

**VÝHODY DIVERZITY A IMPLEMENTÁCIE
NEDISKRIMINAČNÝCH MECHANIZMOV
V OBLASTI ZAMESTNANOSTI**

Táto publikácia vychádza v rámci projektu „Rovnosť šancí sa oplatí (Séria aktivít podporujúcich identifikáciu príkladov dobrej praxe pri predchádzaní diskriminácii a presadzovaní rovnosti)“ (VS/2009/0418), ktorý je podporený v rámci programu PROGRESS (Výzva VP/2009/004) Európskou komisiou.

Informácie obsiahnuté v tejto publikácii nemusia nevyhnutne odrážať postoj, alebo stanovisko Európskej komisie.

Táto publikácia nereprezentuje stanoviská Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Zodpovednosť za interpretácie a názory obsiahnuté v publikácii preberajú výlučne jej autori.



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



rovnosť šancí
sa oplatí

VÝHODY DIVERZITY A IMPLEMENTÁCIE NEDISKRIMINAČNÝCH MECHANIZMOV V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

Bratislava
2010

Vedúci autorského kolektívu: Ing. Ján Košta, CSc.

Autorský kolektív: Ing. Gabriela Doval'ová, PhD., riešiteľka

Ing. Boris Hošoff, PhD., riešiteľ

Ing. Karol Morvay, PhD., riešiteľ

Ing. Michal Páleník, externý spolupracovník

PhDr. Borislav Petřík, riešiteľ

prof. Ing. Milan Šíkula, DrSc., riešiteľ

Technická spolupráca: Lenka Bartošová, Ing. Vladimír Kollár, Margita Kuchárová,

Ing. Jaroslav Vokoun, Viola Szalaiová

Editorka: JUDr. Anna Zachová

Jazyková úprava: Mgr. Jana Galbavá

Návrh obálky: Marián Podlesný

Technická úprava: Daniela Bieliková

© Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010

ISBN 978 – 80 – 89016 – 51 – 8

OBSAH

Úvod.....	6
1. Ekonomické aspekty diskriminácie na trhu práce (teoretické vymedzenie).....	11
2. Analýza vývoja sociálnych skupín najviac ohrozených diskrimináciou na trhu práce.....	23
3. Skúsenosti Európskej únie vo vytváraní diverzitého prostredia a využívanie programov „pozitívnej akcie“ v Slovenskej republike	38
4. Súčasnú hlavnú problémy vytvárania diverzitého prostredia v organizáciách súkromného SektorA a V municipalitách na SloveNSKU (výsledky terénneho výskumu).....	44
5. Pozitívne príklady (best practice) uplatňovania diverzity a princípu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch vo vybraných organizáciách.....	60
6. Makroekonomické (národohospodárske) náklady a efekty diverzity pracovných síl a uplatňovania princípu rovnakého zaobchádzania v slovenských podmienkach	97
6.1. Sociálna kohézia, diverzita a princíp rovnakého zaobchádzania	97
6.2. Multidimenzionálny charakter diverzity a rovnakého zaobchádzania.....	100
6.3. Efekty, náklady a prekážky diverzity a rovnakého zaobchádzania na úrovni podniku	103
6.4. Efekty, náklady a prekážky diverzity a rovnakého zaobchádzania na makroekonomickej, národohospodárskej úrovni	107
6.5. Konceptuálne aspekty hodnotenia a merania diverzity a rovnakého zaobchádzania	116
7. ODPORÚČANIA PRE HOSPODÁRSKU POLITIKU	125
ZÁVER.....	128
Príloha	133

ÚVOD

V rámci iniciatívy Európskej komisie PROGRESS na obdobie rokov 2007 – 2013 pripravilo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva spolu so svojimi partnermi projekt „Rovnosť šancí sa opláti“. Partnermi Slovenského národného strediska pre ľudské práva v tomto projekte sú Inštitút pre výskum práce a rodiny, Ekonomický ústav SAV a Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike.

Nie náhodou bol v období 2007 – 2013, t. j. v čase aplikácie iniciatívy PROGRESS, rok 2007 vyhlásený Európskou komisiou za rok rovnakých príležitostí pre všetkých a rok 2010 za rok boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. Všetky aktivity, ktoré boli a sú vyvíjané v uvedených rokoch na zabezpečenie cieľov iniciatívy PROGRESS, úzko súvisia aj s problematikou vytvárania diverzitého prostredia v organizáciách ako jednej zo základných (prvotných) podmienok pre nediskrimináciu v pracovnoprávných vzťahoch a v oblasti zamestnanosti.

Iniciatíva PROGRESS Európskej komisie by mala prispieť v krajinách Európskej únie k napĺňaniu cieľov lisabonskej stratégie v konkrétnych piatich oblastiach, a to v raste zamestnanosti, v odstraňovaní chudoby a sociálneho vylúčenia, v zlepšovaní pracovných podmienok, v boji proti diskriminácii a v raste rovnosti mužov a žien. Realizovaný projekt „Rovnosť šancí sa opláti“ sa týka v podstate všetkých piatich hlavných oblastí iniciatívy PROGRESS, aj keď dominuje cieľ v oblasti boja proti diskriminácii cestou vytvárania diverzitého prostredia v organizáciách ako predpoklad získania viacerých (ekonomických a sociálnych) benefitov pre všetky príslušné subjekty, a to pre samotných ľudí (v roli zamestnancov), ale aj pre podnikateľov (firmy), municipality a v neposlednom rade pre celú spoločnosť.

Predložená štúdia si v rámci projektu dala viacero cieľov, z ktorých dominuje cieľ zmapovania situácie v oblasti vytvárania diverzitého prostredia v podnikoch a municipalitách na Slovensku, postojov týchto dvoch hlavných skupín subjektov k programom a praktikám vytvárania diverzitého prostredia, stavu implementácie programov a praktík vytvárania diverzitého prostredia v podnikovej sfére a v municipalitách a očakávaniam a možnostiam získavania (ekonomických a sociálnych) benefitov, ktoré plynú z implementácie týchto politík a praktík.

Štúdia v *prvej kapitole* vymedzuje problémy a má teoretický charakter.

Do *druhej kapitoly* štúdie sme zaradili analýzu vývoja sociálnych skupín najviac ohrozených diskrimináciou na trhu práce v Slovenskej republike. To potvrdzujú aj uvádzané výsledky Eurobarometra venovaného problematike diskriminácie v závere *druhej kapitoly*.

Predložená štúdia má byť súčasťou aj študijných materiálov pre frekventantov školení (plánovaných pre podnikateľskú a municipálnu komunitu, ale aj pre právnikov činných v oblasti antidiskriminačnej legislatívy). Preto sme *do tretej kapitoly* zhrnuli niektoré vybrané najlepšie skúsenosti z programov a praktík vytvárania diverzitého prostredia a ich potenciálnych a reálnych benefitov vo vybraných krajinách Európskej únie.

Aby sa získal prehľad o stave implementácie týchto politík v slovenských organizáciách, riešiteľský tím v rámci spracovávania štúdie realizoval terénny výskum vo vybraných organizáciách prostredníctvom dotazníka, ktorý umožnil samostatne vyhodnotiť skupinu organizácií, ktoré sa zaoberajú prípravou, resp. už priamo implementovaním programov a praktík vytvárania diverzitého prostredia, a skupinu organizácií, ktorá tieto programy a praktiky doteraz nepripravila. O pomoc v distribuovaní dotazníka na podnikateľské subjekty sa Ekonomický ústav SAV obrátil na najväčšiu organizáciu podnikateľov na Slovensku, ale táto sa odmietla zúčastniť na ich distribúcii. Takisto sa riešitelia obrátili o pomoc na najväčšiu organizáciu miest a obcí na Slovensku, aby táto u ich členov zaintervenovala v prospech vyplnenia a odoslania dotazníkov, ale bez odozvy. Napriek tomu je riešiteľský tím presvedčený, že terénny výskum prispel k podstatnému prehĺbeniu poznania relevantných procesov v danej oblasti. Výsledky terénneho výskumu sú charakterizované *vo štvrtej kapitole*.

Je logické, že politiky a praktiky vytvárania diverzitého prostredia sa v slovenských organizáciách aplikujú s rôznou mierou úspešnosti a rôznym tempom. Aj v tejto oblasti sú v slovenskej spoločnosti lídri, ktorí môžu byť príkladom pre ostatné organizácie podnikateľského i verejného sektora. Preto štúdia vo svojej *piatej kapitole* prináša najlepšie skúsenosti (best practice) slovenských firiem a organizácií vo vytváraní diverzitého prostredia, kde je stručne charakterizovaná genéza programov a praktík, ale aj hlavné problémy s ich prípravou a aplikáciou (náklady, prekážky a pod.). Osobitne sa charakteristika lídrov vo vytváraní diverzitého prostredia zameriava na benefity, ktoré organizácie dosiahli, resp. očakávajú po plnej implementácii ich vlastných programov a praktík. Treba objektívne hneď na úvod uviesť, že na Slovensku je len pomerne málo organizácií, ktoré by mali priamo komplexné ciele programy na vytváranie diverzitého prostredia tak, ako sú známe z veľkých medzinárodných korporácií vo vyspelých krajinách Európskej únie (príklady pozri

v štúdiu Európskej komisie, 2005). Väčšina aktivít v oblasti prehlbovania diverzity je súčasťou iných explicitných programov a politík firiem, zvyčajne zameraných na zlepšovanie sociálnych podmienok zamestnancov v najširšom zmysle slova. Pri prezentácii najlepších skúseností slovenských organizácií v oblasti programov a praktík vytvárania diverzitého prostredia sme vybratým organizáciám ponechali zámerne veľkú voľnosť v spôsobe prezentácie (napriek tomu, že riešiteľský tím osobne konzultoval tieto programy a praktiky až na jednu výnimku vo všetkých prezentovaných organizáciách podľa zásad „štruktúrovaného dialógu“). A to preto, aby vyniklo špecifické chápanie vybratých organizácií predmetných programov i detaily, ktoré by sa boli bývali stratili v prípade striktného pridržovania sa napríklad vzorových prezentácií veľkých medzinárodných korporácií v štúdiu Európskej komisie (European Commission, 2005). V tomto zmysle sa riešiteľský tím domnieva, že práve detaily programov a praktík vytvárania diverzitných programov prispievajú k šíreniu dobrých príkladov, ktorých je v slovenských podmienkach stále veľmi málo.

Bez toho, aby sme hneď v úvode načrtávali hlavné dosiahnuté výsledky výskumu, sa riešiteľský tím domnieva, že Slovensko zaostáva v niektorých parciálnych častiach politík a programov vytvárania diverzitého prostredia v organizáciách. Vytváranie diverzitého prostredia v organizáciách (súkromných i verejných) nie je totiž len záležitosťou ich samotných. Úlohou vlády je vytvárať priaznivé prostredie pre všetky organizácie, aby tieto mali dostatočné informácie o nutnosti, obsahu a metódach uplatňovania politík a programov na vytváranie diverzitého prostredia v pracovnoprávných vzťahoch. Toto môže dosiahnuť vládna politika len v súčinnosti s tzv. „tretím sektorom“, t. j. musí vytvárať vhodné prostredie pre pôsobenie občianskych združení, nadácií a neziskových organizácií, ktoré môžu v značnej miere pomôcť vládnym inštitúciám v informovaní podnikateľských subjektov, municipalít a ostatných subjektov o cieľoch v danej oblasti, ale aj v šírení metód, ako konkrétnejšie naplniť príslušné programy vytvárania diverzitého prostredia. Do týchto programov by vláda mala zapojiť takisto sociálnych partnerov (zamestnávateľov a odbory) a mala by vytvárať podmienky na ich neustály dialóg na túto tému.

Isté zaostávanie Slovenska vo vytváraní diverzitého prostredia v porovnaní s vyspelými európskymi krajinami súvisí aj so situáciou v ďalších oblastiach vývoja ekonomiky a spoločnosti. Napríklad Slovenská republika patrí do skupiny krajín Európskej únie, ktoré vydávajú najmenej prostriedkov na aktívnu politiku zamestnanosti (active labour policy

measures) vo vzťahu k HDP¹; patrí do skupiny krajín s pomerne vysokým podielom rómskej populácie, z ktorej veľká časť je sociálne vylúčená a u ktorej sa kumulujú faktory a bariéry sociálneho vylúčenia (vzdelanostné, zdravotné, infraštruktúrne a pod.) hlavne v samostatne ležiacich osadách, mimo hlavných prúdov ekonomického a sociálneho rozvoja. Z tohto dôvodu museli riešitelia štúdie brať do úvahy špecifiká Slovenskej republiky v oblasti politik a programov, stupňa ich rozvoja a použiteľnosti pre všetky sociálne skupiny ohrozené sociálnym vylúčením. Politiky a praktiky vytvárania diverzitého prostredia nemôžu mať celospoločenský úspech, ak vláda spolu s podnikateľským sektorom nebudú rozvíjať politiky a programy vytvárania pracovných miest pre všetkých a programy sociálnej zodpovednosti podnikov. Deliaci čiara medzi uvedenými typmi politik je takisto v mnohých aspektoch nejasná, skôr pôjde v budúcnosti o pochopenie synergie všetkých týchto politik a programov.

Uvedené osobitosti v Slovenskej republike sa prejavili aj vo výbere organizácií, ktoré získali pozitívne skúsenosti (best practice) vo vytváraní diverzitého prostredia. A tak riešitelia vzhľadom na rôznorodosť vývoja hlavne v jednotlivých regiónoch (napríklad miera evidovanej nezamestnanosti sa v jednotlivých okresoch Slovenska v júni 2010 pohybovala v rozpätí od 3,72 % až do 33,3 % pri priemernej miere nezamestnanosti 12,34 %) vybrali tieto „najlepšie organizácie“² nielen vzhľadom na ich celkové postavenie v celoslovenskom priereze, ale aj vzhľadom na vývoj v regiónoch.³ Výber organizácií nebol teda len výsledkom riešiteľov tejto štúdie. Napomohli pri ňom tak partneri projektu ako aj Úrad splnomocnenca vlády pre rómske komunity vrátane jeho regionálnej kancelárie v Prešove. Všetky uvedené prezentácie najlepších skúseností vznikli po osobných konzultáciách členov riešiteľského tímu v týchto organizáciách poväčšine v personálnych útvaroch a za aktívnej účasti kompetentných nemenovaných zamestnancov týchto útvarov alebo priamo majiteľov, konateľov či riaditeľov menších organizácií.

¹ V roku 2006, keď Slovensko malo mieru nezamestnanosti 13,4 %, vydávalo len 0,14 % z HDP na aktívnu politiku trhu práce; Rakúsko vydávalo 0,54 % z HDP (4,7 % miera nezamestnanosti), Maďarsko 0,19 % z HDP (7,5 % miera nezamestnanosti), Poľsko 0,36 % z HDP (13,8 % miera nezamestnanosti), priemer OECD ako nevážený priemer 0,48 % z HDP (6,1 % miera nezamestnanosti), (OECD, 2008).

² Objektívne poznanie všetkých programov a praktík vytvárania diverzitého prostredia v organizáciách je prakticky nemožné, a tak riešitelia boli odkázaní na kombináciu metód výberu týchto „vzorových organizácií“ a odporúčania organizácií, ktoré najlepšie poznajú situáciu nielen v oblasti politik a programov vytvárania diverzitého prostredia ako prierezovej problematiky, ale aj organizácií, ktoré poznajú problémy v najproblémovejších mikroregiónoch Slovenska.

³ Mohlo by sa totiž pri výbere stať, že by išlo len o dcérske firmy veľkých multinárodných spoločností sídliačich v Bratislave bez toho, aby sa tieto skúsenosti dali využiť v menších firmách a v regiónoch hlavne s vysokou mierou nezamestnanosti, ktorá ovplyvňuje nielen dopyt a ponuku práce v týchto regiónoch, ale aj samotné preferencie programov a politik týchto firiem vo vytváraní diverzitého prostredia.

Samostatná, *šiesta kapitola* štúdie, je venovaná makroekonomickým nákladom a efektom vytvárania diverzity v štruktúre zamestnaných pracovných síl v Slovenskej republike. Táto kapitola predstavuje súčasne najdôležitejšie implikácie pre hospodársku politiku vzhľadom na nutnosť začleňovania početnej časti sociálne vylúčenej rómskej populácie medzi aktívne pracovné sily.

V záverečnej, krátkej *siedmej kapitole*, sa autori pokúsili sformulovať odporúčania pre hospodársku politiku a návrhy opatrení, ktoré by mohli viesť k vyššej diverzite zamestnaných pracovných síl, aby sa vytvorili základné predpoklady pre znižovanie diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Súčasťou kapitoly sú pochopiteľne aj podstatné závery výskumu z jednotlivých kapitol.

Riešiteľský tím vyjadruje na tomto mieste svoje poďakovanie kolegom z partnerských organizácií projektu, ktorí prispeli ku skvalitneniu terénneho výskumu a štúdie cennými radami a pripomienkami. Osobitné poďakovanie patrí organizáciám a ich pracovníkom, ktorí s členmi riešiteľského kolektívu osobne konzultovali ich najlepšie skúsenosti (best practice) v oblasti vytvárania diverzitého prostredia v ich organizáciách a ktorí aktívne prispeli k definitívnej podobe prezentácie.

1. EKONOMICKÉ ASPEKTY DISKRIMINÁCIE NA TRHU PRÁCE (TEORETICKÉ VYMEDZENIE)

Táto kapitola predkladá všeobecné teoretické vymedzenie diskriminácie, diverzity či súvisiacich javov; navyše sa v teoretickej rovine zaoberá otázkou súladu ekonomickej racionality a diverzity v zamestnávaní. Keďže výhodnosť nediskriminácie pre dotknutých zamestnancov je zrejmá, považujeme za výzvu preukázať možnosť jej výhodnosti pre podnik, pretože ten realizuje diskrimináciu, ale aj programy a praktiky na jej odstránenie.

(Ne-)diskriminácia a diverzita vo všeobecnej rovine

Diverzita⁴ je základnou vlastnosťou systémov. Vyjadruje rôznorodý charakter ich prvkov. Zároveň je často vnímaná ako miera stability systému, pretože uniformný systém v prípade krízy väčšinou kolabuje celý, pričom v diverznom systéme je väčšia šanca, že celok zostane funkčný. Krízou prechádzajú jednotlivé časti systému pri pravdepodobnom zachovaní funkčnosti celku⁵.

Pojem diskriminácia⁶ označuje proces, ktorý systém vzd'aluje od diverzného modelu. Pochádza z latinského slova *discriminare*, ktoré znamená rozlišovanie, rozdeľovanie. Pritom samotný pojem „rozlišovanie“ sám osebe nemá negatívny, ale ani pozitívny význam; ziskava ho až v spätosti s konkrétnou situáciou, v ktorej sa rozlišovanie uplatňuje. Diskriminácia je také neopodstatnené rozlišovanie, ktoré vychádza z predsudkov či iných negatívnych postojov, a tým obmedzuje práva iných. Diskriminujúco sa môže správať jednotlivec, skupina, firma aj štát.

Popri tom, že je diskriminácia v moderných demokratických spoločnostiach považovaná za neprípustnú a niektoré jej formy sú zakazované zákonmi, možno vyzdvihnúť aj kolíziu diskriminácie s niektorými základnými ekonomickými zákonitostami (pozri ďalej).

Diskriminácia predstavuje zaobchádzanie podkopávajúce dôstojnosť človeka. Zákaz diskriminácie automaticky neznamena požiadavku rovnakého zaobchádzania. V istých prípadoch práve formálne rovnaké zaobchádzanie sa môže stať ponižujúcim, a teda diskriminujúcim (v tomto zmysle pojem „*diskriminácia*“ nadobúda oproti zúženému chápaniu slova v zmysle „*rozlišovanie*“ iný význam: „*znevýhodňovanie*“).

⁴ Podľa najnovšieho slovníka slovenského jazyka diverzita (v príslušnom význame) znamená rozdielnosť, rozmanitosť v porovnaní s niečím iným; diferencovanie podľa istých kritérií. Slovník explicitne ako príklad uvádza spojenie „diverzita pracovnej sily“ (Balážová, Ľ., Buzássyová, Ľ. a kol., 2006).

⁵ Využitie definície podľa <http://cs.wikipedia.org/wiki/Diverzita>.

⁶ V súlade s bežným chápaním budeme za diskrimináciu považovať nežiaduce a nespravodlivé konanie, keď sa zaobchádza s človekom či skupinou inak, ako s iným človekom na základe jeho odlišnosti, napr. rasového alebo etnického pôvodu, zdravotného či mentálneho stavu, veku, pohlavia, sexuálnej orientácie alebo vierovyznania.

Aj nevedomosť a nepozornosť voči iným sa môžu stať príčinou (neúmyselnej) diskriminácie. Iba vo výnimočných prípadoch vychádzajú diskriminačné dôvody z negatívnych vlastností diskriminovaných osôb. Príčinami diskriminácie najčastejšie bývajú (spracované podľa Tréningového manuálu k antidiskriminácii pre súdnictvo, vydaného European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy – ETC, 2006):

- osobnostné problémy diskriminujúcich (komplexy menejcennosti, podceňovanie iných pre zvyšovanie vlastného sebavedomia, znižovanie agresivity po duševných traumách týmto spôsobom, autoritatívnosť ...),
- socializácia diskriminujúcich ľudí (prevládajúci názor na vlastnú subkultúru, kultúrna identita, spoločenské postavenie ...),
- stereotypy (zúžené predstavy o iných),
- predsudky (ideológiou vštepené, negatívne hodnotenia s emocionálnou zložkou),
- právny rámec, ktorý diskrimináciu umožňuje.

Rámček 1: Právny rámec potláčania diskriminácie

Európska únia od svojho vzniku považuje boj proti diskriminácii za jednu zo svojich priorít. Podľa článku 12 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva je akákoľvek diskriminácia na základe štátnej príslušnosti je zakázaná. Článok 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva splnomocňuje Radu na prijatie opatrení na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii.

Rovnako podľa článku 21 Charty základných práv sa zakazuje akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Problematikou diskriminácie sa zaoberala i Zelená kniha „Rovnoprávnosť a antidiskriminácia v rozšírenej EÚ“, ktorú prijala Komisia 28. mája 2004.

Sekundárnu antidiskriminačnú legislatívu na úrovni Európskej únie tvorí značné množstvo právnych aktov. Konkrétne záväzky v tejto oblasti vyplývajú pre členské štáty zo smerníc Európskeho parlamentu, Rady alebo Európskej Komisie. Smernice, ktoré sa priamo zaoberajú problematikou zákazu diskriminácie (napr. smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaní, smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania...) je možné ďalej deliť podľa toho, akého diskriminačného dôvodu sa týkajú.

Keďže pri vstupe do Európskej únie Slovenská republika prijala záväzok rešpektovať právny poriadok Európskej únie a konať v súlade s ním, na Slovensku diskrimináciu zakazuje okrem Listiny základných práv a slobôd aj množstvo ďalších legislatívnych predpisov.

V roku 2004 prijalo Slovensko tzv. antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z., ktorý vychádza z antidiskriminačných smerníc Európskej únie (smernica Rady Európy 2000/43/ES, smernica Rady Európy č. 2000/78/ES). Tento zákon rieši problematiku diskriminácie predovšetkým v oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, pracovnoprávnych vzťahov a poskytovania tovarov a služieb a ukladá povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Okrem neho sa diskrimináciou zaoberá viacero odvetvových zákonov a aj Zákonník práce.

Spracované podľa Ministerstva vnútra SR, pozri <http://www.minv.sk/?diskriminacia>

Diskriminačnými dôvodmi môžu byť napr. tieto (využitie zdroje ETC):

- rasový alebo etnický pôvod, národnosť, štátne občianstvo,
- jazyk,
- rodinný stav, povinnosť k rodine,
- vierovyznanie,
- sociálny pôvod, majetok,
- vek – väčšinou sa vyskytuje v pracovnoprávných vzťahoch,
- rod / pohlavie (tzv. rodová diskriminácia, napr. nižšie platy žien na tých istých pracovných pozíciách ako muži),
- sexuálna orientácia,
- politická príslušnosť, členstvo v politických či odborových organizáciách,
- zdravotné postihnutie,
- ďalšie dôvody; môžu vyplývať z akéhokoľvek predsudku (napr. výška osoby, krása, sexuálna príťažlivosť, temperament, výslovnosť ...).

Diskriminačným dôvodom sa môže stať aj vzťah k inej relevantnej osobe, organizácii či akémukoľvek subjektu, voči ktorému je diskriminujúca osoba negatívne zameraná. Tak môžu byť diskriminovaní napr. členovia niektorého združenia, politickej strany, žiaci škôl, zamestnanci organizácií, obchodní partneri, ale i deti, manželia, priatelia osôb, voči ktorým má diskriminujúca osoba oprávnenie či neoprávnenie negatívny vzťah.

Právo Európskej únie vymedzuje týchto šesť hlavných diskriminačných dôvodov, pri ktorých je výslovne zabezpečená právna ochrana:

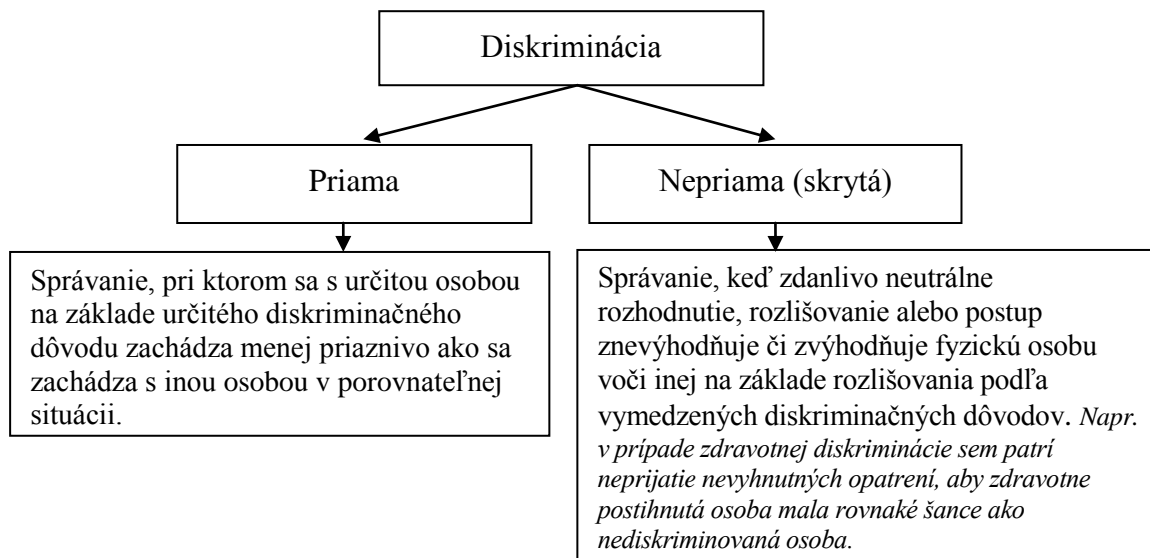
- rod/pohlavie,
- rasa a etnický pôvod,
- vek,
- zdravotné postihnutie či nepriaznivý zdravotný stav,
- sexuálna orientácia,
- náboženstvo, viera alebo skutočnosť, že osoba je bez vyznania.

Jednotlivé diskriminačné dôvody sa často prekrývajú a pôsobia naraz i spoločne viaceré, keďže antipatia vyvolaná prítomnosťou jedného diskriminačného dôvodu môže viesť k prísnejšiemu posudzovaniu ostatných ľudských charakteristík.

Diskriminácia, či už priama alebo nepriama, je teda v Európskej únii legislatívne zakázaná. Pôvodne bol dôraz kladený najmä na diskrimináciu na základe národnosti či pohlavia. Od roku 1999 sa posilnil boj proti diskriminácii na základe rasového či etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie, veku a náboženstva alebo viery.

Antidiskriminačná legislatíva Európskej únie (napr. smernica 2000/78/ES, ktorou sa stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani) rozlišuje okrem *priamej a nepriamej diskriminácie* (pozri schéma č. 1) aj *obťažovanie* (keď dochádza k nežiaducemu správaniu s cieľom alebo s následkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenie zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia), *príkaz na diskrimináciu* (ten je spojený so zneužitím podriadeného postavenia druhej osoby na diskrimináciu inej osoby – príkladom je príkaz zamestnancovi na diskriminačné správanie⁷, ďalej *navádzanie na diskrimináciu* (definované ako presvedčovanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie druhej osoby, aby diskriminovala tretiu osobu)⁸ a napokon *prenasledovanie* (je chápané ako nepriaznivé zaobchádzanie ako odvetu za to, že obeť si uplatnila práva na ochranu pred diskrimináciou)⁹.

Schéma č. 1: Formy diskriminácie



⁷ Osobou, ktorá sa dopúšťa diskriminácie, je ten, kto vydal príkaz, dokonca i v prípade, že ku diskriminačnému správaniu zo strany podriadenej osoby nedošlo.

⁸ V tomto prípade osoba, ktorá navádza a tá, ktorú navádza na diskriminačné správanie sa, nie sú v postavení nadriadený – podriadený.

⁹ Prenasledovanie môže pochádzať od osoby, voči diskriminačnému správaniu, ktorej sa obeť bránila, ale i od jej podobne zmýšľajúcich „spojencov“.

Antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z., ktorý je v SR hlavným antidiskriminačným legislatívnym nástrojom, vymedzuje formy, oblasti a dôvody diskriminácie.

Formami diskriminácie sú podľa uvedeného zákona priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

Tento zákon zakazuje diskrimináciu v oblasti:

- pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov,
- sociálneho zabezpečenia,
- zdravotnej starostlivosti,
- poskytovania tovarov a služieb,
- vzdelávania.

Zákon č. 365/2004 Z. z. stanovuje, že diskriminácia je zakázaná z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Antidiskriminačná politika zvykne siahnuť po nástrojoch pozitívnej diskriminácie. Pozitívna diskriminácia alebo tiež afirmatívna akcia (alebo aj vyrovnávacie opatrenie) znamená zámerné *zvýhodňovanie diskriminovaných* alebo *zvýhodňovanie znevýhodnených*. Príkladom by mohol byť predpis o určitých výhodách garantovaných zdravotne postihnutým pri hľadaní si práce. V niektorých krajinách možno hovoriť o vytvorení novej strednej triedy pozostávajúcej z pôvodne diskriminovaných osôb.

- Ide o kontroverzný nástroj antidiskriminačnej politiky¹⁰, prinášajúci aj nežiaduce dopady.

Medzi jej problémové efekty patrí napríklad:

- možné oslabenie vôle ohrozených skupín ku skutočnej zmene svojho postavenia,
- výchova novej generácie v presvedčení, že je normálne dlhodobo žiť bez práce,
- takáto politika naznačuje, že príslušníci ohrozených skupín sú menejcenní, lebo nie sú schopní vyhovieť bežným požiadavkám spoločnosti.

Na druhej strane, obhajoba pozitívnej diskriminácie spočíva v tom, že afirmatívne akcie majú iba zaistiť diskriminovaným rovnakú príležitosť k uplatneniu, akú majú ostatní

¹⁰ V Slovenskej republike, na základe Nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky z 18. októbra 2005 o protiústavnosti § 8 ods. 8 antidiskriminačného zákona, tá časť zákona, ktorá mala zaviesť zvýhodňovanie alebo tzv. pozitívnu diskrimináciu príslušníkov národnostnej menšiny, je protiústavná.

(nediskriminovaní) príslušníci populácie. Znamená to vyrovnanie počiatkových znevýhodnení, za ktoré si daná osoba nemôže sama, teda akési vyrovnanie „štartovacích pozícií“.

Vplyvom spoločenských a biologických procesov v ľudskej spoločnosti samovoľne vzniká diverzita. Je ale často považovaná za negatívny jav – predovšetkým za podnet k diskriminácii, konfliktom aj vojnám. Prvky univerzalizmu, teda cielenej snahy o zjednocovanie spoločnosti, boli prítomné už od počiatkov ľudskej civilizácie (hľadanie spoločnej meny, spoločnej reči, spôsobov myslenia a pod.). Na druhej strane ľudstvo, prípadne jeho civilizácie, sú systémy a ich diverzita je základom ich stability. Za typy socio-ekonomických diverzít možno považovať kultúrnu diverzitu, ekonomickú diverzitu a sociodiverzitu.

Diskriminácia v zamestnaní zahŕňa najmä diskrimináciu v prijímaní do zamestnania, pracovnom povýšení, prideľovaní práce, ukončovaní zamestnania či v odmeňovaní. Obsahuje aj rôzne typy obťažovania. Ak je diskriminácia legislatívne postihovaná, má tendenciu nadobúdať nenápadnejšiu formu (skryté formy mzdovej diskriminácie či požiadavky s rozličným dopadom na rozličné skupiny).

Ako diskriminácia hocikde inde, aj diskriminácia v zamestnaní sa môže objavovať úmyselne aj neúmyselne, pre predsudky (zaujatosť) alebo neznalosť. Navyše zamestnanci niekedy trpia represiami pre bránenie sa takejto diskriminácii alebo pre hlásenie porušení príslušným autoritám. Osoby z diskriminovaných skupín sú často vtiahnuté do najhorších zamestnaní, so znemožnením získania väčšieho prospechu, akumulácie kapitálu alebo pôdy, sociálnej ochrany, vzdelávania či úverovania. Diskriminácia v zamestnaní môže viesť k chudobe.

Diskriminácia v zamestnaní negatívne vplyva na ekonomické činnosti, pri ktorých diskriminačné politiky môžu poškodiť reputáciu podniku. Podnik sa sám obmedzuje, keď bráni napr. v kariérom postupe niektorým skupinám alebo typom zamestnancov. Často tým postaví bariéru voči potenciálnemu klientovi (to závisí od celkovej vyspelosti trhu). Zrejme existuje aj priama závislosť medzi lojalitou, pracovnou stabilitou a diskrimináciou. Zamestnanci s väčšou pravdepodobnosťou budú hľadať nové zamestnanie, ak sa stretli s neférovými praktikami. Podľa správ o diskriminácii v zamestnaní ILO (2003), „diskriminácia v zamestnaní zostáva globálnym problémom, s objavením sa nových, menej nápadných foriem“.

Môže byť tvorba diverzitého prostredia aj ekonomicky zaujímavá pre podnik?

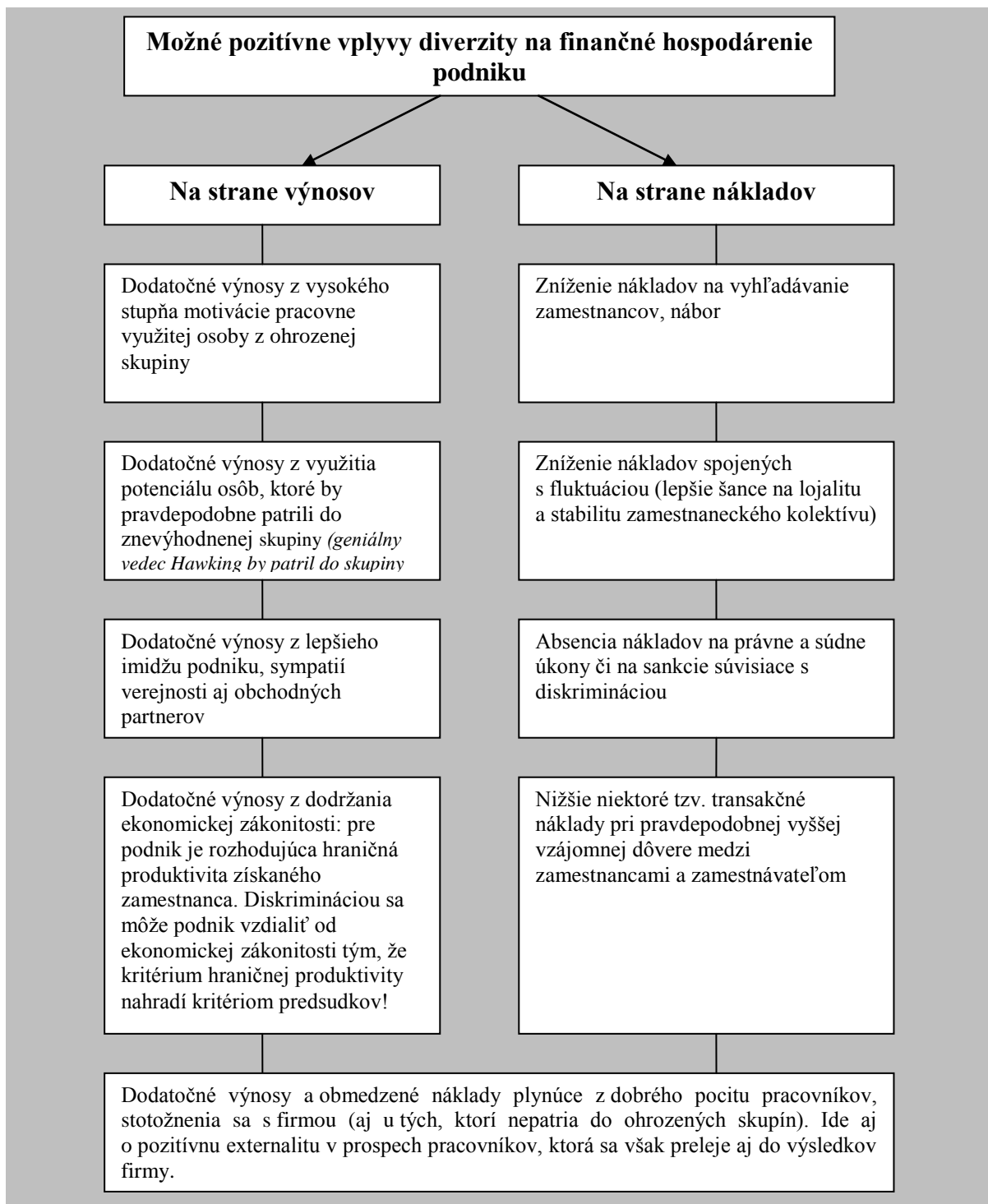
Náklady a výnosy súvisiace s diverzitou či diskrimináciou je veľmi ťažko kvantifikovať. Dajú sa však aspoň pomenovať predpokladané výnosy či náklady (schéma č. 2).

