ZŠ má špeciálne učebne, napr. na spracovanie bylín a ich ochutnávanie (každý žiak má svoj hrnček na pitie čajov). Na dvore sú postavené hmyzie domčeky, ktoré sú pomôckou pri učení o nepoužívaní postrekov.
8. Od 5. ročníka pripravuje škola žiakov, aby spoznali históriu a geografiu obce tak, aby ju dokázali prezentovať aj v anglickom jazyku a mohli sprevádzať zahraničných turistov po obci.

Obec Spišský Hrhov a ZŠ v Spišskom Hrhove sú vzorovým príkladom šetrného, premysleného a múdreho využívania vnútorných zdrojov obce a jej obyvateľov tak, aby každý obyvateľ obce mohol vymýšľať a realizovať svoje sny a nápady vo svoj prospech a v prospech celej obce.

Ďalšie zdroje

http://archiv.vlada.gov.sk/romovia/data/files/6544.pdf

https://spis.korzar.sme.sk/c/6575143/spissky-hrhov-vybudovali-romovia-a-dnes-ho-davaju-za-priklad.html

http://udrzatelne.sk/obecny-podnik-spissky-hrhov

https://www.etrend.sk/ekonomika/spissky-hrhov-ako-podnik-starosta-ako-topmanazer.html

http://www.unipo.sk/public/media/17060/Musinka%20-%20Podarilo%20sa%20-%20SJ.pdf

http://old.mecem.sk/rpa/?id=local&lang=slovak&show=20152

http://www.spisskyhrhov.info/obec-spissky-hrhov/organizacie-v-obci/hrhovske-sluzby-s-r-o/

Príklad dobrej praxe 2: OBEC RASLAVICE

Obec Raslavice v okrese Bardejov má 2720 obyvateľov, z toho 423 Rómov. K významnej menšine patria aj seniori, ktorých je 454. Tieto dve skupiny zraniteľných obyvateľov predstavujú cieľovú skupinu záujmu samosprávy obce a osobitne starostu obce. Aktívny Marek Rakoš bol zvolený 15. novembra 2014, takže v súčasnosti pôsobí vo funkcii starostu obce svoje prvé volebné obdobie.

Po voľbách mala obec 270 nezamestnaných a preto sa vytváranie pracovných miest stalo prvou hlavnou úlohou starostu. V priebehu rokov 2015 až 2017 bolo v obci vytvorených 79 nových pracovných miest. Starosta si uvedomil, že doterajšia činnosť v sociálnej oblasti nezlepší postavenie občanov. Rozhodol sa hľadať nové možnosti a významne zlepšil spoluprácu s okresným úradom práce v Bardejove.

Sociálnu a ekonomickú situáciu v obci je nevyhnutné riešiť komplexne a s dlhodobým plánom presahujúcim jedno volebné obdobie. Súčasťou tohto plánu sú aj aktivity v oblasti zelenej ekonomiky, z ktorých sú už niektoré úspešne naštartované a ďalšie sú v procese prípravy.

Filozofia Mareka Rakoša ku zlepšeniu života všetkých občanov v obci sa dá skrátene popísať tromi princípmi:

1) Svojpomocne, čiže naučiť sa v obci robiť sami a za menej peňazí,

2) Nie konkurenčne proti niekomu, čiže nevytláčať existujúce aktivity súkromníkov a firiem, ktorým sa darí,

3) Robiť to, čo nefunguje a to, čo treba, čiže uskutočňovať chýbajúce aktivity, ktoré sú pre obec prospešné. Prospešné neznamená nevyhnutne aj ziskové.

Ak sa tieto princípy oprú o metódu vytrvalosti, logickej postupnosti a nadväznosti aktivít, úspech nadšeného a pracovitého Mareka Rakoša je istý. A jeho úspech je úspechom pre všetkých obyvateľov Raslavíc.

Spôsob realizácie dobrých nápadov možno ukázať na starostlivosti o seniorov (vrátane rómskych) v obci. Pre túto početnú sociálne znevýhodnenú skupinu bol zriadený denný stacionár (vytvorených 5 nových pracovných miest), so zabezpečenou dopravou pre dôchodcov. Neskôr bola zriadená opatrovateľská služba (18 nových pracovných miest), ktorá okrem iného, roznáša obedy navarené v obecnej vývarovni. Zeleninu do obecnej vývarovne (2 nové pracovné miesta), ktorá už slúži aj materskej škole a zamestnancom obce, poskytuje miestna farma, ktorá je súčasťou obecného sociálneho podniku (30 nových pracovných miest).

Nápadom do budúcnosti je zriadenie obecného kompostoviska (2 nové pracovné miesta), ktoré uzavrie biologický kolobeh poskytovania sociálnych služieb, pretože jeho produkt bude využitý na farme a vo fóliovníku, ktorý je už rozostavaný. Ďalšou plánovanou výpomocou pre obyvateľov bude zriadenie obecnej práčovne. Tento príklad popisuje nielen prístup sociálneho charakteru riešenia problémov a ťažkostí znevýhodnených občanov obce, ale aj zapojenie činnosti z oblasti zelenej ekonomiky v prospech občanov.

Ďalšou ukážkou je prístup k rómskym obyvateľom v obci a spôsob realizácie pomoci, ktorá nie je ani slepým darom, ani ponižujúcim zaobchádzaním. Z celkového počtu 423 Rómov v obci, majú iba 4 ukončené stredoškolské vzdelanie. Všetci 4 pracujú ako asistenti učiteľov v základnej škole a sú vzorom pre rómskych žiakov, ktorí majú študijné rezervy. V obci obnovuje svoju činnosť komunitné centrum, ktoré má 3 zamestnancov. Cieľom starostu je zabezpečiť výchovný a vzdelávací proces tak, aby rómska mládež získala v budúcnosti vysokoškolské vzdelanie. Úlohou je preto začať s výchovou takej generácie Rómov, ktorá sa bude vedieť o seba postarať sama.

Dospelým Rómom sa obec snaží vytvárať pracovné príležitosti v sociálnom podniku a v rámci aktivít miestneho hospodárstva, napríklad v stavebnej činnosti a vo výrobe zámkovej dlažby (4 pracovné miesta). Zberný dvor vykonáva zber a triedenie separovaného odpadu aj pre 20 okolitých obcí (7 pracovných miest).

Obec pomohla vysporiadať stavebné pozemky v rómskej osade a v jej susedstve, čo je predpokladom pre svojpomocnú výstavbu nových domov v spolupráci s neziskovou organizáciou ETP Slovensko. Zvýšenú individuálnu starostlivosť o pôžičky a dlžoby rómskych občanov poskytujú sociálni pracovníci obce v spolupráci s terénnymi sociálnymi pracovníkmi. Táto starostlivosť je ochranou pred osobnými bankrotmi a rodinnými krízami. V priebehu rokov 2015 a 2016 boli znížené dlžoby voči obci o 4 000 eur.

Preventívnu zdravotnú pomoc v rómskej osade poskytuje organizácia Zdravé regióny, ktorá zamestnáva 1 rómsku asistentku zdravia a obec zamestnáva ďalšie 2 zdravotné rómske osvetárky. Je vidieť, že aj do prácu obce v prospech rómskych občanov vypĺňajú aktivity zelenej ekonomiky.

Kľúčovou aktivitou zmeny v obci (okrem samotného zvolenia nadšeného starostu) bolo rozhodnutie založiť obecný podnik, ktorého úlohou je výkon ekonomických aktivít v prospech obce a poskytovanie vybraných sociálnych služieb občanom priamo v obci.

Sociálny obecný podnik bol v Raslaviciach založený 15.5.2015. Jeho hlavná pôsobnosť je rozvrhnutá v troch oblastiach: poľnohospodárstvo (15 pracovníkov), stavebníctvo (12 pracovníkov) a autobusová doprava (1 pracovník). Okrem toho zamestnáva obecný podnik 2 pracovníkov v administratíve. Po právnej stránke je obecný podnik spoločnosťou s ručením obmedzeným a jeho plný názov je Obecné služby Raslavice, s.r.o. Z 30 zamestnancov je 13 Rómov. V oblasti poľnohospodárstva sa podnik zameriava na pestovanie zeleniny. Na prenajatej ploche 10 ha sa pestujú zemiaky, mrkva, petržlen, cibuľa, cesnak, cvikla a kaleráb. Obecný podnik má zabezpečený odbyt svojich produktov. Okrem domácej Obecnej vývarovne v Raslaviciach je to ZŠ a MŠ v Raslaviciach, reštaurácie a vývarovne v okresoch Bardejov a Prešov, Bardejovské kúpele, domovy sociálnych služieb v okresoch Bardejov a Prešov. Občania Raslavíc si môžu kúpiť zeleninu z obecnej firmy v obecnej tržnici v centre obce.

