|  |  |
| --- | --- |
| Projekt: | Lepšie verejné politiky pre marginalizované rómske komunity |
| Organizácia: | Človek v ohrození, n. o. |
| Operačný program: | Efektívna verejná správa |
| Kód žiadosti o NFP: | NFP314011L915 |
| Názov aktivity: | Hlavná aktivita č. 2, Skvalitňovanie aktívnych politík trhu práce pre MRK |
| Názov výstupu: | Návrh na opatrenie zamerané na zefektívnenie verejnej správy |
| Názov opatrenia: | Financovanie programov školení o diverzite na pracovisku  |
| Subjekt, ktorému sa návrh opatrenia predkladá: | Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny |

**Úvod**

Podľa prieskumu o diskriminácii v EÚ z roku 2019[[1]](#footnote-1), 15% Slovákov uviedlo, že mať kolegu rómskeho etnika je pre nich absolútne nekomfortnou situáciou. Podľa viacerých výpovedí, kolegovia a prívetivosť/neprívetivosť pracovného prostredia pre osoby vzdialené od trhu práce často predstavujú hlavné determinanty zotrvania v zamestnaní. V zahraničí je preto bežné, že integrálnou súčasťou programov zamestnávania konkrétnych skupín vzdialených od trhu práce (či ide o etnické a národnostné menšiny alebo ľudí s rôznymi formami zdravotného znevýhodnenia), sú i podporné programy určené pre pracovné okolie konkrétneho človeka. Patria sem i skupinové a individuálne tréningy, určené pre kolegov znevýhodnenej osoby, zamerané na lepšie chápanie situácie konkrétnej znevýhodnenej skupiny. Ide o programy vzdelávania v oblasti bežne nazývanej ako „diversity management“.

**Identifikácia problému**

Diversity management je téma vnímaná najmä v prostredí nadnárodných korporácií a jej význam sa zvyšuje s rastúcim počtom zahraničných pracovníkov na pracovisku.

V súvislosti s nižšími pozíciami, medzi ktoré patria i robotnícke pozície často obsadzované ľuďmi z prostredia MRK, téma diversity management ešte nezačala rezonovať. V prípade MRK sa najčastejšie hovorí o posilňovaní sociálnych zručností samotných ľudí z MRK, takmer nik však nehovorí o dôležitosti podporného prostredia, ktoré vytvárajú najmä bezprostrední kolegovia. Títo sú možným konfliktom a napätiam vystavovaní priamo bez toho, aby im bola poskytovaná akákoľvek podpora, ich často hostílne postoje je možné jednoducho racionalizovať a zamestnávateľ často so zamestnávaním znevýhodnených skupín končí skôr ako by možné napätie mohlo byť minimalizované.

V rámci operačného programu Ľudské zdroje existuje investičná priorita 4.1. s názvom „*Aktívne začlenenie, a to aj s cieľom podporovať rovnaké príležitosti a aktívna časť a zlepšenie zamestnanosti*“, v rámci ktorej programy managementu diverzity na pracovisku môžu byť financované.

V roku 2018 Implementačná agentúra MPSVaR v rámci uvedenej investičnej priority vyhlásila výzvu na predkladanie projektov[[2]](#footnote-2) s alokáciou EUR 10 mil. V rámci výzvy bolo realizovaných 5 priebežných uzávierok na predkladanie žiadosti, v rámci ktorých sa podarilo kontrahovať 54 projektov v hodnote EUR 3 135 083.- (príspevok ESF)[[3]](#footnote-3).

Medzi oprávnené aktivity výzvy bolo zaradené i:

* Oprávnená aktivita 4: Podpora senzibilizačných a vzdelávacích aktivít zameraných na znižovanie a predchádzanie diskriminácie pre zamestnávateľov, s dôrazom na MSP;
* Oprávnená aktivita 7. Podpora zamestnávateľov a inštitúcií pri predchádzaní diskriminácii, zavádzaní manažmentu rozmanitosti a vzdelávania k nim, vrátane uplatňovania dočasných vyrovnávacích opatrení.