Vo vzťahu k pracovníkom, ktorí nepatria do ohrozenej skupiny, vzniká určitá forma pozitívnej externality. Z existencie korektného vzťahu medzi zamestnávateľom a pracovníkom z ohrozenej skupiny získava „neohrozený pracovník“ dobrý pocit, že je súčasťou podniku, ktorý nediskriminuje. Ak predpokladáme, že existuje vzťah medzi nepenažnými motivačnými faktormi a výsledkami podniku, tak túto pozitívnu externalitu (zároveň nepenažný motivačný faktor) môžeme chápať ako príspevok k lepším výsledkom podniku.

Využitie jedinečných vlastností niektorých osôb patriacich do ohrozených skupín je znemožnené tým, že ľahšie rozpoznateľný znak – faktor diskriminácie zabráni otestovať ťažšie rozpoznateľnú, zamestnávateľom možno vyhľadávanú vlastnosť.

Predpokladáme, že osoba patriaca k ohrozenej skupine (ak si je vedomá, že k takejto skupine patrí), má vysokú motiváciu k výkonom, ak jej je poskytnutá príležitosť zamestnať sa.

Schéma č. 2: Možné pozitívne vplyvy diverzity na finančné hospodárenie podniku



Ako môže diverzita ovplyvniť výsledky podniku

Menované efekty na strane výnosov a nákladov sú zrejme významnejšie v podnikoch s takýmito prevažujúcimi charakteristikami:

- citlivosť na imidž, vnímanie verejnosťou,
- náročnosť na individuálne výkony,
- sofistikovanejšie činnosti vyžadujúce prejavenie sa tvorivosti a jedinečnosti,
- náročnosť na kvalitu pracovných kolektívov, pracovnú atmosféru a lojalitu.

Pravdepodobne menší bude význam týchto výnosov a nákladov v podnikoch, v ktorých prevažne:

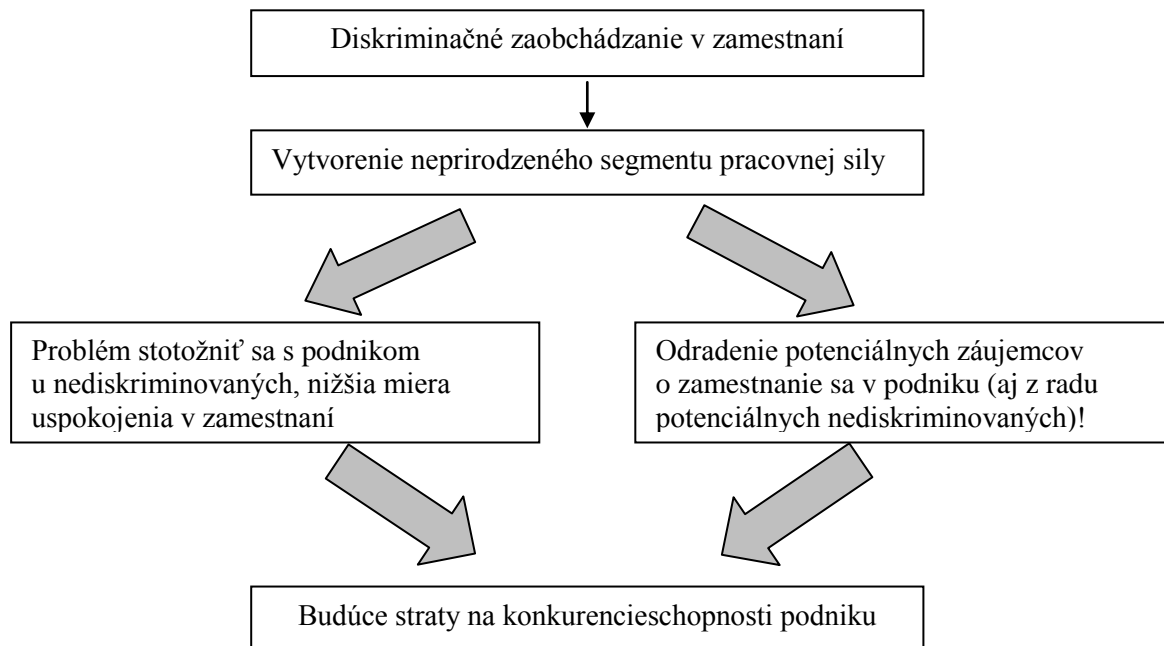
- ide o masovú výrobu s malým vplyvom ľudského kapitálu,
- rutinné práce bez náročnosti na tvorivosť,
- nízko sofistikované činnosti, obyčajne aj s nižšou mierou pridanej hodnoty,
- činnosti menej náročné na motiváciu zamestnancov.

Pravda, uvedené charakteristiky nemožno brať ako striktné, ani ako výlučné. Považujeme však za dôležité, že väčšie pozitívne efekty diverzity/nediskriminácie možno pravdepodobne očakávať v podnikoch a sektoroch, ktorých rozvoj je žiadaný aj z hľadiska hospodárskej politiky. Z diverzity totiž zrejme najviac dokážu profitovať firmy a sektory náročnejšie na kvalitu ľudského kapitálu – a tie sú perspektívnejšie aj z makroekonomického hľadiska. Existuje tak symbióza medzi cieľmi hospodárskej politiky a antidiskriminačnej politiky.

Niektoré spoločnosti zaradili diverzitu k prvkom svojho hodnotového rebríčka a chápu ju ako faktor konkurencieschopnosti. „Veková, národnostná a vzdelanostná rôznorodosť našich zamestnancov nám pomáha vytvárať kvalitné pracovné prostredie. Diverzita pre nás znamená možnosť, ako využívať naše rozdiely a podobnosti pri dosahovaní našich cieľov. Veríme, že rôznorodosť nám pomôže odlíšiť sa na trhu, zvýšiť našu konkurencieschopnosť a dosiahnuť ešte lepšie výsledky“¹¹ (spoločnosť Skanska).

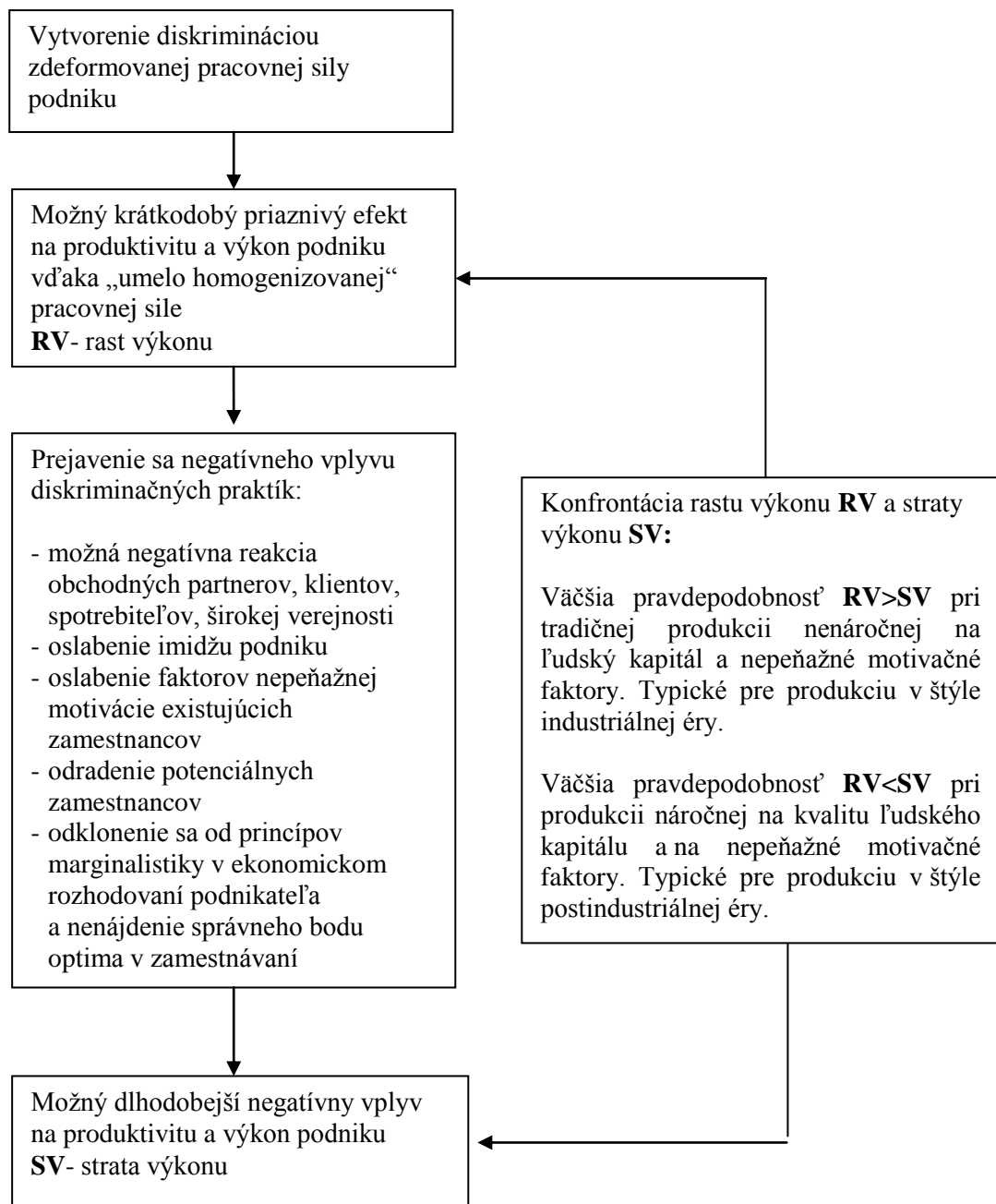
¹¹ Dostupné na: <http://www.skanska.sk/sk/Kariera/Moznosti-uplatnenia/Diverzita/>.

Schéma č. 3: Diskriminácia odrádza diskriminovaných aj nediskriminovaných



Vyslanie zlých signálov o prítomnosti diskriminácie potenciálnym klientom aj potenciálnym zamestnancom môže blokať budúci rozvoj podniku. Zákazníci dokážu vnímať, keď zamestnanci nie sú zaniietení, alebo nedôverujú svojej spoločnosti – napríklad aj pre existujúcu diskrimináciu. Je to jeden z dôležitých faktorov pri rozhodovaní sa záujemcu o prácu: pozoruje aj prístupy osôb, s ktorými by mal pracovať. Vysielanie pozitívnych signálov o diverzite súčasným zamestnancom priťahuje aj budúcich potenciálnych zamestnancov.

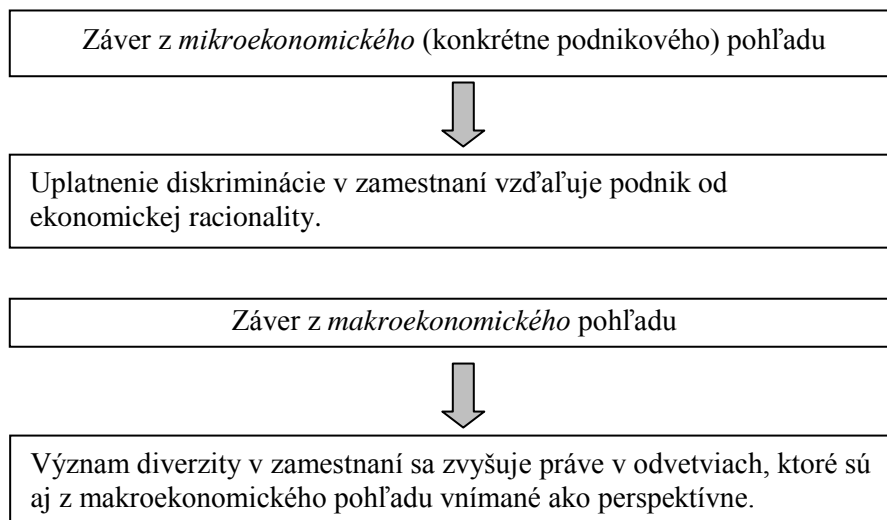
Schéma č. 4: Konfrontácia prírastku a straty výkonu podniku pri diskriminácii



Podnikateľ uplatňujúci diskrimináciu obchádza poznatky marginalistickej analýzy v ekonómii. Ignoruje fakt, že ekonomicky racionálne zapájanie vstupov (aj pracovných síl) do produkcie je predovšetkým funkciou hraničnej produktivity a hraničných nákladov; práve deformácie týchto vzťahov boli aj predmetom skúmania významnej práce K. Arrowa v oblasti teórie diskriminácie (Arrow, 1971). Ak túto elementárnu ekonomickú funkciu podnikateľ ignoruje a predsudky povýši nad túto funkciu, tak sotva nájde ekonomicky optimálnu úroveň

a spôsob využitia pracovnej sily. Tým obmedzuje svoju konkurencieschopnosť. Z predchádzajúcich konštatovaní vyplýva, že tlak na diverzitu v pracovnom prostredí nemusí vyplývať len z morálnych hodnôt, ale aj z tlaku ekonomickej racionality. V konečnom dôsledku diverzita má svoje mikroekonomické a makroekonomické dôsledky (schéma č. 5).

Schéma č. 5: Hlavné dôsledky diverzity



2. ANALÝZA VÝVOJA SOCIÁLNYCH SKUPÍN NAJVIAC OHROZENÝCH DISKRIMINÁCIOU NA TRHU PRÁCE

Dôsledkami diskriminácie na trhu práce, s ktorými sa stretávajú najmä ženy, etnické skupiny, mladí a starší ľudia, je okrem iných dlhodobá nezamestnanosť, strata pracovných návykov a sociálne vylúčenie. Pri analýze niektorých ukazovateľov o trhu práce si budeme všimnúť najmä vekovú diskrimináciu a diskrimináciu na základe pohlavia.

Pri vekovej diskriminácii označuje aj slovenská legislatíva (zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti) za znevýhodnené skupiny na trhu práce mladých ľudí (absolventov) a ľudí nad 50 rokov. Títo častejšie naplňujú štatistiky trhu práce, a objavujú sa ako významná skupina aj medzi dlhodobo nezamestnanými.

Štatistiky o postavení žien na trhu práce upozorňujú na viaceré špecifiká. Ženy napríklad častejšie pracujú na polovičný úväzok a oveľa menej zakladajú živnosti ako muži. Ženy tiež zostávajú dlhšie bez práce ako muži. Sledovanie vývoja ukazovateľov zamestnanosti, nezamestnanosti a platových podmienok bližšie poukáže na diskriminované skupiny, mieru ich integrácie na pracovnom trhu a možnosti zvyšovania diverzifikácie pracovníkov na trhu práce.

Zamestnanosť a trh práce

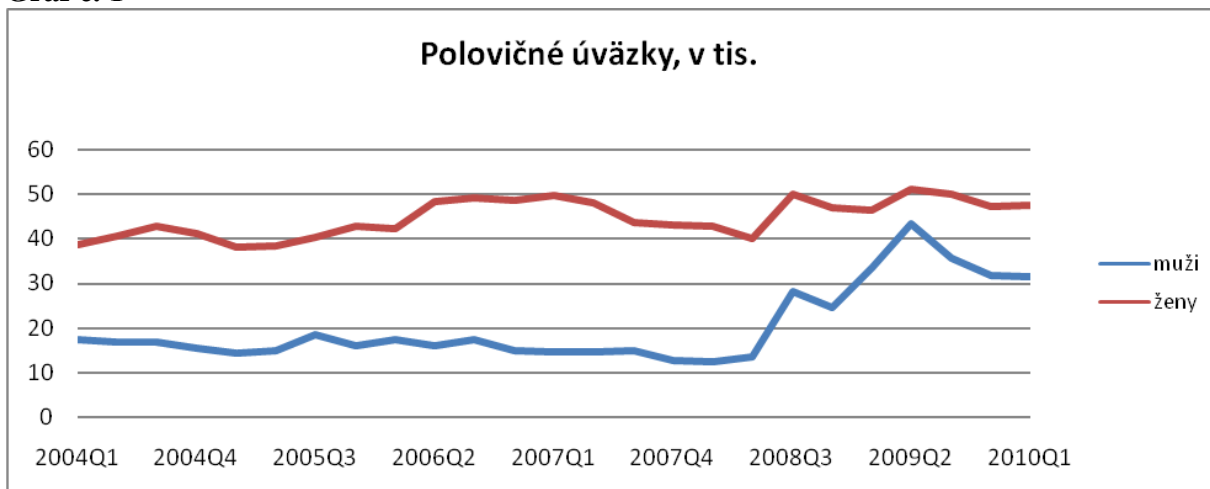
Pokles zamestnanosti z konca roku 2008 zasiahol mužov aj ženy rovnako, avšak v súčasnosti ešte stále zaznamenávame pokles v skupine mužov. Dôvodom sú najmä stále avizované hromadné prepúšťania v stavebníctve a priemysle, kde dominujú práve muži.

Jedným z aspektov nižšieho podielu pracujúcich žien na trhu práce je aj slabé využívanie flexibilných foriem zamestnávania, ako je práca na polovičný pracovný úväzok, domácka práca, či zdieľanie pracovného miesta, ktoré vo väčšej miere napomáhajú zladeniu rodinného a pracovného života. Využitie iných foriem zamestnávania, kam patria aj polovičné úväzky, na Slovensku zatiaľ stále zaostáva a často je to iba zdroj dodatočných príjmov v podobe druhého zamestnania. Slovensko patrí ku krajinám, kde na polovičný úväzok pracuje len okolo 3 % zamestnaných, pričom európsky priemer je viac ako 15 %.

Počet ľudí pracujúcich na polovičné úväzky sa až do prvej polovice roka 2008 vyvíjal rovnomerne, pričom počet žien prevyšoval počet mužov dvojnásobne. Do tohto priebehu zasiahla významne kríza, ktorá v druhej polovici roka 2008 najprv zvýšila počet pracujúcich

na skrátený pracovný čas, čo možno považovať za reakciu zamestnávateľov na hospodársky vývoj a teda snahu ušetriť mzdové náklady a zároveň snahu o udržanie si svojich zamestnancov. Následný pokles na konci roku 2008 poukazuje buď na prepúšťanie pracovníkov v dôsledku krízy, alebo aj na rozhodnutie pracovníkov hľadať si plnohodnotné zamestnanie. Rok 2009 znamenal najmä pre mužov pracovné príležitosti v podobe sezónnych prác, v grafe č. 1 vidíme, že v druhom a treťom kvartáli kulminoval počet pracujúcich mužov na polovičné úväzky.

Graf č. 1



Prameň: Štatistický úrad Slovenskej republiky

V čase krízy sa tak takéto zamestnávanie stalo skôr sanáciou nedostatočných príjmov domácností a záujem narastal najmä zo strany mužskej populácie. Ženy celé sledované obdobie dominovali takejto forme zamestnávania.

Ďalšou sledovanou charakteristikou pri zamestnaniach mužov a žien je vývoj samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO). Takejto forme zamestnávania dominujú muži a to viac ako dvojnásobne. Podiel podnikajúcich žien za celé sledované obdobie neprekročil 30 % hranicu zo všetkých SZČO. V absolútnych hodnotách má na Slovensku v prvom kvartáli 2010 živnosť 215 tisíc mužov a 76 tisíc žien (graf č. 2).

Graf č. 2



Prameň: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Na slovenskom trhu práce sa stále stretávame s nerovnosťami medzi mužmi a ženami. Ako odhaľujú aj dáta Eurostatu, rozdiel v zamestnanosti mužov a žien sa za pozorovaných 10 rokov na Slovensku zvýšil, ako v jednej z mála krajín EÚ 27. Slovensko pritom zaznamenalo najväčší nárast tohto ukazovateľa spomedzi všetkých krajín EÚ. Kým v roku 2000 bola u nás celková zamestnanosť mužov 53,3 % a žien 42,8 %, v roku 2007 vzrástla zamestnanosť mužov na 68,4 %, ale zamestnanosť žien len na 53 %. V roku 2009 bola zamestnanosť mužov 66,8 % a žien iba 48,4 %. Pri pohľade na regionálne štatistiky zamestnanosti jasne vidieť, že najmenej rástla zamestnanosť žien na strednom a východnom Slovensku. Podľa údajov Eurostatu pracovalo v roku 2000 na strednom Slovensku 40,3 % žien a do roku 2007 vzrástlo toto číslo len o 0,4 percentuálneho bodu. Na východnom Slovensku bol dokonca zaznamenaný pokles zo 40,8 % v roku 2000 na 40,2 % v roku 2007. Príčinou tohto nepriaznivého vývoja v zamestnanosti žien je najmä vysoká dlhodobá nezamestnanosť v regiónoch stredného a východného Slovenska, ktorá spôsobuje stratu pracovných návykov rovnako mužov ako žien a nezáujem pracovať sa prenáša aj na ďalšie generácie v rodine.

Zamestnanosť podľa vzdelania, pohlavia a veku

Z pohľadu zamestnanosti podľa vzdelania majú najväčší problém nájsť uplatnenie na trhu práce ženy aj muži so základným vzdelaním. Najvyššie hodnoty zasa vykazujú vysokokvalifikovaní muži s hodnotami až 85 % zamestnanosti. Pri pohľade na vývoj od roku 2000 však klesla zamestnanosť všetkých sledovaných skupín podľa kvalifikačných stupňov.

Podobné hodnoty miery zamestnanosti dosahujú vysokoškolsky vzdelané ženy a stredoškolsky vzdelaní muži. Problémom je pokles zamestnanosti žien od roku 2000 a zároveň nárast zamestnanosti mužov so stredoškolským vzdelaním. To spôsobilo ešte väčšie rozdiely v zamestnanosti mužov a žien.

Vo vekovej skupine 15 až 24 ročných sa prejavuje klesajúca tendencia miery zamestnanosti, keď napríklad zamestnanosť vysokoškolsky vzdelaných mužov a žien od roku 2000 neustále klesá. Až alarmujúco nízka je u nás zamestnanosť mužov a žien so základným vzdelaním. Kým priemer v Európskej únii bol v roku 2009 až 25 %, v susednej Českej republike 6 %, u nás je to len okolo 3 %.

Vo veku 40 až 59 rokov je miera zamestnanosti vyššia u všetkých vekových skupín, avšak stále nedosahuje priemerné hodnoty EÚ. Ženy aj muži so základným vzdelaním dosahujú mieru zamestnanosti 35 až 45 percent, v Európskej únii je to okolo 70 percent a v Českej republike je to okolo 60 percent. V tejto vekovej skupine dosahujú vysokú mieru zamestnanosti muži a ženy s vysokoškolským vzdelaním, u žien je to až 89 percent v prvom kvartáli 2010, kým priemer EÚ je 85 percent.

Zamestnávanie cudzincov

Z hľadiska otvorenosti trhu práce, či inak povedané, z hľadiska diverzity národností pracujúcich v SR musíme konštatovať malú otvorenosť trhu práce voči cudzincom. Hlavným dôvodom sú administratívne bariéry, keď pracovné povolenia vydávajú úrady práce až po preukázaní nemožnosti obsadiť takéto pracovné miesto občanom slovenskej národnosti. Tiež počet ročne udeľovaných azylov poukazuje na nízku otvorenosť voči cudzincom, keď za roky 2000 až 2009 nebolo udelených viac ako 25 azylov ročne.

V tabuľke č. 1 vidíme počet pracujúcich cudzincov na Slovensku k 31. decembru daného roka. Treba konštatovať, že po vstupe Slovenska do EÚ výrazne narástol počet ľudí zo zahraničia pracujúcich u nás, v porovnaní s domácou populáciou to však stále nie je ani jedno percento pracujúcich.

Tabuľka č. 1: Počet migrantov v Slovenskej republike (z krajín EÚ a z krajín mimo EÚ) k 31. 12.

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
2494	2498	2694	2713	2679	5497	6546	10892	13979	15264

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Z hľadiska kvalitatívnej štruktúry zamestnaných cudzincov na Slovensku najčastejšie pracujú v oblastiach ako je stavebníctvo, automobilový priemysel a služby. Vo väčšine profesií dominujú pracovníci z iných štátov EÚ, výnimkou sú hotelierske a reštauračné služby a priemyselná výroba, kde pracujú občania z tretích krajín. Celkové podiely zahraničných pracovníkov sú však k domácim zamestnancom veľmi nevýrazné.

Podiel zamestnancov inej národnosti je 0,64 % a celkový podiel migrantov žijúcich na území Slovenska je okolo 1 %. Tento podiel by sa však v budúcnosti mal zvyšovať.

Migrantom dominujú jednoznačne muži, navyše ich podiel rastie. Kým v roku 2007 to bolo 77 %, v roku 2009 už tvorili 80 % populácie migrantov. Z hľadiska vzdelania má väčšina migrantov pochádzajúcich z krajín EÚ vyššie stredné vzdelanie. To isté platí aj pre migrantov z krajín mimo EÚ.

NEZAMESTNANOSŤ

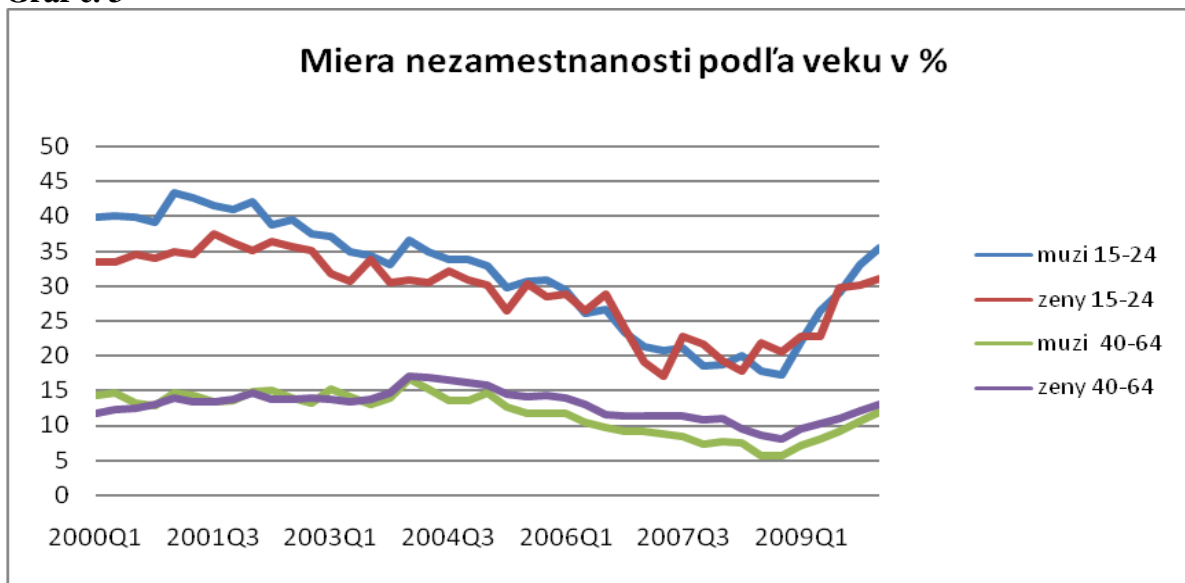
Slovenský trh práce sa dlhodobo vyznačuje vysokou mierou nezamestnanosti, ktorá podľa výberového zisťovania pracovných síl dosahovala aj v čase ekonomického boomu 9 %. Napriek rastu pracovných príležitostí sa počas celého obdobia zachovávala vysoká, až 50 percentná miera dlhodobej nezamestnanosti. V čase krízy sa počet dlhodobo nezamestnaných relatívne znížil, predpokladáme však jeho nárast. Napriek rastu ekonomiky na úrovni 4,6 % (odhad ŠÚ SR pre 2. kvartál 2010) došlo k medziročnému poklesu zamestnanosti na úrovni 2,3 %. Okolo 400 tisíc pracovných síl tak zostáva v ekonomike nevyužitých. Ich štruktúru z rodového, vekového a vzdelanostného hľadiska sa budeme snažiť bližšie špecifikovať v nasledujúcich častiach.

Nezamestnanosť mužov a žien

V miere nezamestnanosti mužov a žien panujú na trhu práce stále významné rozdiely. Ženy majú stále väčší problém zamestnať sa, často však pracujú aj na nižšie ako celé

pracovné úväzky; preto napríklad v dlhodobej nezamestnanosti dominujú muži. Z pohľadu veku je v súčasnosti viac nezamestnaných žien, a to v oboch pozorovaných skupinách, 15 – 24 rokov a 40 – 64 rokov (aj keď v minulosti sa tento pomer menil, graf č. 3). Tieto dve vekové skupiny boli vybrané práve pre ich znevýhodnené postavenie na trhu práce. Miera nezamestnanosti v jednotlivých skupinách sa určuje ako podiel pracujúcich na celkovom počte ekonomicky aktívnych osôb v tejto vekovej skupine. To znamená, že napríklad študenti ani dôchodcovia v tejto štatistike započítaní nie sú.

Graf č. 3



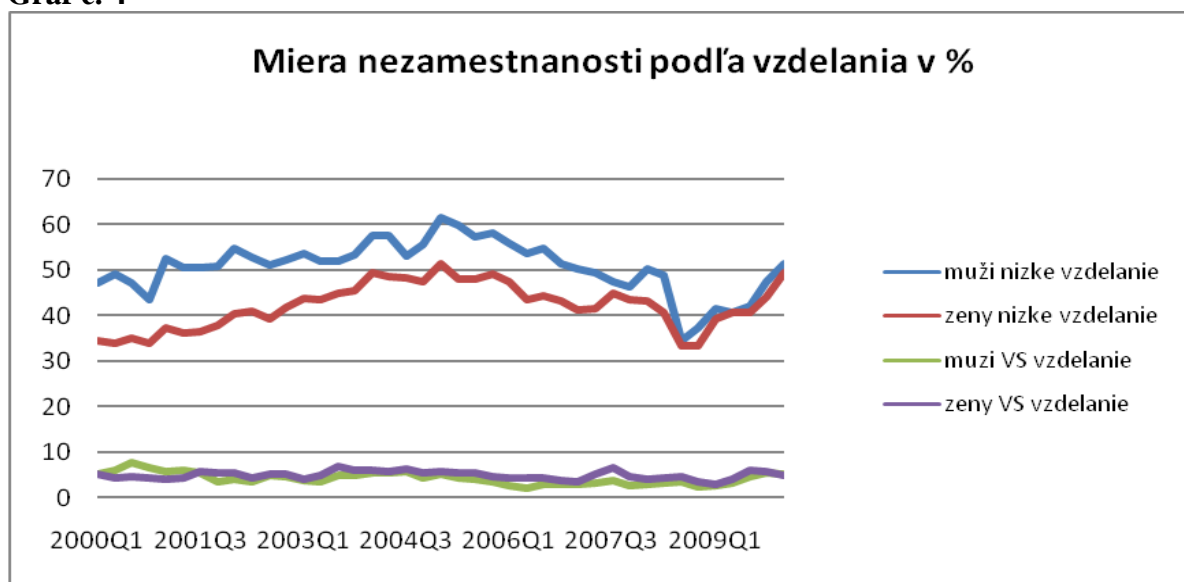
Prameň: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Z grafu č. 3 tiež vyplýva, že mladí ľudia majú väčší problém zamestnať sa, ako starší. Rozdiely medzi mužmi a ženami v tejto vekovej skupine nepozorujeme a ide skôr o sezónne výkyvy. Pre starších pracovníkov, ktorí trpia diskrimináciou na trhu práce aj z dôvodu štrukturálnych zmien v ekonomike, neovládajú informačné technológie a majú slabú jazykovú vybavenosť, je hľadanie si práce rovnako náročné. Nezamestnanosť mužov v tejto vekovej kategórii je pritom väčšia ako u žien.

Z hľadiska vzdelanostnej štruktúry nezamestnaných je nezamestnanosť podľa vzdelania viac diverzifikovaná ako z rodového pohľadu. Ženy aj muži s nízkym vzdelaním trpia takmer 50 % mierou nezamestnanosti, kým vysokokvalifikovaní dlhodobo zostávajú pod hranicou 10 %. Za sledované obdobie to boli práve muži s nižšou kvalifikáciou, ktorí mali väčší problém nájsť si prácu ako ženy. S príchodom krízy sa počet mužov a žien hľadajúcich prácu vyrovnal (pozri graf č. 4).

Za dlhodobo nezamestnaného, pre potreby tejto štúdie, považujeme ekonomicky aktívneho človeka, ktorý je bez práce dlhšie ako 12 mesiacov. Na Slovensku je dlhodobou nezamestnanosťou postihnutých približne 200 tisíc ľudí (podľa údajov VZPS). Ich podiel k celkovému počtu nezamestnaných relatívne klesá pri raste nezamestnanosti a naopak. V roku 2006 a 2007 dosahoval podiel dlhodobo nezamestnaných až viac ako 75 percent zo všetkých.

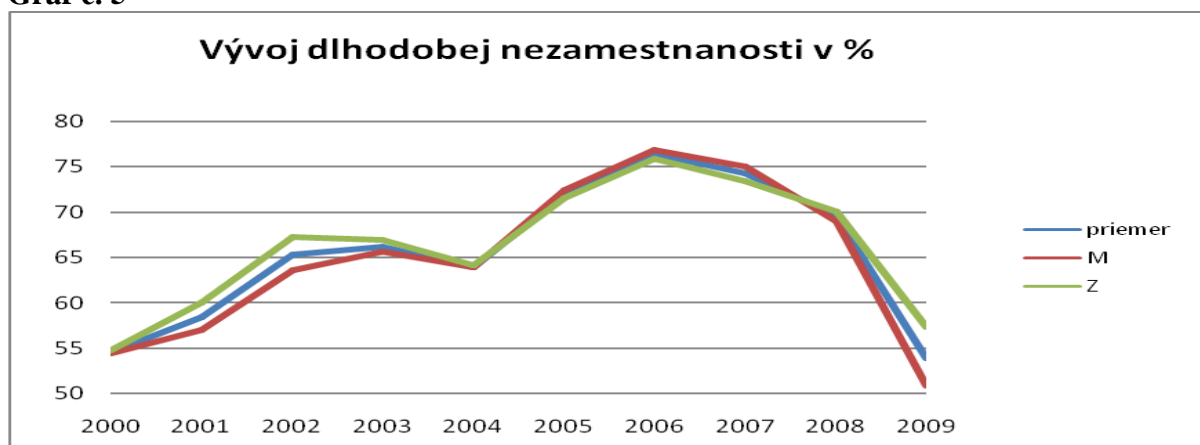
Graf č. 4



Prameň: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Ako vidno z grafov č. 5 a 6, v rokoch 2008 a 2009 sa stále pohyboval na úrovni 60 až 70 percent. Priemer EÚ je pritom okolo 40 až 50 percent. Dlhodobá nezamestnanosť je výrazne nižšia aj v okolitých krajinách.

Graf č. 5

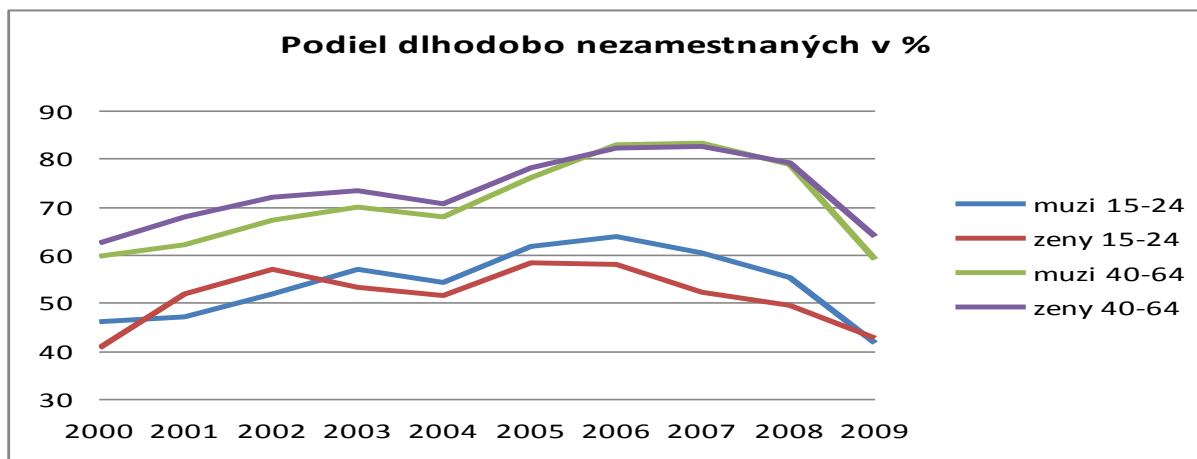


Prameň: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Dlhodobá nezamestnanosť ohrozuje rovnako mužov aj ženy. V roku 2009 bolo dlhšie ako rok bez práce 57,4 % žien a 50,9 % mužov z celkového počtu nezamestnaných. Z hľadiska vekovej štruktúry sa častejšie v dlhodobej nezamestnanosti nachádzajú starší ľudia vo veku 40 až 64 rokov. Čiastočne je faktorom už spomínaný nedostatok pracovných príležitostí najmä v regiónoch stredného a východného Slovenska. Ide však aj o faktor diskriminácie na základe veku, keď majú starší ľudia problém zamestnať sa najmä preto, že zamestnávateľia preferujú mladších zamestnancov z dôvodu ich znalosti jazykov, informačných technológií, ale aj nižších platových nárokov.

Ako vidno z grafu č. 6, vo vekovej skupine 15 až 24 ročných majú častejšie problém nájsť si prácu muži ako ženy. Ženy však v tomto veku menej často hľadajú prácu, najmä z dôvodu materstva a rodičovstva.

Graf č. 6



Prameň: Štatistický úrad Slovenskej republiky

Zdravotne postihnutí

Zdravotne postihnutí tvoria v priemere 10 % populácie, ich zamestnanosť však výrazne zaostáva za zdravou populáciou. Čiastočne ide, samozrejme, o objektívne príčiny, pri pohľade na mieru nezamestnanosti však môžeme identifikovať problémy, ktoré súvisia s diskrimináciou a nechotou zamestnávať zdravotne postihnutých ľudí. Štatistiky ukazujú, že miera nezamestnanosti je dva až trikrát vyššia ako u zdravej populácie.