V stavebnej činnosti obecný podnik svojpomocne rekonštruoval materskú školu, kapacitne ju rozšírili na štyri triedy pre 90 detí, v areáli základnej školy položil asi 1000

štvorcových metrov zámkovej dlažby, zateplil hospodársku budovu, vymenil okná, rekonštruoval strechu základnej školy a ďalšie aktivity.

Obecný podnik hospodári s plusovým hospodárskym výsledkom. Za rok 2015 to bolo 18 855 eur a v roku 2016 bol vytvorený zisk 14 959 eur.

Aktivity zelenej ekonomiky môžeme zosumarizovať nasledovne:

- činnosti zberného dvora pri dotriedťovaní komunálneho odpadu pre 21 obcí (vrátane Raslavíc),
- činnosť poľnohospodárskej farmy v rámci obecného podniku so zameraním na pestovanie zeleniny, pričom časť zeleniny odoberajú obecná vývarovňa, jedáleň ZŠ a MŠ.

Plánované aktivity zelenej ekonomiky do budúcnosti:

- výstavba fóliovníka,
- výstavba kompostoviska,
- spracovanie drevného odpadu a výroba peletiek alebo brikiet a následné využitie pre vykurovanie obecných priestorov.

Cieľom všetkých aktivít v obci, vrátane zelenej ekonomiky, je sociálny a integračný prínos. Tento prínos sa dosiahne hľadaním priestoru pre uplatnenie dlhodobo nezamestnaných občanov, zmenou spoločenského statusu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na zamestnaných občanov, budovaním pracovných návykov a rozvojom nových zručností, schopností a vedomostí zamestnancov a zvýšením životnej úrovne a postavenia v spoločnosti. Ak sa budú Rómovia aktívne zapájať do rozvojových aktivít v obci, budú väčšinou vnímaní ako rovnocenní partneri, ktorí prispievajú k rozvoju obce a spoločnosti a nie sú len jej pasívnou súčasťou.

Starosta Marek Rakoš je presvedčený, že keď budú mať ľudia z Raslavíc prácu, zvýši sa ich životná úroveň, posilní to rodiny, zlepší sa výchova mladej generácie a výsledkom bude lepšie spolužitie všetkých obyvateľov obce.

Ďalšie zdroje:

http://www.teraz.sk/slovensko/raslavice-zamestanost-romovia/176533-clanok.html

https://presov.korzar.sme.sk/c/8119614/raslavice-ukazuju-ako-zamestnat-romov-a-zaroven-vybudovat-infrastrukturu.html

http://www.nro.vlada.gov.sk/aktuality/workshop-sirenia-dobrej-praxe-v-oblasti-socialneho-podnikania/

http://www.teraz.sk/fotodennik/obecny-podnik-v-raslaviciach/160022-fotografia.html

https://komentare.sme.sk/c/20625809/pocet-superstarostov-sa-zvysil-o-100-percent.html

https://domov.sme.sk/c/20629720/obec-kde-sa-nestracaju-eurofondy-stavia-wellness-centrum.html
https://domov.sme.sk/c/20629583/byvaly-uradnik-guman-cerpanie-penazi-na-romov-je-ciste-zufalstvo.html

Príklad dobrej praxe 3: OZ PRO TORNENSIS

Občianske združenie PRO TORNENSIS (združenie) bolo založené v júni 2000 s cieľom posilnenia kultúrnej, sociálnej a hospodárskej identity obce Turňa nad Bodvou a jej plnohodnotnej integrácie do širšieho regionálneho celku. Združenie sa od svojho počiatku zameralo na aktivity regionálneho rozvoja na báze endogénnych zdrojov. Neodmysliteľnou činnosťou združenia je posilňovanie sociálneho kapitálu, sebestačnosti a rozvoj mäkkých (projektových, komunikačných a sociálnych) zručností.

V roku 2000 združenie zahájilo aktivity na vybudovanie a prevádzkovanie dielní ľudových remesiel. V týchto aktivitách pokračuje dodnes. Základy sú vytvorené pre tieto remeslá: košikárstvo, hrnčiarstvo, tkáčstvo, kožiarstvo, kováčstvo a drevorezbárstvo. Cieľom aktivít združenia v remeselných činnostiach je rozvoj a podpora a udržanie remesiel, ale aj rozvoj jemnej motoriky najmä u školskej mládeže.

Združenie od svojho vzniku realizuje každý rok niekoľko projektov, ktoré sa orientujú na sociálnu, ekonomickú a národnostnú menšinovú problematiku. Združenie postupne zrekonštruovalo vidiecky dom vo vlastníctve obce, ktorý je centrom väčšiny aktivít a slúži ako remeselný polyfunkčný dom s dielňami a administratívnou časťou na rôznorodé komunitné aktivity s celoročnou prevádzkou.

Od roku 2004 sa združenie venuje vytváraniu pracovných príležitosti pre obyvateľov Turne nad Bodvou z prostredia marginalizovaných rómskych komunít. Napr. v roku 2006 v rámci projektu "Poďme spolu" bolo 25 rómskych rodín zapojených do pestovateľských a chovateľských farmárskych aktivít. Cez dobrovoľnícku službu a aktivačné práce vyrábali Rómovia výrobky tradičných remesiel (košíky z vŕbového prútia, drevené lyžice, stoličky z dreva, tkané výrobky z ľanu).

V roku 2010 vytvorilo združenie trinásť pracovných miest na zber a spracovanie bioodpadu v obci a zároveň zapojilo do triedenia bioodpadu a jeho kompostovania 350 rodín v obci.

Cieľom projektu "Zvyšovanie energetickej sebestačnosti regiónu Údolia Bodvy" bolo šíriť a využívať informácie na znižovanie energetickej náročnosti prevádzky najmä rodinných domov, bytov a využívanie miestnych, resp. obnoviteľných zdrojov na energetické účely. V rámci projektu sa začala produkcia brikiet a peletiek.

Od roku 2013 organizuje združenie každú sobotu obecné trhovisko, ktoré podporuje miestnych výrobcov a rozvoj miestneho hospodárstva a pomáha zvyšovať ekonomickú sebestačnosť obce.

V roku 2014 dokončilo združenie stavbu pekárenskej pece, ktorá slúži do dnešného dňa na školiace workshopy a zároveň na praktické využitie.

V rokoch 2015 - 2016 združenie rozvíjalo energetickej sebestačnosti obce. Vytvorilo vzorový solárny panel, ktorý sa využíva pri školeniach zameraných na svojpomocné zhotovenie solárnych kolektorov na prípravu teplej vody. Združenie šíri informácie o výrobe a využívaní brikiet a peliet z druhotných surovín.

Združenie vyvíja množstvo informačných, osvetových, propagačných a tréningových aktivít s dôrazom na presadzovanie hospodárskej sebestačnosti komunít, obcí a mikroregiónov. Táto filozofia združenia prirodzene využíva a presadzuje myšlienky späté s prírodou, prírodnými zdrojmi a ich ochranou a v širšom zmysle s rozvojom a využívaním vnútorných (endogénnych) zdrojov miestnych - ľudských, prírodných a hospodárskych. Zelená ekonomika je tak prirodzenou súčasťou úvah a odporúčaní združenia.

Združenie sa zameriava na posilnenie procesu ekonomickej sebestačnosti obce. Rozvoj obce alebo mikroregiónu zakladá združenie na báze využívania vnútorných (endogénnych) zdrojov. Problém sa dobre ilustruje na porovnaní výdavkov a príjmov v obci: Turňa nad Bodvou má 3500 obyvateľov, jej celkový rozpočet je cca 2,5 milióna eur ročne, pričom celkový ročný obrat v obci je cca 12 miliónov eur. Pri jednoduchých hrubých prepočtoch vychádza, že množstvo materiálnych a energetických potrieb občanov obce je realizovaných mimo obec, t.j. peniaze často zbytočne z obce odchádzajú. Nezamestnaní obyvatelia obce by mohli aspoň čiastočne pokryť domáci dopyt po niektorých službách alebo po niektorom tovare. Združenie uvádza pre využitie vlastných zdrojov na lokálnej úrovni tri príklady, s ktorými v súčasnosti experimentuje:

1. výroba brikiet, peliet zo slamy, pilín,
2. pestovanie húb (hliva ustricová),
3. výroba slnečných kolektorov na ohrev vody.

