

KVALITATÍVNA ANALÝZA EFEKTÍVNOTI OPATRENÍ PODPORUJÚCICH ZAMESTNATEĽNOSŤ OSÔB Z MRK V RÁMCI HODNOTENIA NÁRODNÉHO PROJEKTU ĽUDIA A HRADY (2022 - 2023)

Úrad vlády Slovenskej republiky
Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity

2025

www.romovia.vlada.gov.sk



Tento projekt je spolufinancovaný Európskou úniou v rámci Programu Slovensko.



Spolufinancovaný
Európskou úniou



ÚRAD
SPLNOMOCNENCA VLÁDY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY
PRE RÓMSKE KOMUNITY



**Kvalitatívna analýza efektívnosti opatrení
podporujúcich zamestnateľnosť osôb z MRK
v rámci hodnotenia národného projektu
Ľudia a hrady (2022 – 2023)**

Mgr. Lucia Kováčová, M.A.

Bratislava 2025

Úrad vlády Slovenskej republiky
Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity

Publikácia	Kvalitatívna analýza efektívnosti opatrení podporujúcich zamestnateľnosť osôb z MRK v rámci hodnotenia národného projektu Ľudia a hrady (2022 – 2023)
Vydavateľ	Úrad vlády Slovenskej republiky Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity
Rok vydania	2024 – 2025
Autorky	Mgr. Lucia Kováčová, M.A.
Riešiteľský tím a spolupráca	Mgr. Patrícia Dzuruš Mgr. Denisa Gáborová PhDr. Silvia Hajdučeková Mgr. Lukáš Michal Mgr. Ondrej Oravec Mgr. Sandra Ort Mertlová, PhD. Mgr. Ľudmila Plachá, PhD. Mgr. Edita Rigová, MPA, PhD. Ing. Lénard Seres Mgr. Gabriela Zsidová
Grafická úprava	Mgr. Veronika Vanochová
ISBN	978 – 80 – 8259 – 019 – 0

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

www.romovia.vlada.gov.sk

Tento projekt je spolufinancovaný Európskou úniou v rámci Programu Slovensko.



Spolufinancovaný
Európskou úniou



ÚRAD
SPLNOMOCNENCA VLÁDY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY
PRE RÓMSKE KOMUNITY



**Kvalitatívna analýza efektívnosti opatrení podporujúcich zamestnateľnosť
osôb z MRK v rámci hodnotenia národného projektu Ľudia a hrady
(2022-2023)**

Analytická správa

2025

Hlavná riešiteľka: Lucia Kováčová

Riešiteľský tím: Sandra Ort-Mertlová, Patrícia Dzuruš, Denisa Gáborová, Silvia Hajdučeková, Lukáš Michal, Ondrej Oravec, Lénard Seres, Gabriela Zsidová, Edita Rigová, Ľudmila Plachá

Správa „Kvalitatívna analýza efektívnosti opatrení podporujúcich zamestnateľnosť osôb z MRK v rámci hodnotenia projektu Ľudia a hrady (2022-2023)“ vznikla v rámci národného projektu Monitorovanie a hodnotenie inkluzívnych politík zameraných na rómsku populáciu, predovšetkým marginalizované rómske komunity – I. fáza (kód projektu 401406DNI5). Projekt realizuje Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity (Úrad vlády Slovenskej republiky) vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) v rámci Programu Slovensko 2021-2027.

Obsah

Úvod.....	3
1 Konceptuálny rámec: zamestnanosť v marginalizovaných rómskych komunitách	5
2 Metodológia	8
3 Empirické zistenia	11
3.1 Všeobecný kontext.....	11
3.2 Nábor a zaškoľovanie pracovníkov a pracovníčok	13
3.3 Pracovná integrácia: skúsenosti a bariéry	18
3.4 Dopady činností v rámci projektu	20
3.5 Príklady dobrej praxe.....	24
3.6 Odporúčania	26
Záver	30
Zoznam literatúry.....	32
Príloha	35

Úvod

Národný projekt *Zvýšenie zamestnanosti a zamestnateľnosti ľudí žijúcich v lokalitách s prítomnosťou MRK realizáciou obnovy kultúrneho dedičstva* (ďalej len NP Ľudia a hrady¹), implementovaný v rokoch 2022-2023 obcami a mimovládnyimi organizáciami, mal za cieľ poskytovať osobám ohrozených chudobou, vrátane z prostredia marginalizovaných rómskych komunít (MRK), individualizovanú podporu vytváraním podmienok pre ich zamestnávanie pri obnove kultúrnych pamiatok a takýmto spôsobom zmierňovať ich nepriaznivé socio-ekonomické podmienky. Cieľom projektu tak bolo zapojiť tieto cieľové skupiny do pracovnej činnosti, ktorá súvisí s obnovou kultúrnej pamiatky, zvýšiť tak ich odborné zručnosti a potenciál uplatnenia na trhu práce prostredníctvom individualizovanej podpory, ako aj zvýšiť zamestnanosť v cestovnom ruchu, zvýšiť všeobecný záujem o kultúru a umenie, podporiť obnovu remesiel a „vymierajúcich“ zamestnaní ako umelecký kováč, rezbár, kamenár a pod., ktoré sú potrebné pri obnove kultúrnych pamiatok. Realizátorom projektu bolo Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky a projekt bol financovaný z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Oprávnenými žiadateľmi o finančný príspevok v rámci NP Ľudia a hrady boli obce, mimovládne a cirkevné organizácie, a iné právnické alebo fyzické osoby, ktoré majú kultúrnu pamiatku vo vlastníctve, v dlhodobom prenájme alebo majú s vlastníkmi kultúrnej pamiatky zmluvný vzťah, ktorý ich oprávňuje na obnovu danej pamiatky. Muselo ísť zároveň o subjekty, ktoré obnovujú kultúrne pamiatky, ktoré sú v intraviláne alebo extraviláne obcí, nachádzajúce sa v Atlase rómskych komunít verzia 2013 a/alebo v jeho novších verziách. Tento finančný príspevok slúžil na pokrytie mzdových výdavkov na zamestnancov (popis jednotlivých typov pracovných pozícií je uvedený v podkapitole 3.1), ako aj nákladov na stavebný materiál, pracovné nástroje a pracovný odev a ďalších položiek, ktoré sú nevyhnutné na realizáciu projektu.

Cieľom tejto analýzy bolo prostredníctvom kvalitatívnych výskumných metód zhodnotiť národný projekt Ľudia a hrady. Špecifickým cieľom bolo (1) zhodnotiť priebeh zaškoľovania a zvyšovania zručností u cieľovej skupiny; (2) zmapovať priebeh pracovnej integrácie s ohľadom na znižovanie bariér pri zamestnávaní zraniteľných skupín; (3) zmapovať charakter ďalších podporných služieb, ktoré sú kľúčové pre pracovnú integráciu zraniteľných skupín; (4) zmapovať mieru spolupráce medzi jednotlivými aktérmi; a nakoniec (5)

¹ Viac o projekte nájdete na: https://www.culture.gov.sk/wp-content/uploads/2022/07/Oznamenie_o_narodnom_projekte_Hrady-3.pdf

identifikovať príklady dobrej praxe ako aj priestor na zlepšenie pri implementácii projektu pracovnej integrácie zraniteľných skupín na miestnych trhoch práce.

Za účelom zhodnotenia implementácie NP Ľudia a hrady bol využitý tzv. *actor-oriented approach*, ktorý spočíva v skúmaní fenoménu prostredníctvom pohľadov a skúseností aktérov. V tomto prípade išlo predovšetkým o prijímateľov projektu, ktorými boli obce alebo organizácie neziskového sektoru, ktoré sa priamo podieľajú na projekte obnovy hradov a vystupujú tak ako zamestnávateľia cieľovej skupiny. Dáta boli zozbierané prostredníctvom polo-štruktúrovaných individuálnych aj skupinových rozhovorov, ktoré odrážali tento metodologický prístup. Tieto dáta boli ďalej doplnené dátami zo skupinových rozhovorov s účastníkmi, a teda zamestnancami, ktorí sa priamo podieľali na prácach na obnove hradov.

1 Konceptuálny rámec: zamestnanosť v marginalizovaných rómskych komunitách

Aj vzhľadom na to, že NP Ľudia a hrady bol implementovaný v lokalitách s prítomnosťou MRK a bol zameraný na zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti tejto zraniteľnej skupiny, táto kapitola bude popisovať kontext pozície MRK na trhu práce na základe dostupnej literatúry a empirických zistení. Nižšie popísaný analytický rámec určoval spôsob nazerania na problém nedostatočnej pracovnej integrácie MRK na Slovensku, sohľadom na štrukturálne bariéry vrátane nedostatkov na strane verejných politík. Tento analytický rámec bol následne kľúčový pre vytváranie scenárov rozhovorov a postup zberu dát v rámci terénneho výskumu.

Populácia v MRK na Slovensku sa vyznačuje nízkou mierou zapojenia sa na trh práce. Miera zamestnanosti v MRK predstavuje podľa zisťovania EU SILC_MRK 2020 len 33% (Markovič a Plachá, 2022), iné zdroje uvádzajú len 27% u rómskych mužov a 17% rómskych žien v porovnaní s 53% mužov a 50% žien v celkovej populácii (Hidas a kol., 2018). Integrácia jednotlivcov MRK na trh práce je veľmi nestabilná a je vyznačovaná skôr krátkodobými zmluvami a sezónnosťou pracovného zapojenia (Messing, 2014; Lajčáková a kol., 2017; Hellebrandt a kol., 2020). Takto narušená kontinuita v pracovnom začlenení ďalej spôsobuje príjmovú neistotu, oslabený prístup k sociálnym právam a následne vyššie riziko chudoby a sociálneho vylúčenia.

Príčin nízkej zamestnanosti ľudí z MRK je niekoľko. Prvou je nízka úroveň zručností a dosiahnutého vzdelania, kedy sa ukazuje, že len 51% žiakov a žiačok z MRK pokračuje v stredoškolskom vzdelávaní po ukončení povinnej školskej dochádzky (Hellebrandt a kol., 2020). Pritom medzi najviac ohrozené skupiny na trhu práce patria práve ľudia s neukončeným základným alebo neukončeným stredoškolským vzdelaním; zamestnanosť osôb z MRK v produktívnom veku s dosiahnutou úrovňou vzdelania ISCED 0-2² dosahuje len 19%, zatiaľ čo miera zamestnanosti s úrovňou vzdelania ISCED 3-4 v rovnakej kohorte je 42% (Markovič a Plachá, 2022).

Ku skorému odchodu zo školského systému bez ukončenej základnej alebo strednej školy prispieva aj nepriaznivá socioekonomická situácia rodín. Deti a mládež z MRK odchádzajú podľa predstaviteľov škôl zo školského systému najčastejšie z finančných dôvodov, kedy uprednostnia zárobok, ktorý im aspoň čiastočne pomáha zmierniť nepriaznivú finančnú situáciu v rodine (Rigová a kol., 2021). Medzi ďalšie dôvody však patrí aj skoré založenie si

² ISCED (The International Standard Classification of Education) je medzinárodné štandardné členenie vzdelávania. ISCED 0 – predprimárne vzdelávanie; ISCED 1 – primárne vzdelanie; ISCED 2 – nižšie stredné vzdelanie (vrátane odborného); ISCED 3 – stredné vzdelanie (vrátane odborného a všeobecného stredného vzdelania); ISCED 4 – postsekundárne (pomaturitné) vzdelanie.

rodiny a narodenie potomka, čo vytvára tlak práve na uprednostnenie zárobku pred navštevovaním školy, negatívne skúsenosti so školou (napr. diskriminačné praktiky zo strany učiteľského zboru voči žiakom a žiačkam), potreba starostlivosti o závislých členov rodiny a i. (Ibid.).

