



Kultūras ministrija



Šis projekts ir līdzfinansēts Eiropas Savienības
programmas „Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” ietvaros

Noslēguma ziņojums
par semināra „Romu pārstāvju labāka pieeja darba tirgum”
rezultātiem

Ziņojumā ir iekļauti praktiskie ierosinājumi turpmākajām
darbam un sadarbībai, lai veicinātu romu pārstāvju labāku
pieeju darba tirgum

Ziņojumu sagatavojis: Mag. paed. Dainis Krauklis

2018. gada 28.martā

VISPĀRĪGĀ INFORMĀCIJA

Semināra „Romu pārstāvju labāka pieeja darba tirgum” ietvaros tika nodrošināta tikšanās ar potenciālajiem darba devējiem un romu pārstāvjiem, kā arī romu mediatoriem no Ventspils, Valmieras, Dobeles, Rīgas, Jelgavas, lai sekmētu labāku romu pieeju un iespējas darba tirgum Latvijā.

Tikšanās seminārā tika plānota vienai dienai, paredzot gan konkrētā darba devēja labās prakses iepazīšanas vizītes, gan romu mediatoru un vietējo dalībnieku diskusijas, redzētās prakses analīzei un viedokļu apmaiņai.

Semināra mērķis: veicināt sadarbību starp romu potenciālajiem darba ņēmējiem un darba devējiem, kā arī sociālajiem partneriem.

Semināra uzdevumi: apspriest Latvijas romu situāciju nodarbinātības jomā, kā arī romu iesaistīšanās labo praksi darba tirgū un veicinošus pasākumus, kas palīdzētu romiem efektīvāk iekļauties darba tirgū.

Seminārs notika: 2018.gada 14.martā; Latvijas Universitātes bibliotēkas semināru zālē, Kalpaka bulvāris 4, Rīgā.

Semināra dalībnieki: Dažādu uzņēmumu pārstāvji, romu pilsoniskās sabiedrības pārstāvji un potenciālie darba ņēmēji, sociālie partneri, kā arī valsts un pašvaldību iestāžu pārstāvji.

Metode: *Seminārs ir plānots un vadīts tā, lai maksimāli dotu iespēju visiem pasākuma dalībniekiem izteikties un paust savu viedokli un pieredzi par ierosinātu problemātiku. Lai to veicinātu, tika vadītas darba grupas diskusijas un notika viedokļu apmaiņa paneldiskusijā. Ziņojumā ir sniegt apkopojums par semināra laikā izteiktajiem viedokļiem, vajadzībām, nākotnes izaicinājumiem un praktiskajiem ierosinājumiem.*

IEVADAĻA UN SITUĀCIJAS RAKSTUROJUMS

Sabiedrības Integrācijas departamenta direktore Sanita Rancāne – Delekolē uzrunāja semināra dalībniekus, atgādinot, ka, lai veicinātu romu nodarbinātību, būtu jāizmanto tās iespējas, kas šodien ir pieejamas, bet netiek atbilstoši izmantotas. Projekta „Dažādību veicināšana” ietvaros veiktajā Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšanas un vajadzību izpētē ir konstatēts, ka viena no galvenajām romu vajadzībām ir vajadzība pēc darba un individuālā atbalsta iekļaušanai darba tirgū. Pašlaik ir aktuāls arī jautājums par sociālo uzņēmējdarbību. 2018.gada 1.aprīlī stāsies spēkā Sociālā uzņēmuma likums, kura mērķis ir veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu, t.sk. romu nodarbinātību, radot labvēlīgu sociālās uzņēmējdarbības vidi.

Kultūras ministrijas Sabiedrības integrācijas departamenta Sabiedrības integrācijas un pilsoniskās sabiedrības attīstības nodaļa vecākais referents, projekta vadītājs Deniss Kretalovs iepazīstināja ar projekta „Latvijas romu platforma II: dialogs, līdzdalība un savstarpēja mācīšanās” pamatmērķi un iezīmēja semināra uzdevumus, kā arī sagaidāmos rezultātus. Uzrunājot klātesošos, **ir izcelts pasākuma nozīmīgums, īpaši ņemot vērā, ka šāda semināra organizēšana ir balstīta uz ieteikumiem no romu pilsoniskās sabiedrības aktīvistiem.** Vairāku pētījumu un aptauju rezultāti, kā arī atziņas no romu kopienas pārstāvjiem, liecina, ka romu situācija darba tirgū ir ļoti problemātiskā un romu iespējas nodarbinātības jomā ir atkarīgas no dažādiem faktoriem. Rīkojot šādu semināru bija svarīgi uzrunāt tos Latvijas uzņēmējus, kuriem ir pieredze romu nodarbinātības jomā, un aicināt tos dalīties ar šo pieredzi, iesaistīt tos diskusijā par romu vajadzībām darba tirgū, ierosinājumiem situācijas uzlabošanai, romu darba ņēmēju iespējām strādāt šajos uzņēmumos un citiem problemātiskajiem jautājumiem.