Podľa slovenskej legislatívy majú všetci zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú viac ako 20 osôb, povinnosť zamestnávať aj zdravotne postihnutých. Podľa zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti by mal byť podiel zamestnancov so zdravotným postihnutím 3,2 % z celkového počtu zamestnancov. Zamestnávateľ má tiež možnosť náhradného plnenia za

nezamestnanie občana so zdravotným postihnutím, a to tak, že odoberá od neho výrobky. Pri kontrahovaní výrobkov za 663,87 EUR ročne majú splnenú povinnosť, akoby zamestnali jedného zdravotne postihnutého občana. Poslednou možnosťou pre zamestnávateľa je zaplatenie pokuty, ktorá sa vypočítava z výšky minimálnej mzdy. V súčasnosti je to približne 700 EUR ročne.

Zo štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny vyplýva, že každoročne zaplatí pokutu tretina zamestnávateľov, ktorí majú povinnosť zamestnať občanov so zdravotným postihnutím.

Podľa hodnotení samotných zdravotne postihnutých ich diskriminácia vyplýva z nižšej kvalifikácie a slabých pracovných skúseností. Na opačnej strane tohto problému stoja zamestnávatelia a ich neschopnosť, či neochota zabezpečiť vhodné pracovné podmienky pre zdravotne postihnutých. Táto skupina pritom zastáva najmä nízko platené pozície vyžadujúce len nízku kvalifikáciu.¹²

Na podporu zamestnávania zdravotne postihnutých ľudí je sústredená aj časť aktívnej politiky trhu práce. Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Zamestnávatelia môžu čerpať príspevky na zriadenie chránenej dielne, na vytvorenie pracovného miesta ako aj na zapracovanie občana so zdravotným postihnutím. Samotné osoby so zdravotným postihnutím majú tiež možnosť žiadať o príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, na osobného asistenta, úhradu prevádzkových nákladov svojej živnosti, atď. Podľa miery využitia týchto príspevkov je však zrejmé, že ani tieto dostatočne nepredchádzajú diskriminácii a nenapomáhajú znižovaniu miery nezamestnanosti zdravotne postihnutých. Toto je čiastočne spôsobené aj rigidným zákonníkom práce, ktorý sťažuje prepustenie zamestnanca so zdravotným postihnutím pri zmene jeho zdravotného stavu, ako i povinnosť platiť časť nákladov spojených s pracovnou neschopnosťou (ktorá sa môže u týchto osôb vyskytovať relatívne častejšie).

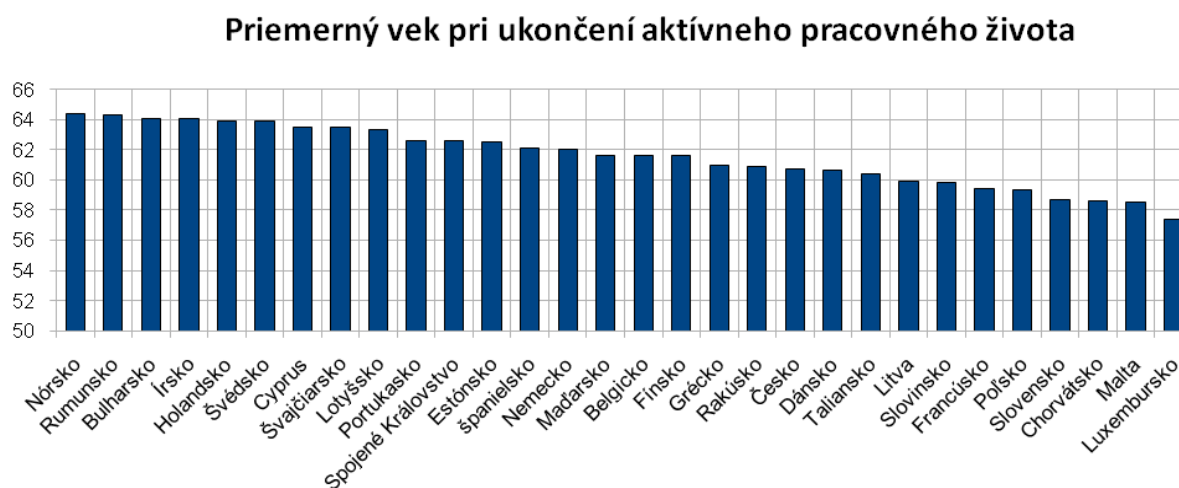
STARŠÍ ĽUDIA NA TRHU PRÁCE

Ďalšou z diskriminovaných skupín na trhu práce sú ľudia nad 45 rokov. Ako sme už ukázali, táto veková skupina trpí vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti. Graf č. 7 charakterizuje zamestnanosť starších osôb, v ktorej je Slovensko na horších pozíciách. O problematike postavenia starších ľudí na trhu práce svedčia aj štatistiky EUROSTATu,

¹² Európske fórum zdravotného postihnutia: Kľúčové prvky politiky zamestnávania EÚ a jej dopad na zdravotne postihnutých. Dostupné na: www.nrozp.sk/files/klucove_prvky.pdf.

podľa ktorých odchádzajú ľudia do dôchodku priemerne výrazne skôr ako v iných krajinách (graf č. 7). Tento fakt je spôsobený častým odchodom do predčasného dôchodku.

Graf č. 7



Prameň: EUROSTAT

Taktiež porovnanie stavu ekonomickej aktivity osôb nad 65 rokov (graf č. 8), svedčí o tom, že Slovensko je skôr na konci európskeho rebríčka krajín v tomto ukazovateli.

Priemerný starobný dôchodok na Slovensku ku koncu apríla tohto roka predstavoval 351,31 EUR. Tento druh dôchodku pritom poberalo 932 900 osôb. Predčasný starobný dôchodok, ktorý ku koncu minulého mesiaca dostávalo takmer 54 600 penzistov, dosahoval v priemere 364,72 EUR.

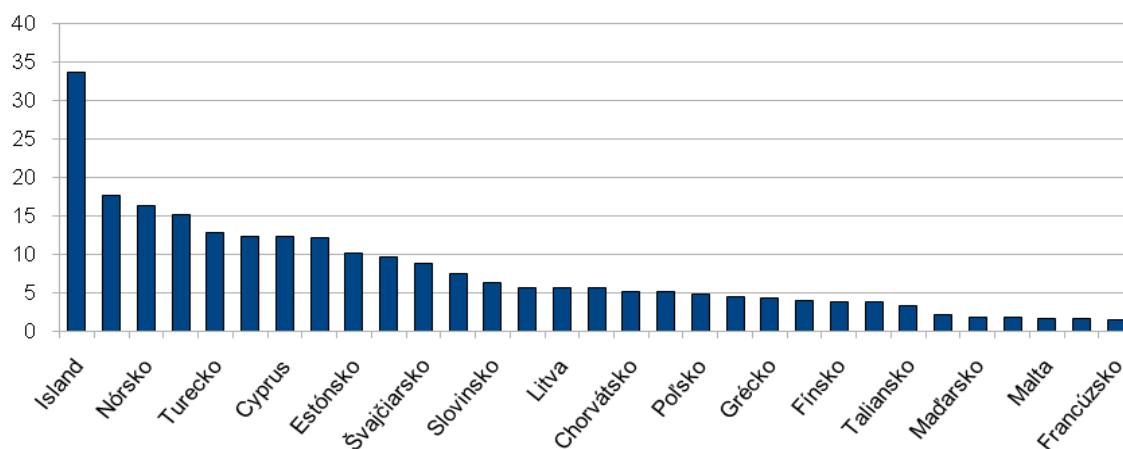
Priemerný invalidný dôchodok pre osoby s mierou postihnutia do 70 % bol 182,49 EUR a invalidnú penziu pre ľudí s mierou postihnutia nad 70 % vyplácala Sociálna poisťovňa v priemernej výške 315,16 EUR.

Vdovské dôchodky dosahovali ku koncu apríla v priemere 216,55 EUR. Priemerná výška vdoveckých dôchodkov bola na úrovni 163,69 EUR. Sirotské dôchodky poisťovňa vyplácala v priemernej výške 126,45 EUR.

Sociálna poisťovňa vyplácala ku koncu minulého roka 1,57 milióna dôchodkov. V porovnaní s koncom roka 2008 sa počet vyplácaných dôchodkov zvýšil takmer o 14 tisíc. Priemerná výška starobného dôchodku ku koncu minulého roka predstavovala 339,73 EUR a predčasná starobná пенzia dosahovala v priemere 350,61 EUR.

Graf č. 8

Ekonomická aktivita osôb nad 65 rokov



Prameň: EUROSTAT

Rómovia

Rómska populácia je špecifická svojím postavením na trhu práce. Často sa vyznačuje nízkym vzdelaním, horším zdravotným stavom, kratšou dobou dožitia a nedostatočnými pracovnými návykmi a zručnosťami. Toto má za dôsledok veľmi malú participáciu na trhu práce.

Sledovanie vývoja rómskej populácie na trhu práce sťažuje neexistujúca definícia pojmu. V závislosti od definície, Rómovia tvoria 10 % celkovej populácie (aj keď odhady podľa iných definícií sú na úrovni niekoľko tisíc ľudí). Ich rozmiestnenie v regiónoch Slovenska je veľmi nerovnomerné. Vláda SR sa vo svojom programovom vyhlásení z roku 2010 priklonila k etnickej definícii pojmu Róm: teda za Róma je považovaná osoba, ktorú tak zaradí majorita.

Vzhľadom na problémy s definíciou pojmu, sú štatistiky veľmi slabé. Podľa rôznych odhadov predstavuje zamestnanosť Rómov okolo 15 – 30 %.

Diskriminácia v EÚ 27 a na Slovensku na základe výsledkov Eurobarometra

V roku 2009 vyšla v poradí tretia publikácia Európskej komisie – Špeciálny eurobarometer: – Diskriminácia v Európskej únii. Táto publikácia obsahuje informácie o vnímaní a postojoch verejnosti vo vzťahu k diskriminácii, rozmanitosti a rovnakým príležitostiam v Európskej únii. Reprezentatívny kvantitatívny výskum sa zameriava na

jednotlivé dôvody diskriminácie v jednotlivých legislatívou zakázaných oblastiach, ako aj na názory a postoje na jednotlivé marginalizované či znevýhodnené skupiny. Prvý takýto prieskum verejnej mienky¹³ prebehol v roku 2006 v očakávaní Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých (2007). Cieľom tohto roka bolo informovať občanov o ich právach, oslava diverzity a podpora rovnakých príležitostí pre všetkých v Európskej únii. Druhý prieskum¹⁴ prebehol začiatkom roka 2008, pričom sa sledovalo ako sa vnímanie a postoje zmenili počas uplynulého roka, v ktorom sa viedli široké diskusie o prínose, ktorý predstavuje rôznorodosť európskych spoločností a jednotlivcov, a do popredia sa dostali také témy, akými sú viacnásobná diskriminácia a multikulturálne pracovné prostredie. Posledný prieskum sa uskutočnil v roku 2009¹⁵, pričom jeho súčasťou boli nové otázky zamerané predovšetkým na mieru do akej môže ekonomická kríza negatívne ovplyvňovať implementovanie antidiskriminačných politík a snáh.

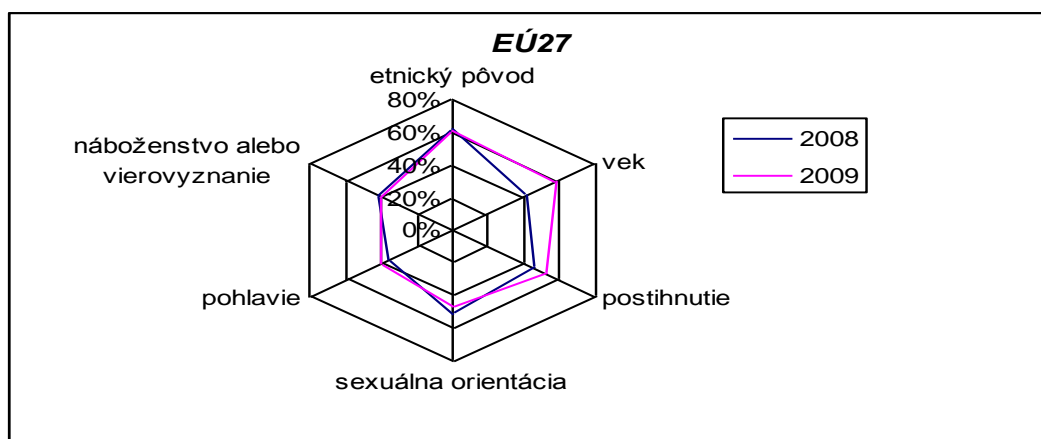
Poznanky z tohto prieskumu poskytujú pohľad na vnímanie, postoje, povedomie o diskriminácii a nerovnosti v Európskej únii. Prieskum sa zameriava na šesť zákonom zakázaných dôvodov diskriminácie v EÚ: pohlavie, etnický pôvod, vierovyznanie, vek, zdravotné postihnutie a sexuálna orientácia. V roku 2009 bola v EÚ27 diskriminácia na základe etnického pôvodu (61 %) považovaná za najrozšírenejšiu formu diskriminácie, nasledovala diskriminácia na základe veku (58 %) a zdravotného postihnutia (53 %). Tieto výsledky sa do určitej miery odlišujú od výsledkov prieskumu z roku 2008, kedy bola síce v EÚ 27 považovaná za najrozšírenejšiu formu diskriminácia na základe etnického pôvodu (62 %), druhou a tretou v poradí najrozšírenejšou formou však bola diskriminácia na základe sexuálnej orientácie (51 %) a diskriminácia na základe zdravotného postihnutia (45 %). Pozitívne možno hodnotiť to, že Európania vo všeobecnosti na otázku, či sa situácia zmenila v porovnaní so situáciou pred piatich rokov, reagovali kladne, t. j. že diskriminácia je v súčasnosti vo všetkých šiestich oblastiach menej rozšírená, čo možno čiastočne pripísať úsiliu Európskej komisii vynakladaného na podporu rozmanitosti na pracovisku a boju proti diskriminácii vo všetkých členských krajinách. Graf č. 9 charakterizuje formy diskriminácie v EÚ v rokoch 2008 a 2009.

¹³ Európska komisia: Diskriminácia v Európskej únii: (Špeciálny Eurobarometer 263), 2007. Dostupné na: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf, dňa 3. 9. 2010.

¹⁴ Európska komisia: Diskriminácia v Európskej únii: (Špeciálny Eurobarometer 296), 2008. Dostupné na: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf, dňa 3. 9. 2010.

¹⁵ Európska komisia: Diskriminácia v Európskej únii: (Špeciálny Eurobarometer 317), 2009. Dostupné na: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf, dňa 3. 9. 2010.

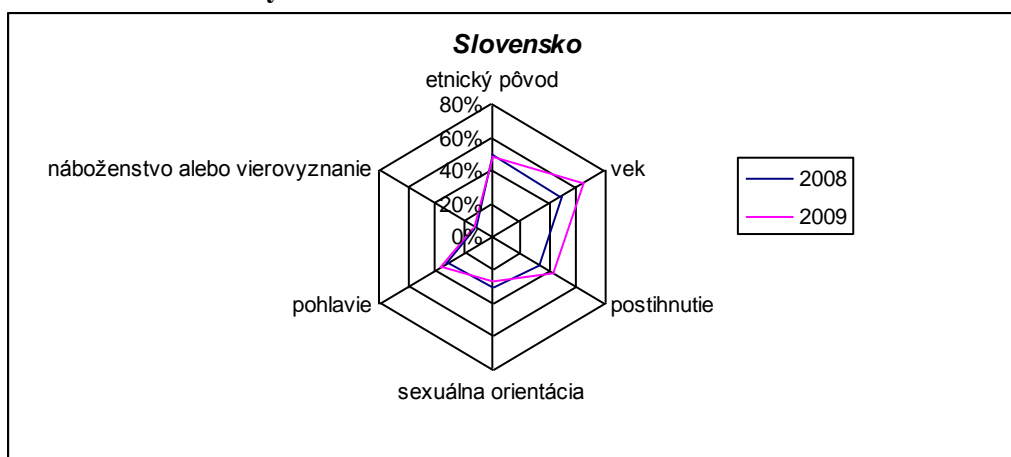
Graf č. 9 Rozšírené formy diskriminácie v EÚ 27 v rokoch 2008 a 2009



Zdroj: Spracované podľa: Európska komisia: Diskriminácia v Európskej únii : (Špeciálny Eurobarometer 317), 2009.

Na Slovensku (graf č. 10) za najrozšírenejšiu formu diskriminácie bola považovaná diskriminácia na základe veku (64 %), nasledovala diskriminácia na základe etnického pôvodu (49 %) a zdravotného postihnutia (44 %), pričom v roku 2008 dominovala diskriminácia v poradí: diskriminácia na základe etnického pôvodu (50 %), diskriminácia na základe veku (49 %) a diskriminácia na základe zdravotného postihnutia (30 %).¹⁶

Graf č. 10 Rozšírené formy diskriminácie na Slovensku v rokoch 2008 a 2009



Zdroj: Spracované podľa: Európska komisia: Diskriminácia v Európskej únii : (Špeciálny Eurobarometer 317), 2009 a Európska komisia: Diskriminácia v Európskej únii : (Špeciálny Eurobarometer 296), 2008.

¹⁶ Výsledky prieskumu v jednotlivých rokoch 2007, 2008, 2009 mohli byť ovplyvnené rôznymi faktormi, ako napríklad: v rámci EÚ došlo k rozšíreniu z 25 na 27 členských štátov, zvýšené vnímanie diskriminácie na základe veku a zdravotného postihnutia v dôsledku kampane súvisiacej s rokom 2007, t. j. Európskym rokom rovnakých príležitostí pre všetkých, ako aj hospodárska kríza, ktorá do určitej miery vplyva na názory ľudí.

Za celkovo rozšírenú formu diskriminácie považovalo na Slovensku v roku 2009 27 % respondentov diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie (47 % v EÚ), 36 % respondentov diskrimináciu na základe pohlavia (40 % v EÚ27) a 12 % diskrimináciu na základe náboženstva alebo vierovyznania (39 % v EÚ).¹⁷

Celkovo pozitívne je možné hodnotiť to, že aj na Slovensku dochádza podľa posledného prieskumu verejnej mienky k zlepšeniu v oblasti diskriminácie, pričom v piatich oblastiach je vnímaná ako menej rozšírená v porovnaní so situáciou pred piatich rokov, zatiaľ čo práve diskriminácia na základe veku (60 %) je vnímaná ako viacej rozšírená.¹⁸

Na otázku týkajúcu sa náboru nových pracovníkov, respondenti považovali za najdôležitejšie tieto faktory: vek, farbu pleti alebo etnický pôvod, zdravotné postihnutie a pohlavie,¹⁹ pričom veľmi kladne sa vyjadrili k zavedeniu špecifických opatrení pre zabezpečenie rovnakých príležitostí pre každého v oblasti zamestnanosti vo všetkých 6 oblastiach diskriminácie.²⁰

Diskriminácia je na Slovensku rovnako ako v moderných demokratických spoločnostiach považovaná za neprípustnú; jej jednotlivé formy sú v súčasnosti zakazované zákonmi a medzinárodnými zmluvami. Napriek tomu naďalej ostáva problémom, aj keď až 53 % respondentov uskutočneného prieskumu si myslí, že na Slovensku sa v súčasnosti vyvíja dostatočné úsilie v boji proti všetkým formám diskriminácie.²¹ Avšak situácia v dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je v oblasti zamestnávania stále dosť vážna. Informovanosť ohrozených skupín obyvateľstva o svojich právach sa za posledné roky síce veľmi zlepšila, v prieskume 41 % respondentov odpovedalo, že pozná svoje práva týkajúce sa tejto oblasti²², avšak stále existujú na Slovensku regióny s vysokou nezamestnanosťou a obyvatelia sa neodvážia postaviť proti zamestnávateľovi, pretože sa boja, že by si už v danom regióne nenašli prácu. Dosiahnuté úspechy v oblasti vytvárania rozmanitého prostredia na pracovisku môžu byť do určitej miery ovplyvnené hospodárskou krízou, pričom až dve tretiny Európanov

¹⁷ Otázka QE1: Môžete mi, prosím, povedať pre každú z foriem diskriminácie, či je podľa Vášho názoru na Slovensku veľmi rozšírená, skôr rozšírená, skôr zriedkavá alebo veľmi zriedkavá?

¹⁸ Otázka QE2: V porovnaní so situáciou pred piatich rokov povedali by Ste že jednotlivé typy diskriminácie sú viac alebo menej rozšírené na Slovensku?

¹⁹ Otázka QE5: Vo vašej krajine, keď firma chce niekoho najat' a má možnosť si vybrať medzi dvomi kandidátmi s rovnakými schopnosťami a kvalifikáciou, ktoré faktory by mohli podľa Vášho názoru znevýhodniť kandidáta?

²⁰ Otázka QE7: Boli by ste za alebo proti tomu aby sa zaviedli špecifické opatrenia pre jednotlivé formy diskriminácie pre zabezpečenie rovnakých príležitostí pre každého v oblasti zamestnanosti. Napríklad prispôbený výberový proces, špeciálne tréningové programy...

²¹ Otázka QE9: Vo všeobecnosti, povedali by ste že sa na Slovensku vyvíja dostatočné úsilie v boji proti všetkým formám diskriminácie?

²² QE10: Poznáte svoje práva, ak by ste sa stali obeťou diskriminácie?

si myslí, že kríza prinesie na trh viac diskriminácie. Na Slovensku si tiež až 63 % respondentov myslí, že ekonomická kríza bude mať negatívny vplyv na podporu rovnosti a diverzity v krajine.²³ Existujú tu obavy, že hospodárska kríza zhorší diskrimináciu práve starších ľudí na trhu práce. Túto obavu vyslovilo v poslednom prieskume verejnej mienky až 75 % respondentov. Väčšina Slovákov sa tiež bojí, že kríza prinesie viac diskriminácie ľuďom so zdravotným handicapom (63 %), viac diskriminácie na základe etnického pôvodu (65 %), ale aj na základe pohlavia (54 %).²⁴

Aj keď je možno povedať, že v poslednom období rastúci počet nielen európskych spoločností prijíma stratégie rozmanitosti a rovnosti, z rôznych dôvodov, t. j. nielen z etických a právnych, ale aj kvôli očakávaným obchodným prínosom, len menšina Slovákov si myslí, že sa pre vytvorenie diverzity na pracoviskách robí dosť, napríklad v boji proti diskriminácii na základe etnického pôvodu (25 %), diskriminácii na základe sexuálnej orientácie (18 %), diskriminácii na základe náboženstva (23 %), zdravotného postihnutia (24 %), pohlavia (29 %) alebo veku (32 %).

²³ QE12: Myslíte si, že kvôli ekonomickej kríze, politiky na podporu rovnosti a diverzity na Slovensku budú považované za menej dôležité a budú menej financované?

²⁴ QE13: Myslíte si, že ekonomická kríza prispeje k zvýšeniu diskriminácie na základe etnického pôvodu, veku, postihnutia, sexuálnej orientácie, pohlavia, náboženstva alebo vierovyznania na trhu práce?

3. SKÚSENOSTI EURÓPSKEJ ÚNIE VO VYTVÁRANÍ DIVERZITNÉHO PROSTREDIA A VYUŽÍVANIE PROGRAMOV „POZITÍVNEJ AKCIE“ V SLOVENSKEJ REPUBLIKE²⁵

V posledných rokoch Európska komisia zintenzívnila boj proti diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch. Je nesporné, že rozhodujúcim faktorom v náprave diskriminačných praktík sa stala *legislatíva*, ktorá sa premietla aj do národných legislatív členských štátov. V materiáloch Európskej komisie sa priznáva, že napriek obsiahlej legislatíve, ktorá podporila využívanie pozitívnych akcií (positive actions) k náprave situácie v oblasti diskriminácie, sa dosiahol len obmedzený pokrok v definovaní parametrov pozitívnych akcií a ich aplikácie (European Commission, 2009).

Východiskom pre pochopenie možností ako zlepšiť situáciu v diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch, je definovanie „pozitívnych akcií“. Východisková definícia pozitívnej akcie (positive action²⁶) znie nasledovne: *„Pozitívna akcia obsahuje proporcionálne opatrenia, ktoré treba podniknúť s cieľom dosiahnutia plnej a efektívnej rovnosti v praxi pre členov skupín, ktoré sú sociálne a ekonomicky znevýhodnené, alebo inak čelia dôsledkom minulej alebo súčasnej diskriminácie alebo znevýhodneniu.“* (Tamtiež, s. 6).

Už definícia „pozitívnej akcie“ evokuje v slovenských podmienkach (sociálne) skupiny, ktoré sú mimoriadne a dlhodobo diskriminované či znevýhodnené na trhu práce. Hneď na tomto mieste možno uviesť sociálne vylúčenú časť rómskeho etnika, časť ženskej populácie, osoby so zdravotným postihnutím a v podmienkach ekonomickej a finančnej krízy

²⁵ Je nemožné do tejto kapitoly premietnuť všetky skúsenosti tak Európskej komisie ako aj členských krajín Európskej únie. Cieľom tejto kapitoly je upozorniť skôr na hlavné problémy aktívnych prístupov k odstraňovaniu diskriminácií a nerovnakého zaobchádzania a vytypovať krajiny, ktoré majú podobné problémy ako Slovenská republika, zo skúseností ktorých by bolo treba čerpať pri presadzovaní diverzity na Slovensku. Je samozrejmé, že v priebehu plánovaných školení v 8 regiónoch Slovenska v rámci projektu „Rovnosť šancí sa opláti“, budú autori tejto štúdie ako lektori na uvedených školeniach čerpať z literatúry Európskej komisie a z konkrétnych skúseností jednotlivých krajín pri presadzovaní diverzity. Preto nepokladáme za potrebné v tejto kapitole podávať úplný obsah prezentácií na školeniach. Na školeniach autori využijú hlavne spracované manuály Európskej komisie zamerané všeobecne na aplikáciu programov a postupov (praktík) pre rast diverzity v jednotlivých typoch organizácií (napríklad v malých a stredných podnikoch), ale aj na špecifické problémy diverzitého prostredia.

²⁶ Anglické synonymá, ktoré sa používajú na vyjadrenie pozitívnej akcie sú: reverse discrimination, positive discrimination, affirmative action, corrective action, constructive action, structural initiatives, diversification strategies, balancing measures, atď.

sa medzi znevýhodnené skupiny dostávajú stále viac starší zamestnanci²⁷, čo sa prejavuje hlavne v období po ich prípadnej strate zamestnania.

Avšak obsah „pozitívnej akcie“ a jej konkrétne opatrenia, ako upozorňujú materiály Európskej komisie, by mali byť výsledkom spoločenského dialógu, na ktorom sa budú podieľať vlády, organizácie občianskej spoločnosti a sociálni partneri. Tento dialóg by mal viesť za rámec legislatívy a obsah definície „pozitívnej akcie“ by mohol mať formu nezáväzného legislatívneho dokumentu, napríklad odporúčania Komisie alebo by mohlo ísť aj o spoločnú deklaráciu sociálnych partnerov. Budúcnosť ukáže, ako bude Európska komisia reagovať na požadované spresnenie vymedzenia „pozitívnej akcie“.

Domnievame sa, že ťažisko „pozitívnych akcií“ na Slovensku vzhľadom na súčasný charakter diskriminovaných sociálnych skupín predurčuje verejný sektor, aby dominoval v ich implementovaní. To je vo všeobecnosti v súlade so závermi výskumu spracovaného pre Európsku komisiu: „Zatiaľ čo politické iniciatívy v súvislosti s pozitívnymi akciami sa aplikujú vo všetkých sektoroch (vo verejnom, súkromnom i treťom), je všeobecná tendencia vo verejnom sektore implementovať opatrenia pozitívnych akcií do dôsledkov podľa litery zákona, a to preto, že verejný sektor je závislý vo väčšej miere od verejných zdrojov. Na druhej strane organizácie súkromného sektora, ktoré sú pod menším dohľadom, aby implementovali opatrenia pozitívnych akcií, sú pobádané podnikateľskými hľadiskami“ (European Commission, 2009, s. 19)²⁸.

K rozvoju pozitívnej akcie (resp. pozitívnych akcií) môže prispieť neustály monitoring úrovne a kvality rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch, k čomu sú potrebné dezagregované dáta vo všetkých oblastiach diskriminácie (t. j. podľa všetkých dôvodov diskriminácie). Nedostatok takýchto dát znamená, že nemôžu byť rozpracované komplexné programy pozitívnych akcií a ich implementácia. Okrem toho skúsenosti potvrdili, že príprava takýchto programov vyžaduje nielen ich informačné zabezpečenie, ale že programy musia byť podporené aj školeniami a tréningom. Z tohto hľadiska aj projekt „Rovnosť šancí sa oplatí“

²⁷ Slovo diskriminácia vzbudzuje u starších ľudí pomerne silnú odozvu. 60 % z nich uviedlo v empirickej sonde, že voči svojej osobe pociťujú porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Najčastejšie išlo o vysokoškolsky vzdelaných ľudí alebo tých, ktorí majú nižšie príjmy a to bez ohľadu na pohlavie (Fórum pre pomoc starším, SNSP, 2008).

²⁸ Toto vysvetlenie je významné v slovenských podmienkach na presnejšie pochopenie oblasti, ktorej sa problematika vytvárania diverzitého prostredia týka. Doteraz akoby na Slovensku prevládal v praxi prístup, že vytváranie diverzitého prostredia je záležitosťou len firiem (súkromného sektora), ale je zjavné, že danú problematiku treba vidieť v celej jej šírke a komplexnosti a už v najbližšej budúcnosti bude nutné zdokonaľovať nielen programy pozitívnych akcií v súkromnom sektore, ale aj v organizáciách verejného sektora. Treba pamätať na to, že napríklad opatrenia aktívnej politiky trhu práce zamerané na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, evidovaných na úradoch práce, patria takisto medzi pozitívne akcie (opatrenia) na eliminovanie diskriminácie.

zapĺňa medzeru v slovenských podmienkach, keď značná časť jeho kapacity smeruje do školiacich a tréningových aktivít.

Okrem legislatívy, ktorá núti, resp. podnecuje (ekonomické) subjekty k pozitívnej akcii smerom k odstraňovaniu diskriminácie, možno medzi faktory, ktoré priaznivo ovplyvňujú aplikáciu „pozitívnych akcií“, zaradiť aj číry altruizmus (stopy tohto faktora možno sledovať napríklad na obrovských finančných čiastkach, ktoré veľké ekonomické spoločnosti, resp. súkromní vlastníci venujú na odstránenie diskriminácie sociálne vylúčených, marginalizovaných skupín po celom svete). Ďalej sú to morálne a etické motívy, ale aj podnikateľské príčiny (určitá úroveň zisku; napríklad u veľkých medzinárodných korporácií zamestnávajú prísušníkov rôznych národností je okrem iného aj získavaním pracovných síl, ktoré do nich vlastne prinášajú know-how o časti svetového trhu, čo môže tejto medzinárodnej korporácii pomôcť v prieniku na tento trh, prípadne na ňom aj získať dominantné postavenie). Napríklad firma IBM v sídle národnej slovenskej pobočky v Bratislave už toho času zamestnáva prísušníkov 30 národností.²⁹

Dôvodom na intenzívnejšie presadzovanie diverzity môžu byť aj demografické zmeny. Na rozdiel od väčšiny európskych krajín proces starnutia populácie je na Slovensku stále pozvoľný, avšak už v nasledujúcom desaťročí môže mať významný vplyv na politiku zamestnanosti tak na úrovni vlády, ako aj jednotlivých firiem. V prípade nedostatku mladých kvalifikovaných pracovných síl môžu firmy napríklad vo vyššej miere začať využívať starších zamestnancov a miera diskriminácie tejto vekovej skupiny ako celku sa môže zmierniť.

Na Slovensku v dôsledku viacerých faktorov (v porovnaní s vyspelými európskymi demokraciami a krajinami ekonomicky silnejšími) zaostáva aj úroveň sociálnej zodpovednosti podnikov (resp. širšieho prístupu vyjadrenému ako „spoločenská zodpovednosť“, keď sa firma snaží presadzovať moderné trendy nielen v oblasti ľudských zdrojov, ale aj v oblasti životného prostredia, atď.). Okrem iného to súvisí s modelom trhovej ekonomiky, ktorý sa na Slovensku presadil po transformácii centrálne plánovaného hospodárstva na trhovú ekonomiku, keď sa presadil ekonomický liberalizmus až amerického typu a boli potlačené prvky sociálnej trhovej ekonomiky, ktoré sa kontinuálne presadzujú v politike krajín bývalej EÚ-15.³⁰ V posledných rokoch sú to práve zahraničné firmy, ktoré na Slovensko importujú

²⁹ Ako autori na tomto mieste chceme zdôrazniť, že nepoznáme hlbšie motívy zamestnávania takého vysokého počtu národností vo firme IBM Slovensko; v žiadnom prípade nepovažujeme toto zamestnávajúce za čisto utilitaristické, práve naopak, uvádzame to ako pozitívny príklad, ktorý by mali nasledovať aj čisto domáce firmy, ktoré by mohli v budúcnosti využiť aj podnikateľský potenciál, ktorý vyplýva z prehĺbujúcej sa diverzity pracovných síl vo firme.

³⁰ Napríklad ani jedna členská krajina z bývalej EÚ-15 doteraz nezaviedla rovnú daň z príjmov fyzických osôb.

kultúru sociálnej zodpovednosti zamestnávateľov. Svedčia o tom aj ich popredné umiestnenia v rôznych národných súťažiach, ktoré hodnotia napríklad podmienky na zosúladovanie pracovného a rodinného života, alebo jednotlivé aspekty (prípadne všetky) zlepšovania pracovných podmienok zamestnancov.

Ďalším faktorom, ktorý poháňa dopredu diverzitu v organizáciách môže byť špecifická organizačná kultúra. Bez ohľadu na jej definovanie a možný široký záber ako príklad uvádzame možnosť praktizovania princípu seniority v manažérskych funkciách alebo jeho opustenie.

Výskum dôsledkov praktizovania politík a programov vytvárania diverzitého prostredia je zložitý a je na počiatku, aj keď sa už jednoznačne ukazuje, že *politiky diverzity môžu pre organizácie jednoznačne prinášať ekonomické výhody*. Napríklad v slovenských podmienkach je možné zaznamenať jav, že sa na trhu zlepšuje imidž firmy presadzujúcej diverzitu, resp. že napríklad veľké firmy sú ochotné poskytnúť objednávku tovarov a služieb malej firme s chránenou dielňou, aby ju touto formou podporili aj ekonomicky, a to aj za cenu, že príslušná dodávka tovaru či služby bude o niečo drahšia v porovnaní „s normálnymi“ firmami, ktoré nezamestnávajú osoby so zdravotným postihnutím. Tento jav svedčí o tom, že aj na Slovensku sa pomaly menia celkové podmienky a verejná mienka pre presadzovanie diverzity ako ekonomického faktora.

Skúsenosti Európskej komisie potvrdzujú, že sú to hlavne organizácie verejného sektora, ktoré posunuli hranice pozitívnej akcie v antidiskriminačnej politike a v širšej aplikácii pozitívnej akcie.

Jestvuje však viacero *bariér* pre uplatňovanie pozitívnych akcií ako nástroja antidiskriminačnej politiky. Organizácie potrebujú ľudské a finančné zdroje i čas na prípravu politík a programov implementovania diverzity. Veľakrát nie sú jasné benefity pozitívnych akcií a opatrení, ktoré by sa mohli dostaviť zmenou štruktúry pracovných síl. Preto má nezastupiteľnú úlohu vláda, ktorá by cieľovými kampaňami mala zvyšovať povedomie v spoločnosti o nutnosti implementovania pozitívnych akcií v prospech diskriminovaných a sociálne znevýhodnených skupín.

Podľa výskumu spracovaného pre Európsku komisiu (European Commission, 2009) je varovným zistenie expertov, že Slovensko najmenej zo všetkých 11 krajín zaradených do výskumu pochopilo koncept „pozitívnej akcie“ a problémov okolo rovnosti a rovnakých príležitostí. Niektorí zástupcovia zo Slovenska na paralelných workshopoch projektu prezentovali koncept „pozitívnej akcie“ ako každú iniciatívu pomáhajúcu Rómom a identifikovali iniciatívy ako tréning, nábor, vzdelávanie, projekty výstavby domov

a podpora jazykových zručností. Slovenské organizácie sa v rámci výskumu domnievali, že nedostatočná právna úprava³¹ pozitívnej akcie v minulosti prispela k nesprávnemu všeobecnému chápaniu tohto termínu. Slovenské organizácie taktiež vyslovili požiadavky, aby vláda objasnila isté obmedzenia v súčasnej legislatíve a zvýšila informovanosť a povedomie „pozitívnej akcii“.³² Skutočnosť, že „pozitívna akcia“ bola do legislatívy implementovaná v roku 2008 môže vysvetľovať, prečo Slovensko bolo jednou z krajín s najnižším počtom odpovedí v uvedenom výskume. Podobný prístup sa prejavil v Maďarsku (spolu so Slovenskom), kde väčšina programov, ktoré môžu byť považované za pozitívnu akciu v prospech Rómov, sú spojené so sociálnou inklúziou a so všeobecnými stratégiami pomoci tejto sociálnej skupine.

Slovensko podľa tohto „európskeho“ výskumu patrí do skupiny krajín, kde organizácie len v malej, resp. menšej miere majú explicitne pripravené politiky (programy) rovnosti a diverzity ako legislatívnu bázu pre ich uplatňovanie. V prípade Slovenska tento podiel predstavoval 29 % organizácií. Z krajín v tej istej skupine ako Slovensko, bolo Grécko (s podielom 25 %), Bulharsko (24 %) a Poľsko (13 %). Medzi popredné krajiny v Európskej únii v tejto oblasti patria Veľká Británia (84 %) a Írsko (83 %). Výskum taktiež ukázal, že na Slovensku projekty zacielené na pomoc rómskej komunite neboli navrhnuté a kryté legislatívou, alebo potvrdené z perspektívy ľudských práv, ale boli skôr založené na pochopení úbohých sociálnych podmienok, ktoré charakterizujú časť rómskej komunity.