Ukazuje sa tiež, že súčasné verejné politiky nedostatočne odstraňujú alebo aspoň zmierňujú vyššie uvedené bariéry k úspešnému ukončeniu vzdelávania. Empirické poznatky poukazujú na to, že slovenské školstvo nedostatočne podporuje inklúziu detí zo znevýhodneného prostredia, pričom dochádza k segregácii detí z MRK do špeciálneho prúdu vzdelávania na úrovni základných aj stredných škôl (Miškolci a kol., 2017). K tomu prispelo aj to, že na Slovensku dlhodobo chýbala metodika desegregácie, nedostatočné príležitosti rómskych detí vzdelávať sa v rómskom jazyku a slabá podpora ranej starostlivosti o deti v MRK (Rafael a kol., 2021). Dôsledkom toho majú deti a mládež z MRK obmedzené možnosti na kvalitné vzdelávanie, čo je umocnené aj stigmatizáciou týchto detí a ďalšími bariérami, ako sú formálne a neformálne náklady spojené so vzdelávaním (dochádzanie, poplatky v škole) a pod.

Pre tých, ktorí predčasne ukončili vzdelávanie, existuje len slabý systém podpory návratu do vzdelávacieho prostredia a možností získať formálne alebo neformálne vzdelanie a zručnosti potrebné na trhu práce. Chýba nielen finančná podpora pre opätovné navštevovanie školy, ale aj ďalšia podpora a sprevádzanie dospelých, ktorí si chcú dokončiť vzdelanie. Základné a stredné školy, ktoré majú poskytovanie druhošancového vzdelávania vo svojej kompetencii, dostávajú len slabú podporu na jeho implementáciu (Rigová a kol. 2021), v dôsledku čoho sú možnosti na absolvovanie takýchto programov prakticky mizivé.

Rómovia a Rómky na Slovensku navyše čelia etnickej diskriminácii, či už na trhu práce alebo v prístupe k niektorým sociálnym službám. Podľa EU SILC_MRK 2020 (Markovič a Plachá, 2022) sa až 37% rómskych žien a 28% rómskych mužov stretlo za posledný rok s diskrimináciou z dôvodu rómskeho pôvodu pri hľadaní zamestnania. Taktiež, podľa Machlicu a kol. (2014), experiment s podávaním životopisov ukázal, že zamestnávateľia uprednostňujú uchádzačov o prácu s menom, ktoré nie je v slovenskej spoločnosti vnímané ako rómsky znejúce.

Viacere štúdie (Hellebrandt a kol., 2020; Kureková a kol., 2022; Kureková, 2015) ukazujú, že aktívne opatrenia trhu práce (AOTP) nedostatočne riešia príčiny vylúčenia zraniteľných skupín z trhu práce; medzi tieto skupiny patria MRK, ale aj ľudia so zdravotným znevýhodnením, ľudia s nízkou mierou vzdelania, ženy, starší alebo naopak mladí ľudia a i. Jedno z najkľúčovejších opatrení AOTP pre nízko-kvalifikované skupiny predstavujú aktivačné činnosti vo forme menších prác pre obec. Ukazuje sa však, že aktivačné práce nemajú pozitívny dopad na zamestnanosť svojich participantov, a to predovšetkým

z dôvodu, že aktivity, ktoré sú v rámci nich vykonávané, nevedú k zvyšovaniu zručností cenených na otvorenom trhu práce (Hidas a kol., 2016; Kureková a kol., 2013; Petráš, 2020). Aktivačné práce tak predstavujú opatrenie viac zamerané na zvýšenie príjmu než opatrenie na pracovnú integráciu na otvorenom trhu práce. Na Slovensku sú tak nedostatočne implementované nástroje na zvyšovanie zručností osobitne u nízko-vzdelaných skupín, profilovanie na úradoch práce, ktoré by pomohlo identifikovať všetky bariéry, ktorým uchádzač/ka o zamestnanie čelí (Kureková, 2015).

Ďalšou príčinou nerovností na trhu práce u MRK je zhoršený zdravotný stav a nevyhovujúce bývanie, ktoré sú spojenou nádobou (Belák, 2020). Zhoršený zdravotný stav a zdravotné znevýhodnenia často neumožňujú pravidelný výkon na pracovisku a pravidelnú dochádzku, či ďalšie obmedzenia pri vykonávaní každodenných činností (Holubová a kol., 2020; Kureková a kol., 2020). Príčinou sú už spomenuté nevyhovujúce životné podmienky a nízka kvalita bývania (Belák, 2020; FRA, 2016), sťažený prístup k pitnej vode a ďalšej infraštruktúre (Filčák a kol., 2018), obmedzený prístup k zdravotnej starostlivosti spôsobený finančnými nákladmi alebo diskriminačnými praktikami v zdravotných zariadeniach (Bojko a kol., 2018; Kureková a kol., 2022; Ort-Mertlová a Jerotijević, 2025). V posledných rokoch práve pandemická situácia zhoršila postavenie zraniteľných skupín na trhu práce, keďže dôsledky pandémie výrazne horšie dopadli práve na skupiny, ktoré mali na pracovnom trhu nestabilnú pozíciu; išlo najmä o ľudí s nemožnosťou pracovať z domu a nízko-kvalifikované skupiny (Dujava a Peciar, 2020).

Aj v tomto kontexte sú najviac ohrozené skupiny, ktoré čelia viacnásobnému znevýhodneniu na trhu práce, kedy sa rôzne znevýhodnenia kumulujú a vzájomne umocňujú (napr. Kóczé a Popa, 2009). Môže ísť o akumuláciu znevýhodnení na základe rodu, zdravotného stavu, úrovne vzdelania, sídelnej segregácie, príslušnosti k etnickej menšine, sexuálnej orientácie, sociálnej triedy a pod. Takáto situácia si vyžaduje zapojenie viacerých nástrojov sociálnej pomoci a pracovnej integrácie, a teda holistický prístup k sociálnemu a pracovnému vylúčeniu. Takýto prístup uplatňujeme aj v tejto štúdii, kedy na problém pracovnej integrácie jednotlivcov z MRK nazeráme cez prizmu viacnásobných bariér, ktorým účastníci NP Ľudia a hrady môžu čeliť.

2 Metodológia

Ako je uvedené vyššie, cieľom tejto analýzy bolo zhodnotiť rôzne aspekty implementácie NP Ľudia a hrady (2022-2023), a to prostredníctvom kvalitatívnych metód výskumu. Analýza sa sústredila na zmapovanie priebehu pracovnej integrácie, priebeh a aspekt zvyšovania zručností, zmapovanie podporných služieb a ich role pri zvyšovaní dopadu NP, ako aj identifikovaní príkladov dobrej praxe, ktoré môžu slúžiť pre tvorcov verejných politík v oblasti pracovnej integrácie zraniteľných skupín.

Výskumné otázky boli formulované nasledovne:

1. Prostredníctvom akých prístupov a stratégií sa z pohľadu prijímateľov projektu zvýšila úroveň zručností ľudí z MRK zapojených do projektu?
2. Ktoré aktivity projektu je možné z pohľadu prijímateľov a cieľovej skupiny považovať za príklady dobrej praxe zamestnávania ľudí z MRK?

Za účelom naplnenia vyššie uvedených cieľov boli zozbierané primárne dáta prostredníctvom polo-štruktúrovaných rozhovorov s (1) predstaviteľmi prijímateľov projektu a (2) cieľovej skupiny, a teda so zamestnancami projektu z prostredia MRK. Rozhovory s predstaviteľmi prijímateľov projektu boli uskutočnené osobitne s koordinátormi projektu (na úrovni prijímateľov), starostami obcí, predsedami OZ alebo majstrami, ktorí boli do implementácie projektu zapojení. Rozhovory s predstaviteľmi prijímateľov boli vykonané výskumným tímom v období od novembra 2024 do januára 2025 osobnou alebo online formou. Niektoré rozhovory boli skupinové, a teda uskutočnené s dvomi respondentmi. Dáta z rozhovorov boli v tejto štúdii anonymizované s cieľom zachovať dôvernoscť odpovedí. Rozhovory boli nahrávané a prepisované (s výnimkou jedného rozhovoru), kódované v softvéri Dedoose a následne analyzované s cieľom odpovedať na vyššie uvedené výskumné otázky. Tabuľka 1 sumarizuje počet rozhovorov ako aj profily respondentov a respondentiek. Spolu boli uskutočnené rozhovory v 19 lokalitách s 23 respondentmi. V nasledujúcich kapitolách sú rozhovory analyzované anonymne s použitím skratiek rozhovorov, ktoré sú označené ako PRIJ_01 až PRIJ_19. Výskumný tím oslovil všetkých prijímateľov projektu (20), takmer všetci z nich okrem jedného rozhovor poskytli. Jedenásť zo žiadateľov predstavovali obce a mestá, zatiaľ čo deväť z nich občianske združenia, spravidla angažujúce sa v obnove kultúrnych pamiatok alebo priamo vytvorené na "záchranu" konkrétneho hradu.

Tabuľka č. 1: Profil respondentov a respondentiek v polo-štruktúrovaných rozhovoroch s prijímateľmi projektu

Kód rozhovoru	Pozícia	Dátum rozhovoru
PRIJ_01	koordinátor pamiatkovej obnovy	26.11.2024
PRIJ_02	člen združenia	26.11.2024
PRIJ_03	výkonný riaditeľ OZ	20.11.2024
PRIJ_04	správca OZ	20.11.2024
PRIJ_05	vedúca oddelenia cestovného ruchu a prezentácie mesta a koordinátor	27.11.2024
PRIJ_06	koordinátor a starosta obce	26.11.2024
PRIJ_07	majster	27.11.2024
PRIJ_08	starostka obce	5.12.2024
PRIJ_09	majiteľ a majster	27.11.2024
PRIJ_10	starosta obce a koordinátor	2.12.2024
PRIJ_11	predseda OZ a majster	3.12.2024
PRIJ_12	predseda OZ	28.11.2024
PRIJ_13	predseda OZ	27.11.2024
PRIJ_14	starosta obce	27.11.2024
PRIJ_15	starosta obce	2.12.2024
PRIJ_16	starosta obce	4.12.2024
PRIJ_17	predseda združenia a koordinátor projektu	29.11.2024
PRIJ_18	starosta obce	3.12.2024
PRIJ_19	predseda OZ	31.1.2025

Zdroj: Autorka podľa údajov z rozhovorov.

Počas januára a februára 2025 boli uskutočnené štyri skupinové rozhovory s cieľovou skupinou tohto národného projektu, a teda zamestnancami projektu, ktorí predstavujú jednotlivcov z prostredia MRK. Účelom týchto rozhovorov bolo zmapovať pohľad cieľovej skupiny a ich skúsenosti s implementáciou a dopadmi projektu. Celkový počet respondentov bol 17, z toho 3 boli ženy, ktoré predstavujú u všetkých prijímateľov menšinu v počte pracovníkov, ktorí boli do projektu zapojení. Dáta z rozhovorov boli v tejto štúdii anonymizované s cieľom zachovať dôvernoscť odpovedí. Rozhovory boli nahrávané s výnimkou jedného z nich a prepísané za účelom ich prepisu a následnej analýzy v softvéri Dedoose. V nasledujúcich kapitolách sú rozhovory analyzované anonymne s použitím skratiek rozhovorov, ktoré sú označené ako PRAC_01 až PRAC_04.

Tabuľka č. 2: Základné informácie o respondentoch skupinových rozhovorov

Kód rozhovoru	Počet respondentov	Z toho žien	Dátum rozhovoru
PRAC_01	4	2	3.2.2025
PRAC_02	3	1	5.2.2025
PRAC_03	5	0	18.2.2025
PRAC_04	5	0	31.1.2025

Zdroj: Autorka podľa údajov z rozhovorov.