No otras puses, lai vietotu konstruktīvu dialogu par minētajiem jautājumiem, bija svarīgi aicināt uz semināru arī potenciālos romu darba ņēmējus, romu pilsoniskās sabiedrības pārstāvjus, romu mediatorus. Tas, ka vismaz puse no semināra dalībniekiem ir romi, norāda uz šī jautājuma aktualitāti Latvijas romu sabiedrībā.

Vienlaikus, semināra piedalās arī atsevišķu pašvaldību un valsts iestāžu pārstāvji, kas sniedz informāciju par dažādām atbalsta saņemšanas iespējām romu nodarbinātības veicināšanai.

Semināra darba rezultātā tiks **sagatavots ziņojums**, kurā tiks iekļauti praktiski ierosinājumi turpmākajam darbam un sadarbībai, lai veicinātu romu pārstāvju labāku pieeju

darba tirgum, un balstoties uz šī ziņojuma ierosinājumiem, iespēju robežās, tiks attīstīti attiecīgi atbalsta pasākumi romu iekļaušanai darba tirgū.

Turklāt ir plānots **attīstīt darba devēju un romu pilsoniskās sabiedrības pārstāvji sadarbības tīklu**, lai veicinātu romu iesaisti darba tirgū.

Kultūras ministrijas Sabiedrības integrācijas departamenta Sabiedrības integrācijas un pilsoniskās sabiedrības attīstības nodaļas projekta asistents Kaspars Arhipovs **raksturoja romu situāciju darba tirgū Latvijā**. Piemēram, LR Prezidenta Raimonda Vējoņa izveidotās Sabiedrības saliedētības politikas ekspertu grupas 2016.gada ziņojumā un 2015.gada pētījumā „Romi Latvijā” ir konstatēts, ka **romi ir pamatoti uzskatāmi par nabadzības riskam pakļautu iedzīvotāju grupu, kura darba tirgū tiek diskriminēta un kuras nodarbinātības iespējas nav vienlīdzīgas ar citu tautību iedzīvotājiem izteikti zemās izglītības un sociāli ekonomiskā stāvokļa dēļ**.

Dalībnieku uzmanība ir vērsta uz pētījuma „Romi Latvijā” datiem, kas parāda, ka tikai 32,4% romi atzīst sevi par ekonomiski aktīviem; romu vidū strādājošo skaits ir trīs reizes mazāks nekā vidēji Latvijas sabiedrībā kopumā. Savukārt 8,9% aptaujāto romu skolā nav gājuši vispār, 39,9% skolu ir pametuši dažādos pamatskolas izglītības ieguves posmos. Tikai 34% romu ieguvuši pamatizglītību un 17,2 % romu par pamatizglītību augstāku izglītību. Pārāk **zemais izglītības līmenis praktiski izslēdz romus no darba tirgus un arī ierobežo viņu piekļuvi nodarbinātības veicināšanas atbalsta pasākumiem**. Turklāt Nodarbinātības valsts aģentūras (turpmāk – NVA) piedāvātajiem profesionālās izaugsmes un prasmju apguves kursiem kvalificējas tikai bezdarbnieki ar izglītības līmeni, kas ir augstāka par pabeigtām 7 klasēm. Tas noved pie tā, ka romu bezdarbnieku grupā izteikti dominē ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars - 41,0% no visiem NVA reģistrētajiem romiem ir ilgstošie bezdarbnieki. Rodas aizdomas, ka romu bezdarbnieks reģistrējas NVA, nevis lai atrastu darbu, bet, lai kvalificētos sociālo pabalstu saņemšanai. **Bet problēma ir kompleksa, jo romu nodarbinātības iespējas ir atkarīgas ne tikai no viņu izglītības līmeņa un motivācijas strādāt, bet arī no sabiedrības, un īpaši darba devēju aizspriedumainas attieksmes pret romiem kā „riskā” darba nemēju**.

Pētījumos ir atziņas, ka 82% romu paši vai viņu tuvākie ģimenes locekļi pēdējo trīs gadu laikā saskārušies ar situāciju, kad darba devējs atsākās pieņemt darbā romu viņa tautības dēļ. Praksē ir novērojama noraidošā darba devēju attieksme un aizspriedumi pret vakanto darbavietu pretendentiem ar tumsnējāku ādas krāsu vai kādām pazīmēm ārējā izskatā, kas

varētu liecināt par viņu čigānisko izcelsmi (Informācija no pētījuma „Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšanas un vajadzību izpēte”, SIF, 2017). Eiropas Komisijas pētījumu par diskrimināciju ES rezultāti, liecina, ka **21 %** Latvijas iedzīvotāju justos nekomfortabli, ja viņi strādātu kopā ar romiem, bet **26 %** Latvijas pilsoņu uzskata par nepieņemamu, ja viņu bērnu skolasbiedri būtu romu bērni. Šie aptauju rezultāti skaidri norāda uz sabiedrības attieksmi pret romu tautības cilvēkiem.