1. Spracovanie druhotných surovín na kvalitné tuhé palivo - brikety, pelety.

Podľa energetickej koncepcie Košického samosprávneho kraja ročne vzniká v regióne dostatok druhotných surovín vhodných na výrobu peliet a brikiet: slama (pšeničná, repková...), kukuričná vňať, šúpolie..., odrezky z viniča - najmä tokajská oblasť, piliny z gátrov, jalovec po vylúhovaní na borovičku. Z miestne dostupných surovín je možné vyrobiť brikety, pelety s parametrami konkrétnej certifikácie: výhrevnosť: 16 500 KJ/kg, vlhkosť: max. 12 %, popolnatosť: okolo 6% v závislosti od pomeru surovín. Zariadenie (drvič, sušička, lis a balička) sa vyrába na objednávku v SR, jeho cena je od 20 000 eur. Takéto zariadenie obsluhované dvoma osobami dokáže za rok vyprodukovať cca 200 ton brikiet v maloobchodnej predajnej cene 40 000 eur. Lokálna výroba brikiet je vhodná najmä pre obecné podniky s následným využívaním brikiet pre vykurovanie verejných budov (obecný úrad, škola, zdravotné stredisko). V prípade využívania brikiet aj na miestne vykurovanie rodinných domov, je ďalším benefitom znižovanie množstva znečisťujúcich látok v ovzduší najmä v obciach s nízkymi priemernými príjmami obyvateľov. Technológiu miestneho spracovania druhotných surovín na kvalitné palivo môžu ďalej využívať farmári pri spracovaní prebytkov slamy, majitelia píl na spracovanie vznikajúcich drevných pilín atď.

Výrobu brikiet je vhodné umiestniť v takej lokalite, kde je ročne k dispozícii aspoň 200 ton surovín (slama, kukuričná vňať, piliny atď.). Ak spotreba brikiet pre jeden rodinný dom je cca 5 ton (1000 eur), vyrobené množstvo 200 ton postačuje pre cca 40 rodinných domov, alebo aj pre viacero domov, ktoré využívajú brikety ako doplnok kúrenia – v krboch. Hrubý prepočet ekonomickej výhodnosti: 2 kg brikiet nahradia energiu 1 m^3 zemného plynu. Cena 1 m^3 zemného plynu je 0,56 eur a cena 2 kg brikiet je 0,44 eur.

2. Pestovanie húb (hliva ustricová) pre lokálny trh

Hlivu ustricovú je možné pestovať pre lokálny trh buď v mobilných kontajneroch alebo v upravených priestorov vybavených vhodnou technikou. Základnými surovinami sú a) drvená a dezinfikovaná slama zaočkovaná b) hlivou ustricovou. V SR je dostupné zariadenie – mobilný kontajner s vybavením na pestovanie húb na ploche 15 m^2 (2,5 m x 6 m), na ktorej je možné mesačne dopestovať 400 až 500 kg čerstvých húb v hodnote 1000 až 1500 eur. K výhodám pestovania hlivy ustricovej pre lokálny trh patria: a) získavanie potravín bez nároku na ornú pôdu, b) čerstvá hliva má liečivé účinky, c) replikovateľnosť – vhodná príležitosť pre založenie rodinných firiem.
Na plynulé zásobovanie čerstvými hubami je vhodné mať štyri kontajnery alebo štyri miestnosti na pestovanie. Vtedy môžeme počítať s produkciou 1600 až 2000 kg húb mesačne, resp. obratom 4000 až 5000 eur mesačne. Na základe priemernej spotreby húb v SR pre odbyt 2000 kg húb mesačne je treba počítať s regiónom s počtom obyvateľov nad 50 000 obyvateľov.

3. Znižovanie nákladov na energie prostredníctvom výroby solárnych panelov

Energetické náklady na teplo a ohrev teplej vody v rodinných domoch a menších obecných budovách je možné znížiť prostredníctvom nenáročnej lokálnej produkcie solárnych panelov. Cena štandardného setu v obchodnej sieti je od 3000 eur, náklady na výrobu solárneho panelu o rozmere 1,6 m^2 sú cca 150 až 300 eur.

Jednoznačne môžeme konštatovať, že výsledky združenia by boli oveľa väčšie a prospešnejšie pre obyvateľov obce Turňa nad Bodvou, keby samospráva obce bola viac naklonená spolupráci s mimovládnymi organizáciami vo vlastnej obci.

Ďalšie zdroje:

https://dennikn.sk/blog/upre-skutocne-romske-riesenia/

http://old.mecem.sk/rpa/?id=all&lang=slovak&show=5739

https://romovia.sme.sk/c/20180945/stat-moze-urobit-pre-romov-viac-originalne-a-uspesne-slovenske-modely-existuju.html

http://bit.ly/2xEU194

https://sgp.undp.org/index.php?option=com_sgpprojects&view=projectdetail&id=16556&Itemid=272

Príklad dobrej praxe 4: OZ KOŠAKT

Za občianskym združením KOŠAKT (OZ KOŠAKT - "KOŠické AKTivity") treba vidieť v prvom rade jeho zakladateľa a nosnú postavu Ivana Kovalčíka. Tento nadšenec a milovník prírody a všetkého živého, čistého a zdravého v nej, sa rád prechádza so svojim psom po lesoch v okolí Košíc a teší sa z ich krásy a smutný je z množstva odpadkov a čiernych skládok, ale najmä z ľahostajnosti, vandalstva a celkového nešetrného správania mnohých návštevníkov košických lesov. V poslednom čase rozšíril rozsah svojej nespokojnosti aj o samotného majiteľa košických lesov, ktorým je Mesto Košice.

Ivan Kovalčík je súkromnou osobou, ktorá sa živí vlastným podnikaním a nie je existenčne nijako závislá na činnosti OZ KOŠAKT. OZ KOŠAKT nie je prijímateľom žiadnych grantov zo žiadnych domácich súkromných alebo štátnych dotačných systémov a nevyužíva žiadnu podporu viazanú na európske štrukturálne fondy alebo iné zahraničné fondy a nadácie. Hlavnou pracovnou metódou OZ KOŠAKT je nadšenie a jeho hlavným finančným donorom je samotný zakladateľ Ivan Kovalčík. OZ KOŠAKT má zriadený transparentný účet.

Za začiatok oficiálnej činnosti OZ KOŠAKT možno považovať december 2015. V tomto období začalo OZ KOŠAKT organizovať dobrovoľnícke aktivity v okolí rekreačnej košickej oblasti "Bankov". Hlavným cieľom OZ KOŠAKT sa stal čistý Bankov a tento cieľ ostáva stále v platnosti.

V priebehu roka 2016 zorganizovalo OZ KOŠAKT veľký počet dobrovoľníckych aktivít a brigád, ktorých cieľom bolo vyčistiť konkrétne časti lesa v okolí rekreačnej oblasti neďaleko Košíc - Bankov. Množstvo dobrovoľníkov čistilo lesné úseky, kosilo trávnaté porasty, strihalo zarastené kríky, odstraňovalo a odvážalo veľké kusy stavebného a komunálneho odpadu samostatne (napr. pneumatiky alebo vo vreciach (fľaše, konzervy, papier, plasty, oblečenie, ...). Súčasťou čistenia boli aj lesné cesty (napr. Spišská stará cesta) a turistické chodníky. Do spolupráce boli zapojení aj "lesní bezdomovci", ktorí významne prispeli nielen vyzbieraním množstva vlastného odpadu, vyprodukovaného za desaťročia, ale aj prácou pri ich likvidácií.

Prelomovým obdobím bolo vytvorenie partnerstva s "Reedukačným centrom na Hornom Bankove" a s "Mestskými lesmi, a.s.". Chlapci z reedukačného centra pomáhali pri odpratávaní odpadu, pri čistení lesa od napadaného dreva, pri kosení trávy a pri vytváraní rekreačných turistických doplnkov z dreva, napr. lavičiek, odpadkových košov, informačných tabúľ. Chlapci zametali, fúrikovali, hrabali, prevážali odpad, brúsili hrdzavé železné zábradlia, kosili, fúkali napadané lístie, odpratávali v zime sneh. Mestské lesy, a.s. pomáhali s odvozom odpadu, čo bez nákladných áut nebolo možné.

Ku dnešnému dňu spolupracuje OZ KOŠAKT s týmito partnermi:

1. Mesto Košice,
2. Mestské lesy, a.s.,
3. Správa mestskej zelene v Košiciach,
4. Reedukačné centrum na Hornom Bankove,
5. Hotel Bankov,
6. Penzión Zlatý jeleň, Košice.

V spolupráci s hotelom Bankov uskutočnilo OZ KOŠAKT projekt, ktorého výsledkom je pätnásť veľkých drevených informačných tabúľ, päť odpadových košov, dvadsať lavičiek, desať rázcestníkov a obnova zastávky mestskej hromadnej dopravy - všetko v prostredí Bankova.