3 Empirické zistenia

3.1 Všeobecný kontext

Implementácia NP Ľudia a hrady pozostávala z rôznorodých aktivít, ktoré boli definované podľa potrieb kultúrnej pamiatky, ktorá bola predmetom obnovy, rekonštrukcie alebo konzervácie. Práce pozostávali zo stavebných prác, ako sú napríklad murárske, lešnérske, stolárske, tesárske, betonárske, v niektorých prípadoch elektrikárske práce³. Okrem toho aktivity tvorili aj úpravy a udržiavanie zelene, vytváranie alebo spevňovanie prístupových ciest k hradu a vo všeobecnosti úprava okolia⁴. Za účasti historikov a archeológov/archeologičiek boli realizované aj archeologické práce. Prijímatelia projektu úzko spolupracovali s Krajskými pamiatkovými úradmi, ktoré spravidla dozerali na priebeh práce tak, aby bola zachovaná pôvodná podoba pamiatkových objektov:

Keď bol archeologický výskum, všetko museli pod archeologickým dohľadom vykopať ručne, takže veľa [bolo] takýchto prác, kde sa len kopalo. Archeológ nám ukázal, kde máme kopať, do akej hĺbky, a kopalo sa pekne od jednej úrovni do druhej. Žiadne špeciálne práce, len kopania [...]. A už keď bolo všetko vykopané a už mohli sme začať s rekonštrukciou, no vtedy, vtedy sa priniesla tá trasová omietka a začali sme zaúčať do murovania. (PRIJ_02)

Keď sme mali na hrade archeológa, tak jednoducho minimálne polovica z nich sa zaučila aj v tom, že ten archeológ ich využil na odkopávky tej sondy archeologickej a tam museli dodržiavať nejaké postupy. (PRIJ_15)

Pracovníci boli rozdelení na samostatných a pomocných zamestnancov, majstrov a koordinátorov. Samostatní zamestnanci disponovali zväčša odbornejšími znalosťami a konkrétnymi zručnosťami v jednotlivých oblastiach stavebných činností (napr. mali murársky výučný list, skúsenosti s murovaciami a lešnými prácami alebo v práci s reťazovou pílou alebo krovínorezom). Pomocní pracovníci vykonávali pomocné práce jednoduchšieho charakteru, najmä výkopové práce, pomocné práce pri úprave zelene alebo komunikácií, podporné práce pre samostatných zamestnancov a i. Majster alebo majsterka disponovali pokročilejšími znalosťami a zručnosťami v stavebných oblastiach, dozerali na

³ Do zoznamu oprávnených činností patrili: menej kvalifikované pomocné stavebné práce, pomocné práce pri stavbe podporných stavebných zariadení (napr. lešenie), odstraňovanie prírodných a umelých prekážok v interiéri a exteriéri areálu pamiatky a udržiavanie prístupových komunikácií, zhrnutie a vývoz odpadu, odstraňovanie náletovej zelene a trávnatých porastov, pomocné práce pri údržbe a úprave turistických informačných tabúľ, údržba historických parkov, úprava a údržba náučných chodníkov, stavebné práce, archeologický výskum, špecifické remeselné práce (kamenárske, pokrývačské, konzervačné, tesárske, kováčske, stolárske a pod.), záhradná architektúra, asistancia pri statickom, archeologickom výskume, grafické práce a pod.

⁴ PRIJ_01-PRIJ_19.

odborných a pomocných pracovníkov, zaúčali ich, rozdeľovali a plánovali im úlohy. Minimálnym kvalifikačným predpokladom na pozíciu majstra bolo stredné odborné vzdelanie, resp. potvrdenie o rekvalifikačnom kurze alebo preukaz odbornej spôsobilosti. Okrem toho v projekte figurovala aj úloha koordinátora projektu, ktorého úlohou bolo poskytovať podporné služby zamestnancom. Minimálnym kvalifikačným predpokladom bola min. 3-ročná prax v požadovanej oblasti. Podľa projektového zámeru boli pracovné pozície majstra a koordinátora definované ako podporné. Ich úlohou bolo poskytovanie asistencie nízko-kvalifikovaným zamestnancom, ich komplexného vedenia a usmerňovania aj neskôr pri hľadaní si zamestnania na otvorenom trhu práce.

Spolu bolo v rámci NP Ľudia a hrady (2022-2023) zamestnaných 29 koordinátorov, 43 majstrov, 172 pomocných pracovníkov a 210 samostatných pracovníkov v rámci 20 prijímateľov. Väčšinu pracovníkov tvorili muži (92%). Projekt zamestnával v menšej miere aj ženy, okrem stavbárskych prác aj na prácu v miestnych múzeách alebo ako sprievod na hrade⁵. Vekové zloženie zamestnancov a zamestnankyň, podľa odpovedí respondentov, nenapovedalo, že by prevažovala jedna veková skupina, zastúpenie mali mladší zamestnanci, ako aj zamestnanci v produktívnom veku a preddôchodkovom veku. Tabuľka P1 v Prílohe sumarizuje počet pracovníkov a pracovníčok rozdelených podľa vyššie uvedeného delenia. Ako ďalej ukazuje Tabuľka P2, väčšina prijímateľov finančného príspevku boli obce alebo občianske združenia z Banskobystrického, Prešovského a Košického kraja a v regiónoch s vyššou mierou evidovanej nezamestnanosti než je slovenský priemer alebo s mierou nezamestnanosti oscilujúcou okolo priemeru.

Tak ako uvádza výzva projektu⁶, najmenej 60 % všetkých pracovníkov museli tvoriť jednotlivci z prostredia MRK. Pracovníci z MRK pochádzali priamo z obce, ktorá bola prijímateľom projektu (prípadne z lokality, v ktorej pôsobila nezisková organizácia, ktorá bola prijímateľom) alebo aj z okolitých obcí. Niektorí prijímatelia zamestnávali jednotlivcov z MRK aj z iných lokalít s prítomnosťou MRK, a to najmä v prípade, ak nedokázali nájsť vhodných uchádzačov v obci, v ktorej pôsobili. Niektoré hrady sú umiestnené priamo v obci alebo mimo obce v náročnejšom teréne, v niektorých prípadoch vo vyššom stupni ochrany prírody. Aj z tohto hľadiska možno považovať prácu na obnove hradov za veľmi špecifickú, náročnú na manuálny fyzický alebo odborný pracovný výkon, jednak z hľadiska presunu materiálu do náročného alebo chráneného prostredia, alebo z hľadiska dodržiavania špecifických pravidiel, ktoré sa týkajú archeologického výskumu.

⁵ PRAC_01.

⁶ Viac informácií vo výzve na prekladanie návrhov projektu na: https://www.culture.gov.sk/wp-content/uploads/2022/07/Oznamenie_o_narodnom_projekte_Hrady-3.pdf

Potom ten hrad je náročný práve na prísun materiálu. Konkrétne napríklad my potrebujeme množstvo ľudskej práce, len aby sme dopravili materiál na hrad. Tu nevedie spevnená cesta. Musíme prekonať hradnú priekopu, po lešení ručne transportovať materiál hore. Piesok napríklad na murovanie nám privezie traktor len na miesto, kde dôjde traktor, a potom už ručne fúrikmi presúvame ten piesok, čo keby robila firma, tak možno by zvažovala nejaký žeriav a keby to nevyšlo, tak by si povedali, že sa im ani neoplatí.(PRIJ_16)

Niektorí prijímatelia úzko spolupracovali so súkromným sektorom, ktorý im dodával napríklad materiály (v niektorých prípadoch darovali alebo predávali) alebo zapožičiavali pracovné nástroje. Takéto spolupráce zväčša vznikali vďaka osobným sieťam prijímateľov s miestnou komunitou⁷. Okrem toho fungovala spolupráca aj medzi jednotlivými hradmi, resp. neziskovými organizáciami alebo obcami, ktoré rozvíjali obnovu hradov⁸. Spolupráca spočívala v tom, že majster/ka pôsobil/a na viacerých hradoch, niektorí prijímatelia spolupracovali aj cez zdieľanie skúseností a poznatkov.

3.2 Nábory a zaškoľovanie pracovníkov a pracovníčok

Prijímatelia využívali rôzne stratégie pri nábore a zamestnávaní pracovníkov z MRK v závislosti na povahe lokality, veľkosti miestnej komunity ako aj podľa úrovne rozvoja vzťahov s miestnymi inštitúciami. Niektoré obce oslovili konkrétnych potenciálnych uchádzačov o prácu, poznajúc pracovnú históriu a skúsenosti jednotlivcov⁹. Viacerí prijímatelia nadviazali spoluprácu s pracovníkmi, ktorých predtým zamestnávali prostredníctvom projektu *Obnovme si svoj dom*¹⁰, ktorý bol taktiež zameraný na obnovu kultúrnych pamiatok. Tento predchádzajúci projekt im tak umožnil identifikovať osvedčených pracovníkov a kontinuálne poskytovať pracovného začlenenia. Aj podľa rozhovorov s účastníkmi prebiehal nábor prostredníctvom osobných kontaktov, a to tak, že sa pracovníci a pracovníčky navzájom odporúčali¹¹.

Niektorí prijímatelia taktiež oslovili úrady práce, ktoré boli nápomocné nielen pri vyhlasovaní voľných pracovných miest, ale aj pri identifikovaní konkrétnych uchádzačov z evidencie

⁷ PRIJ_16; PRIJ_17.

⁸ PRIJ_11; PRIJ_16; PRIJ_17; PRIJ_19.

⁹ PRIJ_17;

¹⁰ Obnovme si svoj dom predstavoval grantový program Ministerstva kultúry SR na obnovu, ochranu a rozvoj kultúrneho dedičstva v oblasti pamiatkového fondu.

¹¹ PRAC_01; PRIJ_10; PRIJ_11; PRIJ_16.

nezamestnaných¹². Niektoré úrady práce taktiež pre prijímateľov riadili výberové konania a pomohli tak vytvoriť kolektív pracovníkov.

Jedine s obecným úradom [sme mali spoluprácu], lebo ten mi dával podklady, kto je nezamestnaný v obci. Chcela som teda zobrať predovšetkým z obce a z najbližšieho okolia, takže so starostom a s obcou som komunikovala najviac.
(PRIJ_04)

Niektorí prijímatelia sa však k úlohe úradov práce vyjadrili kriticky. Tie podľa ich slov neboli do akejkoľvek fázy projektu dostatočne zapojený a vyjadrili potrebu, aby inštitúcie na samosprávnej úrovni spolupracovali pri pracovnej integrácii zásadne viac¹³.

Ojedinele prijímatelia oslovili sociálne podniky integračného typu, ktoré im identifikovali a odporučili uchádzača na zamestnanie¹⁴. Spolupráca s inými inštitúciami alebo aktérmi nebola rozvinutá. Prijímateľ, hlavne ak išlo o obec, zväčša využíval vlastné informačné kanály a dlhodobé spolupráce s úradmi práce. V niektorých lokalitách, v ktorých nebol zaznamenaný vysoký záujem o nahlásené pracovné miesta, boli využité aj odporúčania na nezamestnaných v blízkych lokalitách. Časť ľudí bola identifikovaná cez aktívnu činnosť formou menších obecných služieb pre obec, občianske hliadky alebo prostredníctvom terénnych sociálnych pracovníkov/čok, ktorí informovali obyvateľov v konkrétnej lokalite o tejto pracovnej príležitosti¹⁵.

Čo sa týka motivácie zamestnať sa v rámci projektu Ľudia a hrady, mnohí respondenti spomedzi účastníkov a účastníčok potvrdili, že mali problém nájsť si prácu na lokálnom trhu práce¹⁶, týkalo sa to napríklad okresu Humenné. Niektorí účastníci sa snažili získať prácu na pozícii upratovacej sily v miestnych nemocniciach alebo sa snažili absolvovať opatrovateľský kurz; avšak tieto pracovné pozície im neumožnili obsadiť. V hľadaní zamestnania sa stretli aj s diskriminačnými praktikami, napríklad v sektore turistického ruchu alebo stravovania im bolo explicitne povedané, že Rómov a Rómky do zamestnania neprijímajú¹⁷. Účastníci z jednej lokality¹⁸ mali skúsenosť s prácou pre stredne veľkého súkromného zamestnávateľa (výroba zdravotníckych prístrojov) v okrese Humenné, kde ako problém sa ukázalo dochádzanie za prácou, ktoré bolo časovo aj finančne nákladné, či už kvôli nepravidelnosti cestovných spojov alebo vzdialenosti do zamestnania. Niektorí zamestnanci mali pracovné skúsenosti aj v automobilovom sektore alebo na stavbách alebo

¹² PRIJ_04; PRIJ_17.

¹³ PRIJ_13; PRIJ_16.

¹⁴ PRIJ_16.

¹⁵ PRAC_03; PRIJ_02; PRIJ_08; PRIJ_05; PRIJ_09

¹⁶ PRAC_01;

¹⁷ PRAC_01; PRAC_04.

¹⁸ PRAC_01.

s prácou na družstve¹⁹. Niektorí zamestnanci čelili zdravotným problémom, kvôli ktorým museli odísť z predchádzajúceho zamestnania a nastúpiť na aktivačné práce alebo si hľadať iný typ zamestnania²⁰. Ako jeden z dôvodov ťažšieho uplatnenia sa na trhu práce považovali svoju etnicitu alebo úroveň vzdelania²¹, keďže, ako niektorí uviedli, zamestnávateľia požadovali minimálne výučný list alebo ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou²².