Stojí za zmienku, že takisto na Slovensku ako v Maďarsku, opatrenia v rámci „pozitívnej akcie“ pre Rómov neboli celkom jasné z hľadiska pohnútok ich vzniku a boli charakterizované zmiešanými motívmi. Väčšina opatrení charakteru pozitívnej akcie súkromnými a občianskymi organizáciami boli namierené na podporu Rómom všeobecne, zatiaľ čo iné sa zaoberali špecifickými obavami rómskych žien a mnohé vzdelávacími na zamestnanosť zameranými tréningovými programami pre mladých Rómov. Dopyt po rastúcej pracovnej sile pravdepodobne donútila podniky, aby boli otvorenejšie k zamestnávaniu Rómov, ako bolo napríklad financovanie rómskych programov, ktoré motivovali niektoré organizácie začať s Rómami pracovať. Typickým príkladom takéhoto postupu sa aj v našom projekte ukázal príklad firmy U. S. Steel, s.r.o., Košice (pozri ďalej jej prezentáciu).

³¹ V konkrétnom anglickom znení: „Slovak organisations felt that lack of legal provisions on positive action in the past had contributed to this lack of common understanding of the term.“ (European Commission, 2009).

³² Táto téma by sa preto mala zvýrazniť aj na pripravovaných školeniach v rámci projektu „Rovnosť šanci sa opláti“ s prispelením právnych expertov.

Podľa expertov, autorov „európskeho“ výskumu, treba vážne brať do úvahy odporúčanie, ktoré vzniklo po analýze programov v Írsku (ktoré má takisto rómsku komunitu) a na Slovensku. V plánovaní projektov pomoci rómskej komunite musí byť zabezpečená participácia (rómskej) komunity v rozvoji iniciatív (programov) charakteru pozitívnej akcie a jej motivácia na zlepšení jej vlastného postavenia ako nutná podmienka pre úspech opatrení pozitívnej akcie.

Väčšine programov s charakterom pozitívnej akcie na celoeurópskej úrovni chýba systematický monitoring výsledkov, ktoré sa dosiahli, nevynímajúc Slovensko. Slovensko bolo aj v tomto ohľade hodnotené podobne ako Maďarsko, ktoré má početnú rómsku komunitu i charakter programov využívajúcich pozitívne akcie. Obidve krajiny zdôvodňovali problémy so zberom dát na etnickom princípe (ktorý je zakázaný), a na tom základe ich vplyvu na schopnosť pripraviť pozitívnu akciu na pomoc rómskej komunite. Aj v terminológii sa v oboch krajinách vo vládnych dokumentoch hovorí o „znevýhodnených skupinách“ skôr ako o Rómoch ako etnickej skupine. Obavy z ochrany dát sťažujú oficiálne monitorovanie a vyhodnocovanie opatrení v prospech Rómov. Aj keď väčšina programov aplikovaných v rámci Dekády začleňovania Rómov je hlavným prúdom týchto programov, vzhľadom na uvedené problémy s dátami pozitívnu akciu v určitom zmysle obmedzuje.

Nezanedbateľným faktorom efektivity programov pozitívnej akcie je skutočnosť, že viaceré z nich sú časovo obmedzené a nie sú pravidelne obnovované. Okrem toho dochádza často k zmenám priorít týchto programov.

Vo vzťahu k programom pozitívnej akcie boli identifikované viaceré problémy, ktoré limitovali efektívnosť tréningu (školení) a pracovných možností pre Rómov. Predovšetkým je to spontánny charakter projektov, ktorý nemôže zlepšiť situáciu na všetkých úrovniach (celoštátnej, regionálnej a lokálnej). Taktiež cyklus verejných politík a ich časté striedanie nepridávajú na ich efektívnosti.

4. SÚČASNÉ HLAVNÉ PROBLÉMY VYTVÁRANIA DIVERZITNÉHO PROSTREDIA V ORGANIZÁCIÁCH SÚKROMNÉHO SEKTORA A V MUNICIPALITÁCH NA SLOVENSKU (VÝSLEDKY TERÉNNÉHO VÝSKUMU)

Cieľ dotazníkového prieskumu

Hlavným cieľom dotazníkového prieskumu bolo získať poznatky o doterajšej a uvažovanej praxi v oblasti vytvárania diverzitného prostredia, najmä súkromných a verejných organizácií nachádzajúcich sa v jednotlivých regiónoch východného, stredného, západného Slovenska a v Bratislavskom kraji. Cieľom bolo zmapovať pohľad samotných súkromných a verejných organizácií na vyváženie diverzitného prostredia na pracovisku a identifikovať činitele, ktoré na tvorbu takéhoto prostredia vplyvajú, so zameraním na potenciálne benefity, náklady a prekážky pre jednotlivé organizácie.

Profil respondenta

Prieskum bol zrealizovaný v mesiacoch august až september 2010 prostredníctvom on-line dotazníkového formulára. Oslovených bolo 1045 organizácií zo všetkých samosprávnych krajov, z toho približne 40 % súkromných, 50 % verejných a 10 % tvorili organizácie inej formy. Typický respondent predstavoval pracovníka oddelenia ľudských zdrojov, riaditeľa, konateľa, starostu obce alebo primátora mesta.

Návratnosť

Celková návratnosť realizovaného dotazníkového prieskumu predstavovala približne 10 %. Nižšia návratnosť dotazníka bola do značnej miery ovplyvnená náročnosťou skúmanej problematiky.

Charakteristika aktívne zúčastnených respondentov

Z celkového počtu navrátených dotazníkov, tvorili mikro a malé organizácie 52,4 % a stredné a veľké organizácie 47,6 %. Za relatívne vyvážené možno považovať aj zastúpenie súkromných a verejných organizácií v navrátených dotazníkoch, pričom najvyššia návratnosť dotazníka pochádzala práve zo súkromného sektora, ktorého podiel na celkových vrátených dotazníkoch predstavoval 47 %. Podiel získaných odpovedí verejného sektora na celkovo získaných odpovediach predstavoval 42,7 %. Aktívne zapojenie organizácií inej formy bolo

relatívne nízke (9,7 %), čo možno prisúdiť ich celkovo nízkej zaangažovanosti v uskutočnenom výskume. Pri interpretácii najdôležitejších výsledkov prieskumu sa preto zameriavame len na súkromné alebo verejné organizácie.

Organizácie, ktoré sa aktívne zúčastnili dotazníkového prieskumu mali podľa sídla nasledovné zastúpenie: 13,3 % predstavovali organizácie z východného Slovenska, 26,7 % organizácie zo stredného Slovenska, dominantnejšie zastúpenie, 52,5 % mali organizácie zo západného Slovenska a 7,3 % tvorili organizácie z Bratislavského kraja. Organizácie pôsobili v oblasti priemyselnej výroby a stavebníctva (28,1 %), obchodu (14,6 %), služieb (52,4 %) a poľnohospodárstva a lesníctva (2,4 %). Z aktívne zúčastnených organizácií mali v realizovanom prieskume najväčší podiel organizácie pôsobiace na trhu viac ako 15 rokov (68,3 %), nasledovali organizácie pôsobiace na trhu viac ako rok a menej ako 15 rokov (30,5 %) a minoritnú časť tvorili organizácie pôsobiace na trhu menej ako 1 rok (1,2 %).

Vyhodnotenie prieskumu pre všetkých aktívne zúčastnených respondentov

V sledovanom súbore sme najskôr zisťovali skúsenosti s implementáciou politík a praktík vytvárania diverzity v jednotlivých organizáciách, pričom výsledky analýzy v súkromných a verejných organizáciách sú znázornené v tabuľke č. 2.

Tabuľka č. 2: Implementácia politík a praktík vytvárania diverzity v súkromných a verejných organizáciách (v %)

	Súkromné organizácie			Verejné organizácie	Spolu ³³
		v tom			
		malé	veľké		
Ešte neimplementovali	59,0	38,9	76,2	65,7	58,5
Už implementovali	41,0	61,1	23,8	34,3	41,5

Z uvedených výsledkov vieme generalizovať relatívny nedostatok teoretických, ako aj praktických skúseností s vytváraním prostredia rozmanitosti.

Následne bola zvlášť vytvorená obsahová časť dotazníka pre dve skupiny organizácií.

Prvú skupinu tvorili tieto organizácie:

- organizácie, ktoré politiky a praktiky rozmanitosti doteraz neimplementovali a ani ich v budúcnosti implementovať neplánujú,
- organizácie, ktoré politiky a praktiky rozmanitosti zatiaľ neimplementovali ale ich niekedy v budúcnosti zamýšľajú implementovať,

³³ Percentuálne vyjadrenie vrátane organizácií inej formy ako je súkromná a verejná.

- organizácie, ktoré sú na začiatku procesu vytvárania ale aj implementácie politík a praktík rozmanitosti.

Druhú skupinu tvorili organizácie, ktoré politiky a praktiky zaviedli len nedávno ale aj tie, ktoré majú s nimi už viacročné skúsenosti.

Vyhodnotenie prieskumu pre prvú skupinu organizácií

Ako je vidieť z údajov uvedených v tabuľke č. 2, až 59 % súkromných podnikov a 65,7 % verejných organizácií patrí do skupiny bez doterajších praktických skúseností týkajúcich sa iniciatív diverzity.

Až 41,7 % týchto organizácií ako hlavný problém v implementácii politík a praktík vytvárania rozmanitosti v ich organizácii uvádzalo, že sa osobitne tejto problematike nevenujú, t. j. organizácia si stanovuje iné priority. Ako ďalšie problémy respondenti ďalej uvádzali, že pri prijímaní a funkčnom postupe berú u zamestnancov do úvahy iba kvalifikáciu (37,5 %), ale aj nedostatočnú informovanosť (14,6 %) a nejasnosť v tom, čo diverzita vlastne znamená (14,6 %).

Nové iniciatívy by mali byť podľa prieskumu zamerané najmä na diskrimináciu na základe veku (66,7 %) a rasového a etnického pôvodu, čo je v súlade aj s prieskumom verejnej mienky Európskej komisie³⁴, z ktorého vyplynulo, že Slováci si ako celok myslia, že diskriminácia na základe veku a rasového a etnického pôvodu je najrozšírenejšou v krajine. Diskriminácia na základe pohlavia predstavuje nerešpektovanie princípov rodovej rovnosti. Nemenej dôležité sú podľa respondentov práve iniciatívy zamerané na túto oblasť diskriminácie (33,3 %).

Vplyv na podnikateľské aktivity a pracovné podmienky

Vytváranie diverzitého prostredia na pracovisku súvisí do určitej miery aj so spoločensky zodpovedným podnikaním. Pričom existujú rôzne definície spoločensky zodpovedného podnikania, napríklad Nadácia Pontis pod spoločenskou zodpovednosťou firiem chápe kontinuálny záväzok firiem vytvárať a dodržiavať etické štandardy, prispievať k zlepšovaniu ekonomického stavu spoločnosti a životného prostredia, zaoberať sa o zvyšovanie kvality života zamestnancov a ich rodín, ako aj podporovať rozvoj komunity, v ktorej pôsobia.³⁵ Alebo napríklad P. Drucker vyjadril svoj názor v tom zmysle, že podniky by mali premeniť

³⁴ Európska komisia: Diskriminácia v Európskej únii : (Špeciálny Eurobarometer 317), 2009.

³⁵ Pozri: http://www.nadaciapontis.sk/zodpovednost_firiem, dňa 13. 9. 2010.

sociálne problémy na ekonomickú príležitosť, ktorá prinesie zisk, výrobné kapacity, pracovné príležitosti a tým aj bohatstvo.³⁶

Podľa tohto prieskumu, až 41,7 % respondentov si myslí, že implementovanie iniciatív zameraných na vytváranie prostredia diverzity v organizáciách by malo na podnikateľské aktivity jednoznačne pozitívny vplyv, 31,3 % respondentov, ktorí s takýmito iniciatívami nemajú priamu skúsenosť nevedeli vplyv na podnikateľské aktivity jednoznačne posúdiť. Iba 8,7 % respondentov zo súkromného sektora si myslí, že by to malo skôr negatívny dopad na podnikateľské aktivity, pričom nikto z verejného sektora nevyjadril túto obavu, čo možno prisúdiť aj tomu, že primárnym cieľom verejných inštitúcií nie je dosahovanie zisku (tab. č. 3).

Tabuľka č. 3: Vplyv politík a praktík vytvárania rozmanitosti na podnikateľské aktivity organizácie

	Súkromné organizácie	Verejné organizácie	Spolu
Pozitívny	39,1	43,5	41,7
Neutrálne	26,1	21,7	22,9
Skôr negatívny	8,7	0	4,2
Neviem	26,1	34,8	31,3

Skôr ako na podnikateľské aktivity by prijatie takýchto politík malo pozitívny vplyv na pracovné podmienky, napríklad pracovnú atmosféru, medziľudské vzťahy, čo si myslí až 54,2 % respondentov. Približne o polovicu menej respondentov ako v prípade vplyvu na podnikateľské aktivity (iba 4,2 %) si myslí, že by aplikovanie týchto politík malo skôr negatívny vplyv ako pozitívny. Časť respondentov (20,8 %), rovnako ako aj v predchádzajúcom prípade, nevedela tento vplyv jednoznačne posúdiť.

Tabuľka č. 4: Vplyv politík a praktík vytvárania rozmanitosti na pracovné podmienky organizácie

	Súkromné organizácie	Verejné organizácie	Spolu
Pozitívny	52,2	56,5	54,2
Neutrálne	21,7	21,7	20,8
Negatívny	8,7	0	4,2
Neviem	17,4	21,7	20,8

³⁶ Drucekr, P.F.: The Temptation to Do Good. Harpercollins, 1984.

Benefity súvisiace s iniciatívami diverzity

Téma diverzity a ústretového pracovného prostredia začala silnejšie rezonovať v organizáciách len relatívne nedávno, najmä ako reakcia na uskutočnené analýzy a preukázateľné pozitívne výsledky súvisiace so zavádzaním programov diverzity. V tomto dotazníkovom prieskume mali respondenti označiť na hodnotovej škále od 0 do 6, do akej miery by sa politiky a praktiky rozmanitosti v prípade ich implementácie podieľali na nasledujúcich potenciálnych benefitoch organizácie, pričom 0 znamenala, že sa vôbec nepodieľajú a 6 že sa podieľajú v maximálnej miere. V nasledujúcej tabuľke č. 5 je znázornených päť najviac hodnotených benefitov súkromnými organizáciami, pričom následne sú každému benefitu pridelené priemerné hodnoty, ktoré boli vypočítané váženým priemerom. Pre súkromné organizácie by implementácia programov diverzity priniesla najmä benefity spojené s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi v ich podnikateľskej aktivite. Firemný imidž je v súčasnosti čoraz dôležitejším meradlom trhovej úspešnosti. Chápe sa ako určitý obraz, resp. predstava, ktorú si rôzne skupiny verejnosti vytvárajú o firme. Ďalej sú to benefity spojené s vyššou kreativitou a novátorstvom, pričom práve kreativita, invencie a inovácie predstavujú stimulatory rastu, prosperity, ale aj trvalej udržateľnosti organizácie.

Na Slovensku predstavuje Ústava Slovenskej republiky základný rámec, ktorý zakotvuje princíp rovnosti a zákazu diskriminácie, kde práve v článku 12 je ustanovené, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti ale aj v právach. Základné práva a slobody sa na území Slovenskej republiky zaručujú všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie.³⁷ V roku 2004 bol navyše v súvislosti so vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie prijatý zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou – antidiskriminačný zákon, pričom tento zákon za dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania považuje aj preventívne správanie. Možno povedať, že aj toto do značnej miery mohlo mať vplyv na to, že organizácie zdôraznili práve tento benefit. Vytváranie rozmanitého prostredia prináša so sebou podľa prieskumu aj konkurenčnú výhodu, vyššiu motiváciu zamestnancov a efektívnosť ich práce.

³⁷ Dostupné na: <http://www.vyvlastnenie.sk/predpisy/ustava-slovenskej-republiky/>, dňa 13. 9. 2010.

Tabuľka č. 5: Potenciálne ekonomické benefity vyplývajúce z implementácie politík a praktík vytvárania diverzitého prostredia na pracovisku (hodnotené v rozpätí od 0 do 6)

	Súkromné organizácie			Verejné organizácie	Spolu
	v tom				
	malé	veľké			
Benefity spojené s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi vo Vašej (podnikateľskej) komunite	3,3	4,0	2,9	3,5	3,3
Inovácie a kreativita	2,9	2,6	3,1	3,2	3,0
Súlad s právnymi predpismi (vyhnutie sa poplatkom a pokutám)	2,9	3,4	2,7	3,6	3,2
Konkurenčná výhoda	2,9	2,7	3,0	2,9	2,9
Vyššia motivácia zamestnancov a efektívnosť ich práce	2,8	2,6	2,9	3,3	3,1

Odhadnúť benefity ale aj náklady vyplývajúce z implementácie politík a praktík vytvárania diverzitého prostredia je do značnej miery náročné, či už ide o ich finančné alebo nefinančné vyjadrenie. Najmä malé a stredné súkromné organizácie, nemajú na tento účel zriadené špeciálne fondy, ale organizácia časť finančných prostriedkov vynakladá aj na tento druh činnosti bez toho, aby si to vôbec uvedomovala, t. j. organizácia koná a správa sa tak, ako keby tento druh politík a praktík mala v organizácii nielen vytvorené, ale už aj niekoľko rokov aplikované. Následne aj kvôli veľmi náročnému monitoringu v tejto oblasti je nemožné identifikovať práve náklady a benefity spojené s týmto druhom politík.

Náklady súvisiace s iniciatívami diverzity

V realizovanom dotazníkovom prieskume najvyššiu priemernú hodnotu priradili súkromné organizácie práve časovej náročnosti. Pre veľké súkromné organizácie je najvyššou nákladovou položkou zvýšené úsilie manažmentu a pre malé súkromné organizácie nedostatok personálnych kapacít, ktoré by mohli v organizácii rozvíjať a presadzovať práve tieto politiky a praktiky. Pre verejné organizácie, rovnako ako aj pre veľké súkromné organizácie, predstavuje zvýšené úsilie najväčšiu nákladovú položku spomedzi všetkých nákladových položiek súvisiacich s vytváraním rozmanitého prostredia.

Tabuľka č. 6: Potenciálne náklady vyplývajúce z implementácie politík a praktík vytvárania diverzitého prostredia na pracovisku (hodnotené v rozpätí od 0 do 6)

	Súkromné organizácie		Verejné Organizácie	Spolu	
		v tom malé veľké			
Časovej náročnosti	3,3	3,3	3,3	2,4	2,8
Zvýšeného úsilia (napr. manažmentu...)	3,3	3,1	3,4	2,8	3,0
Finančných zdrojov	3,1	3,0	3,1	2,7	2,9
Personálnych kapacít	2,8	3,7	2,4	2,4	2,6

Prekážky súvisiace s iniciatívami diverzity

Za najväčšiu prekážku v súvislosti s implementovaním politík a praktík rozmanitosti do praxe považovali respondenti najmä zložitosť monitorovania a merateľnosti dosiahnutých výsledkov (50 %), nedostatok finančných prostriedkov pre tento účel (35,5 %), nedostatok špecifických zručností/skúseností (33,3 %) ale aj nedostatok času (27,1 %). Žiadny respondent neoznačil ako prekážku nízka informovanosť a povedomie zamestnávateľov, čo možno považovať za pozitívne z pohľadu úspešnosti propagácie tejto problematiky. Organizácie získavajú informácie najmä z masmédií (47,9 %), mimovládnych organizácií (20,8 %) a Európskej komisie (18,8 %). Pre úspešnejšiu implementáciu politík rôznorodosti a rovnosti, poprípade aby organizácia začala implementovať tieto politiky, by organizácie uvítali najmä finančnú pomoc (60,4 %), viacej informácií o možnostiach vytvárania a implementovania týchto politík (43,8 %) ale aj poradenskú pomoc (31,3 %) a školenia (20,8 %).

Vyhodnotenie prieskumu pre druhú skupinu organizácií

V nasledujúcej časti sú uvedené výsledky dotazníkového prieskumu pre tých respondentov, ktorí pôsobia v organizáciách, ktoré tieto politiky a praktiky implementovali buď len nedávno alebo pred viac ako 5 rokmi. Z celkového počtu získaných dotazníkov tvorili títo respondenti 41,5 %.

Za najväčšie problémy, ktoré prevládajú v organizácii pri implementovaní politík a praktík rôznorodosti a rozmanitosti respondenti označili to, že pri prijímaní a funkčnom postupe zamestnancov berú do úvahy iba kvalifikáciu (44,1 %), nedostatok finančných prostriedkov (32,4 %) a časovú náročnosť (26,5 %). Iba minoritná časť respondentov považovala za problém nedostatok informácií o postupoch a implementácii týchto politík (8,8 %) a pretrvávajúce stereotypy a diskriminačné postoje na pracovisku (2,9 %). Najdôležitejšiu informačnú základňu tvoria rovnako ako v predchádzajúcej skupine organizácií,

masmédiá (52,9 %), ale k zlepšeniu informovanosti prispievajú značnou mierou aj vládne organizácie (29,4 %) a mimovládne organizácie (20,6 %).

Iniciatívy vytvárania rozmanitosti sú u respondentov, ktorí takéto politiky implementovali, zamerané najmä na tieto dôvody diskriminácie (pričom jedna organizácia môže mať aplikovaných aj viacero iniciatív zameraných na rôzne dôvody diskriminácie):

- diskriminácia na základe zdravotného postihnutia (50 %),
- diskriminácia na základe veku (47,1 %),
- diskriminácia na základe pohlavia (29,4 %) a diskriminácia a na základe rasového alebo etnického pôvodu (29,4 %).

Rovnako ako v predchádzajúcej skupine respondentov (tí, ktorí doteraz takéto iniciatívy v organizácii nemajú) rezonoval vek, čo súvisí najmä so starnutím populácie, čo sa stáva vážnym problémom väčšiny krajín EÚ. Tieto iniciatívy sa nevzťahujú len na zamestnávanie starších, ale aj na uplatňovanie absolventov v konkrétnom profesionálnom a spoločenskom prostredí, pričom k nemu, samozrejme, patrí aj osobná spokojnosť a pocit seberealizácie absolventa v pracovnom procese.

Vplyv na podnikateľské aktivity a pracovné podmienky

Až 93,8 % respondentov zo skupiny, ktorí už majú s takýmito politikami praktické skúsenosti, vyjadrili ich pozitívny vplyv na podnikateľské aktivity. Tieto politiky podľa respondentov súkromných ani verejných organizácií nemajú na podnikateľské aktivity žiadny negatívny vplyv. Jednoznačne sa k tejto otázke nevedelo vyjadriť 16,7 % respondentov z verejných organizácií, čo súvisí najmä s tým, že medzi verejné organizácie boli zaradené najmä obce, ktoré majú malú skúsenosť s podnikateľskými aktivitami vo všeobecnosti (tab. č. 7).

Tabuľka č. 7: Vplyv politik a praktík vytvárania rozmanitosti na podnikateľské aktivity organizácie

	Súkromné organizácie	Verejné organizácie	Spolu
Pozitívny	93,8	83,3	85,3
Neutrálny	6,3	0	5,9
Negatívny	0	0	0
Neviem	0	16,7	8,8

Úlohou zamestnávateľa je vytvoriť zamestnancom optimálne pracovné podmienky. Väčšina respondentov súkromných organizácií (93,8 %) a verejných organizácií (83,3 %) sa vyjadrila, že práve tieto politiky pomáhajú pri ich vytváraní.

Tabuľka č. 8: Vplyv politík a praktík vytvárania rozmanitosti na pracovné podmienky organizácie

	Súkromné organizácie	Verejné organizácie	Spolu
Pozitívny	93,8	83,3	85,3
Neutrálny	0	8,3	5,9
Negatívny	6,3	0	5,9
Neviem	0	8,3	2,9

Súkromné organizácie s aplikovanými politikami a praktikami rozmanitosti označili najvyššou priemernou hodnotou benefity spojené s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi v organizácii (4,6). Nemenej významným benefitom pre súkromné organizácie v súvislosti s vytváraním prostredia rozmanitosti je motivácia zamestnancov a efektívnosť ich práce (4,6); verejné organizácie dokonca tomuto benefitu pripísali najvyššiu priemernú hodnotu (3,9). Čiastočne prekvapujúcim záverom je pripísanie relatívne vysokej priemernej hodnoty práve benefitu spojenému s ekonomickou efektívnosťou, ziskovosťou organizácie a produktivitou práce (4,5).

Benefity súvisiace s iniciatívami diverzity

Dôvody prijímania politík diverzity môžu byť rôzne. Môže ísť nielen o etické, právne, ale aj ekonomické dôvody. Hoci výsledky dobrej praxe ukazujú, že hlavným motivátorom aplikovania týchto politík do praxe je najčastejšie etický rozmer, podniky čoraz častejšie očakávajú aj ekonomické benefity. Z tohto dôvodu prekračujú aj zákonom stanovený rámec povinností. Podľa prieskumu Európskej komisie, ktorý sa uskutočnil v roku 2005 v 25-tich členských krajinách (Slovenská republika na ňom neparticipovala)³⁸, až 42,6 % respondentov považovalo za najväčší benefit v súvislosti s implementovaním politík prístup k novej pracovnej sile a/alebo prístup k vyššie kvalifikovaným zamestnancom. Druhým najviac hodnoteným benefitom (38,2 %) bol práve benefit spojený s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi v (podnikateľskej) komunite. Je zrejmé, že dobrá reputácia firmy je pre jej zdravé fungovanie veľmi dôležitá. Kladná je jedným z faktorov úspechu, zlá je jedným z faktorov ktoré jej môžu situáciu výrazne sťažiť, alebo dokonca prispieť k jej zániku. Firemné meno ale aj firemný imidž sú výsledkom prejavovania sa firmy nielen navonok, ale aj dovnútra. Dôležité je to, ako ju vnímajú cieľové skupiny, t. j. spotrebitelia, zákazníci, ale aj médiá, investori, zamestnanci atď. Pre zlepšenie svojej povesti, imidžu a tiež

³⁸ European Commission: The Business Case for diversity. Good Practices in the Workplace. Luxembourg : Office for Official publications of the European Communities, 2005.

postavenia v rámci miestnej komunity firmy často realizujú rôzne vonkajšie aktivity, s cieľom priblížiť verejnosti firemné hodnoty a princípy. Ako možno vidieť z výsledkov uvedených v Tabuľke č. 9, toto si uvedomujú pravdepodobne aj súkromné firmy pôsobiace na Slovensku, ktoré už majú iniciatívy diverzity zavedené v praxi a teda vedľa reálne podľa svojich skúseností zväžiť, ktoré potenciálne benefity vyplývajúce z implementácie týchto politík sa najviac podieľajú na celkových benefitoch firmy. V Tabuľke č. 9 je znázornených päť benefitov s najvyššou priemernou hodnotou dosiahnutou v hodnotení organizáciami s už existujúcimi praktickými skúsenosťami vytvárania diverzity.

Tabuľka č. 9: Potenciálne ekonomické benefity vyplývajúce z implementácie politík a praktík vytvárania diverzitého prostredia na pracovisku (hodnotené v rozpätí od 0 do 6)

	Súkromné organizácie			Verejné organizácie	Spolu
		v tom			
		malé	veľké		
Benefity spojené s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi vo Vašej (podnikateľskej) komunite	4,8	4,9	4,4	3,8	4,3
Vyššia motivácia zamestnancov a efektívnosť ich práce	4,6	4,8	4,0	3,9	4,3
Konkurenčná výhoda	4,6	4,5	4,8	2,7	3,9
Ekonomická efektívnosť, ziskovosť organizácie a produktivita práce	4,5	4,4	4,8	3,0	3,9
Súlad s právnymi predpismi (vyhnutie sa poplatkom a pokutám)	4,4	4,5	4,4	3,5	4,3

Náklady súvisiace s iniciatívami diverzity

Keď sa organizácie rozhodnú investovať do politík vytvárania diverzitého prostredia, obyčajne čelia najmä týmto nákladom:

- náklady v súvislosti s dodržiavaním zákonov – tieto potenciálne náklady zahŕňajú napríklad systémy na uchovávanie záznamov, školenia personálu, náklady s implementovaním stratégií do praxe. Ich výška je ovplyvnená už zavedenými internými procesmi a existujúcou legislatívou,
- dodatočné náklady súvisiace so zmenou podnikovej kultúry tak, aby boli najímané, zachovávané a rozvíjané rôznorodé pracovné sily. Mnohé z týchto nákladov sú jednorazové a krátkodobé, ale väčšina z nich sú dlhodobé a opakujúce sa,
- náklady obetovanej príležitosti – predstavujú stratu benefitov, ktorých sa organizácia musela vzdať kvôli existencii obmedzených zdrojov, ktoré nemohla využiť v iných

produktívnych aktivitách. Sem patria napríklad časové náklady, ale aj zníženie produktivity,

- podnikateľské riziko – implementácia mnohých programov a iniciatív zameraných na zmenu firemnej kultúry trvá dlhšie časové obdobie ako sa pôvodne predpokladalo, alebo poprípade zlyhá ich implementácia úplne.³⁹

Podľa uskutočneného prieskumu, najväčší náklad predstavuje pre súkromné organizácie, rovnako ako pre verejné organizácie, zvýšené úsilie a časová náročnosť súvisiaca s implementovaním iniciatív (tab. č. 10).

Tabuľka č. 10: Potenciálne náklady vyplývajúce z implementácie politík a praktík vytvárania diverzitého prostredia na pracovisku (hodnotené v rozpätí od 0 do 6)

	Súkromné organizácie			Verejné organizácie	Spolu
	v tom				
	malé	veľké			
Časovej náročnosti	3,4	3,2	3,8	3,3	3,3
Zvýšeného úsilia (napr. manažmentu...)	3,7	3,3	4,6	3,3	3,7
Finančných zdrojov	3,0	2,9	3,2	2,3	2,9
Personálnych kapacít	3,3	3,0	4,0	2,7	3,1

Zameranie prijímaných iniciatív divezity

Kým sa ciele, prínosy, náklady politík rozmanitosti a prístupy k jej implementovaniu značne líšia od organizácie k organizácii, jednotlivé spoločnosti majú tendenciu vidieť zlepšenia napríklad vo firemnej kultúre, v posilnení trhových možností, vonkajšom uznaní, imidži atď. Toto sa odráža aj v jednotlivých sférach, na ktoré sú potom tieto iniciatívy zamerané (tab. č. 11).

Tabuľka č. 11: Zameranie iniciatív vytvárania diverzitého prostredia v organizácii

	Súkromné organizácie	Verejné organizácie	Spolu
Ľudské zdroje	75	58,3	67,6
Organizačná kultúra	56,3	16,7	41,2
Služby	31,3	16,7	26,5
Marketing a komunikácia	25	16,7	29,4
Verejná angažovanosť	43,8	41,7	41,2

³⁹ Pozri: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm, dňa 13. 9. 2010.

Jednou z kľúčových výziev do budúcnosti ostáva zlepšenie monitoringu a hodnotenia výsledkov dosiahnutých implementovaním politík a praktík vytvárania rôznorodosti a rovnosti. Je to najmä z toho dôvodu, že vo väčšine organizácií prevláda presvedčenie, že „čo je merateľné, to sa dá aj urobiť“ v zmysle lepšieho plánovania jednotlivých aktivít. Prevažne sa to týka organizácií, v ktorých meranie pokroku je spojené s riadením a hodnotením výkonnosti organizácie. Monitorovanie a hodnotenie je teda považované za mimoriadne dôležité pre signalizovanie strategických a finančných priorít zamestnancom firmy.

Podľa prieskumu iba 41,2 % respondentov systematicky monitoruje a hodnotí dosiahnuté pokroky a benefity súvisiace s týmito politikami a praktikami a 35,3 % sa monitorovaniu a hodnoteniu venuje príležitostne. Ako už bolo spomenuté, čiastočne to môže súvisieť s tým, že je relatívne ťažké zhodnotiť celkový vplyv vrátane nehmotných a dlhodobých benefitov iniciatív diverzity, najmä keď sú len jedným z faktorov, ktoré prispievajú k zlepšeniu výkonnosti organizácie.

Informácie o štruktúre pracovných síl v organizácii využíva pri vyhodnocovaní iniciatív v oblasti vytvárania a monitorovania politík a praktík rozmanitosti až 70,6 % respondentov.

Finančné zdroje

Ciele v oblasti prijímania a kariérneho postupu zamestnancov patriacich do skupín, ktoré nie sú dostatočne zastúpené v štruktúre pracovných síl si kladie 50 % organizácií. Viac ako 70 % organizácií nemá vyhradené špeciálne finančné zdroje, ktoré by smerovali na tento účel. Približne štvrtina súkromných a verejných organizácií vytvára špeciálne fondy s týmto zameraním (tab. č. 12), predovšetkým ide o zamestnávateľov ústretovcov k rodine. Takíto zamestnávatelia sa snažia vytvárať vhodné pracovné prostredie pre zamestnancov, ktoré im umožní zosúladiť pracovný, rodinný a osobný život. V konečnom dôsledku to vedie k zvýšeniu produktivity práce, lojality zamestnancov a k celkovému pozitívnemu výsledku jednotlivých firiem.

Tabuľka č. 12: Vyhradenie špeciálnych finančných zdrojov na vytváranie, implementáciu a monitorovanie politík a praktík rozmanitosti

	Súkromné organizácie	Verejné organizácie	Spolu
áno	25	25	20,6
nie	62,5	75	70,6
neviem	12,5	0	8,8

Pre úspešnejšiu implementáciu politík rozmanitosti by organizácie uvítali najmä finančnú pomoc (napríklad zo strany štátu, z fondov EÚ...) (55,9 %) a poradenskú pomoc (41,2 %).

Skúsenosti a motívy firiem v Európskej únii vo vytváraní diverzitého prostredia

Nasledujúcu časť sme zaradili do predkladaného materiálu pre porovnanie nášho prieskumu s obdobným prieskumom realizovaným v roku 2005 Európskou komisiou na 919 respondentoch z 25 členských krajín EÚ, pričom sa okrem prieskumu zameraného na povedomie a prax jednotlivých firiem v oblasti politiky rozmanitosti realizoval komplementárny prieskum zameraný na dobrú prax v diverzifikanom pracovnom prostredí, či už z pohľadu etnickej príslušnosti, veku, sexuálnej orientácie, vierovyznania, alebo zdravotného postihnutia.

Do prieskumu zameraného na povedomie a prax jednotlivých firiem v oblasti politiky rozmanitosti sa zapojilo 798 respondentov, pričom takmer polovica z nich (49 %) bola zo štyroch krajín – Nemecka, Holandska, Dánska a Poľska. Firmy pochádzajúce z nových členských krajín sa na prieskume podieľali 23 %, pričom krajiny z južnej Európy boli zastúpené len 7 % firiem. Do komplementárneho prieskumu zameraného na dobrú prax sa zapojilo 121 respondentov, väčšina zo starých členských krajín EÚ a severnej Európy.

Čoraz väčší počet európskych firiem sa adaptuje na diverzifikané prostredie, nielen z etických či právnych dôvodov, ale aj z hľadiska očakávaných ekonomických výhod ktoré môže takáto podnikateľská stratégia priniesť. Ide napríklad o možnosť výberu z väčšieho množstva potenciálnych pracovníkov, zlepšenie imidžu firmy, nové možnosti pre inovácie, či zlepšenie marketingu.

Len **o niečo menej ako polovica** z opýtaných firiem aktívne podporuje diverzitu a nediskrimináciu na pracovisku. Z nich 42 % realizuje túto politiku po dobu dlhšiu ako päť rokov a 27 % po dobu kratšiu ako 5 rokov, pričom zostávajúce firmy sa nachádzajú v procese jej implementácie.

Z hľadiska **ekonomického prínosu**, ktoré môže takáto politika priniesť sú pre firmy dôležité predovšetkým dva hlavné očakávané prínosy : riešenie nedostatku pracovných síl a nábor a výchova vysoko kvalitných zamestnancov. Tieto faktory považuje za najdôležitejšie viac ako 42 % opýtaných firiem.

Možnosti na zlepšenie firemného imidžu a reputácie uviedlo 38 % opýtaných firiem ako druhý najdôležitejší faktor podporujúci vytváranie diverzifikaného prostredia. Na dosiahnutie tohto cieľa firmy s dobrou praxou využívajú celý rad externých aktivít, vrátane ich účasti na

rôznych výskumných štúdiách, skúšobných cvičeniach, účasti na filantropických aktivitách pri riešení sociálnej exklúzie, účasti na podpore vzdelávania, sponzoringu, či účasti na rôznych lokálnych a komunitných aktivitách.

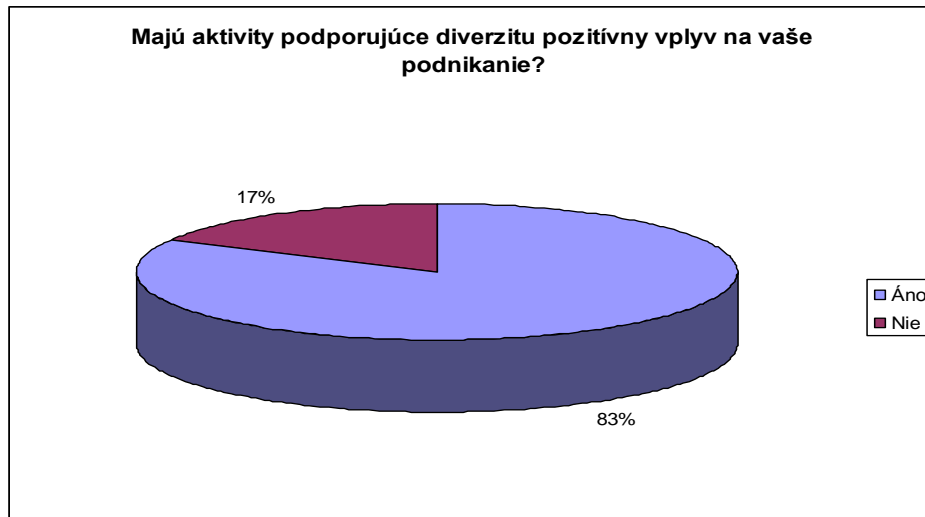
Ďalším dôležitým prínosom diverzitého pracovného prostredia je potenciálne **zlepšenie podmienok pre inovácie a kreativitu**, čo môže firmám poskytnúť nové možnosti tak v rámci nových tovarov a služieb, ako aj nových trhov na ich umiestnenie. Tento faktor považovalo za dôležitý okolo 26 % opýtaných firiem.