Zvláštnou nedokončenou/prerušenou aktivitou OZ KOŠAKT je spolupráca s mestom Košice na vyčisťovaní odpadového dreva v mestských lesoch v okolí Bankova. Táto spolupráca bola organizačne a technicky viazaná na mestský podnik Mestské lesy, a.s., ktoré spravujú druhé najväčšie mestské lesy v Európe (po Viedni) s rozlohou 19 432 ha. OZ KOŠAKT zobral pod svoju opateru 10 ha a v období marec - jún 2017 uskutočňoval na vlastné náklady čistenie vyčleneného úseku mestských lesov. V snahe perspektívne rozširovať svoju činnosť, OZ KOŠAKT zamestnal na plný pracovný úväzok 5päť nezamestnaných Rómov z košickej mestskej časti Luník IX. OZ KOŠAKT investoval do strojového zariadenia, pracovných ochranných prostriedkov a dopravy vyše 15 000 eur. Po troch mesiacoch boli rómski pracovníci zapracovaní, hrdí na svoju prácu a ekonomické náklady celej akcie sa dostali na nulu a neboli stratové. Z najhoršieho bolo OZ KOŠAKT vonku a perspektíva bola otvorená a nádejná vzhľadom na množstvo roboty, zanedbané lesné porasty a veľkosť lesa. Na nešťastie práve v tom období prerušila neoficiálne spoluprácu mestská firma, bez ktorej povolenia a dohody nemožno legálne v mestských lesoch pracovať. Mestské lesy, a.s. nevyčlenili priestor pre pokračovanie práce OZ KOŠAKT. Rómski zamestnanci museli ukončiť pracovnú zmluvu s OZ KOŠAKT, ktorý štyrom z nich našiel náhradné pracovné miesta na plný pracovný úväzok v iných firmách. Jeden Róm ostal nezamestnaným. Tento prerušený pokus OZ KOŠAKT tak či tak nie je zlý, pretože štyroch, predtým nezamestnaných Rómov, zaškolil a našiel im pracovné miesto u iných zamestnávateľov.

Ekonomika OZ KOŠAKT v čistení mestských lesov (okrem počiatočných jednorázových nákladov) je jednoduchá:
Náklady: platba za stiahnuté drevo Mestským lesom, a.s., mzda robotníkom, doprava,
Príjmy: cena predaného spracovaného (napíleného, naštiepaného) dreva.

Plány OZ KOŠAKT do budúcnosti v prostredí Bankova:

1. vybudovanie nových altánkov v historickom štýle,
2. kompletné osvetlenie Bankova a Starej Spišskej cesty,
3. zabezpečenie celoročnej starostlivosti o prostredie Bankova.

Najväčšia výzva pre OZ KOŠAKT: vytvoriť spôsob využitia a spracovania odpadového dreva v mestských lesoch a čistenie mestských lesov využitím voľných pracovných síl z Luníka IX. Táto úloha si vyžaduje veľké nasadenie zúčastnených strán a vytvorenie reálneho podnikateľského plánu za účasti OZ KOŠAKT, Mesta Košice, Mestských lesov, a.s. a veľmi pravdepodobne aj ďalších účastníkov, napr. Mestskej časti Luník IX a spolupracujúcich organizácií (ETP Slovensko, Saleziáni Don Bosca na Luníku IX, ...).

Ďalšie zdroje:

https://www.facebook.com/groups/1590106097898494/

http://kosicednes.sk/udalosti/kosakt-upratuje-bankov/

http://www.hotelbankov.sk/novinky/kosakt-oz

https://www.tvkosice.sk/video/58cf77fc4526ca139fcf3caf

https://kosice.korzar.sme.sk/c/20490190/bankov-ozije-historiou-aktivisti-pripravuju-informacne-panely.html

http://www.ssn.sk/16868/historiu-bankova-mozete-spoznavat-v-exterieri/

https://reginavychod.rtvs.sk/clanky/gazdujeme/134730/cistenie-bankova
https://www.youtube.com/watch?v=EIS7yT0wW_4

Príklad dobrej praxe 5: OZ SVATOBOR

Cieľom Občianskeho združenia Svatobor (združenie) je zvýšenie hospodárskej a farmárskej činnosti, ochrana a kultivácia životného prostredia a rozvoj spolupráce s Rómskou menšinou.

Príkladom činnosti združenia je projekt Romano Barardo (Rómovia – záhradníci). Projekt sa zameriava na rozvoj záhradníckych činností u Rómov (najmä u rómskych žien). Združenie príležitosť tým, ktorí chcú vybudovať záhradu, starať sa o záhradu a pestovať zeleninu a ovocie a v budúcnosti chovať domáce zvieratá, prípadne aj včeláriť. Líder združenia Štefan Straka hovorí: „Budovať záhradu znamená veriť v budúcnosť." Táto veta môže byť kľúdne mottom celého projektu.

Desaťročné skúsenosti združenia hovoria, že podpora sociálnej inklúzie cez vzdelávanie a rozvoj záhradníckych činností Rómov má zmysel, pretože cez záhradníčenie sa postupne uskutočňuje viacero pozitívnych zmien.

1) Záhrada ako priestor pre stavanie mostov medzi ľuďmi - rozvoj medzietnického dialógu a spolupráce

V obciach, kde pôsobí združenie je vidieť, ako si Rómovia -záhradníci postupne získavajú úctu nerómskej majority. Rómovia záhradníci sa totiž pekne starajú nielen o svoje záhrady, ale aj domy. Do svojich životov vnášajú nový zmysel a do priestorov v obciach vnášajú ducha krásy a harmónie. Nerómovia takýchto Rómov skôr oslovia, ponúkajú im možnosti zamestnať sa alebo sezónne pracovať. Prostredníctvom spoločnej práce rôznych etník sa vytvára priestor na rozhovor, vzájomné poznávanie sa a pokojné spolunažívanie.

2) Záhrada ako zdroj obživy – zníženie krádeží a vandalizmu

Sociálne vylúčení Rómovia, ktorí si dopestujú vlastnú zeleninu a ovocie nemajú potrebu kradnúť tieto naturálie. Platí tiež, že po fyzicky namáhavej práci v záhrade má človek chuť si oddýchnuť a nie vybíjať sa v nejakom pouličnom vandalizme. A okrem iného, keď človek (napr. i bývalý zlodej v záhradách) začne farmárčiť, tak vtedy pochopí, koľko driny a potu je potrebné na dopestovanie hoci len obyčajnej uhorky, či cibule. Takýto záhradník sa potom vie lepšie vcítiť do pocitov iných záhradníkov, ktorým po dlhom lopotení čosi zmizlo z polí …

3) Záhrada ako zdroj zdravých potravín - zlepšovanie zdravotného stavu Rómov

O značnej časti Rómov s nižším vzdelaním je známe, že konzumujú veľa mäsa, sladkostí, výrobkov z bielej múky a tiež aj pijú veľa alkoholu a mnohí z nich fajčia. To, že cez dopestovanie zeleniny a ovocia včlenia rómski záhradníci do svojej stravy zdravé impulzy je nesporné. U zdravších ľudí klesá spotreba liekov, sú menej často hospitalizovaní a žijú dlhšie.

4) Záhrada ako zdroj potravinovej sebestačnosti - zmierňovanie hladu v chudobných komunitách

Keď nezamestnaný Róm použije sociálne dávky na úhradu faktúr za elektrinu, plyn, či bývanie, tak potom mu už len veľmi málo peňazí ostáva na potraviny. Keď si aspoň časť potravín dokáže so svojou rodinou vypestovať, tak vie lepšie preklenúť krízové obdobia produkciou z vlastnej záhrady a poľa.

5) Záhrada a jej ekonomické benefity pre spoločnosť a obnovu krajiny

Keď Rómovia - záhradníci žijú v pokoji a neporušujú zákony, tak spoločnosť nepotrebuje drahé kamerové systémy, nepotrebuje dohľad množstva policajtov, nepotrebuje oplocovať polia majority ostnatými drôtmi, nepotrebuje stavať ďalšie väzenia, či resocializačné zariadenia pre mladých. Lepší zdravotný stav zdravšie sa stravujúcich Rómov znamená tiež úspory v rezorte zdravotníctva, či sociálneho zabezpečenia. Rómovia, ktorí obnovujú krajinu, kompostujú a dokážu prostredníctvom farmárčenia žiť zmysluplne, zlepšovať svoje manuálne zručnosti, posilňovať svoju potravinovú sebestačnosť, ale aj ponúkať prebytky zeleniny a ovocia iným spotrebiteľom, dokážu si trochu privyrobiť a zvýšiť príjem pre svoje rodiny.

Cez projekty združenia sa podarilo rozbehnúť:

1. ekozáhradníčenie – pestovanie zeleniny, vlašských orechov a ovocných drevín,
2. vodohospodárske opatrenia – na zadržiavanie dažďovej vody, ktorá je využívaná na zavlažovanie,
3. kompostovanie – t.j. zhodnocovanie bioodpadov zo záhradníckej činnosti,
4. environmentálnu výchovu – pre deti, mládež a dospelých,
5. kultiváciu krajiny a terapeutické aktivity – vnášanie krásy do sveta ako cesty pre zušľachťovanie duše a medziľudských vzťahov.

