

Téma: Zamestnávanie marginalizovaných Rómov

Rómovia ako šanca pre regióny

Otázka (ne)zamestnávania a (ne)zamestnatelnosti Rómov na Slovensku rezonuje medzi odbornou i laickou verejnosťou už desiatky rokov. V súčasnosti sa nachádzame v paradoxnej situácii, kedy väčšie podniky na Slovensku preukázateľne zápasia s nedostatkom pracovnej sily a sú nútené ju „dovážať“, pričom odhadom približne 100 000 Rómov v produktívnom veku na Slovensku nemá prácu.¹

Potenciál nezamestnaných zo sociálne vylúčených lokalít je pritom značný. K dispozícii je vysoký počet voľnej pracovnej sily, ktorá má nezanedbateľnú mieru zručností nadobudnutých neformálne a pracovné skúsenosti zo sektora šedej ekonomiky. Táto skupina má tiež veľkú motiváciu získať legálne, stabilné a dlhodobé zamestnanie.



Anton Marcinič,
spolnomocnenec vlády SR pre podporu najmenej rozvinutých okresov

„Rómovia sú poslednou veľkou skupinou ľudí, z ktorej veľká časť ešte nie je zaradená na pracovnom trhu. Je ochotná pracovať na relatívne nízkych pracovných pozíciách a za pomerne nízky plat. V roku 2035 nám bude chýbať na pracovnom trhu približne 500 000 ľudí. Budú nám chýbať zamestnanci aj prispievatelia do sociálneho systému. Práve Rómovia sú šancou prežiť pre mnohé regióny Slovenska.“

Mýty a fakty: Rómovia a práca



MÝTUS	FAKT
Rómovia nechcú pracovať.	Hoci nie je možné kvantifikovať počet Rómov na Slovensku odchádzajúcich za prácou do zahraničia, viaceré okresy evidujú vysoké percento rómskych občanov (vyše 50%), ktorí takto odchádzajú do Anglicka, Belgicka či Švédska. ²
Rómovia majú rovnaký prístup na pracovný trh ako ostatná populácia.	Rómom pri vstupe na formálny trh práce bránia viaceré faktory – nízka kvalifikácia, vysoká miera zadlženosti, neadekvátne nastavenie sociálnej a rodinnej politiky zo strany štátu a často i zlý zdravotný stav vyplývajúci zo životných podmienok. Nezanedbateľnú rolu hrajú aj predsudky zo strany zamestnávateľov a po nástupe do zamestnania aj zo strany zamestnancov.
Rómovia parazitujú na sociálnom systéme a spomaľujú hospodársky rast.	Celkové fiškálne náklady vyplatené rómskym rodinám predstavujú približne 0,2% verejných výdavkov. Ide teda zhruba o čiastku, ktorú štát vyplatí dôchodcom v rámci vianočného príspevku. ³

¹ Podľa štatistik ÚPSVaR k októbru 2016 pracovalo na Slovensku 34 237 cudzích štátnych príslušníkov, pričom z krajín EÚ to boli najviac občania Rumunska, Česka, Maďarska a Bulharska, z ostatných krajín najmä z Ukrajiny a Srbska. Okrem operátorov výroby (viac než 7 600 osôb) a remeselníkov (takmer 3 000 osôb) ide aj o viac než 3 300 pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov. Čísla zahŕňajúce tzv. čiernu prácu sú samozrejme ešte vyššie.

² http://bit.ly/Vanova_Romovia

³ http://bit.ly/INESS_Romovia

Pri analýze zamestna(tel)nosti marginalizovaných Rómov a využitia ich potenciálu je nevyhnutné uvedomiť si dve skutočnosti:

1. Otázka zamestnanosti ľudí z marginalizovaných komunití ≠ otázke zamestnanosti Rómov ako takých. Nejde o charakteristiku založenú na etnicite, ale na sociálnom statuse. Problémy súvisiace so zamestnaním a sociálnym začlenením vychádzajú z podmienok, v ktorých sa človek resp. konkrétna komunita nachádza. Chudoba, vylúčenie alebo inakosť nie je teda charakteristická pre rómsku etnicitu ako takú, ale pre nízku sociálnu vrstvu (tzv. underclass), ktorá má svoje špecifiká, bez ohľadu na národnosť, etnicitu a pod.
2. Zamestnávajúce marginalizovaných sa líši v prípade pracovných inkubátorov (sociálnych podnikov a iných foriem prípravy na zamestnanie), veľkých podnikov, či malých a stredných podnikov. V prípade veľkých podnikov a nadnárodných spoločností je najväčšou prekážkou nedostatočná kvalifikácia či nedostatočné pracovné návyky, zatiaľ čo u malých a stredných podnikov k tomu často pribúdajú i predsudky vedenia alebo ostatných zamestnancov.