Z prípadových štúdií firiem s dobrou praxou vyplynulo, že vnútro podnikové diverzité prostredie vedie ku takému marketingu a vývoju produktov, ktoré uspokojujú **nové trhové segmenty a tradične bokom odsúvané skupiny obyvateľstva** (napr. starší ľudia alebo členovia národnostných menšín), rovnako ako už existujúcich zákazníkov. Okrem zvýšenia príjmov z podnikateľskej činnosti je cieľom firiem s dobrou praxou aj spokojnosť zákazníkov a zlepšenie vlastného imidžu.

Pre úspešnosť politik vytvárajúcich diverzité prostredie je dôležité prekonať základnú prekážku spoločnú pre väčšinu firiem – **odpor voči takejto politike na pracovisku**. Medzi opýtanými firmami (medzi tými ktoré majú zavedenú politiku rozmanitosti, aj medzi tými ktoré ju zavedenú nemajú) bolo 17 % takých, ktoré uviedli diskriminačné postoje a správanie ako najväčšiu prekážku pri presadzovaní politiky rozmanitosti. Tieto problémy sa firmám s dobrou praxou darí riešiť tým, že diverzité prostredie na pracovisku chápu ako súčasť procesu kultúrnych zmien a ako celopodnikový záujem, nielen ako separátnu otázku riadenia ľudských zdrojov. V mnohých firmách s dobrou praxou považujú pri vytváraní diverzitého prostredia za dôležitú podporu zo strany zamestnaneckých odborov, závodných výborov a iných zamestnaneckých organizácií, čo pomáha pri zavádzaní, monitorovaní, ako aj udržaní diverzitého prostredia v dlhodobom horizonte.

Jedným z kľúčových záverov prieskumu bolo, že tie firmy, ktoré implementovali politiku rozmanitosti, už mali pripravenú realizáciu takejto podnikateľskej aktivity. Až 83 % zo 495 opýtaných firiem bolo presvedčených o podnikateľských výhodách politiky rozmanitosti a uviedli, že diverzité prostredie na pracovisku má **pozitívny vplyv na ich podnikateľskú činnosť**, v porovnaní so 17 % opýtaných firiem, ktoré túto skúsenosť naopak, nemali (graf č. 11).

Graf č. 11: Diverzita pracovného prostredia a motívy k podnikaniu



Avšak nakoľko až takmer polovica z opýtaných firiem nerealizovala politiku rozmanitosti, môžeme predpokladať, že výhody z realizácie takejto podnikateľskej aktivity by mali byť lepšie prezentované a rozširované medzi väčší počet firiem, ako je tomu v súčasnosti. **Nedostatok informácií** a prehnané obavy sú pre 20 % z opýtaných firiem jedny z hlavných prekážok pri podporovaní antidiskriminácie a vytváraní diverzitého prostredia na pracovisku. Podľa prieskumu sú organizácie zamestnávateľov hlavným zdrojom informácií o politikách rozmanitosti.

Tieto zistenia korešpondujú s meniacou sa demografickou situáciou v Európe (nízka miera pôrodnosti, starnúce obyvateľstvo a znižujúci sa počet pracovných síl). V nasledujúcich rokoch bude musieť čoraz väčší počet firiem prispôbiť svoj **postup pri nábere pracovníkov**. Vo svetle demografického vývoja a nedostatku vhodných zamestnancov sa budú firmy orientovať aj na ich cezhraničný nábor. Demografický vývoj už teraz v mnohých firmách pôsobí ako katalyzátor pre rozvíjanie politiky rozmanitosti vo vzťahu k veku zamestnancov.

Sociálna a kultúrna mapa Európy sa vplyvom integrácie a globalizácie za posledných dvadsať rokov výrazne zmenila. Väčšia participácia žien, etnických menšín, starších ľudí a postihnutých ľudí na trhu práce vytvára pre firmy **nové zdroje pracovnej sily** so špecifickými schopnosťami, pričom tento vývoj zároveň vytvára väčšie nároky na adaptáciu podnikateľských stratégií.

Demografické zmeny majú hmatateľný vplyv na podnikateľský úspech. Starnúce obyvateľstvo a zároveň menší počet mladých ľudí, ktorí vstupujú medzi pracovnú silu, má negatívny vplyv na tradičné zdroje zamestnancov pre mnohé firmy, následne sa snažiac

rozšíriť svoju ponuku práce aj pre skupiny obyvateľstva, ktoré v minulosti nepatrili medzi ich tradičné zdroje pracovnej sily.

Nárast diverzity medzi obyvateľmi Európy viedol ku zmenám v ich potrebách a životnom štýle. V tomto smere je pre firmy výhodné, ak majú k dispozícii zamestnancov ktorí sú schopní poskytnúť služby a riešenia pre zákazníkov s rôznymi spotrebiteľskými preferenciami a zázemím, čo je zvlášť dôležité pre **nadnárodné firmy**. Tieto firmy majú záujem o poskytovanie kompatibilných služieb, ktoré nediskriminujú rôzne kultúry zákazníkov.

Väčšia sociálna diverzita má vplyv na vývoj nových produktov a trhových segmentov. Mnohí zamestnávateľia uvádzajú, že diverzita ich výskumných a vývojových zamestnancov vedie k širšiemu a kreatívnejšiemu portfóliu možností realizácie výroby a predaja. Podľa štúdie **PricewaterhouseCoopers** sa za najdôležitejšie motívy pre adaptovanie politiky rozmanitosti považujú:

- 1) Diskriminácia nie je konzistentná s hodnotami firmy.
- 2) Politika rozmanitosti prináša konkurenčné výhody na trhu.
- 3) Udržanie si zamestnancov podporuje podnikateľskú filozofiu.
- 4) Demografické zmeny nútia firmy k prehodnoteniu tradičných zdrojov pracovných síl.
- 5) Podpora diverzity pracovného prostredia sa stretla s pozitívnou odozvou pri našich zákazníkoch, ktorí požadujú rovnaký prístup od svojich dodávateľov.

5. POZITÍVNE PRÍKLADY (BEST PRACTICE)⁴⁰ UPLATŇOVANIA DIVERZITY A PRINCÍPU ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH VO VYBRANÝCH ORGANIZÁCIÁCH⁴¹

Agentúra 208, s.r.o., chránená dielňa

Zameranie programu: Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím

Sídlo firmy: Ľuda Zúbka 16, 920 01 Hlohovec, www.agentura-208.sk

Počet zamestnancov: 7 (z toho 5 so zdravotným postihnutím); v prípade zvýšených objednávok firma najíma sezónnych zamestnancov formou dohody o vykonaní práce

Ročný obrat: cca 33 tis. EUR s DPH

Oblasť pôsobenia: výroba ochranných odevov, darčkových predmetov, reklama a propagácia

Firma vznikla ako spoločnosť s ručením obmedzeným v roku 2006 z bývalej malej živnostenskej firmy, ktorá zamestnávala 2 osoby so zdravotným postihnutím. Ide o malú rodinnú firmu, kde pracuje aj manželka majiteľa, ktorá vznikla bez príspevkov z verejných zdrojov. Od založenia firmy odišlo z firmy 5 zamestnancov (práca ich príliš zaťažovala).

Súčasná legislatíva firme vyhovuje; chránené dielne môžu získavať zákazky v rámci tzv. systému náhradného plnenia ustanovenia, podľa ktorého firmy musia zamestnávať 3,2 % zamestnancov so zdravotným postihnutím z celkového počtu zamestnancov.

Legislatíva týkajúca sa zriadenia chránených dielní, resp. chráneného pracoviska, je nateraz pre firmy extrémne voľná a dochádza pravdepodobne aj k zneužívaniu chránených dielní. Veľké, resp. väčšie firmy (ako malé, ktoré výhradne zamestnávajú osoby so zdravotným postihnutím), vytvárajú chránené dielne zámerne, a s najväčšou pravdepodobnosťou aj preto, aby pri ponuke svojich tovarov a služieb využívali v marketingu status „chránenej dielne“. Tým dochádza k vysokej, neodôvodnenej konkurencii týchto „fiktívnych“ chránených dielní voči „reálnym“ chráneným dielňam, ktorých výrobná činnosť tvorí hlavnú náplň. Vysoký podiel „fiktívnych“ chránených dielní komplikuje udržanie sa na trhu „reálnych“ chránených dielní.

⁴⁰ Prezentáciu organizácií uvádzame v abecednom poradí.

⁴¹ Pri prezentácii najlepších skúseností vo vytváraní programov a praktík diverzitého prostredia autori štúdie, ako lektori na regionálnych školeniach, hlavne v paneli, kde budú prítomní zástupcovia podnikateľského a municipálneho sektora, využijú prítomnosť zástupcov týchto organizácií a na záver prezentácií výsledkov tejto štúdie zaradia do programu aj krátky brainstorming, aby získali ďalšie pozitívne príklady programov v danej oblasti. Autori predpokladajú, že účastníci školení takto získajú ďalšie cenné skúsenosti v príprave svojich ďalších potenciálnych programov a praktík. V prípade, že autori uznajú za vhodné publikovať takto získané ďalšie skúsenosti, urobili by tak v záverečnej správe projektu „Rovnosť šanci sa opláti“.

Okrem toho dochádza k rôznemu výkladu legislatívy jednotlivými úradmi práce pri uznávaní potvrdení vydávaných firmami, ktoré majú chránené dielne (resp. chránené pracoviská), že si u nich firmy objednali náhradné plnenie vo forme objednávky tovarov a služieb.

Pri rozbehu chránenej dielne získal majiteľ základné informácie z úradu práce, ktoré boli podstatnejšie ako financie na rozbeh firmy. Problémom pri podnikaní a prípadnom ďalšom rozšírení činnosti firmy s chránenou dielňou je absencia povinnosti evidencie osôb so zdravotným postihnutím na úradoch práce. Firma s chránenou dielňou nemá preto dostatočné informácie o celkovej ponuke pracovných síl na tomto špecifickom regionálnom trhu práce.

Červenica, Obecný podnik, okres Prešov

Zameranie programu: Pomoc pri zamestnávaní Rómov

Forma organizácie obecného podniku: Obecný podnik nie je právnickou osobou, je napojený na rozpočet obce

Počet zamestnancov: 5

Oblasť pôsobenia: zber bioodpadu

Ročný obrat: 4 300 EUR

Červenica je obec v okrese Prešov. Z celkového počtu 846 obyvateľov je 620 príslušníkov rómskej komunity. Miera nezamestnanosti rómskej časti populácie predstavuje v obci 87 %. V širšom okolí sa nachádzajú viaceré obce s rómskou komunitou a v celom mikroregióne je vysoká nezamestnanosť i nedostatok súkromných podnikov, ktoré by po pracovných silách vytvorili adekvátny dopyt v porovnaní s ich nadmernou ponukou.

S iniciatívou založiť obecný podnik prišla starostka obce v roku 2007 s cieľom zvýšiť zamestnanosť Rómov. Hodlajú takto zlepšiť pracovné návyky zamestnancov, aby si po určitom čase práce v obecnom podniku mohli nájsť pracovné miesto v súkromnom sektore.

Nábor pracovných síl sa vykonal v spolupráci s Okresným úradom práce; podmienkou pre zamestnanie bola evidencia na úrade práce a uprednostňovali sa dlhodobo nezamestnaní. Vzhľadom na charakter práce obecný podnik zamestnáva výlučne mužov.

Podstatou činnosti obecného podniku je zber bioodpadu, ktorý odoberá miestne poľnohospodárske družstvo. Toho času sa v obci investuje do novej technológie kúrenia v základnej škole, aby perspektívne mohol obecný podnik zásobovať školu biopalivom.

Benefity

Efektom tejto iniciatívy bolo, že päť zamestnancov po zapracovaní sa v obecnej firme postupne prešlo do súkromného sektora. Činnosť obecného podniku má pozitívny vplyv na komunitu sociálne vylúčených občanov a slúži ako pozitívny príklad pracovnej disciplíny a elementárnych pravidiel, ktoré musia zamestnanci rešpektovať v prípade pracovného pomeru.

Delux ZPS, s.r.o., Vráble, okres Nitra

Zameranie programu: Zamestnávanie ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou

Počet zamestnancov: 20 (z toho 19 so zdravotným postihnutím)

Ročný obrat firmy: 1 080 000 EUR

Oblasť pôsobenia: Šitie pracovných odevov, šitie ostatného textilu, potlač textílií, administratívne práce, upratovanie a údržbárske práce

Firma vznikla ako dcérska spoločnosť firmy Delux SM, s.r.o. v roku 2007 so zameraním na spracovanie textílií a výrobu ochranných pracovných odevov. Ide o najväčšiu firmu svojho druhu v Nitrianskom kraji s priznaným štatútom chránenej dielne.

Pracovné sily začala firma prijímať z evidovaných uchádzačov na Okresnom úrade práce, čím sa snažila prispieť k riešeniu zložitej sociálnej situácie zdravotne postihnutých osôb v okrese. Z celkového počtu zamestnancov predstavujú ženy až 60 %.

Firma sa orientuje na dodávky podnikom, ktoré neplnia zákonné ustanovenia zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z., podľa ktorého sú firmy zamestnávajúce 20 a viac osôb povinné zamestnávať z celkového počtu zamestnancov 3,2 % osôb so zdravotným postihnutím, a využívajú zákonnú možnosť náhradného plnenia tejto povinnosti vo forme objednávky výrobkov a služieb vo firmách, ktoré zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím. Prirodzenými odberateľmi produkcie firmy sú susedné firmy situované v priemyselnom parku vo Vrábľoch.

Náborové konanie

Delux ZPS, s.r.o. má na zabezpečenie rovnosti príležitostí pre potenciálnych zamestnancov pripravené interné smernice. Každého záujemcu pozýva na pohovor a zamestnancov prijíma na základe výberového konania. Fluktuácia je veľmi nízka, čo je dôkazom dobrej starostlivosti firmy o svojich zamestnancov. Práceschopnosť bola pomerne vysoká (asi 15 %), ale firma prišla s iniciatívou vyplácať štvrt'ročné odmeny zamestnancom v prípade zníženia práceschopnosti, čím sa ju podarilo znížiť a toho času predstavuje asi 8 %.

Vzhľadom na zdravotné postihnutie u zamestnancov je veľmi dôležité pri organizácii práce vylúčiť možnosť ich preťaženia, čo potenciálne vždy hrozí pri dodržaní termínov objednávok odberateľom.

Podľa názoru riaditeľa firmy je potrebné na rozbeh chránenej dielne mať osobitné informácie, ktoré väčšine podnikateľov chýbajú. Je to súčasne najväčšia bariéra pre začiatok činnosti chránenej dielne. Školení pre firmy, ktoré by mohli rozbehnúť chránené dielne, je totiž na Slovensku veľmi málo. Finančné problémy so zriadením chránenej dielne neboli v prípade ich firmy najdôležitejšie. Firma Delux ZPS, s.r.o získala pôžičku od materskej firmy Delux SM, s.r.o, ktorú potom vrátila. Výhodou firmy Delux ZPS, s.r.o. je skutočnosť, že jej celú obchodnú činnosť zabezpečuje materská firma.

Prekážky

Podľa skúseností firmy sa na Slovensku prejavuje rozdielnosť výkladu Zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z., § 64 na jednotlivých okresných úradoch práce v súvislosti s náhradným plnením a povinnosťou firiem zamestnávať 3,2 % zamestnancov so zdravotným postihnutím. Jeden úrad práce uzná, druhý neuzná firmám náhradné plnenie, pretože interná metodika vydaná MPSVaR nejednoznačne vykladá pojmy tovar a výrobok. Pretože každý ÚPSVaR je samostatný právny subjekt, je na každom, aké stanovisko zaujme k náhradnému plneniu (v prípade neplnenia zákonného ustanovenia firiem zamestnávať 3,2 % zamestnancov so zdravotným postihnutím). V prípade neuznania potvrdenia o náhradnom plnení úradom práce sú firmy s chránenou dielňou postavené do pozície neseriózneho dodávateľa, čo sa ťažko vysvetľuje firme, ktorá si v chránenej dielni objednala tovary (alebo služby) formou náhradného plnenia. Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím sťažujú dve skutočnosti. Prvá je tá, že na Slovensku nejestvuje centralizovaná databáza jednotlivých štátnych inštitúcií, ktorá by odbúrala zložité administratívne preukazovanie použitých oprávnených nákladov na vytvorené pracovné miesta. Druhá sa týka absencie presnej evidencie občanov so zdravotným postihnutím v produktívnom veku na jednotlivých úradoch práce.

Benefity vyplývajúce so zamestnávania zdravotne postihnutých

DELUX ZPS, s.r.o. zamestnáva viac ako 95 % občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou. Vo vyspelejšej sociálnej spoločnosti je podniková filozofia nastavená tak, aby silní

pomáhali slabším. Mestu Vráble toto uvedená spoločnosť ponúka, a je to aj istá vizitka pre ich obchodných partnerov. Odberatelia sami oceňujú skutočnosť, že si vo firme môžu zadať zákazku, na výrobe ktorej participujú osoby so zdravotným postihnutím.

GlaxoSmithKline (GSK), Bratislava

Zameranie programu: Zvýšenie diverzity ako súčasť zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov

Sídlo firmy: Galvaniho 7/A, 821 04 Bratislava, www.gsk.sk

Počet zamestnancov: 160

Oblasť pôsobenia: výroba, výskum a vývoj a distribúcia liekov

GlaxoSmithKline je celosvetovo jednou z najväčších nadnárodných farmaceutických spoločností orientovaných na výskum a vývoj. Jej poslaním je napĺňať potreby ľudstva v oblasti zdravotníctva a umožniť tak ľuďom prežívať svoj život aktívnejšie, cítiť sa lepšie a žiť dlhšie.

S centrálou v Londýne, spoločnosť GlaxoSmithKline sa dnes venuje objavovaniu, vývoju, výrobe a distribúcii vakcín, liekov na predpis a voľnopredajných produktov v 119 krajinách na celom svete. Z hľadiska trhového podielu jej v súčasnosti patrí prvé miesto v Európe a druhé miesto na svete; pokrýva približne 7 % celosvetového trhu s farmaceutickými výrobkami. V roku 2006 dosiahla spoločnosť celosvetový ročný predaj v objeme približne 1276 miliárd Sk.

Vytváranie diverzity je neoddeliteľnou súčasťou kultúry GSK tak celosvetovo ako aj na Slovensku. GSK Slovensko 15 rokov viedla na pozícii generálnej riaditeľky žena, pani PharmDr. Monika Horníková, ktorá svojim prirodzeným líderstvom nenútene zahrnula diverzitu do kultúry spoločnosti. V GSK sa nedá hovoriť o samostatných projektoch špeciálne zameraných iba na vytváranie rovnosti príležitostí. Diverzita, rovnosť a férovosť je, obrazne povedané, v DNA firemnej kultúry. Firma prijíma aj starších ľudí, má veľa pracujúcich mamičiek i veľa žien v manažérskych funkciách; jasne stanovuje pravidlá pre kariérny postup. Zdravotný handicap nie je dôvodom pre odmietnutie kandidáta. Vďaka tomu, že politiky a praktiky vytvárania diverzitého prostredia sa stali prirodzenou súčasťou firemnej kultúry, spoločnosť GSK je opakovane vysoko hodnotená v súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, ale i v súťaži Najlepší zamestnávateľ Slovenska.

Záväzky k vytváraniu diverzitého prostredia a rovnosti všetkých zamestnancov sú dlhodobé a sú zároveň podporené internými smernicami, ktoré upravujú tieto oblasti nad rámec slovenskej legislatívy. GSK podporuje povedomie a dodržiavanie rovnosti aj

pravidelnými internými školeniami svojich zamestnancov, ktorých súčasťou je ich oboznamovanie s príslušnými internými smernicami.

Rodová rovnosť

V GSK pracuje spolu cca 60 % žien a 40 % mužov. V top manažmente spoločnosti sú 4 muži a 4 ženy (okrem pozície generálneho riaditeľa), v strednom manažmente je aktuálny pomer: 2/3 žien a 1/3 mužov. Na manažérskych pozíciách sú aj matky malých detí a dokonca 3 mamičky malých detí boli povýšené na manažérsku pozíciu priamo po materskej/rodičovskej dovolenke.

S rodovou rovnosťou súvisí snaha podporiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov. V roku 2009 firma prostredníctvom projektu FeelWell zvyšovala povedomie medzi zamestnancami o tom, čo prispieva k celkovému pocitu rovnováhy so zdôraznením osobitosti pre každého zamestnanca (napr. nestačí skončiť prácu vo firme o 15.30 ak celý večer bude zamestnanec uvažovať o práci...), a o úlohe každého zamestnanca dosiahnuť túto rovnováhu. Formou workshopov, komunikácie vo firemnom časopise a interaktívnymi nástenkami firma podnecuje individuálne zamyslenie sa nad osobnou zodpovednosťou každého zamestnanca.

Rovnosť príležitostí

Vo výberovom procese nehrá vo firme žiadnu úlohu vek alebo rodinná situácia mužov a žien, čoho dôkazom je prijatie viacerých zamestnancov vo vyššom veku (nad 45 rokov) do pracovného pomeru, ako aj návrat matiek po materskej dovolenke na pôvodnú pozíciu. Pri výberoch na ktorúkoľvek pozíciu v GSK sú hlavným kritériom schopnosti kandidáta a ich súlad s presne zadanými kompetenciami a zodpovednosťami na pracovnej pozícii.

Internetová stránka spoločnosti obsahuje detailné informácie o pracovných príležitostiach, uvádza záväzok voči kandidátom a podrobného sprievodcu výberovým procesom (od životopisu až po interview).

Aby firma zabezpečila maximálne možnú objektivitu a rovnosť šancí aj pri výbere kandidátov do talent klubu spoločnosti, nominovaných kandidátov testuje externou spoločnosťou, ktorá na základe psychodiagnostiky a behaviorálnych rozhovorov potvrdia, resp. nepotvrdia nomináciu kandidáta.

Pracovné podmienky

Firma prispieva k nediskriminácii aj prostredníctvom vytvárania flexibilných pracovných podmienok.

Aj pri tradične „kancelárskych“ pozíciách miesto výkonu práce nemusí byť vždy v kancelárii – napríklad produktoví manažéri nemusia nevyhnutne mať bydlisko v Bratislave, ale môžu prostredníctvom moderných telekomunikačných metód komunikovať s centrárou. Týmto firma podporuje regionálnu diverzitu a získavanie talentovaných zamestnancov aj z iných miest ako len z Bratislavy, kde firma sídli.

Firma zohľadňuje individuálne osobné požiadavky ľudí, a v prípade potreby a ak to pozícia umožňuje, môžu zamestnanci pracovať aj doma (napríklad ak majú choré deti).

Zamestnanci GSK majú v závislosti od povahy ich pracovnej pozície možnosť práce doma, teleworku (práca doma s využitím nových telekomunikačných technológií), mobilného teleworku (práca na rôznych miestach s využitím nových telekomunikačných technológií) a majú taktiež možnosť prerušiť prácu v priebehu pracovného dňa po dohovore s nadriadeným.

Prístup k rozvoju a vzdelávaniu

GSK dáva možnosť pracovného a personálneho rozvoja všetkým zamestnancom, s vylúčením akejkoľvek formy diskriminácie. Firma poskytuje rozsiahly tréningový (špecifický podľa typu pozície) a osobný rozvojový plán každého zamestnanca (s individuálnym určením požadovanej formy rozvoja, posun v rámci kompetenčného modelu), možnosť hradenia angličtiny podľa požiadaviek, v odôvodnených prípadoch hradenia MBA štúdia.

V roku 2009 firma umožnila napríklad účasť na 9 mesačnom manažérskom rozvojovom programe mamičke malej dcéry, ktorá pracovala na čiastočný úväzok na manažérskej pozícii a zároveň očakávala narodenie svojej druhej dcéry. Nateraz táto zamestnankyňa už pracuje na plný úväzok, po tom, ako pracovala krátko na polovičný úväzok tesne po materskej dovolenke.

Zdravotný handicap

Ak to povaha pracovnej činnosti umožňuje, firma vychádza v ústrety zamestnancom so zdravotným postihnutím. V minulosti napríklad na informačnej linke o jednom firemnom lieku zamestnávala ženu so svalovou dystrofiou. V súčasnosti firma zamestnáva ženu, ktorej pre zdravotné postihnutie zakúpila špeciálne vybavené vozidlo s automatickou prevodovkou.

Pri zabezpečení rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vychádza firma z hodnôt spoločnosti – rešpekt k ľuďom, česťnosť a transparentnosť. Z tohto dôvodu náklady, ktoré v niektorých prípadoch vznikajú navyše (extra školenia, technické vybavenie) nevnímajú ako náklady, ale ako investíciu do kultúry spoločnosti a do ľudí.

Benefity pre ľudí a pre firmu, súvisiace s kultúrou rovnosti, považujú tak manažéri, ako aj zamestnanci za enormne vysoké. Z výsledkov interného prieskumu GSK realizovaného začiatkom roka 2010 vyplynulo, že 88 % zamestnancov je hrdých na to, že pracujú pre spoločnosť; rovnaké percento ľudí hovorí o GSK ako o sociálne zodpovednej a etickej spoločnosti. Výsledky potvrdzujú, že záväzok GSK voči rovnosti šancí je správna cesta.

IBM International Services Center, s.r.o., Bratislava

Zameranie programov: Programy v oblastiach kultúrna diverzita, spoločenská zodpovednosť firmy, rovnaké príležitosti mužov a žien a vytváranie diverzity

Sídlo firmy: Polus Millenium Tower, Vajnorská 100/A, 832 86 Bratislava 3,
www.ibm.com/sk/sk

Počet zamestnancov: n/a

Ročný obrat: n/a

Oblasť pôsobenia: informačné technológie (IT)

Ocenenie firmy: Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2006

V roku 2009 spoločnosť pripravila projekt „**Mentoring for Cultural Intelligence Program**“ (Program výchovy ku kultúrnej inteligencii), ktorého cieľom je:

- zvyšovať povedomie o kultúrnej inteligencii medzi jednotlivými zamestnancami a vedúcimi pracovníkmi,
- budovať povedomie a rešpekt voči kultúrnej rozmanitosti,
- vytvoriť dôveru v rámci multikulturálnych tímov,
- koučing vedúcich pracovníkov a zamestnancov spoločnosti ako sa stať efektívnym v multikulturálnom prostredí.

Zaujímavosťou tejto iniciatívy je zvolený postup z hľadiska mentora a mentorovaného. V tomto prípade sa firma rozhodla pristúpiť k prevratnej metóde, a to k tzv. „obrátenej mentoringu“, pri ktorom je mentorom zamestnanec, ktorý mentoruje vedúceho pracovníka. Dochádza k odovzdávaniu znalostí a skúsenosti z opačnej perspektívy.

Take your children to work today – aktivita bola určená pre deti zamestnancov spoločnosti IBM ISC, počas ktorej sa na jeden deň zmenili priestory spoločnosti IBM ISC na ihrisko, centrum workshopov a vedecké centrum.

Projekt IBM KidSmart Early Learning Program bol v roku 2009 rozšírený v porovnaní s obsahom v čase jeho zavedenia v máji 2007. Ide o aktivitu v oblasti spoločenskej zodpovednosti firiem a mimoriadnych investícií do rozvoja ľudského kapitálu. Program pre deti v predškolskom veku bol aplikovaný už v 70 zariadeniach. Zabezpečuje stovkám detí pochádzajúcich zo znevýhodnených skupín alebo deťom so špeciálnymi vzdelávacími potrebami prístup k najnovšiemu modelu vzdelávania. Počas zahájenia nového školského roka spoločnosť IBM venovala 26 vzdelávacích jednotiek zariadeniam pre deti v predškolskom veku v Bratislave, Banskej Bystrici, Modre, Žiline, Nitre, Košiciach, Prešove a Varíne. Cieľom projektu je pomôcť premostiť rozdiely spôsobené digitálnym rozdelením spoločnosti. Program KidSmart taktiež ponúka neustály rozvoj a nové tréningové príležitosti pre odborníkov v predškolskom vzdelávaní vrátane celosvetovej internetovej stránky KidSmart, ktorá bola vyvinutá v partnerstve s Centrom pre deti a techniku v USA. Počítačové centrá okrem iného učia deti potrebné prvky socializácie, ktoré sú dôležité na dosiahnutie úspechu v budúcnosti. Od oficiálneho uvedenia, IBM investovala do tohto programu celosvetovo viac ako 106 miliónov \$ a zároveň venovala viac ako 45 tis. KidSmart vzdelávacích centier. Program je v súčasnosti etablovaný vo viac ako 60 krajinách a vyskúšalo ho viac ako 100 tisíc učiteľov a 10 miliónov detí.

Projekt „**Diversity days**“ (Dni rôznorodosti) predstavuje sériu workshopov, ktoré sa venujú problematike prarodinnnej politiky a rovnakých príležitostí mužov a žien.

Program je rozdelený do 3 blokov:

- Prvý je *venovaný zamestnancom na materskej/rodičovskej dovolenke*, ako aj zamestnancom, ktorí sa vrátili z materskej/rodičovskej dovolenky. Rodičia tak majú možnosť stretnúť sa a vymeniť si skúsenosti. Okrem toho obsahom tohto bloku je aj prezentácia programu na podporu matiek, ktoré odchádzajú na materskú dovolenku „*Maternity leave program*“. Jednotlivým účastníkom je podrobne predstavené komplexné portfólio benefitov a výhod, ktoré poskytuje spoločnosť svojim zamestnancom počas a po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky. Takisto sa prediskutujú možnosti pri návrate z materskej dovolenky a možné úpravy pracovného času.

- Druhý je *venovaný zamestnancom so zdravotným postihnutím*, ktorého cieľom je zorganizovať workshop pre zdravotne postihnutých občanov, a to predstavením spoločnosti IBM ISC a pracovných pozícií.

- Treťou časťou je „multikulturálny deň“, ktorého súčasťou je séria prednášok a okrúhlych stolov, na tému rôznorodosti jednotlivých kultúr. Táto časť by mala byť zavŕšená festivalom ochutnávky jedál, ktoré pripravia zamestnanci pochádzajúci z iných krajín. Týmto spôsobom majú ostatní zamestnanci spoznať inú kultúru a ochutnať tradičné jedlá z iných krajín.

Súčasťou *Programu rôznorodosti* je okrem iného agenda týkajúca sa rovností príležitostí mužov a žien v spoločnosti. Cieľom programu je povinnosť riadiacich pracovníkov vytvoriť zdravé pracovné prostredie bez akejkoľvek diskriminácie a obťažovania na pracovisku. Ide o niekoľko workshopov slúžiacich na vzdelávanie zamestnancov alebo riadiacich pracovníkov. Podporné vzdelávacie aktivity sú k dispozícii formou e-learningu alebo formou prezenčných kurzov:

- Výchova k diverzite a inklúzii
- Department meeting modules („diskusné moduly“)
- Typy riadenia a diskusie o tímovej diverzite
- Ciele diverzity (a iné kurzy)

Súčasťou politiky spoločnosti je zabezpečenie dostatočného počtu zamestnankýň pôsobiacich na riadiacich pozíciách spoločnosti, ako aj vytváranie priaznivých podmienok na tvorbu týchto pozícií.

Pre špecifické potreby žien spoločnosť zorganizovala v roku 2009 nasledovné aktivity:

- **„Taking the stage“** séria workshopov určených v prvom rade pre ženy s cieľom:
 - zlepšenia manažérskych zručností žien v IBM,
 - možnosť vedenia štruktúrovaného dialógu,
 - možnosti spolupráce a vytvárania profesionálnych vzťahov,
 - pomoc ženám vystupovať sebavedomo,
 - pomoc ženám stať sa presvedčivými líderkami.

Súčasťou série workshopov boli nasledovné časti:

- „Taking the stage“,

- prekonaj zábrany pri vyjadrovaní svojich názorov,
- vytvor silný scenár,
- dosiahni dynamické vystupovanie.

Všetky časti boli zložené z video analýzy, skupinovej diskusie a aktivít. Účasť bola dobrovoľná a vyžadovala si aktívnu účasť od všetkých účastníkov. Jednotlivé časti boli vedené skúsenými manažérkami, v roli školiteľky a zároveň mentorky.

➤ **Wellness víkend**, dvojdňový program naplnený relaxačnými aktivitami, kozmetickými konzultáciami a zdravým pohybom s možnosťou celodennej starostlivosti o deti.

Návrat po materskej/rodičovskej dovolenke sa zabezpečuje na základe **programu materskej/rodičovskej dovolenky a návratu z materskej/ rodičovskej dovolenky**.

Tento program je ďalším krokom v procese podpory žien resp. mužov s cieľom vytvoriť ešte lepšie pracovné prostredie pre tieto skupiny zamestnancov.

Okrem toho má spoločnosť program na podporu matiek, ktoré odchádzajú na materskú dovolenku „**Maternity leave and return program**“, ktorý rieši problematiku:

- obáv žien otehotnieť,
- straty spojenia s okolitým svetom po nástupe na materskú/rodičovskú dovolenku,
- problémov žien znova sa zamestnať,
- izolácia žien a strata praktických zručností v technologickom prostredí,
- záujem mladých matiek pracovať na polovičný úväzok, atď.

Základné prvky programu:

- možnosť ponechať si počítač a prístupy do všetkých IBM systémov a aplikácii. Cieľom tohto opatrenia je získať rôzne informácie a kontakt so svojimi kolegami. Cieľom ponechania technického vybavenia tejto skupine zamestnancov je aj snaha zvyšovať ich kvalifikáciu prostredníctvom rôznych on-line vzdelávacích aktivít.

- možnosti vzdelávania formou on-line školení. Oddelenie ľudských zdrojov pravidelne posiela elektronickou formou správy obsahujúce typy na vzdelávanie pre zamestnancov na materskej/rodičovskej dovolenke.

- „*maternity buddy scheme*“ je spôsob, akým sa IBM snaží udržiavať kontakt so zamestnankyňami/cami na materskej/rodičovskej dovolenke, s možnosťou výmeny skúseností so zamestnankyňou/com, ktorý sa vrátil z materskej/rodičovskej dovolenky. Cieľom je zabezpečiť aj iný kontakt (ako prostredníctvom útvaru pre

ľudské zdroje a vlastného manažéra) a zvýšiť tak sebavedomie mladých mamičiek, poprípade otcov na materskej/rodičovskej dovolenke.

- návrat, práca na polovičný pracovný úväzok. Ak sa matka rozhodne, že zostane na materskej dovolenke kratší čas na základe dohody s manažérom pred odchodom na materskú dovolenku, má právo požiadať o prácu na polovičný pracovný úväzok.
 - skorší návrat do práce. Ak sa matka rozhodne vrátiť do práce po 6 mesiacoch od narodenia dieťaťa, má nárok na odmenu, a to jednu mesačnú mzdu brutto, určenú ako pomoc pri skorom návrate z materskej dovolenky.
 - dovolenkový bonus. V prípade, že sa zamestnancovi narodí dve alebo viacej detí má právo na dva dodatočné týždne dovolenky.

Smerovanie spoločnosti v oblasti rodovej rovnosti je jasne vymedzené a zakotvené v samotných hodnotách a stratégii spoločnosti. Spoločnosť pristupuje k svojim zamestnancom, dodávateľom, zákazníkom, klientom a kandidátom bez ohľadu na rasu, farbu pleti, národnosť, handicap alebo vek. Rovnako pristupuje k ženám a mužom a podporuje všetky talenty bez rozdielu.

Inovatívnym opatrením spoločnosti, ktoré umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam zosúladiť pracovný, rodinný a osobný život, je program „**Work Life Balance (WLB)**“. Prostredníctvom tohto programu sa spoločnosti darí lepšie využívať produktivitu, integrovať záujmy pracovné, rodinné, vzdelávacie a záujmy osobného charakteru. Jednotlivými nástrojmi sú:

- flexibilná pracovná doba – možnosť vybrať si ako, kedy a kde chcem pracovať,
- aktivity súvisiace s udržiavaním kontaktov so zamestnávateľom,
- návody a usmernenia, ktoré napomáhajú zvládať individuálne pracovné prostredie,
- zhustený pracovný týždeň, keď má zamestnanec možnosť pracovať 10 hodín denne/4 dni v týždni, aby tak dosiahol 40 hodinový týždenný pracovný fond,
- individuálny pracovný rozvrh, ktorý umožňuje zamestnancovi začať pred alebo po začatí pracovnej doby, a na základe toho potom upraviť štandardný pracovný deň,
- neplatené voľno; tento spôsob umožňuje zamestnancovi tráviť vopred dohodnutý čas bez náhrady mzdy – dôvodom na požiadanie o neplatené voľno môže byť napríklad štúdium,
- skrátenie na polovičný pracovný úväzok,
- forma delenej práce umožňuje zamestnancom pracovať prostredníctvom skráteného pracovného rozvrhu, riadiacim pracovníkom umožňuje flexibilitu v napĺňaní

pracovných pozícií; príkladom sú dvaja pracovníci vykonávajúci tú istú prácu na polovičný pracovný úväzok,

- mobilný telework, ktorý umožňuje zamestnancom pracovať z rôznych miest,
- práca doma, ktorá umožňuje zamestnancom vykonávať ich prácu z domu, bez potreby chodenia do tradičného pracovného prostredia.

Princípy flexibility:

- vyváženosť potrieb: dosahovanie očakávaných pracovných výsledkov vlastnou organizáciou práce,
 - dôveryhodnosť a pocit osobnej zodpovednosti,
 - možnosť výberu flexibilných pracovných nástrojov,
 - schopnosť pochopiť rozdielnosť – zváženie očakávaní našich zákazníkov, klientov, kolegov a komunity v ktorej zamestnanec pracuje,
- zameranie na výsledky: práca je niečo, čo zamestnanec tvorí nie kam zamestnanec chodí; stanovovanie pracovných cieľov a meranie pracovnej výkonnosti.

Rovnosť príležitostí

Výber pracovných síl

Súčasťou každej pracovnej ponuky, ktorá je publikovaná spoločnosťou alebo v mene spoločnosti, je upozornenie, že IBM ISC víta všetky talenty, bez ohľadu na rasu, farbu pleti, náboženstvo, pohlavie, sexuálnu orientáciu, národnosť, zdravotný handicap alebo vek. Rovnaké šance na prijatie majú ženy aj muži. Naopak, záujmom firmy je prijímať viacej žien aj na technické pozície. Pre prijatie sú rozhodujúce skúsenosti a zručnosti kandidáta/–tky. Všetci uchádzači o zamestnanie prechádzajú štandardizovaným výberovým konaním a podliehajú rovnakým výberovým kritériám.