Iespējamie iemesli, kāpēc romus neņem darbā:

- pastāv stereotipi pret romiem; romi tiek uztverti kā neuzticami darbinieki (zagļi un narkomāni u.tml.);
- romu vizuālās atšķirības un ārējā izskats;
- nepietiekams izglītības līmenis;

Atteikuma situācijas un darba devēja minētie iemesli:

- darbinieks tikko jau ir atrasts, lai gan darbinieks joprojām tiek meklēts;
- šobrīd nav vajadzības pēc papildus strādnieka, lai gan pa telefonu teica, ka ir vajadzīgs;
- pausti solījumi, ka atzvanīs, ja būs vakanta vieta vai darbs, bet neatzvana.

Šie iemesli un situācijas ir dzīves realitāte ar ko romu tautības pārstāvjiem jāsaskaras ikdienā. Kādi būtu tie iemesli, **kāpēc romi nevēršas pret diskrimināciju?** Eksperti un romu tautības pārstāvji piedāvā šādus skaidrojumus:

- neticība, kas situāciju var atrisināt - neviens neklausīsies viņos un neticēs;
- informācijas trūkums par pozitīvu pieredzi;
- skepse par iespējamo ieguvumu tiesas procesa ceļā;
- nezināšana kur vērsties diskriminācijas gadījumā;
- nevēlēšanās izcelt savu etnisko piederību.

PANEĻDISKUSIJAS DAĻA

„Pieredze romu iesaistīšanās darba tirgū”

Paneldiskusijā ir aicināti piedalīties Raitis Apinis SIA „Maxima Latvija” Personāla vadības departamenta direktors; Sandra Blūmane SIA „Viktorija B” vadītāja; Inguna Grīnberga SIA „Trialto Latvija” pārstāve, Diāna Krogzeme SIA „Krogzeme” valdes vadītāja; Elita Ose Kandavas novada Zantes pamatskolas direktora p.i.; Lelde Ķikute Nodarbinātības valsts aģentūras Pakalpojumu departamenta direktora vietniece – Darba meklēšanas atbalsta nodaļas vadītāja.

Jāpiebilst, ka ne visi aicinātie darba devēji spēja ierasties. Vairāki darba devēji informāciju par savu pieredzi romu nodarbinātības jomā iesniedza pirms semināra.

Jautājumi paneldiskusijas dalībniekiem:

- Kāda ir darba devēju pieredze romu nodarbinātības jomā? Kāda ir pozitīva un negatīva prakse? (uzsvars uz atbildēm no darba devēja ņēmējā puses)
- Kāpēc romiem atsaka darbu darba devējs? Kā lauzt stereotipus par romiem? (uzsvars uz atbildēm no darba devēja un darba ņēmējā puses)
- Kā uzlabot ilgstošo romu bezdarbnieku pieeju darba tirgum? (uzsvars uz atbildēm no NVA pārstāvja puses)
- Kādi ir pieejami NVA atbalsta pasākumi bezdarbniekiem ar izteikti zemu izglītības līmeni un darba pieredzes trūkumu? (uzsvars uz atbildēm no NVA pārstāvja puses)

Šie konkrētie jautājumi tika uzdoti katram paneldiskusijas aicinātajiem darba devējiem, kuri dalījās savā pieredzē darbā ar romu tautības pārstāvjiem. Darba devēji formulē personīgus viedokļus, kā arī labo praksi, balstoties savā pieredzē. Pirms ir dots vārds panelistiem, moderators sniedz īsu informāciju par katra uzņēmuma darbības jomu.

Darba devēju sniegtie viedokļi par romu iesaistīšanās pieredzi darba tirgū:

Elita Ose, **Zantes pamatskolas direktore** pozitīvi raksturoja savu pieredzi par romu skolotāja nodarbinātību. Viņa minēja, ka sākumā bija jautājums vai romu tautības skolotājs varēs iekļauties skolas kolektīvā, bet jau darba intervijas laikā varēja pārliecināties par skolotāja profesionālo sagatavotību, bagātu darba pieredzi izglītības iestādēs un labajām komunikācijas prasmēm.