(poznámka: z celkového počtu 54 kontrahovaných projektov nevieme na základe verejne dostupných dát identifikovať, koľko z celkového počtu podporených projektov realizovala niektorú z vyššie uvedených aktivít)

Avšak pri realizácii uvedených dvoch oprávnených aktivít bolo v znení výzvy uvedené „vzdelávanie a poradenstvo v rámci nich môže realizovať každý subjekt, ktorý je oprávneným žiadateľom, ale len smerom k vlastnej organizácii - zamestnancom a/alebo občanom ohrozeným diskrimináciou a násilím“[[4]](#footnote-4).

Obmedzením realizácie aktivít výlučne voči vlastnej organizácii sa v podstate vylúčila účasť organizácií, ktoré sa na zamestnávanie ľudí znevýhodnených na trhu práce sústreďujú a snažia sa ich umiestňovať v prostredí najrôznejších zamestnávateľov. Hypoteticky by tieto organizácie mohli iniciovať, aby konkrétny zamestnávateľ požiadal o podporu a program podpory diverzity by tieto organizácie realizovali v partnerstve s konkrétnym zamestnávateľom. Táto alternatíva však nie je reálna, nakoľko počet zamestnancov z prostredia MRK obyčajne nie je u konkrétneho zamestnávateľa vysoký, na základe čoho by výstupy jednotlivých projektov boli minimálne. Rovnako nie je reálne očakávať, že zamestnávatelia budú ochotní znášať administratívnu záťaž a mieru rizika spojenú s realizáciou dopytovo-orientovaného projektu administrovaného Implementačnou agentúrou MPSVaR SR v prípade projektu, ktorý by pre nich mal byť iba doplnkový a podporný.

**Návrh pre riešenie problému**

Situácia by mohla byť vyriešená viacerými spôsobmi:

* Opakovaným vyhlásením výzvy na predkladanie DOP, v rámci ktorého by realizácia aktivít (v predchádzajúcej výzve vedené ako aktivity 4 a 7 – ich znenie viď vyššie) nebola obmedzená len na realizáciu aktivít orientovaných do vnútra vlastnej organizácie.

alebo

* Vytvorením špecializovanej iniciatívy, napr. prostredníctvom uzatvorenej výzvy na predkladanie projektov spolufinancovaných z prostriedkov ESF, v rámci ktorej by boli podporené max. napr. 3 organizácie, ktoré by boli poverené realizáciou programu podpory diverzity na pracovisku so zameraním na rôzne cieľové skupiny. Tieto organizácie by vykonávali aktivity senzibilizačného charakteru na celom Slovensku na základe žiadosti najrôznejších zamestnávateľov alebo podporných organizácii. Výber podporených organizácii by musel byť postavený na kvalitatívnych kritériách.

Návrhy boli formulované v rámci projektu „Lepšie verejné politiky pre MRK“, ktorý realizuje organizácia Človek v ohrození, n.o. prostredníctvom operačného programu Efektívna verejná správa. Ich relevantnosť bola potvrdená na stretnutí platformy, ktorá sa konala 10.6.2019 v Prešove.

V Bratislave, dňa: 31.3.2020

Michaela Mudroňová

Koordinátorka v oblasti zamestnávania

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu z Operačného programu Efektívna verejná správa.

1. Eurobarometer 493, Discrimination in the EU in 2019 [↑](#footnote-ref-1)
2. „Poradenstvo a osveta v oblasti prevencie a eliminácie diskriminácie II“, kód výzvy: OP ĽZ DOP 2018/4.1.2/01 [↑](#footnote-ref-2)
3. Zdroj: verejne dostupné informácie na web stránke IA MPSVaR [↑](#footnote-ref-3)
4. Znenie výzvy OP ĽZ DOP 2018/4.1.2/01, str. 14 [↑](#footnote-ref-4)