Všetci zamestnanci spoločnosti majú možnosť sa uchádzať o otvorené pracovné pozície v rámci firmy. Pre tieto situácie má spoločnosť etablovaný interný systém (Global opportunity market place), ktorý funguje ako všetkým dostupný katalóg voľných pracovných pozícií v rámci firmy a v rámci nadnárodného regiónu (CEEMEA). Každý zamestnanec spoločnosti sa môže uchádzať o akúkoľvek pozíciu uverejnenú prostredníctvom tohto systému, ak spĺňa podmienky, ktoré vyžaduje daná pozícia.

Prístup k rozvoju a vzdelávaniu

Spoločnosť plne podporuje jednotlivých zamestnancov alebo skupiny v rozvoji ich vedomostí, zručností a postojov potrebných na dosiahnutie lepších pracovných výsledkov. Zamestnanci majú k dispozícii celú škálu vzdelávacích aktivít, ktoré môžu využiť pri budovaní svojich vedomostí a zručností, ktoré im v konečnom dôsledku môžu pomôcť v ich kariérom raste. Naplánovanie jednotlivých vzdelávacích aktivít je súčasťou IBM programu IDP Individual Development Plan (Individuálny rozvojový plán), v rámci ktorého si zamestnanec raz ročne určí a prediskutuje so svojim nadriadeným oblasti osobného rozvoja, ako aj vzdelávacie aktivity, ktorých by sa chcel zúčastniť v priebehu roka. Interný program vzdelávania a osobného rozvoja je prístupný všetkým zamestnancom, bez rozdielu pracovného úväzku. Zamestnanci majú počas pracovnej doby možnosť zvyšovať si kvalifikáciu prostredníctvom prezenčných kurzov alebo e-learningových kurzov, ktoré sú dostupné na intranetovej stránke spoločnosti. E-learningové kurzy (viac ako 3000) sú dostupné aj mimo sídla spoločnosti; zamestnávateľ poskytuje všetky náležité pracovné pomôcky. Všetky vzdelávacie aktivity organizované, resp. ponúkané spoločnosťou, sú plne hrazené zamestnávateľom.

Zdravotný handicap

Spoločnosť momentálne zamestnáva viac ako 10 zamestnancov so zdravotným postihnutím. V októbri 2010 prijme do zamestnania človeka so zrakovým postihnutím. Tento zamestnanec bude mať k dispozícii od spoločnosti software, ktorý mu pomôže pri práci s počítačovou jednotkou. Na pracovisku mu spoločnosť umožní mať pri sebe vodiaceho psa.

Montrade, s.r.o. a (Baltrade, s.r.o.)

Zameranie programu: Zamestnávanie zdravotne postihnutých osôb

Sídlo firmy: Nová 134, 017 01 Považská Bystrica

Počet zamestnancov: 70 až 80 ľudí vo firme Montrade, 25 ľudí vo firme Baltrade

Oblasť pôsobenia: priemyselná výroba

Ročný obrat: 700 tis. EUR

Ocenenie firmy v oblasti vytvárania diverzity: ocenenie od Podpredsedu vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny – najlepší zamestnávateľ občanov so zdravotným postihnutím za rok 2008 za Trenčiansky kraj

Firma Montrade, s.r.o. je chránenou dielňou od roku 1995 a pracuje v nej približne 65 zdravotne postihnutých ľudí. Ide o najväčšiu firmu zamestnávajúcu zdravotne postihnutých ľudí

na Slovensku. Už od svojho vzniku, firma dávala prácu takýmto zamestnancom. Firma pôsobí v textilnom priemysle, vyrába pracovné odevy – montérky, vesty, prešívané kabáty, plášte, tričká, mikiny, zástery a pod. a iné textilné výrobky – posteľná bielizeň, uteráky, utierky, závesy, obrusy. V neposlednom rade vyrába pomôcky pre invalidných vozičkárov – fusaky, pláštenky, tašky, antidekubitné sedacie podložky. Firma pôsobí aj v oblasti poradenstva pri zavádzaní noriem rady STN ISO 9000:2001 – systémy riadenia kvality. Firma Baltrade s.r.o. pracuje pre firmu Montrade s.r.o., pričom ide predovšetkým o balenie nábytkových komponentov pre dánsku spoločnosť. Vo firme Baltrade pracuje približne 25 zdravotne postihnutých ľudí. Obe tieto firmy majú štatút chránenej dielne. Firma Baltrade spolupracuje najmä so zahraničnými firmami a Montrade prevažne so slovenskými. Až 80 % zákaziek posledne menovanej firmy sú zákazky do chránenej dielne a asi 20 % predstavujú komerčné zákazky, ktoré nemajú nič spoločné s chránenou dielňou.

Nábor nových pracovných síl

Z hľadiska prijímania nových pracovníkov, sú pre firmu rozhodujúce tri faktory:

- rozsah postihnutia – pričom človek musí mať primeraný zrak, zručnú aspoň jednu ruku a musí byť schopný napočítať aspoň do 50 vzhľadom na charakter vykonávanej práce,
- predchádzajúca skúsenosť s pracovným procesom a chuť do práce,
- možnosť práce na zmeny, vzhľadom na to, že ľudia dochádzajú do práce aj 40 km.

Firma sa snaží vychádzať v ústrety svojim zamestnancom aj v podobe flexibilnejšieho pracovného času.

Zamestnávateľ presadzuje rodovú rovnosť, pri náborových aktivitách nezohľadňuje či ide o mužov alebo ženy, aj keď, samozrejme, existujú určité špeciálne, práce na vykonávanie ktorých sú vhodnejší muži vzhľadom na fyzické dispozície.

Benefity

Zdravotne postihnutí zamestnanci si predovšetkým nesmierne vážia to, že majú prácu. Občanov so zdravotným postihnutím charakterizuje predovšetkým to, že sú odhodlaní dosiahnuť viac, ako tí bez zdravotného postihnutia. Nechýba im vysoká motivácia, vysoké pracovné nasadenie, zanievanie pre sebazdokonaľovanie, výborná adaptabilita v kolektívoch, pričom je nesmierne dôležité, aby v kolektívoch so zdravotne postihnutými pracovali aj zdraví ľudia. Ďalej je to komunikatívnosť, ctižiadosť a pevná vôľa, čo sa samozrejme líši od

jednotlivca k jednotlivcovi. Veľmi pozitívne boli hodnotené firemné aktivity zo strany rodinných príslušníkov občanov so zdravotným postihnutím, pretože v danom regióne nemajú veľa príležitostí na zamestnanie.

Cieľom iniciatívy bolo najmä zamestnať zdravotne postihnutých, aby našli svoje uplatnenie, zlepšili si kvalitu života a plnohodnotne sa začlenili do spoločenských vzťahov.

Hlavné dosiahnuté výsledky

Najväčším dosiahnutým výsledkom je to, že zdravotne postihnutí získali šancu na normálny život. Dodávatelia oceňujú najmä dôveru, kvalitu, serióznosť firmy, rovnako ako relatívnu garanciu toho, že cena výrobkov sa zásadne nezvýši v strednodobom horizonte. Zo zamestnávania zdravotne postihnutých ľudí firma získava benefity či už vo forme prístupu k novej pracovnej sile, alebo benefity spojené s reputáciou firmy, dobrými vzťahmi s ostatnými firmami, ako aj komunitou.

Náklady firmy sú spojené najmä s časovou náročnosťou, zvýšeným úsilím manažmentu v súvislosti s organizáciou práce a čiastočne s finančnými zdrojmi, ktoré súvisia najmä s vybudovaním bezbariérových priestorov.

Prekážky

Hlavnou prekážkou pri zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí je limitovanie výšky podpory pre chránené dielne, bez ohľadu na počet zamestnancov. Ďalšou prekážkou je nedostatočná spolupráca s lekármi.

Obnova, s.r.o., Bardejov

Zameranie programu: Pomoc príslušníkom rómskej komunity so zamestnaním

Sídlo firmy: Kacvinského 2, 085 01 Bardejov

Počet zamestnancov: 450

Hlavná oblasť pôsobenia: stavebná výroba – výroba a montáž domov nižšieho sociálneho štandardu, priemyselná výroba autopotáhov, PET fliaš, spracovanie dreva.

Ročný obrat: 5 mil. EUR

Ocenenie firmy: Cena primátora mesta Bardejov

Obnova, s.r.o. pôsobí na trhu 19 rokov a už dlhý čas patrí do úzkej špičky firiem na Slovensku s výbornými výsledkami v oblasti pomoci zamestnávaniu členov rómskej komunity, rastu ich pracovných zručností a kvalifikácie. Od založenia firmy ňou prešlo asi 20

tisíc zamestnancov, z toho asi 5 tisíc Rómov. Aj teraz, v období ekonomickej krízy (ktorá postihla aj túto firmu) predstavuje podiel Rómov na celkovom počte zamestnancov asi necelú jednu tretinu. Za významný prínos firmy k riešeniu „rómskej problematiky“ treba považovať výrobu montovaných malometrážnych domov nižšieho štandardu. Podľa riaditeľa firmy je rizikom pre ďalšie začlenenie vylúčenej časti rómskej komunity do majoritnej spoločnosti pretrvávanie oddeleného bývania majoritnej a minoritnej časti populácie. Výrobou a osadením montovaných domov nižšieho štandardu dochádza len k zlepšeniu bývania sociálne vylúčenej časti spoločnosti bez získania dodatočných efektov.

Náborové aktivity

Firma informuje potenciálnych uchádzačov o zamestnanie všetkými možnými spôsobmi (inzeráty, oznamy v miestnych médiách a pod.). Podľa zásad firmy každý uchádzač o zamestnanie (bez ohľadu na pohlavie a vek i ďalšie osobnostné charakteristiky) je pozvaný na osobný pohovor, aby nedochádzalo k diskriminácii už vo vstupnej fáze obsadzovania pracovných miest. Riaditeľ firmy rozhoduje o prijatí uchádzača v prípade nejednoznačných rozhodnutí nižších manažérov, ktorí majú právomoci v oblasti výberu nových zamestnancov. Manažment firmy venuje zvýšenú pozornosť osobnému vedeniu zamestnancov s menšími pracovnými zručnosťami a vytváraniu zmiešaných pracovných skupín kvalifikovaných a nižšie kvalifikovaných zamestnancov (vrátane racionálneho mixu Rómov a príslušníkov majoritnej časti spoločnosti).

Benefity firmy z aktivít vo vytváraní diverzitého prostredia

Riaditeľ firmy považuje benefity z praktizovaných programov a praktík za vysoko pozitívne. Tento pozitívny efekt samotnej firmy je znásobený kladným pôsobením príslušníka rómskej komunity na ďalších jej členov v regióne – zamestnaní Rómovia si zlepšujú úroveň svojho bývania (výstavba vlastných rodinných domov), majú vyššiu životnú úroveň, čo pozitívne ovplyvňuje motiváciu ostatných. Okrem toho firma vydáva značné prostriedky na sociálne aktivity rómskej komunity (napríklad na športovú činnosť, na zájazdy; realizovala stavbu rómskeho kostola, atď.). Pomoc rómskej komunite prebieha so zohľadnením ekonomických parametrov podnikateľskej činnosti. Časť aktivít možno označiť za aktivity pomoci rodinám; firma podporuje pôsobenie členov rodiny na jednom mieste, aby nevznikali potenciálne príčiny na rozpad rodín.

Orange Slovensko, a.s., Bratislava

Zameranie programu: Aktivity zamerané na zvýšenie diverzity pracovných síl, zvýšenie kvalifikácie a zlepšovanie pracovného prostredia

Sídlo firmy: Prievozská 6/A, 821 09 Bratislava

Štruktúra zamestnancov: 68 % mužov a 32 % žien

Oblasť pôsobenia: telekomunikačné služby

Orange Slovensko, a.s. patrí dlhodobo k najvýznamnejším zamestnávateľom na Slovensku. Spoločnosť dbá dlhodobo na rovnosť príležitostí. Zastúpenie žien v manažérskych funkciách je 14,7 % a mužov 85,3 %. Z top manažmentu však až takmer polovicu tvoria ženy. Priemerný vek v spoločnosti je 31,5 roka; 10 zamestnancov má inú ako slovenskú národnosť; 5 zamestnancov je so zdravotným postihnutím.

Rovnosť šancí a rovnaké príležitosti pre každého zamestnanca sa v spoločnosti prejavujú v každej politike a procese, počnúc výberovým konaním, cez odmeňovanie, kariérny rast až po vzdelávanie. Všetky procesy sú nastavené tak, aby vytvárali pre zamestnancov motivačné pracovné prostredie, bez rozdielu na ich vek, národnosť, pohlavie a pod. s vylúčením akejkoľvek formy diskriminácie.

V politike riadenia ľudských zdrojov je cieľom spoločnosti Orange Slovensko byť najlepším zamestnávateľom a v radoch zamestnancov mať motivovaných ľudí. Na tomto princípe je postavená aj starostlivosť o zamestnancov, ktorým poskytuje širokú škálu atraktívnych benefitov, ako napríklad rekondičné pobyty, zdravotnú starostlivosť v nadštandardnom zdravotníckom zariadení, lístky na kultúrne podujatia. Zabezpečuje športové aktivity a množstvo ďalších sociálnych benefitov. V rámci programu rodinnej politiky organizuje pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rôzne spoločenské podujatia a aktivity. Spoločnosť nezabúda ani na príjemné pracovné prostredie, vytváranie dobrých podmienok na pracovisku v oblasti vzdelávania a rozvoja zručností či osobnostný rast. V zmysle týchto pravidiel fungujú všetky naše interné procesy v oblasti ľudských zdrojov. S rastúcimi nárokmi zákazníkov a s rozvojom telekomunikačného trhu sa automaticky zvyšujú aj nároky na profesionálnu úroveň zamestnancov. Držať krok s týmto trendom pomáhajú zamestnancom tréningy a školenia. Napríklad v roku 2009 absolvovali zamestnanci Orangeu v priemere 4,8 tréningových dní na zamestnanca. Spolu absolvovali 997 školení, čo predstavovalo 50 978 hodín.

V roku 2009 boli poskytnuté školenia manažérom, aby sa prostredníctvom zvýšenia efektívnosti práce a ich riadenia vytváralo motivačné pracovné prostredie a rovnosť šancí pre všetkých zamestnancov spoločnosti.

V spolupráci s materskou spoločnosťou France Telecom firma Orange implementovala v roku 2009 rozvojový program Talent Management, určený pre všetkých zamestnancov spoločnosti. Tento program nadväzuje na doterajšie rozvojové aktivity, ktoré Orange organizoval pre zamestnancov, a to individuálnejším prístupom k plánovaniu a výberu rozvojových aktivít podľa výkonu a potenciálu každého zamestnanca. Cieľom Talent Managementu je udržať si a rozvíjať zamestnancov s vysokým potenciálom, zabezpečiť zvýšenie úrovne schopností všetkých zamestnancov s ohľadom na ich potenciál a potreby spoločnosti, ako aj poskytovať príležitosti a perspektívy pre ich ďalší rozvoj.

Firma pravidelne monitoruje spokojnosť zamestnancov. V decembri 2009 zorganizoval Orange v spolupráci so spoločnosťou Hewitt celopodnikový zamestnanecký prieskum. Jeho cieľom bolo získať spätnú väzbu týkajúcu sa celkovej spokojnosti zamestnancov so spoločnosťou, benefítmí, pracovnou klímou, ako aj internou komunikáciou v rámci firmy. V rámci prieskumu získala firma demografické ukazovatele potrebné pre ďalšie riadenie. Prieskumu sa zúčastnilo 62 % zamestnancov, pričom tieto výsledky boli prezentované nielen vedeniu spoločnosti, ale transparentne aj všetkým zamestnancom.

Benefity vyplývajúce z podpory programov „Rovnosť šancí“ nielen pre zamestnancov firmy

Orange Slovensko, a.s. pristupuje zodpovedne aj k svojmu okoliu. V rámci programu spoločenskej zodpovednosti sa zameriava na rôzne skupiny znevýhodnených spoluobčanov, ako sú napríklad občania so zdravotným postihnutým, ľudia zo sociálne slabších rodín, národnostné menšiny a rómske komunity. Cieľom je integrovať ich do spoločnosti a zároveň poskytnúť potrebné finančné prostriedky. Tieto ciele napĺňa firma prostredníctvom Nadácie Orange a vyhlasovania rôznych grantových programov (napríklad Prekročme spolu bariéry, Darujte Vianoce), dlhoročnými partnerstvami (napr. spolupráca s mimovládnyimi organizáciami ako je Dobrý anjel, Návrat, o.z., Rómsky inštitút, Pro donum, Pomoc ohrozeným deťom, o.z.) alebo vyhlasovaním mobilných zbierok na rôzne účely (napr. Hodina deťom, Dobrý anjel či Deň narcisov).

Rokytov, obec v okrese Bardejov

Zameranie programu: Zamestnávanie sociálne vylúčených Rómov
Počet zamestnancov: 52 v letnom období, v zime menej
Oblasť pôsobenia: malé obecné služby

Obec Rokytov v okrese Bardejov sa nachádza v regióne s nadpriemernou mierou nezamestnanosti vzhľadom na celoslovenský priemer. V obci nie je činná ani jedna súkromná podnikateľská firma, ktorá by mala zamestnancov; pôsobia tu len živnostníci, ktorí majú problémy sa udržať na trhu. V posledných rokoch obec štyrikrát postihli záplavy, čo narušilo základnú občiansku vybavenosť, a v jednom prípade došlo dokonca k poškodeniu plynovodu. V týchto podmienkach, keď z 540 obyvateľov je 150 Rómov, je pre sociálne vylúčenú časť Rómov veľmi ťažké nájsť si prácu. Mladší Rómovia odchádzajú za prácou hlavne do Čiech, ale po určitom čase ekonomickej aktivity sa znova vracajú domov a sú nezamestnaní. Veľký podiel mladých ľudí po skončení základnej školy, aj keď pokračujú v príprave na povolanie poväčšine v Bardejove, predčasne opúšťa odbornú prípravu, vracia sa domov a poberá sociálne dávky.

V tejto situácii je pre starostu jedinou možnosťou riešiť zamestnávanie sociálne vylúčených Rómov využívaním všetkých foriem poskytovania drobných obecných služieb v rámci programov pomoci nezamestnaným. Na obecné práce sú najímaní tak muži, ako aj ženy približne v rovnakom pomere.

Najväčšou obecnou aktivitou bola nadstavba 8 obecných bytov nad jestvujúcimi 12 bytmi, aby sa zlepšili podmienky bývania Rómov, ktorí dovtedy bývali v pivniciach obecného domu. K nadstavbe obecného domu obec pristúpila preto, lebo nemala vlastné pozemky, kde by mohla začať výstavbu obecných bytov. Pri realizácii nadstavby obec uzavrela zmluvu na práce so súkromnou firmou, ale na práce firma mohla nasadiť len jedného stavbyvedúceho a musela zamestnávať Rómov z obce. Dotácia z Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja predstavovala 80 % z hodnoty investície, zvyšných 20 % predstavovala hodnota odvedenej práce.

Stredná odborná škola Pruské, okres Trenčín

Názov programu: Aktivity na prehĺbenie diverzitého prostredia v rámci programu starostlivosti o zamestnancov

Sídlo: 018 52 Pruské 294, okres Trenčín, www.sospruske.edupage.org

Počet zamestnancov: 90

Oblasť pôsobenia: vzdelávanie

Ocenenia: Zamestnávateľ ústretový k rodine

Stredná odborná škola Pruské patrí k najväčším stredným školám v rámci Trenčianskeho kraja. Pripravuje odborníkov pre prax v rôznych oblastiach poľnohospodárstva, potravinárstva, manažmentu poľnohospodárskej produkcie, rozvoja vidieka, krajinárstva

a záhradníctva – viazačstva a aranžérstva. Umožňuje nadobudnúť vedomosti aj z iných oblastí spoločenského života (ekonomika, sociálne služby, výchova, obchod, stravovacie zariadenia, administratíva, podnikateľská činnosť a pod.). V školskom roku 2004/2005 na škole študovalo 636 študentov denného štúdia a 34 študentov externého štúdia v 4 študijných, 7 učebných, 3 nadstavbových a 1 pomaturitnom odbore. Škola v Pruskom patrí k mimoriadne aktívnym školám aj v oblasti medzinárodnej spolupráce. Spolupracuje napríklad s českou školou Stredné odborné učilište vo Valašských Kloboukoch, s ktorým škola kooperuje nielen na odbornej úrovni, ale aj v kultúrno–športových oblastiach. Donedávna spolupracovala napríklad s francúzskou školou Legta de Metz Courcelles Chaussy. Od roku 2002 spolupracuje s ďalším zahraničným partnerom, ktorým je nemecká škola Staatliche Fachschule für Blumenkunst Weinstephan. S touto školou SOŠ participuje na spoločnom projekte ES Sokrates – podprogram Comenius, týkajúci sa výmeny študentov, učiteľov a majstrov odborného výcviku.

Od roku 2000 je škola jedným z partnerov medzinárodnej organizácie FLORNET, ktorá združuje školy, vzdelávacie organizácie, veľkoobchody zaoberajúce sa problematikou kvetinarstva, viazačstva a aranžérstva. V rámci medzinárodných aktivít sú aj každoročne realizované medzinárodne tábory EUROTEENS, ktoré sú zamerané na oblasť environmentalistiky. Svoju prácu škola prezentovala na medzinárodných výstavách BUGA 2005 v Mníchove, Festival dei Fiori 2008 v talianskom San Reme, ako aj na medzinárodnej súťaži The Last Days of Middle Agea 2009, ktorá sa konala v talianskej Sulmone.

V roku 2006 a 2007 sa škola umiestnila na 3. mieste v súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine. Dôvodom participácie v takejto súťaži bola možnosť prezentovať, že aj v oblasti vzdelávania je možné vychádzať zamestnancom v ústrety, do určitej miery je možné konkurovať nadnárodným firmám a ukázať, že aj takáto inštitúcia dokáže zabezpečiť benefity pre svojich zamestnancov, ktoré nie sú finančne až tak náročné. Súťaž je jednou z foriem, akou Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podporuje zamestnávateľov vo vytváraní pracovného prostredia ústretového k potrebám zamestnancov. Súťaž by mala úspešne stimulovať zamestnávateľov na vytváranie pracovných podmienok citlivých k rodinnému životu zamestnancov a k uplatňovaniu zásad rovnakého zaobchádzania. Má tiež slúžiť na výmenu skúseností zamestnávateľov. Ocenenie Zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2006 získala škola v kategórii rovnosť príležitostí mužov a žien najmä za vyrovnanú vekovú a vzdelanostnú štruktúru mužov a žien, pričom sa na pracovisku neprejavovala diskriminácia žien stredného a vyššieho veku, ani žien s vyšším vzdelaním. Veľmi pozitívne

bolo hodnotené aj prihliadanie na rodinnú situáciu zamestnancov a zamestnankýň pri vzdelávacích aktivitách a osobnom rozvoji, ako aj komplexnú starostlivosť o zamestnancov a zamestnankyne s prihliadnutím na harmonizáciu pracovného a rodinného života.⁴² Ocenenie zamestnávateľ ústretový k rodine za rok 2007 získala škola v kategórii najoriginálnejšie opatrenie pre rodinu a rovnosť príležitostí za poskytnutie ambulantnej liečby v spolupráci so zdravotnou poisťovňou Apollo v kúpeľoch Nimnica v dĺžke 7 dní. Pedagogickí pracovníci sa mohli ísť po pracovnej dobe zrehabilitovať, pričom zamestnávateľ prispieval na dopravu autobusom.

Škola tieto aktivity vyvíjala dlhodobo už pred zapojením sa do súťaže, či už išlo o návštevy divadelných predstavení, účastníkom bol poskytnutý príspevok na dopravu aj vstupné alebo, trojdňové poznávacie výlety s príspevkom na dopravu, stravovanie a ubytovanie. V oboch prípadoch bola umožnená aj účasť rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov, aby sa udržiaval ich vzťah so školou. Ďalej škola participovala na príprave posedení pre deti zamestnancov, rôznych kultúrnych aktivít, podieľala sa na organizácii spoločenských posedení spojených s morálnym aj finančným ohodnotením pri príležitosti životného a pracovného jubilea. Odozva na takto zamerané iniciatívy bola kladná, či už zo strany zamestnancov alebo verejnosti.

Škola má okrem prorodinne zameranej politiky zriadenú aj chránenú dielňu. Táto bola zriadená pred šiestimi rokmi a v súčasnosti zamestnáva 6 osôb so zdravotným postihnutím.

Výsledkom iniciatív školy v oblasti rodinnej politiky je, že technicko–hospodárski a pedagogickí pracovníci môžu požiadať o pružný pracovný čas; pracovný čas bol skrátený o pol hodiny, čo vychádza z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Dovoľenka učiteľov vrátane riaditeľky školy a jej zástupcov, majstrov odborného výcviku a vychovávateľov bola stanovená na 9 týždňov v kalendárnom roku. Zamestnávateľ ďalej poskytuje zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach, ktorú absolvujú počas jarných prázdnin.

V strednej odbornej škole Pruské je zabezpečené rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi pri uchádzaní sa o prácu, veková a vzdelanostná štruktúra zamestnancov školy je relatívne vyrovnaná. Záujemca o zamestnanie je prijatý na základe kvalifikácie, vek a pohlavie nie sú v tomto prípade rozhodujúce. Pri nábore zamestnancov a pri inzerovaní

⁴² Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky: Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti : bulletin z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov šiesteho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine. Bratislava : Lúč, 2007, s. 43.

voľných pracovných miest si škola nestanovuje žiadne obmedzenia pre zamestnávanie mužov alebo žien. Rovnosť mužov a žien je zabezpečená v ponuke školení a pri zvyšovaní kvalifikácie, podobne ako možnosť rovnakého pracovného postupu pre obidve pohlavia. V roku 2007 bol dokonca celkový počet zamestnancov 97, pričom až 65 z nich bolo žien a 32 mužov, čo bolo, samozrejme, čiastočne ovplyvnené charakterom práce. Čo sa týka vekovej štruktúry z 97 všetkých zamestnancov až 72 zamestnancov malo nad 40 rokov.

Pri zabezpečovaní povinností v domácnosti škola poskytuje pomoc alebo podporu pre svojich zamestnancov vo forme zapožičiavania techniky na súkromné účely, umožňuje nákup finančných produktov a služieb za režijské ceny, a tiež prenájom priestorov na rodinné akcie (svadby, životné jubileá...) za režijské náklady.

Spišský Hrhov, Obecný podnik, okres Poprad

Zameranie programu: Pomoc pri zamestnávaní Rómov
Sídlo: Spišský Hrhov, okres Poprad
Počet zamestnancov: 16 (z toho 13 Rómov)
Oblasť pôsobenia: stavebná výroba, obchodná činnosť
Ročný obrat: 200 tis. EUR

Obecný podnik v obci na Spiši, v ktorej z celkového počtu 1300 obyvateľov je asi 200 Rómov, vznikol v roku 2000 s cieľom vytvárania a udržania pracovných miest pre členov rómskej komunity. Paralelne s týmto hlavným cieľom si obec dala za cieľ postupne zvyšovať zamestnateľnosť členov rómskej komunity, a to tých, ktorí prejdú určitým obdobím zamestnania v obecnom podniku.

Hlavnou formou činnosti obecného podniku je poskytovanie subdodávok ostatným firmám súkromného sektora ale aj obciam v regióne.

Terajší stav zamestnanosti sa dosiahol po postupnej obmene pracovných síl v obecnom podniku, pretože asi 50 % zamestnancov nie je schopných si dlhodobo udržať pracovné miesto. Títo nie sú schopní ani pod kontrolou vedúcich pracovníkov obecného podniku získať potrebné základné pracovné návyky a obecný podnik opúšťajú.

Náborové kritériá

Na rozdiel od všeobecného trendu pomáhať obecnými podnikmi dlhodobo nezamestnaným osobám z evidencie úradov práce, podmienkou na prijatie do obecného podniku je dlhodobejší prejav záujmu o prácu a mimoriadna sociálna situácia v rodine. Napríklad, starosta uprednostnil nábor občana, u ktorého došlo k úmrtiu dospelého člena

rodiny, alebo mu povodeň spôsobila škodu na majetku, prípadne keď sa rodina budúceho zamestnanca dostala do mimoriadnej sociálnej situácie z iných dôvodov. Vzhľadom na charakter prác je väčšina pracovných miest určená pre mužov. Skúšobná doba predstavuje 2 až 3 mesiace a počas tejto doby odchádza z obecného podniku asi 50 % novoprijatých zamestnancov.

Benefity

Základom organizácie práce vo vnútri obecného podniku sú menšie skupinky, ktoré vedú dlhodobu skúsení zamestnanci.

Positívne a pevné vzťahy vznikajú medzi pracovníkmi vo vnútri skupín, osobitne medzi vedúcim a podriadenými. Tieto vzťahy sa prenášajú aj do osobného života a Rómovia si s členmi majoritnej spoločnosti mnohé práce vykonávajú navzájom, v rámci občianskej svojpomoci. Tým vznikajú pozitívne vzťahy medzi majoritou a minoritou v obci.

Obecná firma pomáha odstraňovať predsudky vo vzťahu k minoritným Rómom.

Príkladom dobrej praxe môže byť spoľahlivý zamestnanec rómskeho pôvodu, ktorý, keď sa v súkromnej firme uchádzal o prácu, nezískal ju. Krátko na to sa zamestnal v obecnom podniku obce Spišský Hrhov a v rámci subdodávky obecného podniku pracoval pre súkromnú firmu, ktorá ho predtým odmietla prijať do zamestnania. Keď majiteľ súkromnej firmy videl pracovné zručnosti a nasadenie zamestnanca obecného podniku (ktorého predtým odmietol ako uchádzača o zamestnanie), sám sa dožadoval, aby tento zamestnanec opustil obecný podnik a ponúkol mu oveľa lepšie pracovné podmienky (vrátane výšky mzdy), za akých ho bol býval odmietol.

Ďalším príkladom práce v obecnom podniku je napojenie domov jednotlivcom z radov rómskej komunity na obecný vodovod. Obecný podnik prijal zamestnanca, ktorého zarad'oval na práce v rámci subdodávok obecného podniku pre iné podnikateľské subjekty. Špecializovaní zamestnanci obecného podniku potom vybudovali vodovodnú prípojku tomuto zamestnancovi, pričom cena prípojky bola vnútro podniková, teda nižšia ako trhová a zamestnanec „zaplatil“ náklady za vodovodnú prípojku svojou prácou v rámci obcej firmy. Tým sa zvyšuje špecializácia a odbornosť zamestnancov a znásobuje sa efekt činnosti obecného podniku. Po takomto pripojení domov na obecný vodovod profituje následne aj obec, lebo sa zvýšia jej tržby za vodu.

Súhrnne možno benefity obecného podniku vyjadriť takto:

- zvyšovanie zamestnanosti predovšetkým tých, ktorí sú diskriminovaní napriek tomu, že sú schopní kvalitne pracovať,
- zabezpečenie výkonu prác potrebných pre obec a jej rozvoj,
- zlepšovanie zamestnateľnosti.

Stredoslovenská energetika, a.s., Žilina

(SSE, a.s.; SSE-D, a.s.; EEM, a.s.; SSE-Metrológia, s.r.o.; SSE-PD, s.r.o.)

Zameranie programu: Vytváranie diverzitého prostredia ako súčasť programu starostlivosti o zamestnancov

Sídlo spoločnosti: Ulica republiky 5, 010 47 Žilina, www.sse.sk

Počet zamestnancov: 1780 (z toho 429 žien) k. 1.9.2010

Veková štruktúra zamestnancov:

Vek zamestnancov	skupina SSE
<i>do 30</i>	155
<i>30 – 39</i>	498
<i>40 – 49</i>	627
<i>50 – 59</i>	470
<i>60 a viac</i>	30
<i>Celkom skupina SSE</i>	1780
<i>Priemerný vek</i>	43,62

Vzdelanostná štruktúra zamestnancov:

Vzdelanie zamestnancov	skupina SSE
<i>Vysokoškolské</i>	427
<i>Bakalárske</i>	38
<i>Úplne stredné (s maturitou)</i>	865
<i>Stredné odborné učilište</i>	438
<i>Základné</i>	12
<i>Spolu</i>	1780

Spoločnosť má dlhodobú tradíciu v sociálnej starostlivosti o zamestnancov a v aktivitách na podporu rodiny zamestnancov, k čomu sa formálne zaväzuje v Korporatívnej kolektívnej zmluve. Obsah uvedenej zmluvy, ktorej kvalita je výsledkom rokovaní zástupcov skupiny SSE a sociálneho partnera (konsenzus želaní a možností) bol v posledných rokoch trikrát priaznivo hodnotený Ministerstvom práce sociálnych vecí a rodiny. V súťaži „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ prevzala spoločnosť ocenenia za druhé miesta, v roku 2003 v kategórii Najoriginálnejšie opatrenia a v roku 2006 v kategórii Rodinná politika.

V roku 2007, v VII. ročníku tejto súťaže, v kategórii „rodinná politika“ spoločnosť získala 3. miesto.

V snahe pokračovať v tomto trende a hľadať nové prístupy v sociálnej oblasti a Etického kódexu podpísali reprezentanti spoločnosti a SOZE v Nitre v roku 2006 antidiskriminačnú dohodu. Podpisom tejto dohody sa sociálni partneri formálne zaviazali vytvárať podmienky, ktoré zabránia a budú predchádzať vzniku akejkoľvek formy diskriminácie s hlavným zameraním na diskrimináciu v oblasti rodovej rovnosti, t. j. rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. Týmto sa rozumie rovnaký prístup žien a mužov v tejto spoločnosti, s cieľom odstrániť prekážky v zamestnávaní žien, t. j. určovať kritéria pri náboe tak, aby boli postavené len na schopnostiach a kvalifikácii uchádzačov o zamestnanie. Ďalej vytvárať vhodné pracovné podmienky pre zosúladenie pracovného a rodinného života, napr. formou úpravy pracovného času (čiastočný pracovný úväzok, čiastočný pracovný úväzok kombinovaný s prácou doma), t. j. hľadať spôsob rozvrhnutia pracovného času k obojstrannej spokojnosti (zamestnávateľ – zamestnanec) tak, aby nebol prekážkou kariérneho rastu žien. Rovnako sa zaviazali vytvárať podmienky pre uľahčenie návratu do zamestnania na pôvodné, prípadne iné pracovné miesto po materskej dovolenke ap.

V rámci antidiskriminačnej dohody bola spracovaná a vydaná brožúra *Keď príde na svet bábätko...* určená pre zamestnankyne, ktoré odchádzajú na materskú dovolenku (MD). Budúcim mamičkám brožúra odpovie na otázky: *Čo práca?; Ako mám oznámiť svoje materstvo?; Čo urobiť pred nástupom na materskú dovolenku?; Čo urobiť po narodení dieťaťa?*. Tiež poskytne stručný prehľad všetkých inštitúcií a dokumentov, ktoré musí žena navštíviť a vybaviť.

Spolu s uvedenou brožúrou žene odchádzajúcej na MD zamestnávateľ daruje „Štartovací balíček“, ktorý predstavuje základnú výbavu pre bábätko.

V rámci Antidiskriminačnej dohody sa každoročne organizuje projekt *Tréning „SSE v pohybe“* určený pre mamičky na materských a rodičovských dovolenkách. Prvý ročník projektu Tréning „SSE v pohybe“ bol spustený v septembri 2007. Zo strany účastníčok je tento projekt hodnotený veľmi pozitívne.

Princípom a cieľom projektu je informovať zamestnankyne o zmenách v spoločnosti a vzdelávať ich v oblasti presadenia sa, komunikácie, vlastného imidžu a opätovného zaradenia sa do pracovného procesu. Hlavným dôvodom uskutočnenia tréningu je záujem zo

strany spoločnosti uľahčiť adaptáciu a opätovné začlenenie sa na pracoviská po určitom čase strávenom s dieťaťom v rodinnom prostredí.

Náklady, ktoré boli spojené s projektom Tréning „SSE v pohybe“:

rok	počet tréningových dní	počet zúčastnených/ z celkového počtu	náklady
2007	2	21/ z 30	96 158, - SK
2008	1	13/ z 14	40 000,- SK
2009	0	0/ z 29	200,- € **
2010	1	6*/ z 8	4600,- € *

* Pre rok 2010 sa akcia plánuje na deň 29. 9. 2010.; z tohto dôvodu uvádzame iba predpokladaný počet účastníčok a predpokladané náklady.

** V roku 2009 sa akcia nekonala, nakoľko zo strany pozvaných účastníčok bol nízky záujem; z 29 potvrdilo účasť 6 zamestnankýň (z tohto dôvodu bol uhradený iba storno poplatok).



Starostlivosť o zamestnankyne na materských a rodičovských dovolenkách prebieha počas celého roka, a to v podobe zasielania Linky E (časopis spoločnosti), a tým zabezpečenie potrebných informácií o dianí v spoločnosti, zasielanie informácie o výberových konaniach v rámci spoločnosti, podľa možnosti účasť na interných školeniach, ktoré by umožnili zamestnancom udržať si potrebné profesionálne znalosti a podľa možnosti pracovať počas materskej a rodičovskej dovolenky na dohodu o vykonaní práce. Takto sa udržiava obojstranne prospešný kontakt.

Ďalším projektom v rámci Antidiskriminačnej dohody je projekt *Deň rozmanitosti*. Myšlienka Dňa rozmanitosti vznikla na zjazde pracovníkov z oblasti ľudských zdrojov v skupine EDF v Miláne v roku 2007. V tento deň sa má pripomenúť rozmanitosť v skupine ako ďalší krok pri zvyšovaní povedomia a v mobilizácii zamestnancov EDF⁴³ vo sfére rozmanitosti.

⁴³ EDF– materská spoločnosť vo Francúzku.

Cieľom Dňa rozmanitosti je informovať zamestnancov o záväzkoch skupiny vo sfére rozmanitosti a o otázkach, ktoré sa ich týkajú; vytvoriť záujem o iniciatívy spolu s vôľou ich opakovať, podporovať zamestnancov a posilňovať ich pocit spolupatričnosti ku skupine.