SIA „Krogzeme”¹ valdes locekle Diāna Krogzeme informēja, ka uzņēmums aktīvi nodarbina romu tautības cilvēkus no Viļķenes un citām vietām no Limbažu novada. Piemēram, 2016.gadā no 83 cilvēkiem, kas bija nodarbināti uzņēmumā, 25 bija romi; bet 2017.gadā tika nodarbināti 16 romi. Problēmas ar romu nodarbinātību nav novērotas, izņemot atsevišķus izņēmuma gadījumus. Romi raksturoti kā laipni, kulturāli un atvērti cilvēki, bet ļoti liela problēma ir izteikti zemais izglītības līmenis, kas traucē tiem pildīt atsevišķus darba

¹ Uzņēmums kopš 2011. gada tās specializējies upeņu komercdārzu biznesā - audzē upeņu stādus, ierīko upeņu komercdārzus, sadarībā ar Latvijas un ārvalstu zinātniekiem pilnveido upeņu audzēšanas tehnoloģijas, izstrādā biznesa plānus upeņu komercdārziem, kā arī konsultē visus interesentus. Uzņēmums strādā, lai upeņu audzēšana komercdārzos Latvijā vērstos plašumā, un aizvien vairāk cilvēku rastu tajā gan dzīvesprieku, gan vērā ņemamus ienākumus. Tāpēc uzņēmums ir atvērts un labprāt dalās ar savām zināšanām un uzkrāto pieredzi ar citiem.

uzdevumus un pretendēt uz labāk apmaksātu darbu. Informē, ka romi pārsvarā atrod darbu pēc pazīšanas, kad jau esošie darbinieki atved un iesaka kādus potenciālus darba ņēmējus. Pārsvarā darbs ir sezonāls un saistīts ar stādu un upeņu audzēšanu. Uzņēmums izmanto *individuālo pieeju*, piemēram, nodrošinot darbiniekiem transportu uz/no darbu, kā arī ir piedāvāts elastīgs darba grafiks. Uzņēmuma vadība mēģina iespēju robežās atbalstīt romus un veikt izglītojošus un audzināšanas darbus.

Ieteikums situācijas uzlabošanai – paaugstināt romu izglītības līmeni, nodrošinot attiecīgus atbalsta pasākumus.

SIA „Viktorija B”² vadītāja Sandra Blūmane informēja, ka neskatoties uz to, ka uzņēmums nav liels un pašlaik neviens romu tautības cilvēks tajā nestrādā, uzņēmumam ir labā pieredze romu nodarbinātības jomā. Uzņēmuma vadība ir atvērta romiem, jo bērnībā jau iegūta pozitīva komunikācijas pieredze ar romiem. Raksturojot romu darba ņēmējus, norāda, ka romiem ir sarežģīti savienot darbu ar mājsaimniekošanu. Piekrīt, ka sabiedrības lielākajai daļai (t.sk. darba vidē, piemēram, starp kolēģiem) pret romiem ir izplatīti negatīvi stereotipi un aizspriedumi (romi ir „sliņķi un zagļi”), kas nozīmīgi var ietekmēt darba attiecības. Turklāt romi ir arī vizuāli atšķirīgi, kas ļauj romus identificēt pēc ādas krāsas. No darba devēja puses romi tapāt kā citi cilvēki, galvenais kā labi strādā.

Ieteikums situācijas uzlabošanai – būtu labi, ja romu aktīvisti vai mediatori iesaka potenciālos romu darba ņēmējus.

SIA Trialto Latvia³ personālā vadītāja Inguna Grinberga informēja, ka uzņēmuma no 300 cilvēkiem, aptuveni 15 ir romu tautības darbinieki no Rīgas un Jelgavas (konkrēti grūti pateikt, jo nav veikta uzskaitē pēc etniskās piederības). Pārsvarā tie strādā noliktavā veicot marķēšanas darbus vai kravas darbus. Problēmas ar romu nodarbinātību nav novērotas, izņemot atsevišķus izņēmuma gadījumus, kas nav saistīti ar tautību. Iespējams ir vairāki faktori, kas traucē romiem iesaistīties kādā darbā (arī SIA „Trialto Latvia”), jo *nav pieejas pie informācijas par vakanci internetā, vai zemas izglītības dēļ ir problēma saprast darba*

² Jelgavas ēdināšanas ģimenes uzņēmums SIA „Viktorija B” ir ģimenes uzņēmums, kuram ir augsta reputācija, kurš sniedz kvalitatīvus ēdināšanas pakalpojumus ne tikai Jelgavas pilsētā, bet arī ārpus tās, nepārtraukti attīstoties. Saņēma balvu „Gada uzņēmējs Zemgalē 2017”. Uzņēmums atbalsta dažādus pasākumus, kas saistīti ar jauniešu izglītošanu, un kopā ar Jelgavas nacionālajām kultūras biedrībām veido īpašas ēdienkartes, piedāvājot klientiem dažādu tautu ēdienus.

³ SIA Trialto Latvia ir līderis loģistikas uzņēmumu sektorā. Nodrošina pilnu loģistikas pakalpojumu, vairumtirdzniecības, akcīzes un muitas noliktavas. Stabilitāte, nepārtraukta procesu auditēšana un uzlabošana ir tas, ko novērtē mūsu vietējie un starptautiskie klienti.

sludinājumu. Ir novērojums, ka bieži vien informācija par darba iespēju ir nodotā „caur saviem kanāliem”. Uzņēmums arī *izmanto individuālo pieeju* pret darbiniekiem, nodrošinot darbiniekiem apmaksātu transportu uz/no darbu. Uzņēmums neprasa konkrētu izglītības līmeni darba ņēmējiem un, nepieciešamības gadījumā pat palīdz aizpildīt darba pieteikumu. Atzīst, ka izteikti zems izglītības līmenis ir ļoti liela problēma, kas traucē tiem pildīt atsevišķus darba uzdevumus.