Združenie so svojimi partnermi od roku 2006 až doteraz:

1. poskytlo prácu a príjem 123 Rómom a 115 Nerómom a aktivizovalo 121 dobrovoľníkov,
2. poskytlo školiace služby a zapojilo do záhradníčenia a obnovy krajiny vyše 1000 ľudí (najmä Rómov) v 31 lokalitách,
3. odstránilo dve skládky odpadov a na ich miestach spolu s miestnymi komunitami vytvorilo ekologické záhradníctva a ihriská (napr. pre plážový volejbal, minifutbal a tenis) vytvorilo tri vodné nádrže s drenážnym systémom na zber dažďovej vody,
4. spracovalo 3000 ton bioodpadov a z nich vyprodukovalo vyše 1000 ton kompostu,
5. vyprodukovalo vyše 100 000 kg zeleniny a ovocia, ktoré zmiernili hlad v rodinách žijúcich v biede.

Hlavné zdroje financovania združenia za 10 rokov (v celkovom objeme 1 milión eur):

1. príjmy z predaja zeleniny, ovocia a orechov,
2. príspevky od štátu a EÚ fondov (napr. od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vo Vranove nad Topľou),
3. granty od nadácií (napr. Karpatskej nadácie, Nadácie Ekopolis (tzv. Nórsky finančný mechanizmus), Nadácia otvorenej spoločnosti) a od iných donorov (Rozvojový program OSN – schéma GEF SGP, Francúzske ministerstvo zahraničných vecí),
4. dary členov a sympatizantov občianskeho združenia Svatobor (dary pochádzajú najmä od zakladateľa združenia – Štefana Straku a jeho rodiny, ktorá časť zo zisku rodinnej stavebnej firmy odvádza na podporu verejnoprospešných,

vzdelávacích a charitatívnych aktivít v prospech sociálneho začlenenia rómskych komunít).

Partnermi združenia sú:

1. mimovládne organizácie (Priatelia Zeme – poskytujú hlavne poradenskú pomoc),
2. Slovenský pozemkový fond,
3. cirkvi (poskytujú pozemky pre záhradníčenie Rómov),
4. firmy (napr. poľnohospodárske družstvá, ktoré pomáhajú pri vybraných kultivačných prácach),
5. mestá a obce (hlavne z okresu Vranov nad Topľou).

Pri realizácii aktivít v prospech Rómov združenie kombinuje viaceré opatrenia:

1. školenia (najmä cez praktické činnosti) tak, aby sa Rómovia naučili samostatne pestovať zeleninu, ovocie, či napr. kompostovať bioodpady,
2. hľadá a sprostredkúva pozemky na záhradnícku činnosť pre Rómov,
3. poskytuje tzv. štartovacie balíčky, ktoré obsahujú náradie, osivá, dreviny, tak aby mali pomôcky pre svoju prácu,
4. dlhodobo radí a pomáha pri zakladaní záhrad, kompostovísk, nádrží na dažďovú vodu a tiež pri rekultivácii krajiny,
5. postupne rozvíja komunitou podporované poľnohospodárstvo a debničkový systém, prostredníctvom ktorého predáva zeleninu, ovocie a orechy od záhradníkov pre reštaurácie, bioobchody, či iným záujemcom,
6. sieťuje viacerých partnerov (napr. ľudí z obecných úradov, firiem, občianskych združení, nadácií, cirkví, štátnych inštitúcií a organizácií)
7. spája finančné a nefinančné zdroje, tak aby sa vytvorili podmienky pre záhradnícke činnosti v ďalších lokalitách,
8. lobuje za nové legislatívne a podporné finančné mechanizmy,
9. oslovuje médiá a hľadá vyslancov, ktorí by pomáhali propagovať dobré skúsenosti a dobrú prax projektu Rómovia – záhradníci.

Inovatívnosť činnosti združenia je v tom, že prináša:

1. novú myšlienku, t.j. sociálne začleňovanie Rómov cez rozvoj ich záhradníckych činností a starostlivosť o krajinu,
2. tvorivý prístup pri zapájaní ďalších zraniteľných skupín obyvateľov, napríklad zdravotne handicapovaných, mladých ľudí v detských domovoch po dovŕšení dospelosti do záhradníckych aktivít. Záhradnícke aktivity prinášajú rozvoj potenciálu nízkokvalifikovaných a chudobných ľudí,
3. zapájanie celých rodín s dôrazom na rozvoj praktických zručností, využívanie „motivátorov" pre vzdelávanie (napr. starostov, kňazov),
4. iný spôsob práce (vzdelávania ľudí z chudobných osád - napr. rozvoj vedomostí a praktických záhradníckych zručností reaguje na obmedzené možnosti mobility ľudí žijúcich v hmotnej núdzi a preto sa uskutočňuje priamo v ich príbytkoch a na pozemkoch, ktoré vlastnia alebo ktoré si prenajímajú,
5. sebestačnosť vďaka dlhodobému viaczdrojovému financovaniu a komplexnosti (poskytovanie poradenskej pomoci, štartovacích balíčkov osív a náradia, zabezpečovanie pozemkov),
6. viditeľné pozitívne zmeny v rozvoji komunít (napr. v postojoch ku vzdelávaniu a ku práci) a obnove krajiny (kompostovanie bioodpadov, odstraňovanie skládok, skrášľovanie životného prostredia),
7. zmeny vnímania Rómov u nerómskej verejnosti – tým, že niektoré celoštátne a regionálne médiá (napr. TA3, sme.sk, TASR, Markíza, ...) uvádzajú pozitívne správy o príbehoch rómskych záhradníkov a tiež vďaka tomu, že projekt získal

niekoľko ocenení v zahraničí (napr. od UNESCO – Konfuciova cena 2015 - za sociálne začleňovanie a vzdelávanie Rómov cez rozvoj ich záhradníckych zručností a aktivít, Štefan Straka (vedúci združenia) na základe realizácie projektu bol v roku 2015 vybraný organizáciou Ashoka za tzv. Ashoka Fellow) a v SR (napr. Roma Spirit 2012 – 1. miesto v kategórii mimovládna organizácia, Cena Americkej obchodnej komory v SR 2014; Cena Nadácie Orange – 1. miesto v kategórii komunitný rozvoj).

Spomienky dvoch účastníkov projektu:
Všetci sa zapájame. Deti, syn, dievčatá, mama aj manželka. Celá rodina. Keď je dobré počasie a strieda sa dážď aj slnko svieti, tak máme dobrú úrodu uhoriek a zemiakov. A keď máme dosť úrody, rozdávame aj iným. Učíme svoje deti, aby aj oni mohli učiť svoje deti ďalej žiť. Že nemusia chodiť kradnúť. (Ľubomír Kroka, obec Rudľov)

Keď pestujem zeleninu v záhrade, tak pri tom aj relaxujem a nachádzam tu pokoj a kľud. Taký vnútorný pokoj. Mám to veľmi rada. Keď zarodila broskyňa, tak som sa tešila ako malé decko. Všetko chutí inač ako z obchodu. (Iveta Bužová, obec Soľ)

Víziou združenia do budúcnosti je rozvíjať tieto aktivity naďalej a odovzdať skúsenosti aj v iných regiónoch.

Ďalšie zdroje:

http://www.svatobor.estranky.sk/(https://www.facebook.com/Svatobor-288405657856826/timeline/)

http://omeste.sk/uzasny-napad-uz-niekolko-rokov-funguje-pri-vranove-nad-toplou-jedinecna-biofarma/

https://romovia.sme.sk/c/7926229/unesco-spolu-s-cinou-ocenia-slovenske-zdruzenie-svatobor.html#axzz4kLevix38

Príklad dobrej praxe 6: OZ PRE LEPŠÍ ŽIVOT

Občianske združenie Pre lepší život so sídlom v Rankovciach pôsobí od roku 2004 vo viacerých obciach Olšavskej doliny v okrese Košice okolie. Jeho vedúcou osobnosťou je Františka Ondrášiková.

Poslaním združenia je posilňovanie rozvoja rómskych, marginalizovaných komunít na východnom Slovensku. Skupina ľudí, ktorí stoja za združením pochopila, že problémy rómskej komunity potrebujú komplexný a systematický prístup. Ich túžbou je život v zdravej multikultúrnej vidieckej komunite, naplnenej dobrými vzťahmi, vitálnymi rodinami a zodpovednými jednotlivcami. Združeniu sa podarilo zmobilizovať mladých ľudí, ktorí vytvorili v piatich obciach vlastné neformálne skupiny. Pracovníci realizovali niekoľko úspešných komunitných podujatí a podarilo sa im otvoriť dva nízkoprahové mládežnícke kluby.

Združenie v minulosti realizovalo projekt, ktorého cieľom bolo spracovanie stratégie rozvoja rómskych komunít v obciach Rankovce, Boliarov, Kecerovce, Vtáčkovce a Varhaňovce. Zámerom bolo zistiť v akej situácii sa nachádzajú rómske osady v týchto lokalitách. Výsledky monitoringu boli spracované do manuálu, ktorý zástupcovia združenia odovzdali samosprávam obcí a Košickému samosprávnemu kraju.

Združenie sa zapojilo do spoločného projektu, ktorý podporuje niekoľko európskych a amerických nadácií. Názov projektu je YEPP (Youth Empowerment Partnership Program). Projekt sa snaží riešiť sociálne problémy a zlepšiť život detí a mladých ľudí ohrozených sociálnym vylúčením, a to na území celej Európy.