Niektorí zamestnanci mali skúsenosti prácou na základe živnostenského oprávnenia, avšak výška príjmu nebola motivujúca:

Ja som mal živnosť. Ako som tam bol, akože dobre, to ako málo som dostával a ešte z toho som platil odvody. To som mal cez 1200 a 420 som platil odvody. No tak to ostalo mi ako [...] na minimálku. Ta hovorím si, radšej pôjdem do nejakej firmy alebo budem robiť za minimálnu mzdu ako na živnosť. (PRAC_03)

Požiadavky na vzdelanie a zručnosti sa naprieč prijímateľmi líšili a to najmä v závislosti od charakteru pracovných činností, ktoré boli vyžadované na konkrétnej kultúrnej pamiatke. Napríklad pri niektorých pamiatkach bolo nutné uskutočniť rozsiahlejší archeologický výskum, a tam boli nutnejšie výkopové práce než iné činnosti, zatiaľ čo na iných pamiatkach prebiehali pokročilejšie stavebné práce, napríklad murovanie, elektrifikácia alebo stolárske činnosti.

Profil pracovníkov z MRK bol rôznorodý, vo väčšine lokalít ale respondenti a respondentky uviedli, že odborné stavebné vzdelanie bolo skôr výnimkou. Vo všeobecnosti u pracovníkov prevládalo nedokončené základné alebo stredné odborné vzdelanie, len malý podiel pracovníkov z MRK mal dokončené stredoškolské vzdelanie s maturitou, z toho časť pracovníkov dosiahla vzdelanie v oblasti stavebných činností a práve tí, sa mohli kvalifikovať na pozíciu samostatných pracovníkov. V jednej lokalite mala časť pracovníkov pôvodne banícke vzdelanie²³. Niektorí pracovníci mali skúsenosti aj priamo s prácami na hradoch²⁴. Časť pracovníkov uviedla, že mala skúsenosti aj s prácou v zahraničí, najmä v Anglicku alebo v Česku, kde išlo predovšetkým o výkopové práce²⁵. Ukázalo sa však, že mnohí pracovníci mali skúsenosti skôr s krátkodobými zmluvami²⁶, čo je príznačné pre stavebný sektor ako aj pre nízko-kvalifikované skupiny.

¹⁹ PRAC_02 a PRAC_04.

²⁰ PRAC_02; PRIJ_01; PRIJ_08;

²¹ PRAC_01; PRAC_03;

²² PRAC_03;

²³ PRIJ_11.

²⁴ PRAC_03.

²⁵ PRAC_03; PRAC_04.

²⁶ PRAC_02; PRAC_03

Podľa majstrov a koordinátorov bola jednoduchšia komunikácia s tými pracovníkmi, ktorí mali aspoň isté základy stavebného vzdelania (napr. výučný list - murár, lešenársky kurz) alebo predošlé skúsenosti v stavebníctve, keďže tí ovládali stavebnú terminológiu, čo umožnilo efektívnejšiu koordináciu²⁷. Táto analýza však ukázala, že stavebné činnosti na obnove hradov si vyžadujú veľmi špecifické zručnosti vzhľadom na materiály, ktoré sú využívané pri týchto prácach. To si vyžadovalo väčšiu mieru zaškoľovania pracovníkov a to aj tých, ktorí istými znalosťami alebo pracovnými skúsenosťami disponovali:

No, predovšetkým je to murár historického muriva, nakoľko my sme už dávnejšie, ešte za rôznych ministrov, však som už prežil kopu ich... ale ide o to, že murár historického muriva ako povolanie neexistuje. [...] Ani sa to nedá vyučiť v škole, ani proste jednoducho neexistuje. Je to murovanie starými technikami s použitím starodávnych materiálov jednoduchých a kameňa. Toto sa dokáži naučiť jedine priamo na hrade od nejakého murára. (PRIJ_15)

A teraz ešte my robíme s recyklovaným materiálom, čiže šetríme náklady materiálové, šetríme prírodu, lebo nemusíme vyrábať nové škridly, lebo sme staré použili alebo proste sú, tak staré drevo použijeme, že nemusia rúbať kvôli nám ďalší strom. Takže berme to tak, že máme niečím špecifickú robotu. (PRIJ_09)

Niektorí respondenti a respondentky, najmä spomedzi majstrov a majsteriek sa zhodli, že aj vzhľadom na špecifické znalosti v oblasti historických stavebných činností by zaškolení pracovníci mohli obdržať certifikát, výučný list alebo jeho obdobu, ktorý by im prípadne mohol dopomôcť k ďalším pracovným príležitostiam:

Určite áno, [...], že dvaja-traja určite by si zaslúžili výučný list, [...] zaslúžili by si [...] diplom, o tom, že absolvovali aspoň také zaškolenie, takže naozaj majú za sebou rok a pol dosť takej práce, ktorá je ohodnotená kladne. A môžu sa zamestnať v inej stavebnej firme, lebo sú skutočne tak schopní, že by vedeli nájsť zamestnanie. (PRIJ_04)

Jeden prijímateľ uviedol, že niektorí pracovníci z MRK mali isté certifikáty zo zahraničia, tie im však uznané neboli:

Základné, horko-ťažko základné [vzdelanie], lebo tí, čo z Anglicka došli, tak vlastne ani neviem, aké majú vzdelanie. Oni tam tvrdia, že majú trebárs vodičák na vysokozdvížny vozík, ale u nás im to neuznali. Čiže v podstate príde z Anglicka, a nemá žiadne vzdelanie. (PRIJ_04)

²⁷ PRIJ_09; PRIJ_16.

Najbežnejšou stratégiou zaúčania bol individuálny prístup praktickou ukážkou, či už zo strany majstra alebo samostatného pracovníka, ktorý mal pokročilé zručnosti v danej činnosti. Ako poukázali viacerí respondenti, práca na obnove pamiatok nie je normovaná, a o to viac si vyžaduje individuálnu inštrukť (napr. kamene ako stavebný materiál boli využívané v rôznych veľkostiach)²⁸. V prípade jedného prijímateľa boli pracovníci školení aj online videami, ktoré poskytovali vysvetľovanie a inštrukť v stavbárskej činnosti²⁹. Takýto online kurz zamestnanci absolvovali počas zimných mesiacov, kedy bola pracovná činnosť na hrade niekedy obmedzená počasím. Takéto kurzy sa platili často z paušálnych výdavkov projektu. Niektorí pracovníci boli rozdeľovaní do kolektívov tak, aby mohlo byť uplatnené tzv. *peer-to-peer* učenie, a teda nadobúdanie skúseností menej skúsených pracovníkov od tých viac skúsených.

Máme perfektného zvárača, hotového. Hotový zvárač bez skúšok, ale tuná na úrade v MOPSe³⁰ jeden pán robí, ktorý má zváračské skúšky, tak sme ho trochu prizvali, že pod, pomôž, ukáž, vysvetli, spravil, vymyslím si, 20 zvarov mu ukázal a postupne mu kontroloval. A keď sme končili tie obrubníky, lebo tam idú kovové. Hotový zvárač. (PRIJ_07)

Aj napriek tomu, že niektorí pracovníci mali pracovné skúsenosti v stavebníctve, prijímateľ musel preškoliť takýchto zamestnancov na špecifickú prácu na obnove hradov:

Niektorí [...] majú pracovné zručnosti stavebné v inej sfére. Nemajú to v tomto. Oni väčšinou predtým, čo chodili na brigádu, čiže na strechy vo veľkom Fatrafol alebo potom tie polystyrény lepiť alebo takéto, v tom majú nejaké skúsenosti, ale čo sa týka stavieb z kameňa alebo s týmto, tak také, čo my hlavne potrebujeme, tak aj to škáovanie, tak nadobúdajú všetko u nás. (PRIJ_17)

Len jeden respondent spomedzi prijímateľov uviedol, že využil rekvalifikačný kurz z úradu práce. Pri tejto skúsenosti sa ale ukázali niektoré administratívne nedostatky, ktoré znevýhodneným nezamestnaným takmer neumožnili čerpať príspevky na rekvalifikačné kurzy:

Ešte keď som spomínal ten rekvalifikačný kurz, tam tiež bola podmienka toho príspevku z úradu práce, že uchádzač má vysporiadané všetky záväzky. V dvoch prípadoch tam boli nedoplatky na zdravotnom poistení, takže sme to riešili

²⁸ PRIJ_08; PRIJ_09; PRIJ_13; PRIJ_16; PRIJ_17.

²⁹ PRIJ_16.

³⁰ Miestne občianske poriadkové služby (MOPS) sú realizované obcami s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít. Sú financované operačným programom Ľudské zdroje.

pôžičkou osobnou a potom mi to chlapi postupne splácali, čiže aj tak boli nútení si dať tie veci do poriadku.(PRIJ_16)

3.3 Pracovná integrácia: skúsenosti a bariéry

Prijímatelia identifikovali niekoľko bariér pri pracovnej integrácii cieľovej skupiny MRK. Po prvé, **nízka miera vzdelania komplikovala priebeh záučania** a pracovné začlenenie, prípadne zaučenie do samostatnej práce. Niektorí respondenti poukazovali na problém nedostatočných skúseností priamo v stavebárskej činnosti, najmä pokiaľ išlo o pamiatku, ktorá vyžadovala odbornejšie činnosti, prípadne fakt, že niektorí pracovníci mali ukončené len základné vzdelanie, prípadne špeciálnu základnú školu³¹. Ako poukázali v rozhovoroch, ak by pracovníci mali aspoň výučný list, prípadne rekvalifikačný kurz, táto skutočnosť by výrazne pomohla pri ich pracovnej integrácii³². Podľa respondentov by takéto vzdelanie pomohlo v orientácii v stavebárskych výrazoch, čítaní stavebných výkresov, základných stavebných zručnostiach a práce s materiálmi. Práve aj tie komplikácie viedli k tomu, že v prípade jedného prijímateľa bolo nutné zamestnať dvoch koordinátorov, ktorí dozerali na stavebné práce na dvoch oddelených miestach, aby bola zachovaná kontrola kvality. To prirodzene zvýšilo personálne náklady na projekte³³.

Druhou bariérou boli **časté exekúcie a zadlženie zamestnancov**, zväčša na zdravotnom poistení, ktoré im vzniklo počas obdobia nezamestnanosti alebo dlhy pri pôžičkách v nebankových subjektoch. Podľa respondentov práve tie pôsobili demotivujúco pre uchádzačov o prácu kvôli zrážkam zo mzdy³⁴, a rovnako spôsobovali administratívne náklady na strane prijímateľa, ktorý sa rozhodol vybaviť splátkový kalendár alebo osobný bankrot pre svojich zamestnancov. Tieto postupy vykonával personál obce, ktorý často mal s exekúciami zamestnancov z MRK skúsenosti, alebo sa prijímateľ obrátil na príslušný úrad práce, ktorý bol v tejto veci súčinný. Avšak v prípade občianskych združení, ktoré figurovali ako prijímatelia, predstavovalo riešenie exekúcií zásadnejší personálny problém, keďže združenia disponujú zväčša menším tímom, ktorý má na starosti personalistiku a mzdy.

Také ročníky preddôchodkové chodili len po nejakých brigádach alebo ich zamestnali na živnosť, kde im vznikli nejaké dlžoby na sociálke alebo nejaký problém. No a tým, že sme ich takto zamestnali, oni si spravili väčšinou

³¹ PRIJ_09; PRIJ_16; PRIJ_17.

³² PRIJ_17.

³³ PRIJ_07; PRIJ_01.

³⁴ Podľa Zákona č. 601/2003 o životnom minime nesmie exekútor siahnuť na sumu vo výške 140% hodnoty životného minima. V prípade plnoletej fyzickej osoby táto suma od 1.7. do 30.6.2025 predstavovala 273.99 €. Pri nepostihnuteľných sumách sa tiež berie do úvahy počet vyživovaných osôb.

osobný bankrot. Zo začiatku bol problém s tými exekúciami a tak, ale tým sa to vyrovnalo a sú za nich platené odvody aj dôchodkové.(PRIJ_17)

V súvislosti s týmto problémom, zadlžovanie pracovníkov aj po oddžení alebo osobnom bankrote podľa niektorých prijímateľov pokračovalo; **zadlžovanie je tak cyklické a pravidelné**, čo opätovne demotivovalo pracovníkov z MRK zamestnať sa po skončení projektu, napriek tomu, že by im to nadobudnuté skúsenosti a zručnosti v niektorých prípadoch umožňovali.