Ako to môže fungovať?

Na Slovensku vieme nájsť príklady riešení a funkčných systémov, v ktorých zamestnávateľia využívajú existujúce štruktúry na riešenie spoločenských a zároveň svojich firemných problémov, súvisiacich s obsadzovaním voľných pracovných miest.

Špecifický projekt veľkej firmy: U.S. Steel Košice



PRÍKLAD
DOBREJ
PRAXE

Spoločnosť **U.S. Steel Košice** rozbehla v roku 2002 projekt Rovnosť príležitostí, ktorý bol zameraný na marginalizovaných Rómov, komunity so 100% nezamestnanosťou v blízkosti podniku. Na začiatku vedenie firmy ponúklo obci vytvoriť možnosti práce pre 35 uchádzačov o zamestnanie. V ďalších etapách sa počet zapojených do projektu zvýšil až na 150 osôb zamestnaných v železiarňach prostredníctvom samosprávy. Popri obci Veľká Ida sa projekt postupne rozšíril aj o obec Šaca a m.č. Luník IX.

Raz ročne podnik pre obec definoval objem a charakter prác, ktorý vo firme potrebovali realizovať. Projekt bol postavený na personálnom lízingu zamestnancov, ktorých zamestnávala obec, mestská časť, magistrát mesta alebo občianske združenie. Proces výberu zamestnancov bol založený na osobnom poznaní uchádzačov, pričom prijímaní boli tí, ktorí chceli pracovať a meniť svoje návyky, podporovali vzdelávanie svojich detí a sami mali záujem zvyšovať si kvalifikáciu. Veľkou motiváciou bola možnosť riadneho pracovného pomeru pre tých účastníkov projektu, ktorí dosahovali výborné pracovné výsledky a boli ochotní a schopní absolvovať odborné kurzy, umožňujúce im vykonávať aj kvalifikovanejšie práce.

Spočiatku bol projekt zameraný na mužov v produktívnom veku, postupne sa však začal prirodzene zameriavať aj na ženy – manželky pracovníkov. Neskôr sa ako nevyhnutnosť ukázalo rozšíriť projekt aj o prácu s ich deťmi. Bolo zrejmé, že efektívnosť zamestnanca závisí aj od dobrého rodinného a sociálneho zázemia. Projekt preto zahrnul aj prácu s učiteľmi či vedúcimi pracovníkmi (majstrami).



ODPORÚČANIE

Odborné kurzy a vzdelávacie aktivity prispôbajte na mieru tejto cieľovej skupine a konkrétnym podmienkam pracovnej pozície.



ODPORÚČANIE

Podpora rodinných vzťahov a osobného života rómskych zamestnancov je nevyhnutnou súčasťou úspešnej pracovnej politiky firmy.

Projekt zabezpečoval pružný tím, zložený z manažérov, majstrov, právnikov, ľudí z výroby a ďalších, ktorí operatívne reagovali na nové výzvy. Najväčším problémom sa po spustení projektu ukázala byť fluktuácia, ktorú firma riešila prostredníctvom sprostredkovateľa – starostu, teda toho, kto zamestnancov osobne poznal a bol s nimi schopný riešiť problémy v priamom kontakte.

Projekt formálne skončil s nadobudnutím účinnosti novely Zákonníka práce (2016), ktorá priniesla niekoľko neprekonateľných prekážok pre jeho ďalšiu realizáciu.



Ján Bača, U.S. Steel Košice

„Naším cieľom nebolo realizovať krátkodobý projekt, ale zabezpečiť udržateľný rozvoj celej komunity a dlhodobo vytvárať pracovný potenciál pre podnik. To sa jednoznačne podarilo, keďže okrem priameho zamestnania sa mnohí kvalifikovali, mnohí sa uplatnili na pracovnom trhu a my pravidelne prijímame do interného stavu účastníkov bez toho, aby sme ich zvýhodňovali pred ostatnými uchádzačmi. Za úspech sme už v priebehu projektu pokladali to, že starostovia i ľudia z lokalít konštatovali posun celej komunity vďaka príchodu stabilných príjmov obyvateľov. A v neposlednom rade, veľmi pozitívne hodnotíme prekonanie predsudkov zo strany zamestnancov, ktorí svoje postoje zmenili na základe praktickej skúsenosti práce s Rómami – spolupracovníkmi.“



ODPORÚČANIE

Posilnite vaše vzťahy s miestnymi autoritami alebo komunitnými centrami. Budú vás vedieť nasmerovať a možno situáciu riešiť priamo s vaším zamestnancom.