Ieteikums situācijas uzlabošanai – paaugstināt romu izglītības līmeni, nodrošinot attiecīgus atbalsta pasākumus. Gatavi sadarboties ar romu mediatoriem un uzņemt vairāk romu darbiniekus – atvērti sadarbībai.

SIA „MAXIMA Latvija”⁴ Personāla vadības departamenta direktors Raitis Apinis atklāts sadarbībai ar romu tautības potenciālajiem darbiniekiem, kā arī ar romu mediatoriem. Uzņēmums nodarbina ap 7500 cilvēkiem no visas Latvijas, bet ir sarežģīti noteikt cik no tiem ir romi. Pieredze ar romu darbiniekiem ir pozitīva – īpaši izceļ romu latviešu un krievu valodas zināšanas, kas atvieglo pakalpojumu sniegšanu. Uzska, ka svarīgi lauzt esošus stereotipus par romiem, jo tie ir abpusēji, gan no darba devēju puses, gan no darba ņēmēju puses. Norāda, ka, lai strādātu uzņēmuma veikalos ir nepieciešama vismaz pamatzglītība, svarīgas arī citas papildus kompetences, piemēram, kā elementāras prasmes strādāt ar datoru. Ja strādā ilgāk par 3 gadiem kļūstot par uzticamu darbinieku un pēc darba izvērtēšanas ir iespēja saņemt paaugstinājumu. Turklāt uzņēmums attīsta atbalsta programmu jauno darbinieku piesaistīšanai „Atved draugu!”, kas paredz nelielu atlīdzību darbiniekam, kas atveda savu „cilvēku” uz Maximas veikalu strādāt.

Uzņēmums arī *izmanto individuālo pieeju* pret darbiniekiem, nodrošinot darbiniekiem apmaksātu transportu uz/no darbu, ēdināšanu un, ja ir nepieciešams, arī dzīvošanu (kopmītnes).

Pirms semināra sniegta uzņēmēju informācija par savu pieredzi romu iesaistīšanās darba tirgū. Semināra dalībnieki ir iepazīstināti ar šo uzņēmēju atziņām.

⁴ SIA „Maxima Latvija” viens no vadošajiem mazumtirdzniecības tīkliem Latvijā. Uzņēmums šo gadu gaitā ir kļuvis par vienu no vadošajiem mazumtirdzniecības tīkliem Latvijā un lielāko uzņēmumu Baltijā, attīstības ceļā sastopieties ar visdažādākajiem izaicinājumiem, uzvarām un arī zaudējumiem. Uzņēmums ir lielākais privātais darba devējs valstī un viens no lielākajiem Latvijas nodokļu maksātājiem. Uzņēmums ietilpst holdingā “Maxima Grupe”, kas ir lielākais mazumtirdzniecības veikalu tīkls un darba devējs Baltijā, nodarbinot vairāk nekā 30000 darbiniekus piecās valstīs - Lietuvā, Latvijā, Igaunijā, Polijā un Bulgārijā.

SIA „Pūres dārzi”⁵ vadītāja Edmunda Grīnberga pieredze ar romu darba ņēmējiem ir pozitīva, īpaši ar tiem, kuri sadarbojas ar uzņēmumu ilgstoši. Tādejādi starp uzņēmumu un romu darbiniekiem valda uzticība un savstarpēja cieņa. Romi jau darba periodam iestājoties, laicīgi sazinās ar uzņēmuma vadītāju un sākoties sezonai tiek nodrošināti ar darba iespējām. Ir bijuši arī gadījumi, ka romi dažādu iemeslu dēļ pamatoti tikuši atlaisti. Bet ir konkrētas romu ģimenes, kas jau gadiem strādā uzņēmumā un nav neklādu problēmu.

AS Putnu fabrikas Ķekava⁶ personāla daļas vadītāja Aiva Banga savā vēstulē Kultūras ministrijai sniedza šādu informāciju par romu nodarbinātības pieredzi. Kā problēma ir minēts romu *izteikti zems izglītības līmenis*, kas traucē veikt zināmus darba uzdevumus. Esot arī pozitīvi piemēri, kad darbinieks ir veiksmīgi iekļāvies komandā, darba uzdevumus izpilda nepieciešamajā kvalitātē un atbildīgi. Ņemot vērā šādu attieksmi pret darbu, arī kolēģi pozitīvi uztver romu tautības cilvēku komandā. Protams, sākotnēji, *vispār pieņemtais stereotips attiecībā uz zādzību noslieci, bija jūtams vispārējā komandas nosakņojumā*. Ir novērojums, ka romu lielākās daļas vēlme strādāt diemžēl ir arī aprobežojusies tikai ar vēlmi. Darbs ražošanā, pie noteikta darba grafika, ar noteiktu iekšējo kārtību un disciplīnu, lielai daļai šīs tautības pārstāvju ir bijis par smagu. Turklāt būtu jāņem vērā, ka cilvēki (neatkarīgi no tautības) ir dažādi, līdz ar ko arī mūsu pieredze ir dažāda.