K zadlžovaniu počas obdobia mimo participovania na projekte dochádzalo aj kvôli tomu, že pracovníci z MRK mali v projektovom medziobdobí len krátkodobé a sezónne zmluvy, čo je charakteristické pre prácu v stavebnom sektore. Tá je navyše sezónna a neposkytuje dostatok príležitostí napríklad v zimnom období, kedy dochádza k strate príjmu a väčšiemu riziku zadlžovania sa. Jeden respondent zároveň uviedol, že v tejto súvislosti sa Rómovia v okolí stretávajú s diskrimináciou na miestnom trhu práce alebo s pracovným vykorisťovaním, ktoré spočíva najmä v ponúkaní zamestnania bez riadnej pracovnej zmluvy alebo vyplácaní miezd pod úroveň zákonnej minimálnej mzdy, prípadne nižších mzdách, ako sú uvedené v pracovnej zmluve. Jeden z účastníkov potvrdil, že vďaka práci na projekte si mohol ďalej privyrobiť na železnici v okresnom meste, v ktorom obnovovali piliere, išlo však len o letnú-sezónnu príležitosť³⁵.

Po tretie, **komplikácie pri pracovnej integrácii vznikali pri konkrétnych zraniteľnejších skupinách** v rámci pracovníkov z MRK. Išlo najmä o **ľudí so zdravotným znevýhodnením**, pre ktorých bola náročnejšia integrácia a ktorí si neskôr ťažšie hľadali prácu na otvorenom pracovnom trhu. Pri mladších pracovníkoch sa pri pracovnej integrácii osvedčila spolupráca aj s ich rodičmi, s cieľom udržať si ich v kolektíve³⁶.

Po štvrté, problémy v pracovnom začleňovaní spôsobovali aj ďalšie zdravotné problémy ako sú **závislosti na návykových látkach**, prijímatelia najčastejšie spomínali závislosť na alkohole, ktorý znemožňoval pracovníkom pravidelnú dochádzku do práce. Aj vzhľadom na vysokú rizikovosť úrazov pri stavbárskej činnosti, majstri a koordinátori pravidelne kontrolovali zamestnancov.

Po piate, v niektorých lokalitách spôsobovalo problémy aj **dochádzanie za prácou**. Išlo najmä o prípady, kedy zamestnanci z MRK pochádzali zo vzdialenejších lokalít a museli za prácou dochádzať. Takíto zamestnanci nepoberali príspevok na dochádzanie a preto niektorí prijímatelia z finančných prostriedkov združenia alebo obce museli zaobstarávať dopravu. Niektorí pracovníci chodili pešo (v niektorých prípadoch aj viac ako 4 km), na bicykli alebo sa

³⁵ PRAC_02.

³⁶ PRIJ_11.

skladali na pohonné hmoty a využívali osobný automobil³⁷. Tvrdenie podľa jedného respondenta spomedzi prijímateľov bolo, že mnohí pracovníci potrebujú asistenciu pri vybavení takýchto príspevkov, napríklad zo strany terénnych sociálnych pracovníkov, aby dodali všetky potrebné dokumenty, prípadne aby sa o takomto príspevku vôbec dozvedeli a pod³⁸.

Kontinuitu v práci na obnove pamiatok však komplikovalo počasie a príchod zimného obdobia. Istá časť prijímateľov využívala zimné obdobie na práce ako napríklad práca na komunikáciách smerujúcich k hradom, osadenie lavičiek alebo turistických tabúľ. Možnosť prideliť prácu sa však na časti hradov obmedzila. Išlo najmä o exponované zručniny, ktoré nemali prístrešok, prípadne prístup k nim bol z hľadiska terénu náročný. Väčšina prijímateľov dokázala aj v zimnom období poskytnúť prácu a pracovné podmienky, práve vďaka takému stavu hradu, ktorý umožňoval tvorbu dielní v zastrešenom pracovisku:

Ja mám veľmi dobrú stavbu, veľmi, my sa vieme aj teraz v zime skryť pod strechu. Vieme si tam kachľami kúriť, takže oni tu pracujú radi. V porovnaní s hradmi, kde sa nedá kúriť, kde nemajú zastrešenie. Takže po prvé sú radi, že majú dobré, poviem, že teplé miestečko, vedia, že tu majú v rámci bydliska, nemusia dochádzať. Sú tu, dostanú stravu, dostanú výplatu. (PRIJ_04)

3.4 Dopady činností v rámci projektu

V rámci skúmania dopadov projektu je možné identifikovať dopady v niekoľkých oblastiach života a životnej úrovne. Po prvé, ide o dopady na nadobudnuté zručnosti. Väčšina respondentov spomedzi prijímateľov poukázala na to, že pracovníci si vo všeobecnosti zvýšili zručnosti v oblasti manuálnej práce, stavbárskych činností a iných mäkkých zručností v oblasti tímovej práce alebo komunikácie:

Veľká časť práce si vyžaduje nie ťažkú techniku, ale manuálnu prácu. Robili sme výkopové práce, robili sme hydroizoláciu okolo kaštieľa a polovicu kaštieľa vykopávali ľudia, o ktorých som vedel, že sa na nich dá spoľahnúť, že to spravia dobre. Polovicu kaštieľa obkopávali úplne perfektne, lebo v projekte bolo napísané nie technikou, obkopávanie musí byť šetrné, ručné, čiže ručné sme obkopávali. (PRIJ_07)

Vystavali sme napríklad aj kamenný múr, 100 metrov kamenného múru na záhrade, a keď sme im vysvetlili ako ten kameň uložiť, ako tú zmes, spojivo

³⁷ PRAC_02; PRAC_03.

³⁸ PRIJ_16.

namiešať, v akom pomere, tak už potom sme ich trošičku nechávali aj samostatne, žeby išli a výsledky boli perfektné. (PRIJ_07)

Jednak upratovanie, čo sme robili, kaštieľa, to znamená aj také búracie práce. Bolo treba napríklad vyhádzat' podlahy staré drevené, máme tam múry, klenby, čiže povyvážať suť, povyvážať do kontajnera. Bolo treba prísť spraviť nahrubo omietky, lebo je to podklad pre elektrikárov, bolo treba potom ísť spraviť vlastne najemno omietky, takže vlastne tá tímová práca. Pomocníci robili tie práce, ktoré treba niečo vykopať, niečo odnieť, niečo – niečo odpratať, no a tí šikovnejší, samostatní, tí omietky. My sme boli minulý rok zameraní len na omietky. (PRIJ_04)

Niektorí respondenti spomedzi majstrov poukázali na to, že pracovníci z MRK sa naučili veľmi špecifické zručnosti, ktoré by mohli byť uplatnené na trhu pri ďalšej práci v oblasti obnovy kultúrnych pamiatok. Najčastejšie boli spomínané špecifické murárske techniky. Aj vzhľadom na to, že profesia historického murárstva, ako je už spomenuté vyššie, nie je v súčasnosti učebným odborom, takéto zručnosti sú v stavbárskom odvetví na Slovensku unikátne:

Preto tie hrady aj tak dlho vydržali, lebo boli veľmi rozumne tie kamene skladané, aby držali aj samé, aj keď teda tá malta tam bola. No a k tomuto treba povedať, že tí odborní, 80 % Rómov veľmi rýchlo pochopilo celý problém a veľmi dobre pracovali. Čiže za tie štyri roky sme obnovili obrovský múr a ten vlastne je už hotový. [...]. No a tam sme získali kvalifikovanú pracovnú silu, vysoko kvalifikovanú, lebo taký odbor ani nevyštudujete. (PRIJ_11)

Menovite stavať kamenné múry, to je taká zručnosť, by som povedal, že tak zriedkavo niekto vie takým spôsobom a na takej úrovni robiť ako to robia títo naši. Že by som povedal, ako som už predtým, že kebyže sa rozhodnú, keď sa skončí tento projekt, si myslím, že by sa uplatnili. (PRIJ_02)

Ako je spomenuté vyššie, pracovníci sa delili na samostatných a pomocných, mnohí prijímatelia im umožňovali po zaškolení a nadobudnutí zručností prechod do úlohy samostatných pracovníkov (napr. murár)³⁹.

Rozhovory ukázali, že aj samotní zamestnanci si najviac pochvaľovali nadobudnutie konkrétnych zručností v murárskych prácach, prácach s drevom alebo pri úprave okolia, napríklad v práci s krovínorezom. Náplň práce sa menila podľa potrieb projektu, niektorí účastníci tak potvrdili, že mohli nadobudnúť rôznorodé zručnosti:

³⁹ PRAC_01.

Menila sa [náplň práce] niekedy, nerobila sa stále murárčina, ale keď bolo treba robiť to, ako som spomínal schody, to zábradlie a potom už len to murovanie a špárovanie. (PRAC_02)

Niektorí zamestnanci si popri práci na obnove hradov dokázali nájsť ďalšiu pracovnú príležitosť vďaka nadobudnutým skúsenostiam a dokázali si tak zvýšiť svoj príjem:

Ale potom aj medzi nimi vyrastajú odborníci a potom v tej dedine, alebo kde bývajú. Keď jeden vie robiť sadrokartón, tak chodí vždycky poobede ešte na fušky tomu pomôcť, ale väčšinou rodine a väčšinou za odplatu. (PRIJ_09)

Ako je však poukázané vyššie, mnohé práce, ktoré si vďaka projektu mohli pracovníci nájsť popri alebo po jeho skončení, boli sezónne a krátkodobé, niekedy bez pracovnej zmluvy a niekedy išlo skôr o pomocné práce, a to len na pár dní alebo týždňov. V tejto súvislosti respondent v jednej z lokalít poukázal na to, že sídelná segregácia, nedostatok pracovných ponúk v danom okrese a nemožnosť dochádzania pracovníkov z MRK neumožňuje využívať svoje skúsenosti na otvorenom trhu práce a dlhodobo a stabilne sa tak integrovať:

Si myslím, že tie možnosti pracovné v Rožňavskom okrese sú také nedobré, že buď by museli cestovať, cestovať každodenne do Košíc, alebo niekam, proste ďalej za prácou. Keby proste od skorého rána do večera neboli doma, buď by to boli nejaké také pre práce v továrni, ktoré neplatia dobre. (PRIJ_02)

Len v jednom prípade prijímateľ poukázal v rozhovoroch na to, že si pracovník otvoril živnosť a vytvoril tím pracovníkov⁴⁰. Ostatní respondenti a respondentky ale poukázali na to, že rómski pracovníci zväčša neinklinujú k otvoreniu si živností, a to ani po nadobudnutí zručností, a skôr preferujú byť zamestnanými⁴¹. V niektorých prípadoch ale aj otvorenie živnosti (často fiktívnej na podnet zamestnávateľa) viedlo k vytváraniu dlhov v zdravotnej alebo sociálnej poisťovni⁴².

V troch lokalitách respondenti identifikovali, že pracovníci z MRK si vylepšili svoje bytové podmienky, kedy vďaka pravidelnému príjmu si buď opravili alebo postavili murované domy, alebo odkúpili pozemky⁴³. Je nutné podotknúť, že išlo zväčša o pracovníkov, ktorí dlhodobo spolupracovali s prijímateľmi v na seba nadväzujúcich projektoch.

Vzhľadom na to, že mnohí pracovníci z MRK nadobudli po dlhodobej nezamestnanosti zamestnaneckú zmluvu a pravidelný príjem, bankové subjekty im mohli poskytovať

⁴⁰ PRIJ_05.

⁴¹ PRIJ_05; PRIJ_09; PRIJ_17;

⁴² PRIJ_17.

⁴³ PRIJ_9; PRIJ_16; PRIJ_17;

niekoľkotisícové úvery. Ako však poukazuje respondent, po opätovnej strate práce niektorým rodinám opäť hrozili exekúcie⁴⁴. Začlenenie na pracovnom trhu tak umožnilo prístup zamestnancov k finančnému kapitálu, avšak slabá kontinuita tohto začlenenia ako aj slabá finančná gramotnosť umožnila cyklické zadlžovanie sa a riziko exekúcií.