Najpraktickejším výstupom činnosti združenia je výroba brikiet v prenajatých obecných priestoroch v Kecerovciach. Aktivita sa opiera o záujem členov združenia stále niečo tvoriť a vyrábať tak, aby bolo vidieť aj hmatateľný praktický úžitok.

Odpadové piliny a papier, ktoré sú základnými surovinami na výrobu brikiet, je možné pomerne ľahko získať v okolitých obciach. Aby bolo možné pripraviť zmes na vylisovanie do výsledného tvaru brikety, k papieru a pilinám treba už iba úžitkovú vodu. Roztrhaný a rozdrobený papier sa navlhčí a zmieša s pilinami v pomere 1 : 1. Zmes vo forme brikety je vylisovaná a výsledný produkt je potrebné vysušiť. Vysoká výhrevnosť je výhodou jednoducho vyrábaných brikiet. Počas štvorhodinovej dennej pracovnej zmeny vyrobia štyria pracovníci (v rámci aktivačných prác) cca 400 brikiet, ktoré sa ukladajú v sklade na sušenie alebo v jednoduchom sušiaku na dvore pred dielňou, ktorý využíva slnečné teplo a je akýmsi provizórnym slnečným panelom.

Pri výrobe brikiet využívajú rómski pracovníci vlastné zlepšovacie návrhy. Okrem už spomenutého slnečného panelu na sušenie brikiet je ďalším zlepšovákom využitie časti

bicykla, ktorého pedále otáčajú „vrtuľu" v nádobe (nepoužívaný pivový sud z nerezovej ocele bez vrchného príklopu). V nádobe je hmota pre budúce brikety.

Lis na vytláčanie briketových foriem je tiež skonštruovaný svojpomocne tak, aby bol jednoduchý a funkčný.

Výsledný produkt je briketa o veľkosti menšej tehly. Šesť brikiet balia zamestnanci dielne do menšieho balíka, ktorý predávajú za 0,50 eur.

K výhodám výroby brikiet v chudobných rómskych komunitách patria:

1. Ľahký a lacný prístup k materiálu na výrobu brikiet (odpadový papier a piliny).
2. Záujem Rómov zapojiť sa do výroby brikiet.
3. Záujem o využívanie brikiet Rómami na kúrenie a prípravu jedla v lete.
4. Možnosť jednoduchej replikácie výroby brikiet v ďalších lokalitách.
5. Príležitosť na predaj brikiet a z toho plynúci finančný príjem pre združenie.
6. Šetrenie okolitej prírody a lesných porastov, pretože brikety sú náhradným palivom.
7. Malá výrobná cena finálneho produktu – brikiet.
8. Vytvorenie pracovných príležitostí pre občanov marginalizovaných rómskych komunít.

Opakovanou pravdou je, že v prípade lepšej spolupráce s obcou by bolo možné dosiahnuť lepšie výsledky aj v práci s rómskou komunitou (vynovená budova komunitného centra v Kecerovciach je zamknutá, opustená a nevyužitá). Dôsledkom by boli aj väčšie úspechy pri výrobe brikiet v Olšavskom regióne.

Ďalšie zdroje:

http://blog.nds.sk/tag/zdruzenie-pre-lepsi-zivot/

https://www.facebook.com/OZPLZ/

http://yepp-slovakia.webnode.sk/o-nas/

http://old.mecem.sk/rpa/?id=health&lang=slovak&show=13587

http://www.teraz.sk/regiony/mladi-romovia-na-vychode-slovenska-sa/228146-clanok.html

https://www.socialnaspolocnost.sk/komunitne-aktivity-v-kecerovsko-olsanskom-regione/

4. Prehľad iniciatív a odporúčaní pre lepšie využitie potenciálu inklúzie Rómov v rámci zelenej ekonomiky na Slovensku

Začlenenie ľudí, ktorí sú dlhodobo vylúčení nielen z trhu práce, ale celkovo z chodu spoločnosti, ľudí, ktorí žijú v 21. storočí v neakceptovateľnej medzigeneračne reprodukovanej chudobe vylúčených rómskych komunít si vyžaduje holistický, integrovaný a komplexný a súčasne individualizovaný prístup. Cieľom takéhoto prístupu má byť dosiahnutie úplnej ekonomickej sebestačnosti jednotlivca a jeho rodiny, ktorá zahŕňa (i) stabilizáciu rodiny, t.j. život v slušnom a dôstojnom bývaní, ktoré si (ii) bude môcť dovoliť zaplatiť, kde (iii) budú všetci členovia rodiny žiť zdravo a v zdravých podmienkach, tak, aby mali dostatok síl, vitality a záujmu (iv) úspešne absolvovať kvalitné vzdelanie, ktoré im umožní (v) nájsť a udržať si prácu, vybudovať kariéru, žiť plnohodnotný a zmysluplný život.

Podľa definície Európskej komisie aktívne začleňovanie (inklúzia) osôb vylúčených z trhu práce má umožniť všetkým obyvateľom, najmä tým, ktorí sú znevýhodnení, sa plnohodnotne zúčastňovať chodu spoločnosti, vrátane zapojenia sa na pracovnom trhu. Európska komisia v roku 2008 odporúčala členským štátom EÚ „navrhnúť a realizovať integrovanú komplexnú stratégiu aktívneho začleňovania osôb vylúčených z trhu práce, ktorá je kombináciou primeranej podpory príjmu, inkluzívnych trhov práce a prístupu ku kvalitným službám. Politiky aktívneho začleňovania by mali uľahčiť integráciu do udržateľného kvalitného zamestnania ...“[29].

Dopady generačnej chudoby

Ak človek vyrastá v generačnej chudobe, v prostredí, ktoré je zaťažené stereotypmi a predsudkami, je vystavený traumatizujúcim zážitkom biedy, nedostatku jedla, každodennej neistoty, veľmi často aj environmentálnemu znečisteniu miesta bydliska, nie zriedka aj násilia v rodine a iným stresovým faktorom. Nedostatočná zdravotná a dentálna starostlivosť a vyššie uvedené faktory spôsobujú fyziologické zmeny vo vývoji mozgu, ktoré následne podstatne ovplyvňujú (i) spôsob, akým človek reaguje na svet okolo seba, (ii) jeho zdravie a (iii) učebný potenciál. Inými slovami, ak niekto vyrastá v sociálne stigmatizovanom prostredí, zažíva nepredvídateľný život, plný toxického stresu a nebezpečných situácií, v ktorom chýbajú zdroje a príležitosti na to, aby sa svojim vlastným pričinením dokázal vymaniť z patologického a chaotického prostredia.[30]

Správanie človeka žijúceho v strese

Ak človek vyrastá v prostredí plnom kríz, kde nové a nové problémy „čakajú za každým rohom“, nadobúda skúsenosti s (i) okamžitou reakciou na podnet, (ii) bojom s nekončiacimi sa problémami a (iii) sledovaním toho, čo mu sociálni pracovníci hovoria, že má urobiť, aby mohol získať to, čo potrebuje. Nedokáže plánovať príliš ďaleko dopredu a jeho život je len prežívaním zo dňa na deň.[31]

Ako sa dostať z chudoby

Ľuďom z prostredia vylúčených komunít je preto potrebné dať šancu, príležitostí, aby postupne porozumeli pravidlám a fungovaniu sveta, do ktorého, očakávame, že sa začlenia. Bez zmien na systémovej úrovni, bez uplatnenia holistického a dlhodobého prístupu, bez podania pomocnej ruky, ostanú aj tí najmotivovanejší odkázaní len sami na

[29] Odporúčanie Komisie z 3. októbra 2008 o aktívnom začleňovaní osôb vylúčených z trhu práce [K(2008) 5737] (2008/867/ES), http://bit.ly/2xwFpcA

[30] Center on the Developing Child, Harvard University, http://developingchild.harvard.edu/science/

[31] Elisabeth D. Babcock: Thoughts on Using an Executive Functioning Lens to Improve Family Stability and Economic Mobility Outcomes, Crittenton Women's Union, 2013

seba a svoj doterajší spôsob prežívania. Ľudia z ich najbližšieho okolia im tiež nedokážu pomôcť, pretože, rovnako ako oni, nemajú dostatočné schopnosti a zdroje. Práve preto je proces vymanenia sa z chudoby zložitý, vyžaduje stanovenie a dodržiavanie presne určeného postupu, pre ktorý sú veľmi podstatné vôľové vlastnosti ako trpezlivosť, vytrvalosť a výdrž. Okrem toho si vyžaduje osobnú iniciatívu a presne stanovený program, dobré pochopenie seba samého, porozumenie druhým, schopnosť sústrediť sa, rozvinutú pamäť, schopnosť stanoviť si ciele a priority, riešiť problémy, vedieť sa rozhodnúť, a nezriedka aj riešiť viacero úloh súčasne.