Dlhodobá politika veľkej firmy: Whirlpool Slovakia



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Spoločnosť **Whirlpool Slovakia** susedí s obcou Veľkou Lomnicou, v ktorej žije veľká rómska komunita. Práve v tejto komunite začala spoločnosť v roku 2014 s pomerne masívnym nábormo pracovníkov. Vedenie spoločnosti tento krok popisuje ako prirodzenú reakciu na trh práce v okrese Poprad. Asi 20 % zamestnancov podniku tvoria Rómovia. Pritom netvorí len súčasť najbežnejších robotníckych, ale aj špecializovaných pozícií. Od začiatku procesu bola práca ponúkaná priamo na štandardnú pracovnú zmluvu, čo bolo vnímané ako najväčšia motivácia pre uchádzačov o zamestnanie.

Napriek nevyhovujúcej (niekedy žiadnej) kvalifikácii si spoločnosť dokázala priebežne pripravovať a kvalifikovať týchto zamestnancov, ktorí sa zväčša dokázali plne začleniť.



Jaroslav Grygar, Whirlpool Slovakia

„Zamestnávanie marginalizovaných Rómov nepovažujeme za špecifický pokus – je to pre nás prirodzený proces, ktorý sa nám osvedčil. Rómovia dnes tvoria v našom podniku pevnú a zodpovednú súčasť prevádzok, čomu však predchádzalo značné snaženie a práca s nimi. Trvalo v priemere tri roky, pokiaľ sme ich pripravili a začlenili. V priemere za pol roka sme boli schopní pripraviť kvalifikovaného operátora, ktorý sa dokonca dokáže posúvať na viacerých pozíciách. Napriek obavám, ktoré naša spoločnosť mala v roku 2014 pri masívnom prijímaní týchto zamestnancov, čas strávený ich prípravou a preškolením dnes jednoznačne považujeme za efektívne využité a zúročený.“



ODPORÚČANIE

Možnosťou práce na trvalý pracovný pomer dávate príslušným ľuďom stabilitu. Otvoríte si tým dvere k svedomitým a lojálnym zamestnancom.

Počiatkové problémy spojené najmä s absenciami boli riešené individuálne, prostredníctvom vedúcich pracovníkov, majstrov, manažérov výroby, členov odborovej organizácie. Efektívne sa ukázali návštevy v domácnostiach zamerané na vysvetľovanie princípov zamestnania a odstraňovanie „pomyselných bariér“ medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Veľmi dôležitou súčasťou procesu bolo venovanie sa rodine zamestnanca zo strany zamestnávateľa, predovšetkým so zameraním sa na deti, ich vzdelávanie a voľnočasové aktivity. Spoločnosť si vybrala cestu nie zabezpečovania zamestnancov cez personálne agentúry, ale priamej práce s adeptom na zamestnanie ako aj zamestnancom samotným. Okrem základných hygienických návykov a otázok pracovnej disciplíny riešila aj oblasť vzťahov na pracovisku, vzťahov mimo zamestnania, rodinného hospodárenia. Aktuálne je možné konštatovať plné začlenenie väčšiny zamestnancov, dokonca vytváranie kvalitnejšieho pracovného prostredia z ich strany.

Ján Bača, U. S. Steel Košice

„Bez zosieťovania nad rámec štruktúr v podniku by projekt úspešný nebol. Úspech spočíval v dobre nastavenej spolupráci so samosprávami, školami a ostatnými stakeholdermi.“

Jaroslav Grygar, Whirlpool Slovakia

„Prax nám ukázala, že cieľená spolupráca s materskou školou, základnou školou, strednou školou, obecnými úradmi a mestským úradom, ako aj úradom práce je nevyhnutná a veľmi prospešná.“



ODPORÚČANIE

Pristupujte k vašim pracovníkom individuálne a skúste ich vnímať viac ako ľudí s neľahkým zázemím než len zamestnancov.