AS “Ventspils zivju konservu kombināts”⁷ personāla vadītāja Sanita Freimane savā vēstulē Kultūras ministrijai informēja, ka starp 180 zivju apstrādātājiem 17 ir romu pārstāvju darbinieki (16 sievietes un 1 vīrietis). Šie romu pārstāvju darbinieki ir sevi pierādījuši ar savu atbildības sajūtu pret darbu, ar kvalitatīvi paveiktu darbu, regulāru darba apmeklētību un tāpēc daudzi no viņiem strādā pie mums jau daudzus gadus. Vidējā mēneša aprēķinātā darba samaksa no 500 – 800 eur. Kā plusi ir minēti: romu strādīgums; uzticīgums un atbildīgums darbu izpildē; labas iekļaušanas spējas darba kolektīvā; laba adoptācija pie uzņēmumā pastāvošās sistēmas. Kā mīnusi ir minēti: izglītības līmeņa trūkums, romu darbinieku trūkums vasaras sezonā; neattaisnoti kavējumi; nepieciešamība pēc darba motivēšanas pasākumiem; pārāk emocionālā attieksme pret konstruktīvu kritiku; atsevišķos gadījumos ļaunprātīgi veic nekvalitatīvu darbu.

⁵ Uzņēmums specializējas uz augļu un augļu koku stādu audzēšanā, kā arī ogu un ogulāju stādu audzēšanā, regulāri nodarbina romus sezonu darbos.

⁶ Uzņēmums ir pieminēts pētījumā „Romi Latvijā” starp labās prakses piemēriem.

⁷ Uzņēmumā ir nodarbinātas ievērojams skaits romu tautības sieviešu, nodrošina iespēju saviem darbiniekiem elastīgi veidot darba grafiku, pielāgojot to sezonas darbiem ārpus kombināta. Uzņēmums ir pieminēts pētījumā „Romi Latvijā” starp labās prakses piemēriem.

Problemātikas piemērs: 2017.gadā darba attiecības tika uzsāktas un pārtrauktas ar 23 romu pārstāvjiem. Vēl apmēram ar 10 romu sievietēm bija veiktas pārrunās un noformēti līgumi, bet uz darbu tomēr viņas neatnāca. Daudziem romiem darba iespējas tika atteiktas, jo ir jau vienu reizi/ divas reizes sevi parādījuši, kā strādāt negriboši.

Nemot vērā darba spēka trūkumu uzņēmumā, visas romu darba nemēju kandidatūras ir izskatītas ar cerību izveidot ar tiem noturīgas darba attiecības. Tāpēc ar viņiem ir veiktas īpašas pārrunas stāstot par darbu, mācot atbildības sajūtu un motivējot strādāt. Pret romiem ir iecietīga un atbalstoša attieksme. Ir pieliktas pūles un dotas otrās iespējas romiem pierādīt sevi darbā, bet ja uzticība ir zaudēta, tad konkrētiem (kas dažādu iemeslu dēļ nepildīja uzticētus darbus) romiem vairs netiek piedāvāts darbs uzņēmumā. Tomēr ir daudz tādu romu darba nemēju, kuri ar savu darbu ir pārliecinājuši par vēlmi katru dienu nākt uz darbu un strādāt. Pret romiem mums pat ir iecietīgāka attieksme. Strādājošie romi izrāda cieņu un nepieciešamā gadījumā saņem atbalstu no darba devēja puses (piemēram, sniegta palīdzība algas grāmatiņu un gada deklarācijas iesniegšana EDS sistēmā).

Ieteikumi: Piesaistīt romu pārstāvi jeb uzticamības personu, kas individuāli palīdz romu ģimenēm sagatavoties darba attiecībām. Kas motivētu un iedrošināšanu viņus kaut ko pozitīvi mainīt savas dzīves situācijas uzlabošanā.

Ivars Lasis **Kandavas novada Vānes pamatskolas** direktors informēja, ka sadarbība ar romu skolotāju bija ļoti laba. Aicina pieteikties darbā skolā angļu valodas skolotāju.