Účasť na projekte obnovy hradov umožnila v niektorých prípadoch aj prístup k ďalším sociálnym a asistenčným službám. Jeden respondent poukázal na to, že riadne legálne zamestnanie pomohlo pracovníkom z MRK lepšie sa orientovať v oblasti pracovných práv a podmienok (napr. dovolenky, podmienky práceneschopnosti)⁴⁵. V dvoch lokalitách respondenti poukázali na to, že obec alebo úrad práce pomohol pracovníkom MRK vybaviť si osobné doklady alebo zápis otca do rodného listu dieťaťa, čo umožnilo čerpať daňový bonus na dieťa⁴⁶. Aj niektorí účastníci v rozhovoroch potvrdili, že si za pomoci sociálnych pracovníčok alebo pracovníkov na obecných úradoch mohli vybaviť splátkové kalendáre⁴⁷.

Účastníčky a účastníci poukázali na to, že sú hrdí na svoju prácu, tú mohli odprezentovať aj pred návštevníkmi hradu, od ktorých dostávali pozitívnu odozvu. A to robí prácu na hrade pre nich atraktívnou, okrem pravidelného príjmu⁴⁸. To potvrdili aj dvaja respondenti spomedzi prijímateľov, ktorí zdôraznili, že práca na kultúrnej pamiatke posilnila aj uznanie vo svojej komunite.

Dá sa povedať, aj oni sa prezentujú v svojej komunite s tým, že robia, lebo keď sme, máme ich za priateľov na Facebooku, dávajú fotografie z hradu a máme aj telefóny, že či ešte neberieme do roboty. Takže to znamená, že v tej komunite, dá sa povedať, vidia že robia.(PRIJ_16)

Väčšina zamestnancov si pochvaľovala kontinuitu v zamestnaní a relatívne dlhodobý pracovný kontrakt s riadnymi zamestnaneckými právami⁴⁹. V niektorých lokalitách vyjadrili túžbu zostať v práci na hrade⁵⁰, či už kvôli kolektívu alebo zručnostiam, ktoré sa naučili. Niektorí však mali ambíciu zamestnať sa aj v súkromných firmách⁵¹.

⁴⁴ PRIJ_16.

⁴⁵ PRIJ_07.

⁴⁶ PRIJ_08; PRIJ_11.

⁴⁷ PRAC_02.

⁴⁸ PRAC_01.

⁴⁹ PRAC_01; PRAC_03; PRAC_04.

⁵⁰ PRAC_02.

⁵¹ PRAC_03.

3.5 Príklady dobrej praxe

V rámci implementácie projektu Ľudia a hrady je možné identifikovať niekoľko príkladov dobrej praxe, a to na základe odpovedí prijímateľov ako aj samotných zamestnancov a zamestnankýň z MRK:

1. Prvý príklad dobrej praxe je **štýl vedenia pracovnej integrácie** vo forme vytvorenia dobre fungujúcich pracovných kolektívov, ktoré sú zložené zo zamestnancov s odbornými zručnosťami (majstri a samostatní zamestnanci) a menej skúsených pracovníkov, ktorí zväčša v projekte začínali ako pomocní pracovníci. Aj keď takým spôsobom bol projekt Ľudia a hrady vo svojej podstate už od začiatku nastavený, prijímatelia často urobili krok na viac. Na základe vlastných kontaktov identifikovali konkrétnych potenciálnych zamestnancov, z nich vytvorili pracovné skupiny, v ktorých sa zamestnanci mohli od seba navzájom učiť. Okrem toho bol uplatňovaný aj individuálny prístup pri zaučaní a nadobúdaní zručností. Vďaka takémuto prístupu mohli pomocní pracovníci byť prekvalifikovaní na samostatných pracovníkov.

A tá práca v tom tíme, tie bunky, čo sú jednotlivé také partie, tí navzájom už rozmýšľajú, rozprávajú sa o tej robote, učia sa jeden od druhého, takže tí starší naučia tých nových a dá sa povedať, že je to úžasné to pozorovať, že ako to funguje, ako sa tí ľudia menia. (PRIJ_11)

2. Pozitívne bola respondentmi hodnotená aj **výmena skúseností medzi prijímateľmi spomedzi občianskych združení**. Tí sa stretávajú v rámci širšej platformy OZ Zachráňme hrady, v rámci ktorej organizujú stretnutia dvakrát do roka, na jar a na jeseň. Na týchto stretnutiach si zdieľajú svoje skúsenosti a poznatky z obnovy hradov. Okrem toho dochádza k *ad hoc* spolupráci medzi jednotlivými občianskymi združeniami práve pri podávaní alebo participácii na projektoch. Tá spočíva napríklad v pomoci pri príprave projektovej žiadosti, pomoci pri kontaktovaní a odporúčaní odborníkov a odborníčok v oblasti archeológie alebo historickej vedy, čo je kľúčové v súvislosti s prísnu reguláciou pri obnove pamiatok.
3. V niektorých lokalitách bolo možné identifikovať **dlhodobú a intenzívnu koordináciu a spoluprácu medzi jednotlivými inštitúciami**. Takáto spolupráca sa diala na viacerých úrovniach, či už s úradmi práce, miestnymi komunitnými centrami alebo terénnou sociálnou prácou, v niektorých prípadoch aj so súkromnými firmami, ktoré zapožičiavali náradie alebo sprostredkovali stavebné materiály, v niektorých prípadoch bezplatne. Práve táto spolupráca sa ukázala ako dôležitá v rôznych fázach projektu, či už pri identifikovaní potenciálnych zamestnancov (identifikácia cez využitie sociálneho kapitálu na miestnej úrovni), pracovnej integrácii (výmena know-

how medzi prijímateľmi), zvyšovaní zručností (spolupráca medzi majstrami naprieč hradmi), ako aj pri riešení iných sociálnych problémov, ktorým zamestnanci čelili (vybavovanie splátkových kalendárov, osobného bankrotu, zápisu rodiča do rodného listu s cieľom požiadania o daňový bonus).

Tak pre nás v podstate to občianske združenie [je kľúčové pre spoluprácu], keď si zoberieme, že to je nezisková organizácia a všetko robia vo svojom voľnom čase a za svoje prostriedky. Tak skôr nám pomáhajú v motivácii tých ľudí, popri tom robili nejaké workshopy, kde sa tí ľudia mohli vlastne zúčastniť toho školenia a pre nás veľmi dôležitého - murár historického muriva. A pri tom workshope sme zistili, kto má aké zručnosti. Takže áno, v tomto prípade nám pomáhajú, čo sa týka odbornej úrovne.(PRIJ_15)

4. Ako jednoznačný príklad dobrej praxe v NP Ľudia a hrady pri pracovnej integrácii zraniteľných skupín sa ukazuje **využívanie holistického prístupu pri riešení zamestnaneckej a sociálnej situácie jednotlivcov z ohrozených skupín**. To spočívalo nielen v poskytnutí samotného zamestnania a pravidelného príjmu, ale aj v poskytnutí sociálnych služieb, ktoré cielili na riešenie viacerých bariér pri vstupe do zamestnania, medzi ktoré patria zadlženie, problémy s dochádzaním do práce z dôvodu sídelnej segregácie a nedostatočného prístupu k verejnej doprave, ďalšie zvýšenie príjmu prostredníctvom daňových bonusov a iných. Práve tento prístup, podľa tejto analýzy viedol k trvalejšiemu a stabilnejšiemu začleneniu na trhu práce (síce ohraničenému na trvanie projektu).
5. Aj keď analýza ukázala, že aj kvôli charakteristike pracovnej činnosti na projekte Ľudia a hrady bolo prijímateľmi zamestnaných viac mužov než žien, v niektorých lokalitách **dali pracovnú príležitosť aj ženám a to vďaka diverzifikácii činností**. Prijímatelia PRIJ_10 a PRIJ_14 zapojili ženy do činností okolo úpravy zelene, ale aj práce v múzeách zriadených na hrade. Jeden ďalší prijímateľ⁵² v rámci projektu nezapájal miestne ženy, ale do budúca ich plánuje zamestnať v rámci rozvoja turistického ruchu, napríklad na pozícii správkyň informačných stánkov a sprevádzania turistov.

⁵² PRIJ_16.

3.6 Odporúčania

Na základe rozhovorov s prijímateľmi je možné kategorizovať niekoľko odporúčaní jednak pre nastavenie implementácie projektu, a jednak ďalšie opatrenia pre tvorcov verejných politík týkajúcich sa pracovnej integrácie MRK, resp. zraniteľných skupín.

Odporúčania pre zefektívnenie implementácie projektu

1. Odstrániť medzi jednotlivými projektami časové medzery, ako aj systematicky podporiť činnosti počas zimného obdobia

Analýza ukázala, že osobitným problémom sú časové medzery medzi jednotlivými projektami, ktoré znemožňujú kontinuálnu prácu s pracovníkmi z MRK. Rovnako je dôležité posilnenie činností aj počas zimného obdobia, v rámci ktorého by mohli byť napríklad poskytované vzdelávacie kurzy v dielňach podľa potreby prijímateľa a predmetnej kultúrnej pamiatky.

2. Umožniť užšiu spoluprácu na NP Ľudia a hrady medzi jednotlivými obcami

Aj vzhľadom na to, že počas zimného obdobia je práca na hrade obmedzená (v závislosti od toho, či stav kultúrnej pamiatky umožňuje aj činnosti v zimnom období alebo využitie prístrešku), jeden respondent navrhoval posilnenie spolupráce medzi jednotlivými prijímateľmi projektu, napríklad v podobe čerpania výdavkov na viac ako jednu pamiatku v rámci jedného prijímateľa. V takom prípade by mohlo byť umožnené, aby sa pôsobenie jedného projektu mohlo rozšíriť na viac hradov (najmä takých v kratšej vzdialenosti, ktoré sú v rovnakej turistickej oblasti, čím sa posilní aj miestny turistický ruch). To by umožnilo, aby v prípade najmä zimných období bol dostatok práce pre pracovníkov, keďže, ako je uvedené vyššie, na niektorých hradoch je práca v zimnom období značne limitovaná. Takáto zmena by sa viazala aj na odporúčanie č. 3 nižšie, kedy by obce (ako prijímatelia) nemuseli byť zaradené v Atlase rómskych komunít, prípadne v jeho aktuálnom ekvivalente.

Ak by sa umožnilo s cieľom udržať tu prácu aj v zime zmysluplnú. Konkrétne tu ako sme spomínali, tie naše tri hrady vedľa seba, z ktorých dva nie sú v Atlase rómskych komunít a možno nemajú tak pripravený projekt, že by mohli v sezóne murovať, ale naopak v zime by sa dalo im veľmi pomôcť tými prácami, ktoré sme robili aj tu. Odstraňovanie náletových drevín, opravy nejakých drevených prvkov. [...] Ak sa viacero hradov spojí a dá im, vie im dať zmysluplnú prácu aj na dlhšie obdobie. (PRIJ_16)

3. Rozšíriť okruh oprávnených prijímateľov aj nad rámec zoznamu obcí v Atlase rómskych komunít (resp. v jeho aktuálnom ekvivalente)

Výskum ukázal, že prijímatelia zamestnávali pracovníkov z MRK aj z okolitých obcí, napríklad kvôli nedostatku lokálnej pracovnej sily, ktorá by bola vhodná alebo ochotná sa na projekte zúčastniť. Takýmto spôsobom tak dokázali naplniť pôvodnú požiadavku zamestnávania 60% pracovníkov z MRK. Lokálna mobilita (zväčša v krátkych vzdialenostiach) je teda prirodzenou súčasťou implementácie projektu. Z tohto dôvodu by mohli byť oprávnenými žiadateľmi aj obce, ktoré nie sú zahrnuté v Atlase rómskych komunít za predpokladu, že sa zachová podmienka zamestnávania ľudí z MRK a podporí sa zároveň pracovná mobilita.