ODPORÚČANIE

Príklady z praxe ukazujú, že pre úspešné prekonanie uvedených bariér je nevyhnutná spolupráca naprieč všetkými oddeleniami firmy, sektormi a zainteresovanými aktérmi.

Skúsenosť malej/strednej firmy: Alfa Bio



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Banskobystrická spoločnosť **Alfa Bio** neprijala žiadne špeciálne opatrenia zamerané na zamestnávanie marginalizovaných a dlhodobo nezamestnaných Rómov, no napriek tomu s touto skupinou dlhodobo pracuje. Firma je presvedčená, že úspešná integrácia pracovníkov z vylúčených komunit je postavená na ústretovej a otvorenej komunikácii. Činnosti, ako napríklad kontakt s úradmi, cestovanie MHD alebo vyplňanie formulárov, považujú pracujúci ľudia za bežné, zatiaľ čo pre túto skupinu môžu znamenať veľkú výzvu a psychologickú prekážku. Je preto dôležité rozlišovať medzi lenivosťou či nezodpovedným prístupom a stratou návykov, ktoré sú vo veľkej väčšine pravou podstatou počiatkových problémov zo strany rómskych zamestnancov. Na druhej strane, firma vníma rozdiel medzi väčšinovým a rómskym obyvateľstvom – Rómovia majú vyššiu motiváciu pracovať a často tiež zodpovednejší prístup k práci. Podľa slov viacerých rómskych zamestnancov firmy Alfa Bio môže byť dôvodom tejto skutočnosti ich vďaka za príležitosť, ktorá vzhľadom na diskrimináciu na niektorých iných pracoviskách nie je samozrejmosťou.

V spoločnosti Alfa Bio je výskyt prejavu rasizmu na pracovisku skôr výnimočný a voči diskriminujúcim by sa okrem nadriadených ohradil i celý kolektív. Istý strach z neznámeho však možno, príznačne, pozorovať na pracoviskách, kde ľudia nie sú v priamom kontakte s Rómami (v kanceláriách či v manažmente).



ODPORÚČANIE

Pracovníci z vylúčených komunit oceňujú ústretový a férový prístup zamestnávateľa, ktorý sa potom odzrkadlí na ich aktívnom prístupe k práci.



Ondrej Lunter, Alfa Bio

„Za najdôležitejší aspekt úspešnej integrácie marginalizovaných Rómov do našej firmy vnímam vytvorenie a dodržiavanie pravidiel otvoreného náborového a adaptačného procesu. Túto politiku treba medzi zamestnancami aktívne vyžadovať a vysvetľovať. Naše procesy sú štandardné pre všetkých pracovníkov, zároveň si však myslím, že by sme mohli spraviť viac. Ak by sme mohli venovať náboru viac času a zvoliť individuálny prístup podľa potrieb jednotlivých uchádzačov z rôznych sociálnych skupín, tak by cez náborové sito prešlo viac uchádzačov a podarilo by sa ich úspešne adaptovať do firmy.“

Spolupráca s neziskovkami, komunitnými centrami a so školami

Odborníci sa zhodujú, že vzdelávanie Rómov je základ – či už prostredníctvom eliminácie špeciálnych škôl, v ktorých sa rómske deti často ocitajú, alebo zvýšenej koordinácie a dovozdelávania zamestnancov zo strany zamestnávateľa. Efektívnym prostredníkom medzi firmami a potenciálnymi zamestnancami sú mimovládne organizácie, ktoré majú potenciál poskytovať sociálny servis nielen pre daného človeka, ale i pre celú jeho rodinu a komunitu. Navyše majú kapacity vykonávať následné poradenstvo, mentoring, tútoring a asistenciu.

Občianske združenie **Ludia a perspektíva** sa podieľa na riešení a odstraňovaní problémov sociálne znevýhodnených občanov v meste Krompachy a v okolí. V spolupráci so súkromnou spojenou školou tiež pripravuje mladých Rómov, aby sa dokázali po škole zamestnať vo firme **SEZ Krompachy**. Združenie pomáha škole s náborom žiakov ZŠ z marginalizovaných komunít, spolupracuje pri zabezpečení dochádzky a disciplíny na vyučovaní, pomáha pri zabezpečovaní odbornej praxe a vyberá tiež vhodných absolventov pre zamestnanie. Spolupráca všetkých troch aktérov umožňuje poskytovať žiakom prospechové štipendium alebo vreckové za prax.