Ak štát, obec, nezisková organizácia, sociálni, komunitní alebo charitatívni pracovníci majú záujem vytvárať ekonomické príležitosti pre chudobných, dlhodobo sociálne vylúčených a znevýhodnených, je potrebné, aby sa súčasne, t.j. v tom istom čase venovali riešeniu týchto základných piatich prioritných oblastí: (i) kvalita bývania, (ii) zdravie a zdravý životný štýl, (iii) oddlženie a finančné hospodárenie, (iv) kvalitné vzdelanie, (v) zamestnanie a kariérny postup.

Zelená ekonomika ponúka pracovné príležitostí aj pre ľudí bez kvalifikácie alebo s nízkou kvalifikáciou. Pracovné miesta v zelenej ekonomike sú prevažne lokálne, preto zelená ekonomika umožňuje sociálne vylúčeným možnosť osvojiť si pracovné zručnosti v relatívne bezpečnom prostredí, neďaleko miesta bydliska. Spolupracovníkmi sociálne vylúčených sú zvyčajne miestni odborníci, ktorí súčasne môžu pôsobiť aj ako mentori, pomáhať ľuďom zo sociálne vylúčených rómskych komunít získavať pracovné zručnosti, naučiť sa nové životné stratégie, vybudovať si zdroje a postupne nadobudnúť potrebné sociálne kontakty potrebné pre uplatnenie sa vo „svete práce", alebo v prostredí strednej triedy.

Miestne firmy a projekty obcí a neziskových organizácií, ktoré sú lokálneho rozmeru majú tú výhodu, že umožňujú sa v tom istom čase sústrediť na všetkých päť kľúčových oblastí, ktoré je potrebné súčasne riešiť pri zameraní sa na sociálnu inklúziu obyvateľov vylúčených osád: (i) bývanie, (ii) zdravie, (iii) finančnú stabilitu, (iv) vzdelanie a (v) získanie pracovných návykov, zručností a stabilného zamestnania.

Zelená ekonomika plní významnú úlohu pri vytváraní príležitostí pre sociálne začlenenie a sociálnu rovnosť a súčasne pomáha znižovať environmentálne riziká a vytvára zdravé životné prostredie. Vzhľadom na to, že zelená ekonomika má podľa definície za cieľ zabrániť alebo znížiť existujúce environmentálne znečistenie, väčšina zelených pracovných miest je lokálneho, miestneho charakteru a mnohé z nich si vyžadujú aj nízko kvalifikovanú pracovnú silu.

Ak chápeme sociálnu inklúziu ako „neustály proces vytvárania vhodných podmienok, vzájomnej akceptácie a aktívneho zapájania všetkých ľudí v spoločnosti bez ohľadu na ich identitu"[32] tak zelená ekonomika s pracovnými miestami prevažne lokálneho charakteru, s potrebou nízko kvalifikovaných pracovných síl, zameriavajúca sa na zníženie chudoby, zvýšenie blahobytu a zlepšenie životných podmienok a skvalitnenie životného prostredia pre všetkých ľudí, je ideálnym nástrojom, ktorý sa môže spolupodieľať, spoločne s ďalšími nástrojmi sociálnej politiky na vytváraní skutočne inkluzívnej spoločnosti, v ktorej môžu všetci ľudia žiť zmysluplný, dôstojný a plnohodnotný život a aktívne sa zúčastňovať na fungovaní spoločnosti.

Príklady z praxe dvoch slovenských samospráv a štyroch neziskových organizácií, ktoré dlhodobo poskytujú komplexné sociálne služby, vrátane služieb zameraných na oblasť bývania a zdravia, ako aj vzdelávanie sociálne vylúčeným obyvateľom a dlhodobo začleňujú sociálne vylúčené osoby na trh práce, potvrdzujú že je zbytočné sa usilovať o pracovnú integráciu ľudí, ktorí nemajú vyriešenú otázku bývania, trpia zdravotnými

[32] Lenka Kissová: O sociálnej inklúzii, 2015, Multikulti, http://bit.ly/2vmZiFC

ťažkosťami a majú veľmi nízke vzdelanie. Sled krokov má mať určitú postupnosť a majú na seba nadväzovať vo vyššie určenom poradí.

Na základe realizovanej analýzy boli projektovým tímom navrhnuté nižšie uvedené odporúčania pre oblasť rozvoja zamestnanosti Rómov:

- **Vypracovanie ucelenej koncepcie a akčného plánu rozvoja nízko kvalifikovaných pracovných miest v zelenej ekonomike v podmienkach SR**

V súčasnosti zatiaľ nie sú k dispozícii konkrétne prognózy tvorby pracovných miest v jednotlivých odvetviach zelenej ekonomiky s ohľadom na nízkokvalifikované pracovné miesta. Vypracovanie stratégie a akčného plánu, ktoré ponúknu konkrétnu líniu toho, akými spôsobmi bude k tejto príležitosti Slovensko na národnej a regionálnej úrovni pristupovať je jedným z predpokladov pre tvorbu udržateľných pracovných miest pri plnení cieľov zelenej ekonomiky.

Niektoré z opatrení akčného plánu sa môžu opierať aj o ďalšie predstavené odporúčania nižšie.

- **Aktívne uplatňovanie sociálneho a zeleného aspektu verejného obstarávania**

Zelené verejné obstarávanie (Green Public Procurement - GPP) predstavuje spôsob, ktorým orgány verejnej správy integrujú environmentálne požiadavky do procesu obstarávania. Uplatňovanie zeleného aspektu verejného obstarávania podporuje udržateľné využívanie prírodných zdrojov, dosahovanie zmien v správaní, ktoré smeruje k udržateľnej výrobe a spotrebe, a tiež podnecuje inovácie.

Zákon o verejnom obstarávaní poskytuje príležitosť zohľadniť tzv. sociálne aspekty. Napr. pri stavebných prácach môže byť takou požiadavkou zapojenie dlhodobo nezamestnaných obyvateľov, ktorými sú často práve Rómovia alebo obyvatelia marginalizovaných rómskych komunít.

Obstarávanie tovarov a služieb v procese verejného obstarávania, ktorý by zohľadňoval tak environmentálne, ako aj sociálne aspekty, predstavuje jeden z príkladov zhmotňovania pojmu sociálna inklúzia v zelenej ekonomike.

- **Využitie možností antidiskriminačného zákona**

Novela antidiskriminačného zákona z roku 2013 umožňuje aplikovať dočasné vyrovnávacie opatrenia aj voči prislušníkom národnostných menšín. Táto príležitosť sa dostatočne nevyužíva ani v takých situáciách, ktoré sú nesporné, napr. asistenti učiteľov, terénni sociálni pracovníci, asistenti zdravia, ... Potenciálne využitie antidiskriminačného zákona je oveľa širšie. Na viac, už dnes je možné kombinovať využitie antidiskriminačného zákona s uplatnením sociálneho aspektu verejného obstarávania. V budúcnosti by táto možnosť mala byť aj pre zelený aspekt verejného obstarávania.

- **Podpora komplexných dopytovo-orientovaných projektov**

V minulom programovacom období čerpania EŠIF v rámci operačného programu „Zamestnanosť a sociálna inklúzia" a jeho prioritnej osi „Podpora rastu zamestnanosti" a opatrenia „Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania" boli podporené projekty, pre ktoré bolo podmienkou vytvorenie pracovných miest pre Rómov, so zameraním sa na

ohrozenú skupiny obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít. Na výzvu bolo vyčlenených 2,7 milióna eur.

Aj v programovom období 2014-2020 je podpora nasmerovaná na túto komunitu . Na základe minulých skúseností je však potrebné pri výbere projektov klásť oveľa väčší dôraz na trvalú udržateľnosť vytvorených pracovných miest pre obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít (viac na str. 13-14).

- **Podpora rozvoja sociálnych podnikov v obciach a sieťovania na miestnej úrovni**

V súčasnej dobe pripravuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v súlade s programovým vyhlásením vlády pre volebné obdobie 2016 – 2020 návrh zákona o sociálnej ekonomike. Ambíciou MPSVaR je presadiť prijatie tohto zákona na jeseň 2017 s účinnosťou od roku 2018. Zákon by mal vytvoriť podmienky pre zvláštnu finančnú podporu existujúcich sociálnych podnikov (v zmysle budúceho zákona o sociálnej ekonomike) v dvoch podobách: výhodne úročené pôžičky a až potom aj nenávratné finančné príspevky.

S využitím nástroja sociálnych podnikov plánuje aj Úrad splnomocnenca vlády SR pre podporu najmenej rozvinutých okresov, ktorý podporuje ekonomický rozvoj v najmenej rozvinutých okresoch. V okresoch s nadpriemernou nezamestnanosťou sú výrazne zastúpení aj obyvatelia marginalizovaných rómskych komunít.