NVA Pakalpojumu departamenta direktora vietniece - Darba meklēšanas atbalsta nodaļas vadītāja Lelde Ķikute informēja, ka tieši romu tautības mērķa grupai paredzētos pasākumus NVA neīsteno, jo tā ir viena no sociālajam riskam pakļautajām grupām, kurām ir pieejami dažādi NVA īstenoti pasākumi. Jāpievērš uzmanība romu tautības cilvēku informēšanai un motivācijai iesaistīties aktīvajos nodarbinātības pasākumos. Informē, ka, lai pieteiktos NVA aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem, vispirms ir jāsaņem bezdarbnieka statuss. **Lielākā problēma ir romu zemais izglītības līmenis** (ir ierobežojumi pieteikties atsevišķām tālākizglītības un profesionālās pilnveides programmām, ja nav iegūta pamatzglītība), **kā arī darba pieredzes trūkums**.

Ieteikumi: romu tautības bezdarbniekiem būtu aktīvāk jāizmanto bezmaksas karjeras konsultāciju iespējas. NVA gatava attīstīt sadarbību ar romu mediatoriem, lai piesaistītu romu bezdarbniekus pieejamam atbalsta aktivitātēm un palīdzēt iesaistīties darba tirgū.

Ventspils **romu mediatore** Malda Avramenko uzsver pozitīvu sadarbību ar NVA Ventspils filiāli. Jelgavas romu mediatore Ināra Kozlovska ierosina, ka mediators var ieteikt romu darba ņēmējus, ka arī atzīsts, ka ir ļoti svarīgi, lai NVA piedāvā atbalsta pasākumus arī romu bezdarbniekiem ar zemu izglītības līmeni.

Sabiedrības integrācijas fonds informē par Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēti, kas ir veikta 2017.gadā, lai īstenotu projekta „Dažādību veicināšana (diskriminācijas novēršana)” pasākumus, kurā romi ir iekļauti starp sociālās atstumtības un diskriminācijas riskam pakļautajām personu grupām. **Projektā ir paredzēti individuālā atbalsta pasākumi romiem un atrunāta obligāta sadarbība ar romu mediatoriem.** Informē, ka pakalpojumu sniedzēji ir Latvijas Sarkanais Krusts un biedrība „Izglītības iniciatīvu centrs” (Latgalē).

Informē, ka Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšanas un vajadzību izpētes rezultātā ir konstatētas romu vajadzības un sniegti praktiskie ieteikumi romu situācijas uzlabošanai nodarbinātības jomā. Šīs vajadzības un ieteikumi tiks salīdzināti ar semināra darba grupas rezultātiem.

DARBA GRUPU DISKUSIJU DAĻA.

„Izaicinājumi efektīvākai romu iesaistīšanai darba tirgū”

Darba grupu diskusijas jautājumi ir:

- Kādas ir romu vajadzības un izaicinājumi?
- Kādi būtu ieteicamie atbalsta pasākumi romu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai?

Tika izveidotas 3 jauktās darba grupas, ņemot vērā:

- dzimuma sadalījumu (piedalās vīrieši un sievietes);
- vecuma sadalījumu;
- NVO, romu aktīvisti un mediatoru pārstāvniecību;
- darba devēju pārstāvniecību;

Katrā darba grupā strādāja gan darba devēji, gan NVO pārstāvji, kā arī romu aktīvisti.

Lai izvērtētu un apkopotu vajadzības, izaicinājumus, kā arī problēmas risinājumus un praktiskus ieteikumus, viens brīvprātīgais no katras darba grupas prezentēja savas darba grupas individuālo viedokli. Visi darba grupu viedokli ir apkopoti kopējā sadaļā.

Darba grupu diskusiju rezultāti.

Diskusiju rezultātā ir konstatēti šādas romu vajadzības un izaicinājumi:

- Vajadzība pēc potenciālo darba devēju un romu tautības pārstāvju sadarbības tīkla izveidošanas.
- Nepieciešami pasākumi romu darba ņēmēju pašvērtējuma celšanai.
- Nepieciešami informēšanas pasākumi darba ņēmējiem par darba iespējām.
- Nepieciešami informēšanas pasākumi darba ņēmējiem par darba tiesībām un interešu aizstāvības iespējām, lai varētu aizstāvēt savas tiesības, jo ir nepamatoti atšķirīgā attieksme no darba devēja puses.
- Vajadzība apzināt un izplātīt pozitīvos piemērus par romu nodarbinātību, lai mazinātu negatīvos stereotipus pret romiem un motivēt romus iekļauties darba tirgū.
- Tiem romu darbiniekiem, kuriem ir nestandarta darba laiks ir nepieciešamas bērnu pieskatīšanas iespējas (iespēja bērnu sūtīt bērnu dārzā).
- Izteikta vajadzība pēc atbalsta romiem, kas neprot lasīt un rakstīt, t.sk. šo romu bezdarbnieku piekļuve NVA atbalsta pasākumiem.