Združenie Ludia a perspektíva dlhodobo spolupracuje aj s ďalšími podnikateľskými subjektmi, ktorým pripravuje zamestnancov z radov dlhodobo nezamestnaných a sociálne znevýhodnených. „Budúci zamestnanec“ spolupracujúceho podnikateľského subjektu sa najprv stáva zamestnancom občianskeho združenia, ktoré ho pripravuje na prácu, no zároveň pracuje aj s celou jeho rodinou. Za predpokladu dostatočnej pripravenosti potom plynule prechádza do zamestnaneckého pomeru priamo v podniku. V tomto „medzistupni“ však združenie pracovníkov nielen vzdeláva, ale s nimi priamo realizuje výrobnú činnosť ako subdodávku pre podnik, a to vo vlastných priestoroch alebo v priestoroch spolupracujúceho podniku. Nejde teda o teoretickú prípravu a s ňou spojenú prax, ale o štandardnú výrobnú-pracovnú činnosť podporovanú sociálnou asistenciou.



**PRÍKLAD
DOBREJ
PRAXE**



ODPORÚČANIE

Využite kapacity a skúsenosti škôl a neziskových organizácií na vyškolenie potenciálnych zamestnancov presne pre vaše potreby.



Imrich Holečko, OZ Ludia a perspektíva

„Aktivitami nášho občianskeho združenia pripravujeme znevýhodnených a dlhodobo nezamestnaných občanov na pracovný pomer aj podľa vopred definovaných a presných potrieb zamestnávateľov. Podstatnou časťou prípravy je zmena životného štýlu týchto občanov, súvisiaca s disciplínou, zodpovednosťou, dôslednosťou. Tento spôsob spolupráce je realizovaný a úspešne odskúšaný už viac ako 10 rokov. Na tieto skúsenosti by mali nadväzovať spoločné koordinované programy najmä zo strany štátu, v ktorých budú v rámci efektívnej spolupráce využívané kapacity podnikateľských subjektov, štátnej správy, samosprávy a mimovládnych organizácií.“

Pri prekonávaní počiatočných problémov súvisiacich s prípravou na zamestnanie či riešením problémov na pracovisku môžu firmy spolupracovať s komunitnými centrami a mať tak k dispozícii partnera na lokálnej úrovni. V rámci národného projektu Komunitné centrá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vytvorilo databázu komunitných centier, ktoré boli v projekte podporené. Firmy tak majú k dispozícii zoznam (bit.ly/Komunitne_centra) s mapou 168 centier (bit.ly/Zapojene_subjekty) na vyhľadanie odbornej podpory.

V centrách pracujú traja pracovníci poskytujúci špecializované sociálne poradenstvo (aj) v oblasti zamestnanosti. V príprave je i obdobný projekt zameraný na podporu centier bežiaci pod úradom splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity.



Miroslava Hapalová, MESA 10

„Sieť komunitných centier je momentálne na Slovensku pomerne robustná a bola by škoda, keby ju zamestnávateľia nevyužívali. Inšpirovať sa môžeme dobrými príkladmi prístupu mimovládnych organizácií, ako napríklad poskytovanie pracovného poradenstva organizáciami ako Človek v ohrození (v minulosti Človek v tísni), Komunitné centrum menšín (Velký Krtíš) či Komunitné centrum Lipany (Arcidiecézna charita Košice). Dôležitú podpornú úlohu hrajú tiež „medzičlánky“ pri vstupe na trh práce, ako je napríklad obecná firma Spišský Hrhov, občianske združenie Svatobor, Komunitné centrum Horehronie (Združenie mladých Rómov) a ďalšie.“



ODPORÚČANIE

Využite skúsenosti zamestnancov komunitných centier, ktorí často osobne poznajú vašich (potenciálnych) zamestnancov a vedia vám tiež poradiť v pracovných či právnych otázkach súvisiacich so zamestnávaním tejto skupiny obyvateľstva.



V čom môže komunitné centrum pomôcť firme:

PRÍPRAVA NA VSTUP NA TRH PRÁCE	NÁSTUP DO ZAMESTNANIA	PO NÁSTUPE DO ZAMESTNANIA
Príprava uchádzačov na vstup na trh práce (motivácia, oddĺženie)	Poskytnutie relevantných referencií o jednotlivých uchádzačoch	Asistencia pri riešení problémov na pracovisku
Oslovenie vhodných uchádzačov na konkrétne pozície	Asistencia pri vybavení formálnych záležitostí uchádzačov	Asistencia pri riešení rodinnej situácie zamestnanca
Sprostredkovanie informácií o nástrojoch Aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP)	Pomoc pri zabezpečení ubytovania, dopravy, atď.	Podpora a motivácia zamestnanca

Čo môže urobiť štát?