4. Zaviesť pohyblivé časti mzdy

V momentálnom nastavení projektu nie je podľa respondentov možné finančne motivovať zamestnancov prostredníctvom osobného hodnotenia, keďže mzdy sú fixné. Pohyblivé časti mzdy by tak mohli vytvoriť nástroj na motivovanie alebo pozitívne ohodnotenie zamestnancov podľa ich výkonu, keďže ten sa líši a pre výkonnejších zamestnancov môže pôsobiť priaznivo.

Aj za dobre vykonanú prácu, lebo keď oni dostanú základný plat, a vlastne ja nemám nástroj ich nejak motivovať k lepšiemu výkonu, nemôžem im dať trebárs prémie alebo nejakú finančnú odmenu. (PRIJ_04)

5. Zavedenie pozície koordinátora v oblasti sociálnych služieb

Niektorí prijímatelia poukázali na nutnosť zaviesť pozíciu koordinátora v oblasti sociálnych služieb napr. prideliť pracovníčku/pracovníka úradu práce pre skupinu prijímateľov podľa potreby. Týka sa to najmä prijímateľov z radov občianskych združení, ktorí často disponujú relatívne malými tímami a nemajú personálne kapacity, prípadne nemajú rozvinuté spolupráce s úradmi v porovnaní s obcami, ktoré majú na lokálne inštitúcie rozvinutejšie väzby. Úlohou takéhoto koordinátora/ky by mohlo byť prepájanie prijímateľa na ostatné inštitúcie, napríklad na úrady práce, Centrá právnej pomoci, terénnych pracovníkov, miestne komunitné centrá a i. za účelom riešenia exekúcií, osobných bankrotov, vybavovanie dokladov, príspevkov na dochádzanie.

6. Podpora sieťovania prijímateľov

Súčasťou projektu by mohla byť aj podpora sieťovania prijímateľov NP Ľudia a hrady s cieľom zdieľať si skúsenosti, inovácie a problémy v rôznych oblastiach ako je napríklad práca s materiálmi, prax pracovnej integrácie a pod. Aj keď isté sieťovanie v rámci občianskych združení, ktoré sú prijímateľmi existuje, spolupráca medzi

obcami sa v tomto smere ukazuje ako nedostatočná. V rámci tejto podpory je možné aj poskytovanie školení a posilnenie spolupráce s Krajskými pamiatkovými úradmi, ktoré bolo v rozhovoroch taktiež akcentované.

7. Navýšenie prostriedkov na pozíciu majstra a koordinátora a podpora školení

Analýza ukázala, že prijímatelia čelia problémom pri pokrytí nákladov na pozíciu majstra a koordinátora aj vzhľadom na to, že tieto pozície musia byť obsadené kvalifikovanými pracovníkmi a pracovníčkami. Súčasnú nastavenie sa ukazuje ako nedostatočné. Osobitne občianske združenia ako prijímatelia disponujú relatívne malým administratívnym tímom, ktorí okrem bežnej projektovej činnosti musia vynakladať úsilie aj na sociálne služby pri oddľžovaní alebo zabezpečovanie dopravy. Je preto odporúčané zvýšiť tieto prostriedky.

8. Navýšenie výdavkov na stavebné materiály a iné položky

Niektorí respondenti poukázali na nutnosť zvýšenia výdavkov na rôzne položky ako napríklad pracovné nástroje, stavebné materiály alebo iné výdavky. Ako je uvedené vyššie, stavebná činnosť na kultúrnych pamiatkach je veľmi špecifická a podlieha kontrole pamiatkových úradov, ktoré určujú, aké typy materiálov alebo produktov je nutné použiť pri obnove pamiatok (napr. špecifické typy lavičiek, exteriérových lúč). To môže zásadne oklieštiť možnosti prijímateľov pri kúpe produktu a následne navýšiť celkový rozpočet. Je preto odporúčané zvážiť navýšenie výdavkov na takéto položky.

9. Podpora väčšieho zapojenia žien a iných zraniteľných skupín do pracovnej integrácie

Vzhľadom na povahu pracovných aktivít v NP Ľudia a hrady, ktoré spočívajú v manuálnych a fyzicky náročných prácach, je do projektu zapojených viac mužov než žien, prípadne ďalších jednotlivcov zo zraniteľných skupín. Prostredníctvom finančného stimulu je preto odporúčané, aby boli prijímatelia motivovaní zamestnávať viac žien na jednoduchšie manuálne práce, prípadne práce spojené s rozvojom turistického ruchu v danej kultúrnej pamiatke. Môže ísť napríklad o predaj suvenírov, prácu v múzeách zriadených na hrade, sprevádzanie na hrade a i. Niektorí prijímatelia napríklad zamestnávajú ženy na jednoduchšie práce pri úprave okolia.

Ďalšie odporúčania pre tvorcov verejných politík v oblasti pracovnej integrácie MRK, ktoré vyplynuli priamo z výskumu

1. Posilnenie finančnej gramotnosti

Ako je poukázané vyššie, cyklické zadlžovanie sa, ktoré pôsobí demotivujúco pre zamestnávanie časti ľudí z MRK, spôsobuje problémy pri pracovnej integrácii. Pracovná integrácia preto musí byť sprevádzaná ďalšími podpornými službami, a to aj konkrétne pri zvyšovaní finančnej gramotnosti, aby zraniteľné skupiny nepodliehali často neférovým praktikám nebankových subjektov.

2. Posilnenie spolupráce medzi subjektami, ktoré obnovujú kultúrne pamiatky a odbornými školami, prípadne inými vzdelávacími inštitúciami

Od mnohých respondentov zaznelo odporúčanie, aby mohla byť posilnená spolupráca medzi prijímateľmi a odbornými školami. A to predovšetkým vo vybraných odboroch, ktoré sú relevantné pre obnovu kultúrnych a historických pamiatok, ako je tesár, stolár a murár v spojitosti s historickými stavbami a kultúrnymi pamiatkami. Posilnenie spolupráce so školou by zároveň mohlo viesť k tomu, aby po zaškolení sa a odpracovaní mohol byť pracovníkom udelený certifikát alebo mikroosvedčenie⁵³, ktoré by potvrdzovalo nadobudnutie zručností. Podľa respondentov by mohlo nadobudnutie osvedčenia o vzdelaní pôsobiť motivačne a zlepšiť tak prístup na otvorený trh práce, osobitne k obnove kultúrnych pamiatok.

3. Sprevádzanie nezamestnaných na otvorenom trhu práce, napr. prostredníctvom neštátnych služieb zamestnanosti

Aj po nadobudnutí zručností a zvýšení možností na otvorenom trhu práce, je nutné jednotlivcom z MRK poskytovať po skončení projektu ďalšie služby zamestnanosti tak, aby sa dokázali stabilne integrovať na miestnom alebo regionálnom trhu práce. Takéto sprevádzanie môže trvať aj niekoľko mesiacov po nástupe do zamestnania, pričom samozrejme platí, že intenzita takejto sprevádzajúcej asistencie sa môže líšiť podľa potrieb jednotlivca. Osobitnú pozornosť si zasluhujú pracovníci a pracovníčky, ktorí si nájdu zamestnanie v stavebnom sektore, ktorý je charakteristický sezónnymi zmluvami, prípadne ilegálnou prácou a nestabilnosťou. Pracovníci zo zraniteľných skupín by tak mohli mať ponúknuté v tomto medziobdobí alternatívy tak, aby im zásadne neklesol príjem.

⁵³ Udeľovanie mikroosvedčení vzdelávacími inštitúciami za vymedzených podmienok umožňuje novela Zákona č. 292 o vzdelávaní dospelých a o zmene a doplnení niektorých zákonov z 2024.

Záver

Kvalitatívna analýza implementácie NP Ľudia a hrady s ohľadom na pracovnú integráciu miestnych obyvateľov z MRK ukázala niektoré kľúčové empirické zistenia pre zvyšovanie zamestnanosti znevýhodnených skupín. Empirické zistenia indikujú, že projektové aktivity realizované obcami alebo občianskymi združeniami majú v sebe dôležitý vzdelávací prvok na rozdiel od iných aktivačných opatrení smerujúcich na nízko-kvalifikované skupiny. Prvok zvyšovania zručností umožnil zamestnancom nadobudnúť znalosti v stavbárskej činnosti na kultúrnych pamiatkach; tieto zručnosti sú špecifické vzhľadom na partikulárnu nenormovanú stavebnú činnosť.

Okrem pracovnej integrácie a zvýšenia si zručností umožnil projekt pre mnohých zamestnancov získať lepší prístup k niektorým sociálnym službám, osobitne ide o oddĺženie a vysporiadanie sa s exekúciami cez inštitút osobného bankrotu alebo splátkové kalendáre, čo zároveň vedie postupnými krokmi k vymaneniu sa z chudoby. Bez týchto podporných sociálnych služieb by pracovná integrácia nebola možná. Pri implementácii projektu prijímatelia zväčša využívali svoj miestny sociálny kapitál a to v rôznych fázach identifikovania a náboru potenciálnych zamestnancov vhodných na danú prácu, pri pracovnom začleňovaní a riešení sociálnej situácie zamestnancov. Ukázalo sa, že takéto strategické partnerstvá a koordinácia medzi miestnymi aktérmi výrazne pomohli plynulej implementácii projektu. Napriek tomu niektorí prijímatelia poukázali na nutnosť väčšieho prepájania organizácií na miestnej úrovni a vytvorenie lepšej koordinácie medzi úradmi práce, pamiatkovými úradmi, terénnou sociálnou prácou a inými partnermi, ktorí by mohli byť nápomocní jednak v riešení sociálnej a zamestnaneckej situácie ľudí z MRK, ale aj v rámci rozvoja turistického ruchu.

Napriek zvýšeniu zručností pracovníkov bariéry, ktorým čelia osoby z MRK pri vstupe na trh práce pretrvávajú; naši respondenti a respondentky identifikovali najmä problém cyklického zadlžovania sa, nízku mieru vzdelania, zhoršený zdravotný stav vrátane závislostí na návykových látkach, diskriminačné praktiky v prechode na otvorený trh práce ako aj osobitné bariéry, ktorým čelia zraniteľné podskupiny ako sú mladí ľudia alebo ľudia so zdravotným znevýhodnením, čo je často prepojené so skupinami v preddôchodkovom veku. Práve tieto skupiny si zasluhujú osobitnú pozornosť a individuálny prístup v rámci pracovného začleňovania.

Analýza tiež pomohla identifikovať niekoľko príkladov dobrej praxe; tie spočívali najmä v zaúčaní zamestnancov založenom na individualizovanom prístupe a *peer-to-peer* učení, kedy pracovné tímy boli vyskladané z menej a viac skúsených pracovníkov. To prebiehalo pod odborným vedením majstrov. Za dobrú prax možno považovať už spomenutý holistický prístup v pracovnej integrácii, ktorá spočívala v riešení aj sociálnych problémov jednotlivcov, a to za pomoci koordinácie miestnych zainteresovaných subjektov. Za pozitívne je tiež možné považovať aj výmenu skúseností medzi prijímateľmi, v tomto prípade najmä medzi občianskymi združeniami.

Zoznam literatúry

Belák, A. (2020). Úrovne podmienok pre zdravie a zdravotné potreby vo vylúčených róm - skych komunitách. Bratislava: Zdravé regióny. Dostupné na https://www.zdraveregiony.eu/wp-content/uploads/2018/04/ZK_potreby_e-verzia.pdf

Bojko, M., Hidas, S., Machlica, G. a Smatana, M. (2018). Inklúzia Rómov je potrebná aj v zdravotníctve. Bratislava: Ministerstvo financií SR, Inštitút finančnej politiky. (komentár). Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/komentare-z-roku-2018/23-inkluzia-romov-je-potrebna-aj-zdravotnictve-december-2018.html>

Dujava, D. a Peciar, V., (2020). Trh práce v karanténe. Vplyv korona krízy na trh práce na Slovensku. (komentár) Bratislava: Ministerstvo financií SR, Inštitút finančnej politiky. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/4/Trhpracevkarantene.pdf>

European Union Agency for Fundamental Rights. (2016). Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Roma Selected Findings. Dostupné na: <https://fra.europa.eu/en/publication/2016/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-roma-selected-findings>

Filčák, R., Szilvasi, M. a Škobla, D. (2018). No water for the poor: the Roma ethnic minority and local governance in Slovakia. *Ethnic and Racial Studies*, roč. 41, č. 7, s. 1390-1407.