Diskusiju rezultātā ir izteikti sekojoši ieteicamie atbalsta pasākumi romu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai:

- Ieteikums darba devējiem iespēju robežās nodrošināt darbiniekiem, t.sk. romu darbiniekiem apmācības vai instruktāžu par darba iemaņām, konkrēta darba izpildei nepieciešamajām prasmēm un zināšanām.
- Nodrošināt plašākas informācijas pieejamību romu potenciālajiem darba ņēmējiem par darba iespējām, piemēram, aktualizēt jauno darbinieku piesaistes programmu „Atved draugu!”, kas ir praktizēta uzņēmuma „Maxima”.
- Izmantojot NVA atbalsta pasākumus, piedāvāt iespējas romu jauniešiem, kuriem ir vismaz pamatizglītība, un kuri ir reģistrēti kā bezdarbnieki, pieteikties praksē pie darba devējiem.
- Dažādu pasākumu nodrošināšana romu tautības pārstāvjiem, īpaši jauniešiem, to izglītības veicināšanai, t.sk. neformālas izglītības, arodizglītības, tālākizglītības pasākumu nodrošināšana.
- Informēšanas pasākumu organizēšana romu darba ņēmējiem par darba tiesībām un interešu aizstāvības iespējām, lai mazinātu nepamatoti atšķirīgo attieksmi pret romiem no darba devēja puses.

- Attīstīt darba devēju un romu pilsoniskās sabiedrības pārstāvju, t.sk. romu mediatoru sadarbības tīklu, lai veicinātu romu iesaisti darba tirgū.
- Ar romu mediatoru palīdzību, piesaistīt potenciālos romu darba ņēmējus darbam uzņēmumos, kas gatavi nodarbināt romu tautības cilvēkus.
- Piesaistīt romu pārstāvi jeb uzticamības personu, kas individuāli palīdz romu ģimenēm sagatavoties darba attiecībām, kas motivētu un iedrošināšanu viņus kaut ko pozitīvi mainīt savas dzīves situācijas uzlabošanā.
- Rīkot informatīvus pasākumus par romu nodarbinātības pozitīvajiem piemēriem, lai mazinātu negatīvos stereotipus pret romiem un motivēt romus iekļauties darba tirgū.

Lielākoties darba grupu minētie problēmas risinājumi un praktiskie atbalsta pasākumu ieteikumi sakrīta ar pētījuma „Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšanas un vajadzību izpēte” ieteikumiem.⁸ Minētā pētījuma ieteikumi ir:

- nepieciešams atbalsts darba meklēšanā, piemēram, NVA pakalpojumu klāsts būtu jāpapildina ar īpašu atbalsta veidu – mentoru jeb romu uzticamības personu, kas varētu palīdzēt romu potenciālajam darba ņēmējam sagatavoties darba intervijai;
- ir nepieciešams atbalsts saistībā ar informācijas iegūšanu un dažādu pakalpojumu saņemšanu, īpaši tiem romiem, kas paši neprot lasīt un rakstīt, jo mutiski sniegtā informācija ne vienmēr ir precīza un pietiekami detalizēta;
- atbalsts savu tiesību aizstāvēšanā (NVO, Tiesībsarga biroja speciālista vai jurista konsultācijas, sociālā dienesta iesaiste);
- pašapziņas celšanas pasākumi romiem (psihologa, sociālā darbinieka individuālas konsultācijas);
- izglītības pasākumi romu tautības pārstāvjiem, t.sk. latviešu valodas apguves aktivitātes.

Semināra noslēgumā, moderators aicināja dalībniekus sniegt atgriezenisko saiti, individuāli paužot savu viedokli par nozīmīgākajiem ieguvumiem seminārā secinājumiem, kā

⁸ Baltijas Sociālo zinātņu institūts (2017.) Motivācijas paaugstināšanas un atbalsta pakalpojumu potenciālās mērķa grupas profilēšana un vajadzību izpēte, Rīgā.
http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/title_file/petij_sif_motivac_paaugst_un_atbalst_pakalpoj_potencial%2Bmerka%2Bgrup_profiles_un_vaj_izpete.pdf

arī izsakot viedokli par semināra iegūtajām emocijām un nākotnes redzējumu romu iesaistei darba tirgū Latvijā. Dalībnieki izteica pateicību semināra rīkotājiem un atbalstītājiem, paužot cerību, ka romu darba iespējas Latvijā uzlabosies un izdosies veiksmīga darba sadarbība ar seminārā redzētajiem darba devējiem.



Šis projekts ir līdzfinansēts Eiropas Savienības programmas „Tiesības, vienlīdzība un pilsonība” ietvaros

Šis materiāls ir sagatavots projekta „Latvijas romu platforma II: dialogs, līdzdalība un savstarpēja mācīšanās” ietvaros (līgums nr.763963-NRP2-LV) ar Eiropas Savienības programmas „Tiesības, vienlīdzība un pilsonība 2014 – 2020” finansiālo atbalstu. Par pasākuma saturu atbild Kultūras ministrija un tajā nav atspoguļots Eiropas Komisijas viedoklis.