Skupina EDF pôsobí v prospech rozmanitosti hlavne nasledujúcimi spôsobmi:

- Získavaním a udržiavaním si potrebných zručností v spoločnosti a tým, že zamestnancom umožňuje prejaviť sa bez ohľadu na ich pohlavie, vek, pôvod, vloh, fyzický zjav, náboženstvo, názory, sexuálnu orientáciu alebo rovnováhu medzi prácou a rodinným životom (otázka súvisiaca s výkonmi v oblasti ľudských zdrojov).
- Umožňuje tímom uplatňovať svoje komplementárne talenty pre lepšie rozpoznanie očakávaní klientov a na to, aby vedeli na ne lepšie reagovať (otázka hospodárskeho výkonu).
- Zabezpečením a prispievaním k prevencii diskriminačných praktík s ohľadom na legislatívu, rozličné záväzky skupiny, ako aj kolektívne dohody skupiny a spoločnosti v tejto otázke (otázka súladu s právom).
- Takým konaním, aby sa rozmanitosť v spoločnosti odrážala v rozmanitostiach v rámci spoločností v skupine (otázka sociálnej zodpovednosti).
- Podieľaním sa na príprave, organizácii a úspešnosti Dňa rozmanitosti, každoročne organizovaného podujatia pre spoločnosti a jednotky v skupine a príležitosti osláviť rozmanitosť, čo zdôrazňuje chápanie otázky rozmanitosti a prevencie diskriminácie zamestnancami skupiny.

V rámci skupiny SSE prebehol v januári 2008 *prieskum Spokojnosť zamestnancov a vnímanie diskriminácie na pracovisku – antidiskriminácia žien – rovnosť šancí*. Tento prieskum pre spoločnosť SSE pripravila a realizovala externá spoločnosť TNS SK, spol. s r.o. Základný súbor = zamestnanci SSE;

Výber respondentov = nenáhodný výber kombinovaný s náhodným

(ženy boli oslovené všetky, muži boli vybraní náhodne);

Veľkosť vzorky: 420 respondentov;

Metóda zberu dát: samovypĺňanie on-line dotazníkov, samovypĺňanie vytlačených dotazníkov doručených prostredníctvom anketárov, dozber prostredníctvom personálneho oddelenia spoločnosti SSE.

Obdobie zberu dát: 19. 11. 2007 – 3. 1. 2008

Spracovanie dát: v programe SPSS

Hlavným cieľom prieskumu bolo:

- zistiť celkovú spokojnosť žien a mužov so zamestnávateľom;
- zistiť názory zamestnancov SSE na určité vybrané aspekty pracoviska;
- zistiť vnímanie diskriminácie na pracovisku;
- zistiť názory zamestnancov na prípadné zlepšenie súčasného stavu.

Výsledky prieskumu

Podmienky na pracovisku

- takmer tri štvrtiny oslovených zamestnancov vyjadrilo so zamestnaním v SSE spokojnosť:
 - ženy sú v porovnaní s mužmi štatisticky významne viac spokojné,
 - štatisticky významne väčšiu spokojnosť so svojím zamestnaním vyjadrili manažéri, v porovnaní s ostatnými pracovnými pozíciami sú najmenej spokojní robotníci.

Diskriminácia na pracovisku

- viac ako tretina oslovených zamestnancov, ktorí sa stretli s diskrimináciou na pracovisku, uviedla, že nastala na základe veku;
- 30 % ako príčinu diskriminácie označilo pohlavie; podiel žien, ktoré ako príčinu diskriminácie označili pohlavie (57,9 %) je štatisticky významne vyšší ako podiel mužov, ktorí vnímali túto príčinu (5,9 %);
- takmer tretina respondentov, ktorí sa na pracovisku s diskrimináciou stretli, túto skutočnosť nikomu neoznámila;
- viac ako 27 % to oznámilo blízkeму kolegovi;
- štvrtina niekomu inému;
- pätina priamemu nadriadenému;
- takmer tri štvrtiny zamestnancov sa na pracovisku nestretli s násilím;
- asi pätina sa stretla s verbálnym násilím;
- 5,4 % žien sa stretlo so sexuálnym obťažovaním;
- viac ako tretina oslovených uviedla, že sa cíti nepríjemne pri urážajúcich verbálnych prejavoch;
- 8 % pri vtipoch, ktoré sa ich nepríjemne dotkli;
- skúsenosť s nevhodným sexuálnym návrhom deklarovalo má 6 % žien;

- takmer 30 % respondentov vyjadrilo názor, že v SSE sú znevýhodnené ženy vo veku 51 – 60 rokov;
- desatina označila ženy vekovej kategórie 41 – 50 rokov;
- znevýhodnenú situáciu žien týchto dvoch vekových kategórií vnímajú v porovnaní s mužmi ženy vo väčšej miere;
- medzi respondentmi vo veku 50 a viac rokov je diskriminácia žien od 51 do 60 rokov vnímaná citlivejšie.

Návrhy na zlepšenie, ktoré vyplynuli z prieskumu

- v návrhoch na úpravu pracovného prostredia sa muži a ženy zhodujú v preferencii klimatizácie na pracovisku (muži – 13 %, ženy 16,9 %), ďalej spoločne označili zlepšenie osvetlenia (muži – 3,6 %, ženy – 9,2 %).

Obavy

- z hľadiska práce v SSE sa oslovení zamestnanci obávajú predovšetkým prepúšťania (muži 26,5 %, ženy – 35,9 %).

Vnímanie antidiskriminačnej dohody

- antidiskriminačnú dohodu vnímajú pozitívne vyše tri štvrtiny respondentov; – podiel žien, ktoré vnímajú ADD pozitívne je v porovnaní s mužmi vyšší.

Záujmom spoločností v rámci skupiny SSE je aj v budúcnosti organizovať spomínané podujatia a projekty nielen z hľadiska zlepšenia pracovných podmienok, ale i vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Uvedené činnosti skupiny SSE sú dôležitým prínosom pre vytváranie firemnej politiky orientovanej v prospech rodiny a opatrení uľahčujúcich zosúladiť pracovných a rodinných povinností a zodpovedností zamestnancov.

Sveržov, Obecný podnik „Všetci pracujeme“, okres Bardejov

Zameranie programu: Pomoc pri zamestnávaní Rómov

Sídlo: Sveržov 29, pošta 086 02 Gaboltov, okres Bardejov

Počet zamestnancov: 7

Oblasť pôsobenia: Stavebná činnosť, osobitne so zameraním na poskytovanie služieb občanom

Právna forma organizácie obecného podniku: Príspevková

Sveržov je obec v Prešovskom kraji ležiaca neďaleko poľských hraníc v regióne s nadpriemerne vysokou mierou nezamestnanosti (v júli 2010 18,9 %, keď miera nezamestnanosti za celú Slovenskú republiku bola 12,3 %). Podiel rómskeho obyvateľstva v obci predstavuje cca 15 %, z ktorého veľká väčšina v produktívnom veku je dlhodobo nezamestnaná. Na zlepšenie tejto situácie obec založila v roku 2004 obecný podnik. Cieľom bolo vytvoriť pracovné miesta pre Rómov dlhodobo nezamestnaných, ktorých začala obec zamestnávať hneď nasledujúci rok po založení obecného podniku. Pri výbere pracovných síl spolupracovala obec s Okresným úradom práce a uprednostňovala pri nábore dlhodobo nezamestnaných. Snahou obce pri nábore pracovných síl bolo splnenie vopred stanovených kritérií (zamestnanie znevýhodnených pracovných síl), ale aj snaha neprebrať súkromným podnikateľom v regióne spoľahlivých zamestnancov.

Obec zvolila osobitnú stratégiu, keď tých najlepších zamestnancov, ktorí už boli schopní si získať prácu v súkromnom sektore, postupne prepúšťala.

Činnosť obecného podniku bola zameraná na výstavbu bytov nižšieho štandardu formou nadstavby obecného obytného domu, čím obec získala 12 bytov pre Rómov a 6 bytov pre ďalšie rodiny zo sociálne vylúčenej časti obecnej komunity. Medzi ďalšie aktivity obecnej firmy patrila rekonštrukcia kultúrneho domu, rekonštrukcia požiarnej zbrojnice, výstavba novej budovy Obecného úradu ale aj výstavba 18 obecných bytov v susednej obci. Na výstavbu obecných bytov získala obec v roku 2004 finančné prostriedky z Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja a okrem toho kúpila pohľadávky jednej súkromnej firmy, čím získala ďalšie dodatočné prostriedky. Okrem toho na výstavbu použila obec aj vlastný materiál (piesok). Cieľom obce, resp. obecného podniku bola i kumulácia zisku, ktorý sa reinvestoval v obci.

Charakter tohto postupu obce pri založení a prevádzkovaní obecného podniku nezodpovedá typickému „sociálnemu podniku“ s verejnými dotáciami, ale skôr „inkubátoru práce“.

Okrem stavebnej činnosti poskytuje obecný podnik aj obslužný servis v oblasti účtovníctva pre väčšinu obcí v bardejovskom okrese, ale aj poradenstvo školskému úradu a niektoré obslužné činnosti úradu pre životné prostredie a stavebnému úradu niekoľkým ďalším obciam v okrese. Tieto činnosti sú však zabezpečované administratívnymi pracovníkmi z radov nerómskeho obyvateľstva vzhľadom na potrebnú kvalifikáciu.

Benefity

Za hlavné benefity tejto obecnej iniciatívy považuje starosta obce zamestnanie nezamestnaných pracovných síl z radov rómskeho obyvateľstva, čo aspoň sčasti napomáha vyrovnávaniu sociálnych podmienok tejto časti obyvateľstva s majoritnou časťou spoločnosti.

Prekážky

Za najväčšiu bariéru považuje starosta obce potrebný čas, ktorý musel byť venovaný na naštartovanie činnosti obecného podniku. Vývoj potvrdil, že najkomplikovanejšou problematikou pri zriaďovaní obecných podnikov je vedenie účtovníctva; ľudia na obecných úradoch (v celom mikroregióne) nemajú potrebné zručnosti a skúsenosti so špecificky vedeným účtovníctvom potrebným na založenie a vedenie obecného podniku.

Technické služby, s.r.o., Kežmarok

Zameranie programu: Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života

Sídlo firmy: Poľná 1, 060 01 Kežmarok

Počet zamestnancov: 81, mužov 66, žien 15 (stav k 31.08.2010), z toho 4 pracovníci sú v starobnom dôchodku

Priemerný vek zamestnancov: 51,6 rokov

Oblasť pôsobenia: výstavba a údržba miestnych a mestských komunikácií a verejných priestranstiev, verejnej zelene; vykonávanie jednoduchých stavieb a subdodávok vrátane zemných a asanačných prác, správa a údržba mestských cintorínov, obchodná činnosť (separovaný a neseparovaný zber odpadu), atď.

Ročný obrat: 1 543 tis. EUR (tržby za rok 2009, bez DPH)

Ocenenie firmy: vytváranie vhodných pracovných podmienok pre zamestnancov v rámci súťaže Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti (rok 2007)

Technické služby, s.r.o. Kežmarok je súkromnou obchodnou spoločnosťou založená v roku 1995 so stopercentnou účasťou mesta Kežmarok na kapitálovom vybavení firmy, kedy sa združili viaceré činnosti, ktoré mesto musí prirodzene vykonávať. Spoločnosť Technické služby, s.r.o. Kežmarok podniká predovšetkým v komunálnej oblasti. Jedná sa o obchodnú spoločnosť, ktorej pôsobnosť je v rámci kežmarského regiónu, ale pre svoje aktivity úspešne nachádza uplatnenie i v susedných okresoch. Mesto Kežmarok sa podieľa na celkových tržbách spoločnosti cca dvoma tretinami. Do budúcnosti firma uvažuje s rozšírením činnosti o poskytovanie služieb v ekologickej oblasti.

Firma nemá osobitne pomenovaný program na vytváranie diverzitého prostredia (aj keď bola v roku 2007 odmenená v súťaži firiem, ktoré sú ústretové v zosúlad'ovaní

pracovného a rodinného života), ale jej konkrétne aktivity zasahujú jednotlivé sociálne skupiny (ženy, Rómov, starších a pod.) zamestnancov, zodpovedajúce požadovanej štruktúre programov vytvárania diverzitého prostredia.

Základom aktivít firmy v danej oblasti je kolektívna zmluva, kde sú zakotvené hlavné princípy a prístup vedenia firmy k zamestnancom.

Predmet podnikateľskej činnosti spoločnosti a charakter poskytovaných služieb umožňuje zamestnávať aj zamestnancov s nižším vzdelaním (zber a zvoz tuhého komunálneho odpadu, separovaný zber komunálneho odpadu – triedenie separovaných komodít). U tohto typu zamestnancov pri nábore pracovných síl firma využívala zásadu prijímania tých, ktorí prejavia prirodzený záujem o prácu. Napríklad firma prijala viacerých zamestnancov z radov rómskej komunity, ktorých odporučili jej zamestnanci. Každý zamestnanec po nástupe prechádza skúšobným obdobím.

Spoločnosť má vytvorené personálne oddelenie, ktoré komplexne rieši problematiku prijímania nových zamestnancov. Pracovné pozície sú obsadzované zamestnancami, ktorí musia splniť predpísané kvalifikačné podmienky pre daný typ práce. Noví zamestnanci v robotníckych profesiách sú prijímaní na základe odporúčania jednotlivých vedúcich 5 stredísk – uplatňuje sa zásada delegovania rozhodovania na stredný manažment. Predseda odborovej organizácie je príslušník rómskej komunity, ktorý získal prirodzený rešpekt u veľkej väčšiny svojich kolegov. Po niekoľkoročnej trpezlivej práci manažmentu sa podarilo stabilizovať pracovné sily; prevláda vysoká pracovná morálka s pomerne nízkou fluktuáciou. Asi 20 pracovníkov, prevažne žien z oblasti administratívnych činností, má možnosť využiť pružný pracovný čas.

Benefity

Firma je pravidelne monitorovaná poslancami i občanmi mesta, čo prispelo k zvýšeniu produktivity práce a k zníženiu reklamácie odberateľov za firmou poskytované služby, čo úzko súvisí so stabilizáciou zamestnancov. Manažment sa zamerá na dlhodobé efekty plynúce z vytvorenia stabilného prostredia i na rast kvalifikácie pracovných síl prostredníctvom zapracovania na pracovných miestach a na poskytovaní externých školení. Zamestnanci okrem klasických benefitov v rámci plnení zo sociálneho fondu získavajú aj zľavy na služby poskytované spoločnosťou (za vnútropodnikové ceny, objem takto poskytnutých služieb je však limitovaný).

Prekážky zavedenia aktivít v rámci vytvárania diverzifikačného prostredia

Manažment považuje za najväčšiu prekážku pri aplikácii uvedených aktivít nedostatok potrebných informácií; získanie finančných prostriedkov nie je v tomto prípade problémom.

U. S. Steel Košice, s.r.o.

Zameranie programu: Zamestnávanie zdravotne postihnutých osôb

Sídlo firmy: Vstupný areál U. S. Steel, 044 54 Košice, www.usske.sk

Počet zamestnancov: asi 12 tis., najväčší súkromný zamestnávateľ na Slovensku

Oblasť pôsobenia: priemyselná výroba (USSK); patrí medzi najväčších výrobcov plochých oceľových výrobkov v celej Európe. Výroba sa orientuje najmä na produkty s vyššou pridanou hodnotou pre automobilový, obalový, elektrotechnický, spotrebný a stavebný priemysel

Ocenenie firmy v oblasti vytvárania diverzity: V rámci súťaže Via Bona Slovakia v roku 2009 získala firma Cenu za zodpovedný prístup k zamestnancom; hlavná cena pre firmy v 1. ročníku celoslovenskej súťaže Gypsy Spirit v roku 2009.

Rovnosť príležitostí

U. S. Steel Košice od roku 2002 v spolupráci s obcou Veľká Ida, mestskou časťou Košice – Šaca a občianskym združením Romintegra 7777, pôsobiacim na košickom sídlisku Luník IX, realizuje špeciálny projekt zamestnávania Rómov, medzi ktorými bola kvôli nízkej kvalifikácii takmer 100-percentná nezamestnanosť. Zodpovednosti Občianskeho združenia Romintegra v roku 2008 prevzal Magistrát mesta Košice. Rómovia sú v pracovnom pomere s uvedenými partnermi a U. S. Steel poskytuje dohodnutý objem prác a zodpovedajúce finančné prostriedky. Celý proces výberu zamestnancov je založený na osobnom poznaní žiadateľov. Vyberajú sa tí, ktorí chcú pracovať a zmeniť svoj spôsob života, podporujú vzdelávanie svojich detí a sami majú záujem zvyšovať si kvalifikáciu. Každý rok prijíma spoločnosť alebo jej dcérske spoločnosti do riadneho pracovného pomeru tých účastníkov projektu, ktorí dosahujú výborné pracovné výsledky, a sú ochotní a schopní absolvovať odborné kurzy (napr. rezanie plameňom alebo operátor pásových dopravníkov), ktoré im umožňujú vykonávať kvalifikovanejšie práce na zodpovednejších pozíciách. Zvyšovanie vzdelávania Rómov bude dominovať v projekte aj v ďalšom období.

Komplexnosť projektu sa odráža aj v práci s deťmi, ktorej výsledky nie sú zanedbateľné. Deti a mládež sú práve tou skupinou, ktorú je možné pozitívne posúvať vpred a vychovávať v nej zmysel pre spoločenskú zodpovednosť a vzdelanie.

U. S. Steel Košice prispela na aktivity projektu Schola a umožnila tak desiatkam rómskych detí navštevovať špeciálne predškolské zariadenia a tzv. nulté ročníky základnej

školy v mestskej časti Šaca. Práca s deťmi a mládežou na Luniku IX je charakterizovaná osobnosťou kňaza Jozefa Červeňa a jeho následníkov bratov saleziánov. Okrem náboženskej výchovy a hľadania zmyslu života vo viere ich vlastnými formami motivácie stimulujú v učení.

Pomáha im pri tom nielen spomínaná oceliareň, ale predovšetkým učiteľský zbor miestnej Základnej školy Ľudmily Podjavorinskej. U. S. Steel pomáha žiakom tejto školy aj tým, že je pripravená ponúknuť im zamestnanie po absolvovaní odborných stredných škôl. Realizácia projektu zo strany U. S. Steel Košice je zabezpečovaná niekoľkými odbornými útvarmi. Predovšetkým odborom nábor a výber, útvarom riaditeľa pre vonkajšie vzťahy a závodmi spoločnosti, v ktorých sa výkon prác realizuje.

Benefity z projektu

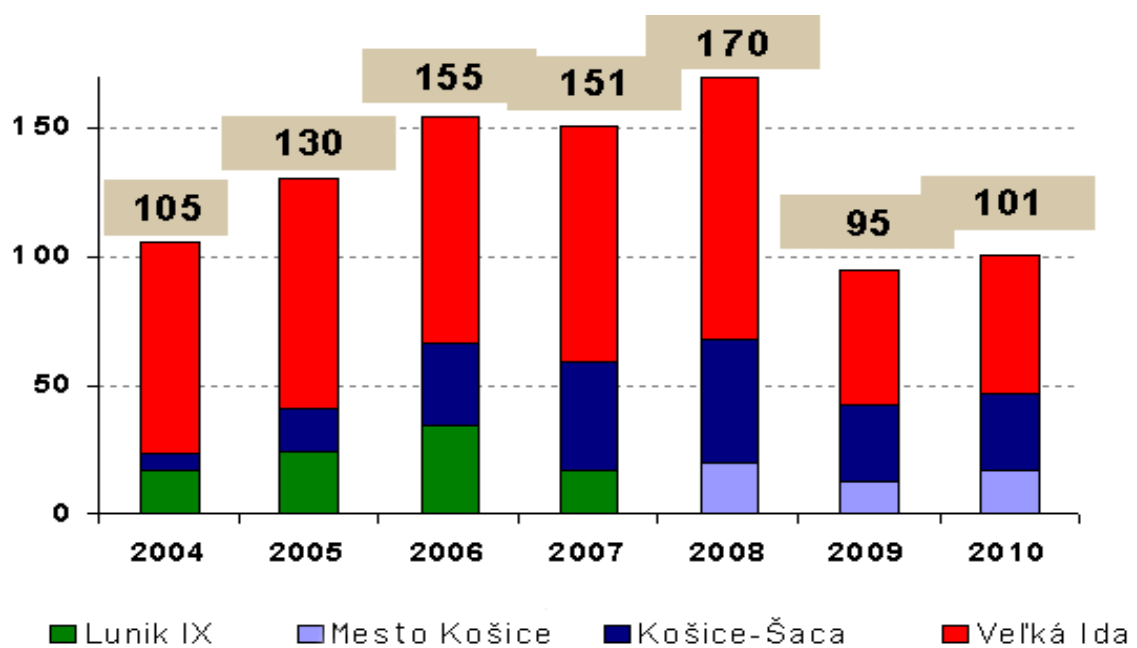
Integrácia Rómov do spoločnosti, ich do zapojenie do pracovného procesu, zníženie nezamestnanosti v rómskej komunite, zvyšovanie vzdelania rómskych detí, zníženie vplyvu úžery, zníženie kriminality, lepšia starostlivosť o rodinu, pravidelné platby za školu, byt, vodu a energiu.

Schéma č. 6: Vzdelávanie a podpora rómskej komunity



Vzdelanostná štruktúra účastníkov projektu bola nasledovná: 87 % so základným, 12 % so stredným odborným a 1 % so stredným vzdelaním.

Graf č. 12: Vývoj počtu účastníkov v projekte



Konkrétne výsledky projektu

- pokles miery nezamestnanosti o 25 % v obci Veľká Ida (pôvodná nezamestnanosť bola 100 %),
- zníženie zadĺženosti (splácanie dlhov za byty a exekúcie),
- lepšia a zodpovednejšia starostlivosť o rodiny (kúpa vecí pre deti – napr. Školské potreby, šaty, topánky, potraviny),
- výstavba 24 sociálnych bytových jednotiek na ktorých participujú účastníci projektu,
- možnosť uchádzať sa o poskytnutie pôžičiek a úverov,
- kúpa bicyklov a dokonca áut (ako dopravný prostriedok do práce),
- zlepšenie školskej dochádzky detí.

Ďalší postup U. S. Steel v projekte

- pokračovať v začatých projektoch, prepájať ich a vytvárať podmienky pre ich ďalšie rozširovanie,
- cielene rekvalifikovať mladých Rómov ešte pred ich zapojením do projektu s cieľom ich lepšej adaptácie a uplatnenia na trhu práce,
- podporovať vzdelávanie a rozvoj rómskej mládeže,
- zapojiť do projektov aj ďalších zamestnávateľov a spoločností v okolí USSKE,
- nájsť ďalšie firmy, ktoré podľa nášho modelu ponúknu Rómom nové pracovné príležitosti.

6. MAKROEKONOMICKÉ (NÁRODOHOSPODÁRSKE) NÁKLADY A EFEKTY DIVERZITY PRACOVNÝCH SÍL A UPLATŇOVANIA PRINCÍPU ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA V SLOVENSKÝCH PODMIENKACH

6.1. *Sociálna kohézia, diverzita a princíp rovnakého zaobchádzania*

Makroekonomické náklady a efekty diverzity pracovných síl a uplatňovania princípu rovnakého zaobchádzania nie je možné chápať len ako izolovanú problematiku. Treba ju vidieť a skúmať ako organickú súčasť mnohorozmerných procesov formovania kvality a udržateľnosti života a utvárania súdržnej spoločnosti. Kvalita a udržateľnosť života nadobudla charakter existenčného megatrendu, ktorý reaguje na prehlbujúce sa rozpory civilizácie. Jedným z najdôležitejších faktorov spoluurčujúcich kvalitu a udržateľnosť života je to, do akej miery sa darí cielene utvárať a rozvíjať sociálnu kohéziu spoločnosti. Sociálnou kohéziou sa rozumie vnútorná súdržnosť, väzba, zomknutosť sociálnych skupín a celej spoločnosti. Sociálna kohézia v spoločnosti vzniká ako výsledok pôsobenia subjektov uznávajúcich spoločné ciele, hodnoty a normy pri rešpektovaní ich ekonomických, národných a etnických odlišností. Kohézia vzniká a rozvíja sa predovšetkým v každodenných interakciách a kooperácii ľudí, najmä v malých sociálnych skupinách, sieťach, ale i vo veľkých skupinách – v sídelných, etnických, profesiových, cirkevných a pod. Sociálnu kohéziu spoluvytvárajú a jej súčasťou sú spoločne uznávané hodnoty a normy, demokratická občianska kultúra, sociálny konsenzus v zásadných spoločenských otázkach, identifikácia s vlastnou sociálnou skupinou i so spoločnosťou, spolupráca, solidarita a vzájomná pomoc, začlenenie a participácia, tolerancia k inakosti i neformálna sociálna kontrola, dôvera v ľudí a verejné inštitúcie, v sociálne siete a sociálny kapitál.

Na vytváranie, prehľbovanie a šírenie kohézie v spoločnosti je potrebné, aby ju podporoval štát, najmä systémom legislatívy, exekutívy a verejnej správy. Na základe spolupôsobenia štátu a sociálnych skupín vznikajú prvky sociálnej súdržnosti, ktoré sú spojené so skupinovými či kolektívnymi identitami. Na to, aby táto súdržnosť mohla z úrovne skupín prenikať a šíriť sa do celej spoločnosti, musí mať podporu reprezentantov štátu – iba tak sa môže stať súčasťou či základom súdržnosti na celospoločenskej úrovni života spoločnosti, a nie jej prekážkou či protikladom. Na celospoločenskej úrovni možno sociálnu

kohéziu chápať i ako osobitný druh spoločenského kapitálu, do ktorého treba investovať – formou investícií do verejných služieb. Investíciami štátu do verejných služieb a kvalitou ich vykonávania sa znižujú sociálne nerovnosti, sociálna exklúzia a štát vytvára prostredie, ktoré stimuluje nárast dôvery, rozvoj spolupatričnosti, solidarity, kooperácie a vzájomnej pomoci, občianskej participácie a celkovej kultivácie medziľudských vzťahov (Gough – Olofsson, 1999).

Sociálnu kohéziu treba budovať preto, lebo je podmienkou stability politického systému, zdrojom ekonomickej výkonnosti i základom pocitu bezpečnosti a spokojnosti občanov. Aby bola spoločnosť vhodne usporiadaná pre život a ľudia sa v nej dobre cítia a chcú v nej žiť, musí byť vnútorne súdržná, dávať možnosť identifikácie, musí pre svojich členov vytvárať vhodné prostredie, zvyšovať mieru sociálnej inklúzie, posilňovať stredné vrstvy spoločnosti, upevňovať dôveru v štátne inštitúcie i spoluobčanov, posilňovať v nich pocit spolupatričnosti a ochotu spolupracovať s inými. Na základe takýchto sociálnych charakteristík vznikajú hodnoty, normy a vzory konania, ktoré sú typické pre fungujúcu občiansku spoločnosť. Odborné poznatky dokazujú, že kvalita sociálnych vzťahov, súdržnosť a sociálny kapitál sú podmienkami dosahovania vysokej ekonomickej úrovne a efektívnej demokratickej vlády. Komparácie rôznych spoločností alebo ich častí ukazujú, že takéto sociálne vzťahy umožňujú úspešnejšie a efektívnejšie dosahovať celospoločenský rozvoj i zosúladenie spoločenských, skupinových a individuálnych cieľov, ako vzťahy založené na tradičných formách pripútanosti (Friedkin, 2004; Halpern, 2005). Úroveň a kvalita sociálnej kohézie je podstatným spôsobom určovaná typom ekonomického a sociálneho modelu, ktorým sa líšia jednotlivé štáty, resp. skupiny štátov. Z hľadiska našej témy sú mimoriadne inšpiratívne komparatívne výskumy základných sociálno-ekonomických modelov M. Picka (2006 a 2010). Jeho analýzy vývinových metamorfóz európskeho sociálneho modelu ukázali, že na krízu, do ktorej sa dostal v polovici 90-tych rokov, najúčinnejšie reagovala línia jeho znalostne sociálnej adaptácie vyvinutá v Dánsku, vo Fínsku a Švédsku. Táto modifikácia európskeho sociálneho modelu predstihla výsledkami nielen jeho iné európske modifikácie, ale aj neoliberalne znalostný model USA. Tým, že funkčne skĺbila znalostnú modernizáciu ekonomiky s modernizáciou sociálneho štátu, stala sa výkonnejšou nielen v produktivite práce, ale aj v integrálnej produktivite faktorov. Vďaka tomu dosahuje špičkovú globálnu konkurencieschopnosť v symbióze s vysokou kvalitou a udržateľnosťou života. Výsledky doterajšieho súperenia rôznych modelov ekonomickej a sociálnej výkonnosti a konkurencieschopnosti dokazujú, že

severský znalostne sociálny model sa najlepšie vyrovnáva aj s dôsledkami prebiehajúcej globálnej ekonomickej krízy.

Na Slovensku sa vývoj uberal iným smerom. Po roku 1989 u nás nastali významné zmeny aj v pôsobení štátu na sociálnu kohéziu. Po opustení socialistického chápania a presadzovania spoločenskej súdržnosti sa štát prestal zaujímať o túto stránku života spoločnosti, lebo ju mylne stotožnil s komunistickým kolektivismom. Namiesto starej sociálnej súdržnosti štát nezačal budovať novú, ale inicioval, presadzoval a podporoval politické, ekonomické a iné procesy, ktoré prehlbovali všetky druhy sociálnej diferenciácie. Diferenciačné procesy, prehlbovanie sociálnych nerovností, vznik a prehlbovanie rôznych spoločenských štiepení a dôsledky týchto javov, ako je sociálne vylúčenie pomerne veľkej časti obyvateľstva, nedostatočná miera sociálnej inklúzie časti rómskeho obyvateľstva, národnostné a etnické napätia a konflikty, treba považovať za hlavné riziká, ohrozenia či prekážky vytvárania a prehlbovania sociálnej kohézie v spoločnosti. Úlohou štátu v budúcich rokoch je aktívne odstraňovať či minimalizovať tieto prekážky. Podľa poznatkov sociologických výskumov a analýz je sociálna kohézia na Slovensku, dôvera ľudí v sociálne inštitúcie, spoluobčanov a veľkosť sociálneho kapitálu slabou stránkou a komparatívnou nevýhodou v porovnaní s inými štátmi (Fahey, 2004). V záujme stability a udržateľnosti rozvoja Slovenska je nanajvýš potrebná systematická aktívna podpora sociálnej súdržnosti spoločnosti, ktorá vzniká a prehlbuje sa len pomaly a postupne. Štát môže napomáhať jej vytváranie, rozširovanie a prehlbovanie len nepriamo – tým, že pre ňu vytvorí priestor a podmienky, resp. bude stimulovať, pomáhať, podporovať všetko, čo môže prispieť k jej vytváraniu a prehlbovaniu vrátane podpory tých občanov a sociálnych skupín, ktoré ju môžu generovať.

Štát môže vytvárať priestor a podmienky na rozširovanie a prehlbovanie sociálnej súdržnosti a odstraňovať jej prekážky najmä:

- Tvorbou a implementáciou verejných politík (hospodárskej, sociálnej, zdravotnej, kultúrnej, národnostnej atď.), ktoré zabezpečia znižovanie sociálnych nerovností a sociálnu inklúziu vylúčených, zamedzia vytváraniu a prehlbovaniu negatívnych politických, národnostných, etnických a iných štiepení a z nich vyplývajúcich napätí a konfliktov rôznych skupín a kategórií obyvateľstva.
- Aktívnou účasťou na tvorbe a realizácii predovšetkým kohéznej politiky, ale aj ďalších politík EÚ, ktoré priamo, alebo sprostredkované napomáhajú koordinovanému rozvíjaniu

sociálnej súdržnosti nielen v rámci jednotlivých členských štátov, ale aj medzi nimi a spoločenstva ako celku.

- Podporovaním regionálnych a lokálnych spoločenstiev a svojpomocných sietí, aby na ich úrovni mohli riešiť problémy sociálnej súdržnosti.
- Presadzovaním politickej kultúry, korektnej politickej súťaže o získavanie a využívanie politickej moci pre presadzovanie verejných spoločenských cieľov.
- Vytváraním národnoštátnej identity, založenej na presadzovaní spoločne akceptovaného obrazu národov a etník, ktoré žili a žijú na území SR a na lojalite občanov k štátu;
- Spôsobmi vykonávania funkcií štátnej správy ako občanmi platených služieb podporovaných marketingom verejných služieb štátu.
- Využívaním možností spolupráce s partnermi, najmä s ekonomickými, kultúrnymi a vedeckými elitami, orgánmi miestnej a územnej samosprávy, mimovládnyimi organizáciami a občianskymi združeniami, organizáciami zamestnávateľov a zamestnancov.

Problematike sociálnej súdržnosti a úlohy štátu pri jej utváraní bolo z hľadiska cieľov tejto štúdie potrebné venovať jej prvú časť hlavne z dvoch dôvodov. Prvým je skutočnosť, že podstatnou súčasťou formovania sociálne súdržnej spoločnosti sú podmienky a faktory diverzity pracovných síl a uplatňovania princípu rovnakého zaobchádzania. Druhým je teoreticky i prakticky overený poznatok, že sociálna súdržnosť sa v modernej spoločnosti stala aj mimoriadne významným faktorom ekonomického rozvoja a jeho udržateľnosti a že v tomto kontexte je potrebné pristupovať aj ku skúmaniu nákladov a efektov diverzity a rovnakého zaobchádzania.

6.2. *Multidimenzionálny charakter diverzity a rovnakého zaobchádzania*

Výsledky najnovších výskumov, najmä v ekonomickej, sociálnej, environmentálnej a politologickej oblasti presvedčivo ukazujú, že pre súčasný svet je príznačné na jednej strane prehlbujúce sa štrukturálne rozvrstvovanie určujúcich procesov, prebiehajúcich na mnohých úrovniach od lokality, regiónu, podniku, štátneho celku až po integračné zoskupenie a globálnu úroveň, a na druhej strane čoraz väčšia vzájomná závislosť a podmienenosť, odzrkadľujúca celistvosť a jednotu diania na našej planéte. Pritom pre každú úroveň je zároveň charakteristická vyvíjajúca a meniaci sa mnohoaspektovosť. V tomto kontexte je potrebné pristupovať aj k skúmaniu a cielenému vytváraniu podmienok a predpokladov

diverzity pracovných síl a pre aplikáciu princípu rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie. To umožňuje rozpoznávať špecifiká a rozdielnosti, ktoré sú pre jednotlivé úrovne určujúce a zároveň chápať a rešpektovať ich vzájomné pôsobenie. V tomto zmysle pristupujeme aj k makroekonomickej, presnejšie z hľadiska štátu k národohospodárskej úrovni diverzity a rovnakého zaobchádzania tak, že ju budeme skúmať najmä v interakcii jednak s charakterom tejto problematiky na úrovni podniku, a jednak na úrovni integračného celku EÚ.

Na úrovni podniku sa prístup k diverzite pracovných síl a k rovnakému zaobchádzaniu primárne viaže na udržiavanie a posilňovanie jeho konkurencieschopnosti, teda na zabezpečovanie pozície na trhu a dosahovanie zisku. Inými slovami v zásade sa podriaďuje povinnostiam podniku voči investorom, vlastníkom a manažérom. Z tohto hľadiska sa investovanie do diverzity a rovnakého zaobchádzania považuje predovšetkým ako prostriedok, ktorý prispieva k stratégii dlhodobej tvorby hodnoty vytváraním a posilňovaním ľudského a organizačného kapitálu. V podmienkach utvárania znalostnej ekonomiky sa mimoriadne dôležitým aspektom rozvíjania diverzity pracovných síl stal boj o získavanie a udržanie talentov a znalostných pracovníkov v záujme kultivovania znalostného kapitálu ako najúčinniejšieho faktora dlhodobej konkurencieschopnosti. Je zrejmé, že na úrovni podniku nebude rovnaký záujem o rozvíjanie rôznych foriem diverzity, ale že sa bude účelovo spájať s konkrétnymi prínosmi a efektmi, ktoré priamo alebo sprostredkovaním zlepšujú jeho výkonnostné parametre. Z hľadiska uplatňovania rovnakého zaobchádzania možno predpokladať, že účelovosť prístupu podniku je ešte vyhranenejšia. Na makroekonomickej, resp. národohospodárskej úrovni nejde len o súhrn podnikov a ich správania, ale tu do hry vstupuje ako kľúčový aktér aj štát, ktorý má zodpovednosť voči celej spoločnosti a povinnosti voči všetkým občanom a z tohto hľadiska aj voči podnikom. Z toho vyplýva, že na národohospodárskej úrovni majú problémy diverzity a rovnakého zaobchádzania, resp. nediskriminácie širší, komplexnejší charakter. Vyžadujú nielen komplexnejší prístup k ekonomickým efektom, ale aj kvalitatívne odlišný dôraz na humanizáciu celospoločenských sociálnych dôsledkov a súvislostí. V zložitej problematike formovania diverzity pracovných síl a implementácie princípu rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie je viacero významných aspektov, ktoré podniky objektívne nemôžu, alebo nemajú záujem riešiť. Práve tu je priestor, kde sa má štát buď prostredníctvom svojich orgánov priamo angažovať pri riešení aktuálnych úloh diverzity a rovnakého zaobchádzania, alebo adekvátnymi politikami účinne motivovať a stimulovať podnikovú sféru, nevládne a záujmové organizácie na ich zabezpečovaní. Na rozdiel od podniku, kde prístup k diverzite a rovnakému zaobchádzaniu je

účelovo selektívnejší, čo je podmienené konkrétnymi podmienkami odvetvia, lokality, jeho konkurenčnej pozície a pod., od štátu sa vyžaduje univerzálnejší postup vo vzťahu k všetkým svojim občanom. Pravda, aj na úrovni štátu pôsobia určité limity praktického uplatňovania diverzity pracovných síl a rovnakého zaobchádzania, no majú odlišný charakter. Rozhodujúce sú najmä dva vnútorné a jeden vonkajší. Jeden z vnútorných limitov je celková ekonomická úroveň štátu; čím je vyššia, tým sú všeobecne lepšie predpoklady rozvoja diverzity a zabezpečovania rovnakého zaobchádzania. Druhým limitujúcim, resp. podmieňujúcim faktorom je typ sociálno-ekonomického modelu, ktorý daný štát dlhodobo uprednostňuje, či ide o anglosaský model (USA, Veľká Británia), alebo o niektorý z európskych modelov, napr. škandinávsky (Dánsko, Fínsko, Švédsko). Anglosaský model koncepcie vychádza z neoliberalizmu, akcentuje individuálnu zodpovednosť, dominanciu voľného trhu, čo najmenej obmedzovanú zásahmi štátu, a nielen nižší rozsah prerozdelenia HDP, ale štruktúra prerozdelených procesov je aj menej sociálne orientovaná⁴⁴. Pre európske sociálno-ekonomické modely je charakteristické, že sa opierajú o koncepcie zmiešanej ekonomiky, keynesovské princípy symbiózy regulovaného trhu a aktívnej hospodárskej politiky štátu s vysokou mierou sociálne orientovaných prerozdelených procesov. Najvýraznejšie sa to prejavuje v škandinávskom modeli, kde prerozdelenými procesmi prechádza okolo 50 % i viac HDP. Z hľadiska národohospodárskych aspektov diverzity a rovnakého zaobchádzania je zvlášť dôležité rozdielne ponímanie funkčnosti prerozdelených zdrojov. V anglosaskom modeli sú zdroje prerozdelené pre potreby sociálnej sféry ponímané ako neefektívne výdavky, ktoré obmedzujú a ochudobňujú rast ekonomiky. V európskych modeloch, obzvlášť v škandinávskom, sa prerozdelenie zdrojov poníma ako investovanie do rozvoja, čo sa v podmienkach utvárania znalostnej ekonomiky a spoločnosti ešte zvyrazňuje.