Hellebrandt, T. a kol. (2020). Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Záverečná správa. Bratislava: Útvar hodnoty za peniaze, Inštitút finančnej politiky. Inštitút sociálnej politiky. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/65/ReviziavydavkovnaohrozeneskupinyZSverziaFINAL3.pdf>

Hidas, S., Harvan, P. a Val'ková, K. (2016). Veľ'a práce na úradoch práce: Efektivita a účinnosť služieb zamestnanosti. Bratislava: Inštitút finančnej politiky.

Holubová, B. a kol. (2021). Chcem pracovať, kto mi pomôže? Posilnenie spolupráce medzi tvorcami politik a neziskovým sektorom pri integrácii zdravotne znevýhodnených ľudí na trhu práce. Bratislava: CELSI Dostupné na: https://celsi.sk/media/datasource/RTW_comparative_study_Slovak.pdf

Hidas, S. , Lafférsová, Z. a Machlica, G. (2018). Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou. (komentár). Bratislava: Ministerstvo financií SR, Inštitút finančnej politiky. Dostupné na: https://www.finance.gov.sk/files/archiv/priloha-stranky/17297/35/2018_18_Inkluzia_final.pdf

Kóczé, A. a Popa, R. M. (2009). Missing intersectionality. Race/Ethnicity, Gender, and Class in Current Research and Policies on Romani Women in Europe. Budapest: Center for Policy Studies. Central European University.

Kureková, L.M., Kováčová, L. a Holičková, N. (2022). Spolupráca ruže prináša. Sonda do pracovnej integrácie osôb so zdravotným znevýhodnením v období koronakrízy. Bratislava: Prognostický ústav, Centrum spoločenských a psychologických vied.

Kureková, L. M. (2015). Policy Puzzles with Roma Employment in Slovakia. CELSI Discussion Paper No. 34. Bratislava: Stredoeurópsky inštitút pre výskum práce.

Kureková, L., Salner, A. a Farenzenová, A. (2013). Implementation of Activation Works in Slovakia. Evaluation and Recommendations for Policy Change. Bratislava: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť.

Machlica, G., Žúdel, B. a Hidas, S. (2014). Unemployment in Slovakia. Bratislava: Ministerstvo financií SR, Inštitút finančnej politiky. Dostupné na: <https://www.finance.gov.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacieifp/ekonomicke-analyzy/30-nemployment-slovakia-november-2014.htm>

Markovič, F. a Plachá, Ľ. (2022). Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC_MRK 2020. Bratislava: Úrad vlády SR. Dostupné na: https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1561/analyticka_sprava_eu_silc_mrk_2020_elektronicka_final.pdf

Miškolci, J., Kováčová, L., Kubánová, M. (2017). Who really wants the inclusion of Roma children in education. Bratislava: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť.

Lajčáková, J., Gallová-Kriglerová, E., Kadlečíková, J., Balážová Z. a Chudžíková A. (2017). Riešenie nezamestnanosti Rómov. Od mýtu k praxi a späť. Bratislava: Centrum pre výskum etnicity a kultúry a Rómske advokačné a výskumné stredisko.

Messing, V. (2014). Patterns of Roma employment in Europe. Neujobs Policy Brief. Brussels: CEPS.

Ort-Mertlová, S. a Jerotijević, D. (2025). Causes of health disadvantages and consequences of stigmatization in the Roma community in Slovakia. Social Sciences & Humanities Open. Vol. 11, 101200, pp.

Petráš, J. (2020). Aktivačné práce neaktívnych neaktivujú. Analýza čistej účinnosti menších obecných služieb. (MOS). Bratislava: Inštitút sociálnej politiky. Dostupné na: <https://institutsocialnejpolitiky.sk/wp-content/uploads/2022/12/Aktivacne-prace.pdf>

Rafael, V., Skupnik, J., Belák, A., Kobes, T., Buzalka, J., Mokrý, L. a Mušínska, A. (2021). Externé hodnotenie implementácie Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020. Bratislava: Úrad vlády SR, Ministerstvo vnútra SR. Dostupné na: https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1277/externe_hodnotenie_implementacie_strategie_2021_fin.pdf

Rigová, E., Dráľová, A., Kováčová, L. (2014). Druhošancové vzdelávanie na Slovensku: Implementačná prax a jej bariéry. Bratislava: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť/ Slovak Governance Institute. Dostupné na <https://www.library.sk/arl-sav/sk/csg/?repo=savrepoakey=55642566797>

Príloha

Tabuľka č. P1: Počet personálu podľa zaradenia pre jednotlivých prijímateľov

Názov prijímateľa (napr. názov obce)	Počet koordinátorov	Počet majstrov	Počet pomocných pracovníkov	Počet samostatných pracovníkov
Obec Divín	2	3	10	14
OZ Sine Metu, Gombasek - Slavec	1	2	8	7
Nadácia záchrany a obnovy Senianskeho kaštieľa - Senné	1	2	9	12
Mesto Veľký Šariš	2	3	14	19
Obec Krivany	2	2	6	9
Obec Holumnica	1	3	7	7
Obec Ruská Nová Ves	1	1	4	3
Obec Bzovík	2	3	12	14
Astra spoločnosť pre riešenie strategických cieľov a rozvoj priorít regiónu -- Toporec	1	2	7	9
OZ - Východoslovenské výskumné a dokumentačné centrum - Vinné	2	3	26	22
Mesto Jelšava	2	2	6	10
Pro futuro - Čičva (Sedliská)	1	1	3	5
Obec Slanec	1	2	4	7
Obec Sokol	1	2	5	8
OZ Hrad Markušovce	1	2	6	9
Združenie za záchranu hradu Revište	1	2	10	10
OZ Hradčan - Modrý Kameň	3	3	14	18
Združenie na záchranu hradu Šášov	1	2	6	9
Obec Brekov	1	2	6	9
Obec Letanovce	2	1	5	9
SPOLU	29 (z toho 2 ženy)	43 (z toho 2 ženy)	172 (z toho 15 žien)	210 (z toho 16 žien)

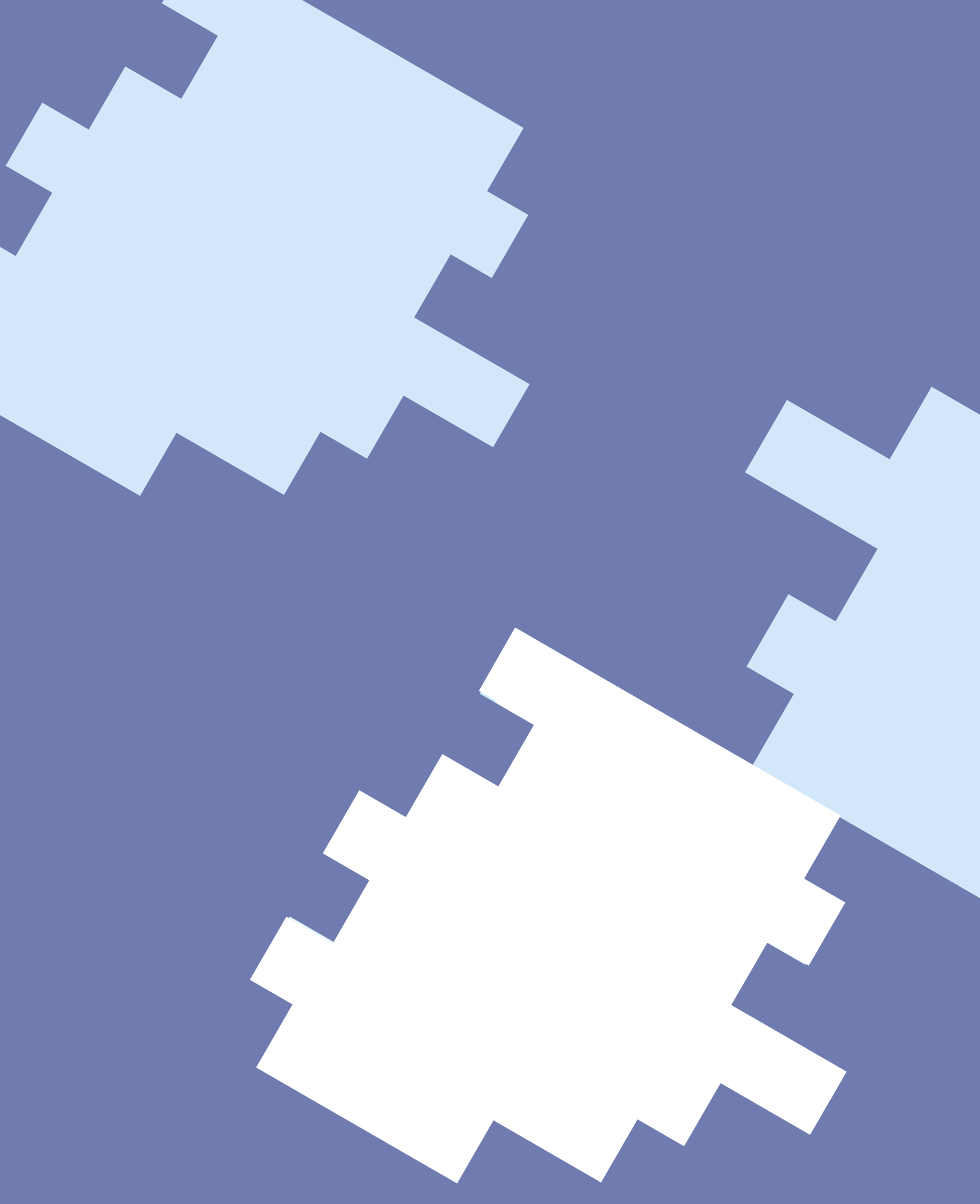
Zdroj: Autorka podľa interných materiálov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Poznámka: Kritériom pre počet pridelených pracovníkov a pracovníčok bola rozloha kultúrnej pamiatky.

Tabuľka č. P2: Prehľad prijímateľov podľa vybraných demografických ukazovateľov

Názov prijímateľa (napr. názov obce)	Kraj	Počet obyvateľov	Podiel rómskych obyvateľov	Okres	Miera evidovanej nezamestnanosti v danom okrese*
Obec Divín	BB	2040	11-20%	Lučenec	6.09%
OZ Sine Metu, Gombasek - Slavec	KE	464	31-40%	Rožňava	8.44%
Nadácia záchranu a obnovy Senianskeho kaštieľa - Senné	KE	736	41-50%	Michalovce	5.41%
Mesto Veľký Šariš	PO	6279	11-20%	Prešov	3.92%
Obec Krivany	PO	1220	21-30%	Sabinov	7.67%
Obec Holumnica	PO	926	71_80%	Kežmarok	9.49%
Obec Ruská Nová Ves	PO	1241	21-30%	Prešov	3.92%
Obec Bzovík	BB	1135	11-20%	Detva	3.65%
Astra spoločnosť pre riešenie strategických cieľov a rozvoj priorít regiónu -- Toporec	PO	1965	61-70%	Kežmarok	9.49%
OZ - Východoslovenské výskumné a dokumentačné centrum - Vinné	KE	1811	1-10%	Michalovce	5.41%
Mesto Jelšava	BB	3135	41-50%	Revúca	8.54%
Pro futuro - Čičva (Sedliská)	PO	1431	21-30%	Vranov nad Topľou	8.34%
Obec Slanec	KE	1481	31-40%	Košice - okolie	4.95%
Obec Sokol	KE	1193	31-40%	Košice - okolie	4.95%
OZ Hrad Markušovce	KE	4494	61-70%	Spišská Nová Ves	4.59%
Združenie za záchranu hradu Revište	KE	464	31-40%	Rožňava	8.44%
OZ Hradčan - Modrý Kameň	BB	1614	31-40%	Veľký Krtíš	4.83%
Združenie na záchranu hradu Šášov	BB	n/a	n/a	Žiar nad Hronom	3.95%
Obec Brekov	PO	1330	21-30%	Humenné	4.70%
Obec Letanovce	KE	2280	41-50%	Spišská Nová Ves	4.59%

Zdroj: Autorka podľa Atlasu rómskych komunit (2019), UPSVAR – Mesačné štatistiky o dátach nezamestnanosti za rok 2023.



ISBN: 978 - 80 - 8259 -019 - 0



9 788082 590190