Nachádzame sa v období, kedy je nevyhnutné ponúknuť komplexné riešenia, avšak s lokálnou aplikáciou. Okrem podpory samospráv, ktorým záleží na svojich obyvateľoch a ekonomickom rozvoji územia v ich pôsobnosti, je rovnako potrebné podporovať zamestnávateľov, ktorí neriešia len otázku nedostatku pracovnej sily. Mnohí sa angažujú v regionálnych procesoch a cítia zodpovednosť za svoje okolie. Nie je úlohou firiem robiť sociálnu prácu. Aj napriek entuziazmu podnikov zamestnávať Rómov sa často stretávame so sklamaním a vyhovením. Znamená to, že nie sú dostatočne nastavené ostatné články, ktoré by mali pomôcť takýmto situáciám predchádzať. Proaktívny prístup zo strany štátu je preto nevyhnutnosťou.

V ktorých oblastiach potrebujú firmy podporu od štátu, aby sme spoločne mohli vytvárať lepšie podnikateľské prostredie a zároveň pomáhať riešiť dlhodobý spoločenský problém nezamestnanosti marginalizovaných rómskych komunít? **Zašlite nám aj vaše podnety, radi ich posunieme ďalej.**



Anton Marcín, splnomocnenec vlády SR pre podporu najmenej rozvinutých okresov

„Máme sociológov, politikov, aktivistov..., ktorí majú svoj pohľad na riešenie nezamestnanosti Rómov. Ale často nám chýba pohľad ekonómov a pohľad firiem – neexistuje spoločenský dialóg medzi firmami na túto tému. Potrebujeme silnú platformu podnikateľov, ktorí sa ozývajú a tlačia na systém. Firmy by mali byť partnerom štátu so silným argumentačným potenciálom. Štátu musí záležať na zdravom a prirodzenom fungovaní procesov, kde každý vo svojom sektore robí to, čo má a spolu to tvorí ozajstný, zdravý a fungujúci mechanizmus.“



Pavla Mončeková, GGP Slovakia

„Pokiaľ ide o zamestnávanie sociálne vylúčených Rómov z osád, podpora štátu by mala smerovať k zlepšeniu ich základnej vzdelanostnej úrovne a k vytvoreniu základných hygienických i pracovných návykov. Pomohlo by vytvorenie konzultačno-poradenskej inštitúcie pre zamestnávateľov, ako aj stimul pre zamestnávateľov pri zamestnávaní určitého počtu Rómov.“



Ondrej Lunter, Alfa Bio

„Firmy pôsobiace v priemyselne vyspelých oblastiach s vysokou zamestnanosťou pociťujú nedostatok nízko a stredne kvalifikovaných pracovníkov. Riešením by mohlo byť doplnenie aktivít ÚPSVaR, ktoré dobre plnia funkciu agregovania záujemcov o prácu, ďalšími poradenskými, školiacimi a sprostredkovateľskými aktivitami v úzkej spolupráci s cieľovými zamestnávateľmi, ktorí majú na očakávanie budúcich zamestnancov azda najrelevantnejší názor.“

Tieto Odporúčania sú výstupom podujatia **Action Oriented Forum – Od potrieb firiem k riešeniam zamestnanosti marginalizovaných Rómov**, ktoré sa uskutočnilo 2. decembra 2016 s cieľom výmeny skúseností medzi tromi sektormi – zástupcami podnikateľov, zástupcami verejnej správy a zástupcami mimovládnych organizácií.

Ďakujeme za cenné tipy a názory predstaviteľom členských firiem Business Leaders Forum: U.S. Steel Košice a Whirlpool Slovakia, ako aj všetkým ostatným firmám a účastníkom stretnutia. Osobitná vďaka patrí facilitátorovi stretnutia a garantovi Odporúčaní Michalovi Smetankovi.

Partneri podujatia



ERSTE Stiftung



Členovia Business Leaders Forum



© Business Leaders Forum, apríl 2017

Združenie Business Leaders Forum je administrované Nadáciou Pontis

Kontakt: cr@nadaciapontis.sk • Nadácia Pontis, Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2 • www.blf.sk