Príkladom pre zapojenie sa aj obecných podnikov je napríklad zverejnená zjednodušená výzva „Prístup k pitnej vode" z 24. augusta 2017 vyhlásená Sekciou európskych programov Ministerstva vnútra SR, do ktorej sa môže zapojiť 1043 obcí a miest s marginalizovanými rómskymi komunitami a vybudovať vodovod, studňu alebo čističku. Zjednodušené podmienky výzvy odbúravajú administratívne zaťaženie, predĺžil sa termín uzávierky. K dispozícii je 15 miliónov eur.

Podpora budovania sociálnych podnikov v obciach by nemala byť však iba témou financií. Zdieľanie príkladov z praxe, vzájomná inšpirácia a spolupráca starostov je dôležitým predpokladom pre vytváranie obecných podnikov, ktoré budú zamestnávať Rómov, napríklad aj podľa vzoru obcí Spišský Hrhov a Raslavice. Táto možnosť je nezávislá od pripravovaného zákona o sociálnej ekonomike sociálnom podnikaní.

Tvorba nových pracovných miest, či už prostredníctvom sociálnych podnikov alebo iných nástrojov je však takmer nemožná bez aktívneho sieťovania sa (networkingu) podnikateľov, zamestnávateľov, štátnych organizácii a inštitúcii (ÚPSVaR), pracovníkov obcí a miest (komunitní a terénni sociálni pracovníci), personálnych agentúr a dlhodobo nezamestnaných sociálne vylúčených obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít.

- **Vytvorenie a zavedenie programu špecializovaného sociálneho poradenstva**

Antidiskriminačný zákon poskytuje možnosť vytvorenia pracovných miest zvlášť pre Rómov, napr. asistenti učiteľov, terénni pracovníci, asistenti zdravia, ...

Národné projekty v oblasti terénnej sociálnej práce, komunitnej práce a terénnej zdravotnej asistencie v sociálne vylúčených marginalizovaných rómskych komunitách poskytujú množstvo príležitostí pre zamestnávanie prednostne Rómov. Kvôli rozšíreniu týchto príležitosti navrhuje Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity zmeniť blokáciu obsadzovania týchto pracovných miest zbytočne tvrdými formálnymi kritériami,

ktoré znevýhodňujú v mnohých prípadoch skúsených rómskych terénnych sociálnych pracovníkov.

Existujúce národné projekty tak na jednej strane môžu poskytovať možnosti zamestnania pre Rómov a na druhej strane svojou realizáciou napomáhať zlepšovaniu životných podmienok obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít. Avšak pre zvýšenie zamestnateľnosti obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít nie sú tieto národné projekty postačujúce.

Zatiaľ neexistuje špecializovaná štátom podporovaná sociálna služba zameraná na komplexnú asistenciu dlhodobo nezamestnaným, vrátane služby mediácie pracovnej integrácie, ktorá pomáha zvyšovať sociálne zručnosti klientov potrebné na uplatnenie sa na trhu práce, ako napríklad precvičovanie formálneho správania, príprava na pracovné pohovory, preverenie možností zvyšovania kvalifikácie, sprevádzanie klienta na prijímacie pohovory, sociálna asistencia klientovi v prvých mesiacoch jeho prvého zamestnania, tvorba profesionálnych životopisov, zriadenia emailového účtu, orientácia v možnostiach pracovných ponúk a pod., dlhodobé sprevádzanie pri kontakte s inštitúciami, agentúrami, zamestnávateľmi.

Absentuje sociálne poradenstvo na preverenie sociálnej situácie klienta a následné vyhľadanie a podanie žiadosti o doplnkové podporné príspevky na základe zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti ako napríklad: osobitný príspevok, príspevok na dochádzku za prácou, a pod.

Chýbajú taktiež programy zamerané na motiváciu a podporu dlhodobo nezamestnaných, sociálne vylúčených obyvateľov - rozvoj ich silných stránok, vytrvalosti a pod.

- **Vytvorenie a uskutočnenie mikrograntového programu na podporu individuálnych projektov sociálnej inklúzie v zelenej ekonomike**

Grantový program s nenáročnou projektovou prípravou a administráciou, ktorý by podporoval sumou napr. od 1 000 – do 5 000 eur individuálne projekty by mohol významne prispieť k rozvoju sociálnej inklúzie v zelenej ekonomike a teda tvorbe zelených pracovných miest alebo rozvoju zeleného podnikania. Dôkazom toho sú aj prezentované príklady mimovládnych organizácií, ktoré dokladujú ako sa niekedy „z mála dá urobiť veľa". Na Slovensku v súčasnosti nie je zatiaľ k dispozícii takáto špecifická grantová schéma na podporu nových zaujímavých nápadov alebo testovanie už zavedených projektov na iných miestach/vo väčšom rozsahu. Na Slovensku absentujú malé, rýchle granty.

Ak by sme mali hovoriť o konkrétnych možnostiach zamestnanosti obyvateľov marginalizovaných rómskej komunít špecificky v sektore odpadového hospodárstva, akom v jednom z najperspektívnejších v rámci zelenej ekonomiky, oblasti tvorby pracovných miest by predstavovali:

- **Budovanie zberných dvorov v obciach/mikroregiónoch**

Zberné dvory poskytujú potenciál pracovných miest pre nízkokvalifikovaných pracovníkov pri triedení, kompakcii alebo čiastočnej úprave separovaných odpadov.

V rámci operačného programu Ľudské zdroje je napríklad plánovaná výzva na podporu sociálnych podnikov. Tieto podniky sa môžu orientovať na aktivity podporujúce inklúziu Rómov v rámci zelenej ekonomiky, v oblasti spracovania odpadov, napríklad zriaďovaním zberných dvorov.

14. augusta 2017 bola uzávierka výzvy s názvom Odpadové hospodárstvo, určená na vybudovanie zberných dvorov, kontajnerových stojisiek a sanáciu. V minulom programovacom období bola rovnako vyhlásená výzva na zriaďovanie zberných dvorov, pričom podmienkou bolo vytvorenie pracovných miest pre Rómov.

- **Spracovanie bioodpadu z domácností v obciach**

Povinnosť spracovávať biologický odpad z domácností predstavuje ďalšiu príležitosť tvorby nových pracovných miest pre obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít.

Napríklad o kompostovacie zásobníky je enormný záujem. Žiadosti samospráv na získanie dotácie z európskych peňazí niekoľkonásobne prevýšili pôvodne alokovanú čiastku 5 miliónov eur.

V rámci vyhlásenej výzvy z Operačného programu Kvalita životného prostredia zameranej na podporu predchádzania vzniku biologicky rozložiteľných komunálnych odpadov bolo k 22. 8. 2017 predložených na Ministerstvo životného prostredia SR 273 žiadostí za zhruba 32 miliónov eur. Vzhľadom na enormný záujem samospráv sa envirorezort rozhodol celkovú sumu navýšiť. Obce a mestá môžu na nákup záhradných kompostérov na bioodpad, ktorý vznikne v domácnostiach alebo pri údržbe zelene, využiť 20 miliónov eur.

- **Výroba paliva z odpadových zdrojov**

Využívanie odpadovej lesnej, poľnohospodárskej biomasy, odpadu z píl a odpadového papiera, ktoré sú k dispozícii niekedy zdarma predstavuje príležitosť pre výrobu rôznych druhov palív, ako pelety a brikety. Tie môžu slúžiť napríklad aj obyvateľom marginalizovaných rómskych komunít na vykurovanie obydlí alebo obciam na vykurovanie obecných budov.

Z prezentovaných príkladov zo zahraničia aj zo Slovenska je zrejmé, že pracovné uplatnenie a následná sociálna inklúzia obyvateľov rómskych komunít sa v praxi najlepšie ujali v obciach, v ktorých iniciatívu zobrali do rúk starostovia alebo starostovia v spolupráci s aktívnymi neziskovými organizáciami, cirkvami. Bohužiaľ, existujú aj prekážky, ktoré bránia širšiemu rozšíreniu osvedčených modelov do viacerých obcí, miest. K nim patria:

1. neochota obce, niektorých jej zástupcov alebo miestnych obyvateľov podať pomocnú ruku obyvateľom segregovanej lokality v obci a

2. „pracovať sa neoplatí" – tvrdenie často prezentované a podporované aj starostami a terénnymi sociálnymi pracovníkmi, ktorí namiesto trpezlivého vysvetľovania svojim obyvateľom a klientom, že odmena za prácu vyjadrená minimálnou mzdou, je odmenou v prvých mesiacoch zamestnania. S pribúdajúcimi pracovnými skúsenosťami a zručnosťami sa zvyšuje pre klienta šanca získať vyššiu odmenu alebo lepšie ohodnotenú prácu;

Zapájanie dlhodobo nezamestnaných obyvateľov z marginalizovaných rómskych komunít do lokálnych projektov zelenej ekonomiky však môže priniesť prospech nielen obciam s vyšším podielom vylúčených obyvateľov, ale súčasne aj zlepšiť kvalitu a starostlivosť o životné prostredie na Slovensku.