V podmienkach dynamického vývoja globalizačných procesov a formovania regionálnych integračných zoskupení má v rámci jednotlivého štátu narastajúci vplyv na rozvíjanie diverzity pracovných síl a uplatňovanie princípu rovnakého zaobchádzania vonkajší faktor. Je ním čoraz evidentnejšia konfrontácia a súťaž, do istej miery postupne sprevádzaná rôznymi formami spolupráce a koordinácie medzi štátmi najmä v rámci integračných zoskupení ako napr. v EÚ. Účinná podpora a rozvíjanie diverzity pracovných síl

⁴⁴ Presvedčivo to dokumentujú údaje z USA, kde v štruktúre štátnych výdavkov predstavuje pomer výdavkov na „tradičné“ funkcie (obrana a vnútorná bezpečnosť) a výdavkov na „sociálne“ funkcie (sociálna politika, vzdelávanie, zdravotníctvo) 10:1, zatiaľ čo v Európe to je len 3:1 (Balabán, 2010).

a primerané zabezpečovanie rovnakého zaobchádzania sa preto stáva dôležitým komponentom moderného chápania konkurencieschopnosti štátov.

6.3. *Efekty, náklady a prekážky diverzity a rovnakého zaobchádzania na úrovni podniku*

Potom, ako sme zdôvodnili multidimenzionálny charakter rozvíjania diverzity a rovnakého zaobchádzania a ukázali účelnosť rozlišovania špecifik na podnikovej a národohospodárskej úrovni, zameriame analytickú pozornosť na to, ako sa tieto špecifiká odzrkadľujú v interpretácii efektov a nákladov a ako sa obe úrovne vzájomne podmieňujú a dopĺňajú.

V reprezentatívnych medzinárodných komparatívnych výskumoch⁴⁵ sa uvádzajú tri základné príčiny, ktoré motivujú podniky a zamestnávateľov, aby si osvojovali uplatňovanie diverzity a rovnakého zaobchádzania vo svojej podnikateľskej činnosti. Bez významového rozlíšenia sa ako viac menej rovnocenné uvádzajú etické, regulátorne a ekonomické príčiny. Všeobecne s tým možno súhlasiť, no zároveň je potrebné poukázať na významové odlišnosti. Z povahy podniku a jeho základnej funkcie vyplýva, že primárnou je ekonomická motivácia, v rámci ktorej efekty a náklady ohraničujú základný priestor využívania diverzity a uplatňovania princípu rovnakého zaobchádzania. Etické a regulátorne príčiny čiastočne korigujú, resp. „obrusujú“ ostrosť ekonomických hraníc, no sú tiež viac či menej sprostredkované odvodzované, či podmienené ekonomickými súvislosťami. Preto si najprv ukážeme, aké ekonomické efekty môže podnik získavať pri vhodnom uplatnení diverzity a rovnakého zaobchádzania. Z výskumných štúdií Európskej komisie⁴⁶ a z výsledkov prieskumov úspešných a inovatívnych príkladov dobrej praxe európskych firiem, ktoré programovo uplatňovali, resp. pripravovali sa uplatňovať diverzitu pracovných síl a princíp rovnakého zaobchádzania, je možné zovšeobecniť a vymedziť okruh relevantných ekonomických efektov. Z podnikov, ktoré prakticky implementovali, resp. sa programovo pripravovali na implementáciu diverzity a rovnosti, viac ako 83 % to hodnotí ako pozitívny ekonomický prínos. Identifikovali významný prínos k posilňovaniu dlhodobej konkurencieschopnosti a v určitých aspektoch tiež príspevok ku krátko a strednodobému

⁴⁵ The Business Case for Diversity (2005), The Costs and Benefits of Diversity (2003).

⁴⁶ Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises (2003); Action Programme to combat discrimination (2001–2006); The Business Case for Diversity (2005); The costs and Benefits of Diversity (2003).

zvýšení výkonnosti podniku. Větší participácia žien, etnických minorít, starších a zdravotne postihnutých pracovníkov na trhu práce ponúka podnikom nielen nové pracovné zdroje, ale aj výzvy vytvárať prostredie diferencujúce kvalitu. V priláhaní nových uchádzačov z netradičných zdrojov vidia zamestnávateľa reálny prínos pre svoje podnikanie v tom, že získavajú reputáciu výberového zamestnávateľa, a tým schopnosť získavať a udržať top talenty z univerzít i odinakaľ a možnosť zdokonaľovať ich kreativitu, produktivitu a konkurenčný potenciál. Zväčšovanie sociálnej diverzity má tiež priamy vplyv na vývoj nových produktov a segmentov trhu. Mnoho zamestnávateľov vidí prínos diverzity inícii v oblasti výskumu a vývoja v tom, že prispievajú k diverzitému mysleniu a tým k širšiemu a kreatívnejšiemu portfóliu produkčných možností. Pod vplyvom globalizačných a integračných procesov musí stále rozhodujúcejšia časť podnikateľov realizovať svoje ekonomické aktivity na zahraničných trhoch, prostredníctvom medzinárodných operácií a pružne reagovať na zmeny potrieb, vkusu a životného štýlu klientov. Z tohto dôvodu rozvíjanie diverzity pracovných síl s dostatočne širokým mixom kultúr umožňuje získavať veľmi dôležitý ekonomický efekt, na základe kvalitnejšej obsluhy diverzifikovanej štruktúry klientov. V prieskumoch zameraných na aktívnu politiku diverzity pracovných síl sa konkrétnejšie špecifikujú faktory, ktoré generujú ekonomické efekty, ako aj relatívny význam ich prínosu. Za vcelku výstižné možno považovať výsledky v štúdiu *The Costs and Benefits of Diversity* (2003). Ako veľmi dôležité uvádza v zostupnom poradí nasledovné faktory:

- posilnenie kultúrnych hodnôt v rámci organizácie,
- zlepšenie firemnej reputácie,
- podpora získavania a udržania veľmi talentovaných pracovníkov,
- zvýšenie motivácie a efektívnosti existujúceho personálu,
- skvalitnenie novátorstva a kreativity medzi zamestnancami,
- zlepšenie úrovne služieb a spokojnosti zákazníkov,
- ľahšie prekonávanie nedostatku pracovných síl,
- redukcia fluktuácie pracovníkov,
- zníženie miery absencie pracovníkov,
- zlepšenie prístupu na nové segmenty trhu,
- väčšie šance vyhnúť sa súdnym sporom,
- zdokonalenie kapacity globálneho manažmentu.

Ekonomické procesy a teda aj podnikateľská činnosť vždy v sebe obsahovala v určitej podobe etické momenty hoci v uplynulých troch desaťročiach stúpenci neoliberalných

konceptií trhového fundamentalizmu prirodzenú symbiózu ekonomiky a morálnych hodnôt ignorovali a odmietali. Paradoxne sa zaštitovali dielom klasika politickej ekonómie Adama Smitha, ktorý už vo svojom „Bohatstve národov“ presvedčivo ukázal, že človek sa nespráva ako bezohľadný egoista, ale že popri sledovaní svojich záujmov berie do úvahy aj záujmy ostatných a spoločnosti ako celku. Okrem toho napísal aj vynikajúcu prácu „Teória mravných citov“, v ktorej tieto súvislosti podrobne argumentoval. Hrubá dezinterpretácia Smithových myšlienok nielen negatívne ovplyvnila vývoj ekonomickej teórie, ale aj v praxi prispela k umelému odtrhaniu morálnych hodnôt a sociálneho obsahu od fungovania ekonomických procesov, k odcudzeniu ekonomiky tak voči človeku a spoločnosti ako aj voči prírode. Práve nebezpečná a krajne neúnosná miera týchto rozporov civilizácie vyvoláva naliehavú potrebu obrody morálnych hodnôt v živote dnešnej spoločnosti. Veľmi názorne to potvrdzuje súčasná globálna kríza, ktorá ukázala, že bez rešpektovania a dodržiavania etických princípov a základných ľudských hodnôt nie je možné trvalo udržateľné racionálne hospodárenie. V tomto zmysle naliehavé volanie po návrate k dodržiavaniu morálnych hodnôt nie je len vecou všeobecných zásad ľudského spolunažívania, ale má aj hlbokú existenčnú ekonomickú podmienenosť. V tomto kontexte je potrebné chápať aj problematiku diverzity a rovnosti a vplyvu sociálnych hodnôt na podnikateľskú činnosť, na férové obchodovanie, etické investície, environmentálnu zodpovednosť, vplyv na lokálne komunity, individuálne ľudské práva a pod. Ako pozitívny jav treba hodnotiť to, že mnohé firmy v reakcii na vyššie uvedené zmeny vytvárajú silnú väzbu medzi stratégiou diverzity a inklúzie na jednej strane a ich sociálnou zodpovednosťou na druhej strane.

Významnou príčinou, ktorá motivuje záujem podnikov o problematiku diverzity a rovnakého zaobchádzania, je legislatívna regulácia. Pozostáva z národnej legislatívy, zladenej so smernicami EÚ až po priemyselné štandardy a ocenenia. Dôležitú úlohu hrá tiež sektor regulačných agentúr, ktoré kontrolujú správanie podnikov a reprezentujú záujmy zákazníkov a tiež ako jednotlivé vlády vyčleňujú a financujú podniky na báze striktných štandardov rovnosti a požiadaviek výkonnosti. Podniky dbajú čoraz viac na súlad s legislatívou a regulačnými štandardami v oblasti rovnakého zaobchádzania. Usilujú sa vyhnúť súdnym sporom, nepoškodiť si reputáciu, ale aj finančným nákladom konaní na pracovných súdoch. Regulačná legislatíva má pôsobiť ako signál zamestnávateľom a podnikaniu o veľkých sociálnych zmenách a zmenách v sociálnych očakávaniach, na ktorých sa majú podieľať. Aj legislatívna regulácia má svoju ekonomickú podmienenosť, ktorá spočíva v tom, že jej vynútiteľné pôsobenie sa opiera o rôzne formy stimulov a sankcií.

Nepriamo o tom svedčí skutočnosť, že popri podnikoch, pre ktoré je súlad s legislatívou určujúcou motiváciou pri uplatňovaní politiky diverzity a rovnosti, rastie počet podnikov, ktoré si uvedomujú sociálne zmeny a dobrovoľne nad rámec legislatívnych povinností realizujú proaktívny prístup k diverzite a rovnosti, lebo chápu jeho dlhodobú ekonomickú výhodnosť.

Pri rozhodovaní o programovom využívaní diverzity pracovných síl a rovnakého zaobchádzania sú podniky prirodzene konfrontované aj s otázkou nákladov, ktoré sú s tým spojené. Na základe doterajších skúseností je možné v tomto kontexte identifikovať 4 typy nákladov (The Costs and Benefits of Diversity, 2003).

- Náklady spojené so zabezpečením súladu s platnou legislatívou. K nim patria náklady na systém sledovania a zaznamenávania legislatívnych informácií; na tréning personálu a komunikáciu nových politík. Ich konkrétny rozsah je ovplyvňovaný charakterom a štruktúrou interných procesov, a môže byť vzhľadom na platnú legislatívu v jednotlivých podmienkach veľmi rozdielny.
- Náklady „cash“ potrebné na špecializovaný personál, vzdelávanie a tréning, pomôcky a podporu, pracovné podmienky a príspevky; komunikáciu, politiku zamestnanosti a na monitoring a správy. Pritom niektoré sú jednorázové, no väčšinou vytvárajú aj nároky na dlhodobé výdavky.
- Náklady typu „opportunity costs“ majú charakter špecifickej straty aktív, ktorá vzniká tým, že časť vzácnych zdrojov nemohla byť využitá pre iné produktívne aktivity. Sem možno zahrnúť rozčlenenie času top manažmentu, rozčlenenie času prevádzkového manažmentu a výpadok produktivity.
- Špecifickým „nákladom“ je aj podnikateľské riziko, ktoré vyplýva z toho, že viaceré programy orientované na zmenu podnikovej kultúry vyžadujú dlhší čas ako sa plánovalo, alebo celkovo zlyhajú. Podniky si toto riziko uvedomujú, lebo udržateľná politika diverzity a rovnosti môže byť len výsledkom úspešnej zmeny podnikovej kultúry.

Politika a prax uplatňovania diverzity pracovných síl a rovnakého zaobchádzania tak ako iné formy investovania do ľudských zdrojov je popri nákladoch a efektoch významne ovplyvňovaná aj špecifickými prekážkami. Z hľadiska podniku je účelné rozlíšiť interné a externé prekážky. Prieskumy ukázali, že v podnikoch, ktoré ešte neuvažovali o politike diverzity, to boli najmä tieto skutočnosti:

- nevedomujú si efekty, ktoré môže priniesť,

- politiku diverzity nevnímajú ako niečo potrebné z hľadiska očakávaní zamestnancov, budúcich potenciálnych pracovníkov, zákazníkov alebo verejnosti,
- tlak zo strany vlády alebo investorov nie je dostatočný.

Z hľadiska podnikov, ktoré si program diverzity vytýčili, sa ako vnútorné bariéry identifikovali:

- zložitosť zmeny existujúcej podnikovej kultúry,
- nedostatok poznatkov a skúseností v tejto oblasti,
- nepochopenie prínosov diverzity pracovných síl,
- komplikácie pri kvantifikácii efektov pre udržanie investície.

Ako najdôležitejšie externé prekážky podniky identifikujú:

- Legislatívne reštrikcie uchovávaní citlivých dát o zamestnancoch; ide o národné reštriktívne interpretácie smernice EÚ o ochrane dát, ktoré znemožňujú zhromažďovanie údajov o etnickom pôvode, náboženskej viere alebo o sexuálnej orientácii. To obmedzuje schopnosť podnikov merať možné výsledky. Tieto obmedzenia môžu potenciálne znehodnotiť charakter investícií podniku do diverzity.
- Historicky podmienená medzera v antidiskriminačnej legislatíve, ktorá má vytvárať dôležitý národný socio-legislatívny rámec pre činnosť podniku. Ten stavia mimo zákon neakceptovateľné praktiky zamestnávania a podnikom signalizuje dôležité zmeny v sociálnych hodnotách. Skúsenosti ukazujú, že za určitých okolností môže vyvolať investície do programu diverzity.
- Národné rozdiely v sociálnych postojoch a kultúrnych hodnotách, predstavujú sociálny faktor, ktorý môže ovplyvniť rozsah a charakter politiky diverzity, čo sa zvlášť výrazne prejavuje v malých a stredných podnikoch, napr. v potenciálnom vplyve národných rozdielov v reakcii na etnicitu.

6.4. *Efekty, náklady a prekážky diverzity a rovnakého zaobchádzania na makroekonomickej, národohospodárskej úrovni*

Na úrovni celého národného hospodárstva na rozdiel od podniku nadobúda otázka diverzity pracovných síl a rovnakého zaobchádzania nielen kvantitatívne, ale aj kvalitatívne komplexnejší a dlhodobejší charakter. Na jednej strane predstavuje dôležitý moment

formovania sociálne súdržnej spoločnosti, a na druhej strane, v modernej, znalostne orientovanej spoločnosti sa stáva rozvíjanie diverzity a rovnosti zaobchádzania čoraz dôležitejším faktorom ekonomického rozvoja a jeho udržateľnosti. Na utváranie národohospodárskych efektov, nákladov a vnímanie prekážok diverzity a rovnosti popri podnikoch ako kľúčový aktér pôsobí štát. Z hľadiska národohospodárskych efektov a nákladov má však aj aktivita podnikov viaceré špecifické aspekty. Predovšetkým je relevantné koľko podnikov realizuje program diverzity a rovnosti a od kedy, teda ich podiel, resp. váha na celkovom počte podnikov, ako dlho už program realizujú a ako sa to reálne prejavuje v ich výsledkoch. Čím väčší je podiel a váha podnikov, ktoré úspešne implementujú takéto programy, tým viac sa zväčšuje nielen súčet ich parciálnych efektov, ale aj synergický efekt ich vzájomného pôsobenia. Zväčšuje sa potenciál vzájomného prenosu pozitívnych skúseností a rýchlejšej identifikácie nevhodných postupov, čo môže pozitívne ovplyvniť dosahované efekty, alebo znížiť náklady, resp. oboje. Veľmi dôležité je aj motivujúce a inšpiratívne pôsobenie na tie podniky, ktoré majú podmienky a predpoklady pre úspešné rozvíjanie diverzity a rovnosti, no ešte nezačali, resp. len začínajú s prípravou vhodného programu.

Z charakteru podnikov ako trhových subjektov vyplýva, že ich správanie je významne podmienené aj zlyhávaniaми trhu a že v ich motivácii síce pôsobia aj etické faktory a legislatívne prostredie, no určujúcimi sú ich parciálne ekonomické aspekty výkonnosti ako zisk, pozícia na trhu a pod. V dôsledku toho môžu podniky pod vplyvom trhového prostredia diverzitu aj účelovo zneužívať a diskrimináciu jednostranným zisťným správaním udržiavať, prípadne i zväčšovať. V rámci podmienok diktovaných len trhom sa ekonomické efekty diverzity a najmä nediskriminácie nemusia, a niekedy ani nemôžu javiť pre podnik dostatočne motivujúce. Sprievodné náklady a prekážky sa naopak môžu javiť ako nevýhodné, resp. príliš náročné. Správanie sa podnikov sledujúcich svoje záujmy ešte automaticky nevedie k napĺňaniu národohospodárskych, resp. celospoločenských záujmov. Tu musí zohrať nezastupiteľnú úlohu štát, najmä svojou redistribučnou funkciou zmiernovať sociálne neúnosné dôsledky trhovo podmienených rozdeľovacích procesov a prostredníctvom alokačnej funkcie naprávať zlyhania trhu v oblasti ponuky a distribúcie verejných statkov. Tento všeobecný záver je nevyhnutné pre súčasné úlohy štátu konkretizovať najmä z dvoch hľadísk. Prvé spočíva v tom, že štát v súčasnosti musí reagovať na tendencie spojené s prechodom k znalostnej ekonomike a spoločnosti a prispôbiť svoje funkcie všestrannej podpore kreativity, tvorivosti, rôznosti prístupov, novátorstva, vedy a výskumu, vzdelania

a celkovej kultivácii ľudského kapitálu a výsledne novej kombinácii hmotných a nehmotných aktív, ktoré sa stávajú rozhodujúcimi faktormi kvalitatívneho rastu. Takto orientované prispôsobenie úloh štátu vytvára priaznivé podporné prostredie pre širokospektrálne rozvíjanie diverzity pracovných síl v činnosti podnikov.

Druhé základné hľadisko konkretizácie úloh štátu sa týka súčasného stavu historicky podmienených, doterajším vývojom vygenerovaných foriem diskriminácie a potreby nových prístupov k ich postupnému prekonávaniu. V tejto oblasti je adaptácia úloh štátu do istej miery zložitejšia a v istom zmysle aj rozpornejšia. Pozitívny vplyv štátu na prekonávanie diskriminácie sa môže prejavovať ako eliminácia, resp. zmiernovanie rôznych sociálnych, etnických, národnostných, náboženských a pod. napätí. Zložitosť spočíva v tom, že na to, aby sa reálne prejavili, vyžadujú spravidla dlhý časový horizont a môžu byť aj relativizované rôznymi rizikami, kým prostredníctvom zväčšovania sociálnej súdržnosti pozitívne ovplyvnia rozvoj spoločnosti. Rozpornosť je zase podmienená tým, že rovnaké zaobchádzanie ešte nemusí znamenať nediskrimináciu. Ide o to, že rovnaké zaobchádzanie predpokladá, že u porovnávaných jednotlivcov alebo skupín sú, s výnimkou jedného znaku napr. farby pleti, pohlavia, národnosti a pod. – ostatné znaky rovnaké, resp. aspoň porovnateľné. To však v niektorých prípadoch neplatí. Ak sa v minulom vývoji naakumuloval taký stav, že nielen v jednom, ale vo viacerých vzájomne podmienených znakoch vznikla taká synergická nerovnosť, že rovnaké zaobchádzanie nemôže viesť k odstraňovaniu, resp. aspoň zmiernovaniu diskriminácie. V našich podmienkach je typickým príkladom situácia v rómskej komunite, kde dlhodobo neadekvátne prístupy vyústili do kritickej synergie v sociálnych, zdravotných, vzdelanostných, pracovných, atď. nerovnostiach. Rovnaké zaobchádzanie v relácii k väčšine obyvateľstva nemôže diskrimináciu riešiť, ale skôr reprodukuje začarovaný kruh nerovnosti. Reálne, zmysluplné riešenie vyžaduje kvalitatívne odlišný prístup. Jeho prvou fázou musí byť komplexná príprava a zladená realizácia preklenovacích procesov a opatrení, ktorými sa postupne odstránia, resp. akceptovateľne zmiernia dlhodobo neakumulované nerovnosti v rozhodujúcich sociálnych oblastiach – vo vzdelaní, zdravotnom stave, bývaní a účelovo cieleným vytváraním podmienok zamestnanosti a aktivizujúcimi formami sociálnych dávok. Až v nadväznosti na tieto podporné preklenovacie procesy sa budú postupne vytvárať podmienky pre reálne uplatňovanie rovnakého zaobchádzania.

Pravda, chápanie nevyhnutnosti načrtnutého prístupu nie je dnes ani zďaleka všeobecne, teoreticky a ani prakticky akceptované. V teoretickej rovine sa prejavuje v podobe kontroverzných diskusií o tzv. „pozitívnej diskriminácii“. Na jednej strane sa zjednodušene

odmietajú prístupy poskytovať jednostranné zvýhodnenia jednej skupine obyvateľstva ako odstraňovanie diskriminácie jedných diskrimináciou druhých. Z formálne právneho hľadiska sa to tak javí. Už len fakt, že vo výraze „pozitívna diskriminácia“ sa vyskytuje slovo „diskriminácia“ vyvoláva negatívny dojem. Na druhej strane treba zdôrazniť, že ani jednostranné nesystémové poskytovanie rôznych parciálnych podpôr a zvýhodnení nemôže prispievať k riešeniu tak komplexného problému, akým je historicky podmienená synergická nerovnosť a diskriminácia.

Za nádejný a nášmu poňatiu blízky považujeme prístup prezentovaný v štúdiu *International Perspectives on positive action measures* (European Communities, 2009). Na základe komparatívnej analýzy autori sformulovali koncepciu, ktorá by mohla prispieť k prekonávaniu doterajších neúčinných prístupov k tej podobe diskriminácie, ktorú sme nazvali historicky podmienená synergická nerovnosť a diskriminácia. Namiesto výrazov „pozitívna diskriminácia“, alebo „preferenčné zaobchádzanie“, ktoré vyvolávajú skôr negatívne postoje zaviedli pojem „pozitívna činnosť“⁴⁷, ktorý podľa nich navodzuje pozitívny prístup. Pravda psychologické vnímanie môže niekedy hrať dôležitú úlohu, no rozhodujúce je správne chápanie obsahu, lebo až potom je možné reálne uvažovať o účinnom riešení. Z právneho hľadiska autori definovali pozitívnu činnosť ako uskutočňovanie konzistentných vyvážených opatrení s cieľom dosiahnuť plnú a efektívnu rovnosť v praxi členov tých skupín, ktoré sú sociálne alebo ekonomicky znevýhodnené, alebo inak čelia minulej alebo súčasnej diskriminácii alebo znevýhodneniu. Toto vymedzenie je síce veľmi blízke nášmu poňatiu a môžeme sa s ním stotožniť, pokiaľ ide o minority či skupiny, ktoré sú diskriminované a znevýhodnené podľa jedného znaku, ako napr. rodová príslušnosť, vek, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia a pod. Pokiaľ však ide o minoritu či skupinu, ktorá je diskriminovaná a znevýhodňovaná podľa súboru vzájomne spätých a podmienených znakov, máme do činenia s kvalitatívne zložitejšou formou diskriminácie, ktorej prekonávanie je koncepčne, zdrojovo i časovo podstatne náročnejšie ako vyššie uvedená jednoduchšia diskriminácia na základe jedného hlavného znaku. Mimoriadne dôležitý rozdiel medzi nimi, čo sa v podmienkach Slovenska evidentne prejavuje v súvislosti s rómskou minoritou, spočíva v tom, že vývoj diskriminácie a znevýhodnenia podľa jedného zo znakov, ako vek, pohlavie, sexuálna orientácia, náboženstvo, atď., má relatívne nižšiu intenzitu a možno pozorovať aj isté zlepšenie, resp. aspoň zásadnejšie nezhoršovanie situácie. *V oblasti, kde sa*

⁴⁷ Pojem „positive action“ je možné prekladať aj ako „pozitívna akcia“. Na tomto mieste sme v preklade uprednostnili pojem „pozitívna činnosť“, aby sme zvýraznili dlhodobosť procesu.

jedná o diskrimináciu a znevýhodnenie podľa súboru znakov, t. j. predovšetkým v rómskej komunite, máme do činenia s historicky podmienenou synergickou nerovnosťou, kde práve prehliadanie tohto špecifika spôsobuje nebezpečný trend rastúceho zhoršovania situácie a dnes už predvídateľných vážnych ohrození v dohľadnej budúcnosti.

Koncept pozitívnej činnosti významne obohacuje prístup k riešeniu diskriminácie a znevýhodnenia podľa jedného znaku, no z hľadiska synergetickej nerovnosti, kde je diskriminácia a znevýhodnenie podmienené súborom znakov, nie je v súčasnej podobe ešte dostačujúci a je potrebné ho ďalej rozvinúť. Najprv si ukážeme, ktoré aspekty konceptu pozitívnej činnosti sú dôležité pre riešenie oboch foriem diskriminácie a znevýhodnenia, a potom načrtujeme niektoré kľúčové aspekty, o ktoré je podľa nášho názoru potrebné tento koncept ďalej rozpracúvať. Pre obe formy diskriminácie a znevýhodnenia je vhodný mixovaný metodologický prístup v troch krokoch. Prvým je zmapovanie teoretických poznatkov a vymedzenie pracovnej definície konceptu pozitívnej činnosti. Druhý krok spočíva v rozbehnutí spracúvania prehľadu o využívaní opatrení pozitívnej činnosti v krajinách EÚ a v ďalších vybraných krajinách. Finálnym krokom je spracovanie hĺbkovej komparatívnej štúdie o praktickom uplatnení pozitívnej činnosti vo vybraných krajinách, v ktorých sa zhromaždili dáta z workshopov, interview, právnych rámcov a politických dokumentov.

Ďalší spoločný aspekt spočíva v naliehavej potrebe súčinnosti paneurópskych osobitne zainteresovaných entít, vrátane organizácií občianskej spoločnosti, problémovo orientovaných lobistických skupín a odborov pri rozvinutí a komunikácii zdieľaného chápania spoločného prístupu EÚ k pozitívnej činnosti. V záujme toho by mala Európska komisia obzvlášť podporovať dialóg medzi organizáciami občianskej spoločnosti a sociálnymi partnermi, ktorý môže byť základom formovania prístupu ku konceptu pozitívnej činnosti na úrovni EÚ.

Mimoriadne dôležitý spoločný aspekt sa viaže na monitoring a zber údajov. Z hľadiska monitoringu, podporujúceho udržateľné opatrenia pozitívnej činnosti je pre príslušné inštitúcie potrebné zhromažďovať dezagregované údaje z kľúčových sektorálnych oblastí o všetkých dôvodoch diskriminácie. Nedostatok dezagregovaných dát je fundamentálnou bariérou pre rozpracúvanie a implementáciu účinných programov.

Významná úloha pri rozvíjaní a uplatňovaní konceptu pozitívnej činnosti pripadá úzkej spolupráci medzi podnikmi a relevantnými orgánmi štátu. Pozitívna činnosť by mala byť určujúcou súčasťou širšej normatívnej zmeny, podporovaná inštitúciami s náležitým poradenstvom a tréningovými programami vrátane seminárov a aktivít zameraných na

získavanie praxe a prehľbovanie znalostí o pozitívnej činnosti, jej efektoch a úlohe v stratégii diverzity.

Z hľadiska hybných síl prekonávania oboch foriem diskriminácie a znevýhodnenia hrá zásadnú úlohu funkčná úprava legislatívy, no zároveň tu už vystupuje do popredia aj zásadný rozdiel medzi nimi. Ide o to, že riešenie historicky podmienenej synergickej diskriminácie a znevýhodnenia vyžaduje podstatne komplexnejší, dlhodobejší, na budúcnosť zameraný programový etapový postup. Hoci štát hrá dôležitú úlohu aj pri prekonávaní jednoduchších foriem diskriminácie a znevýhodnenia, v prípade synergickej diskriminácie a znevýhodnenia rómskej komunity naň pripadá kvalitatívne zložitejšia a náročnejšia úloha. Rozsah a závažnosť problému vyžaduje, aby štát bol nositeľom programu a kľúčovým koordinátorom jeho rozpracovania a implementácie. Konkrétne to znamená zabezpečiť:

- dôkladnú vedeckú analýzu vývoja a reálneho stavu, oprostenu o zjednodušené, apriórne predstavy o diskriminácii, ale opierajúcu sa o reprezentatívne prieskumy konkrétnych podmienok života rómskej populácie,
- na tomto základe identifikovať ohrozenia a straty, ktoré spoločnosti vznikajú a vzniknú, ak sa problém synergickej diskriminácie a znevýhodnenia nebude včas a adekvátne riešiť,
- nadväzne z výsledkov analýzy vypracovať a odvodiť východiskový variant programu komplexného riešenia synergickej diskriminácie a znevýhodnenia so základným náčrtom predpokladaných nákladov a efektov,
- výsledky analýzy a východiskový variant programu uplatniť ako základ pre rozvinutie širokej diskusie na celoštátnej, regionálnej a lokálnej úrovni medzi relevantnými štruktúrami občianskej spoločnosti, počnúc sociálnymi partnermi, nevládnymi organizáciami a záujmovými združeniami, predstaviteľmi vedy, výskumu a vzdelávacích inštitúcií, až po predstaviteľov rómskych a nerómskych skupín obyvateľstva,
- koordináciou participatívnej účasti na vecnej, argumentačne vedenej diskusii tak vytvárať predpoklady pre systematické konsenzuálne stváranie programu postupného prekonávania historicky vytvorenej synergickej diskriminácie a znevýhodnenia rómskej minority.

Už z analýz pre Stratégiu rozvoja slovenskej spoločnosti (Ekonomický ústav SAV, 2010) vplynuli viaceré závery o nevyhnutnosti zásadných zmien v prístupe k riešeniu postavenia Rómov a charakteru ich diskriminácie a znevýhodnenia. Zdôraznili varovný fakt, že prehliadanie a ignorovanie, ako aj nesystémové čiastkové opatrenia generujú výrazné zhoršovanie situácie, pričom sa podceňujú nielen súčasné, ale najmä budúce mimoriadne

vážne, ďalekosiahle negatívne dopady nielen na život rómskej minority, ale predovšetkým na celú spoločnosť. Len na ilustráciu niekoľko poznatkov dokumentujúcich nebezpečnosť situácie. Predovšetkým to je extrémne vysoký podiel dlhodobej nezamestnanosti rómskeho obyvateľstva. Dlhodobosť tu však má úplne iný charakter, lebo často znamená, že nepracuje už niekoľko generácií, pričom výnimkou nie sú prípady, keď v osade so 100 – 200 obyvateľmi pracujú len 1 – 2 Rómovia. Fakticky to znamená, že v rómskej populácii v produktívnom veku došlo k degradácii, keď jej podstatná a ďalej rastúca časť nielenže stráca pracovné návyky, ale ich už vôbec nezískava. V situácii, keď sa na jednej strane zväčšuje podiel Rómov na celkovej populácii, ktorá sa v produktívnom veku nanajvýš symbolicky, resp. takmer vôbec nepodieľa na tvorbe hodnôt a keď na druhej strane nerómska populácia starne, tak aj bez zložitých prognostických metód sú v dohľadnej budúcnosti zrejmé nebezpečné sociálne a ekonomické riziká a ohrozenia.

Za mimoriadne dôležitý považujeme poznatok o historicky podmienenej synergickej diskriminácii Rómov, ktorá na rozdiel od ostatných foriem diskriminácie a znevýhodnenia má kvalitatívne odlišný, viacrozmerný charakter. Preto ani jej prekonávanie nie je možné len takými prostriedkami ako pri iných formách diskriminácie, ale objektívne vyžaduje celostný, synergický prístup zladeného pôsobenia na všetky základné stránky života rómskej minority. Počnúc školskou dochádzkou a vzdelávaním, reálnym zapájaním do pracovných aktivít, cez zdravotnú starostlivosť a bývanie, až po spoločensko-politický kontext sociálno-kultúrnych odlišností a špecifik rómskej populácie. Skúsenosti presvedčivo ukazujú, že izolované opatrenia zamerané len na niektorú oblasť nemajú šancu na navodenie reálnej zmeny, lebo ich paralyzuje negatívny vplyv situácie v ostatných oblastiach. Skrátka synergický charakter diskriminácie a znevýhodnenia Rómov je možné reálne prekonávať len synergickou pozitívnou činnosťou.

Zo zovšeobecnenia doterajších domácich a zahraničných skúseností podľa nášho názoru vyplýva, že všetky formy opatrení na zmiernenie diskriminácie Rómov sa fakticky míňajú účinku, ak nie sú dôsledne spojené a podmienené s ich aktívnou účelnou účasťou a zapojením sa do riešenia svojho postavenia. Inými slovami, všetky formy sociálnych dávok a pomoci vo finančnej alebo vecnej podobe je nevyhnutné dôsledne viazať na plnenie zadaných primerane účelných aktivít, ktoré musia realizovať samotní Rómovia pri plnení programu synergickej pozitívnej činnosti.

Niekoľko príkladov na ilustráciu. Sociálne dávky na deti, ako aj ich finančnú alebo vecnú podobu treba striktne podmieňovať riadnou účasťou detí na predškolskej a školskej

výchove a vzdelávaní, podľa konkrétnej situácie aj vo vhodných internátnych zariadeniach. Zložitou a konfliktnou, no zároveň mimoriadne naliehavou požiadavkou, je čo najširšie zapájanie rómskej populácie v produktívnom veku do primeraných pracovných aktivít. Jednak v samotných rómskych osadách a sídlach, pri udržovaní poriadku⁴⁸ v priľahlom okolí, opravách a zveľaďovaní bývania a pod., jednak mimo osád, na verejnoprospešných prácach, odstraňovaní záťažní životného prostredia, protipovodňových aktivít, sezónnych prácach v poľnohospodárstve a lesnom hospodárstve a iných sektoroch podľa konkrétnej situácie.

Aby to začalo fungovať, sú nevyhnutné *minimálne dve podmienky*. Na jednej strane musia štátne, regionálne a miestne orgány vytvoriť určitý tlak, podmienením vyplácania príslušných sociálnych dávok určitým rozsahom uvedených pracovných aktivít vhodne doplnenou aj možnosťou prípadného zárobku. Na druhej strane musia tie isté orgány zabezpečiť potrebné materiálne a technické prostriedky, organizačné a odborné vedenie pre prípravu a realizáciu pracovnej aktivity Rómov. Systematické zapájanie rómskej populácie do pracovnej činnosti má mimoriadne dôležitý viacrozmerný význam. Po prvé dáva priestor pre postupné riešenie rôznych v minulosti zanedbaných a nahromadených nedostatkov a neporiadku, na ktoré doteraz nebol čas a chuť a priamo volajú po verejnoprospešnej práci. Po druhé, účasť Rómov na týchto aktivitách znamená ich zapájanie do procesov tvorby hodnôt, čím sa znižujú náklady spoločnosti spojené s prekonávaním ich diskriminácie a znevýhodnenia. Po tretie, a to treba zvlášť podčiarknuť, systematické zvyšovanie participácie na pracovnej činnosti umožňuje postupne obnovu, resp. vôbec prvotné získavanie pracovných návykov, rozvíjanie zručností, identifikovať individuálne predpoklady pre zvýšenie kvalifikácie, pre plnenie niektorých organizačných a odborných úloh, pre účasť na rôznych formách vzdelávania a pod. Po štvrté, vhodná forma pracovnej angažovanosti prispieva nielen k riešeniu niektorých každodenných problémov života Rómov, pri získavaní finančných resp. naturálnych prostriedkov obživy, kúrenia, bývania a pod., ale aj relatívne zužuje priestor pre kriminalitu a konfliktné situácie s nerómskym obyvateľstvom.

Nakoniec je potrebné spomenúť oblasť, ktorá je najviac zanedbaná, a teoreticky či prakticky najmenej, presnejšie takmer vôbec nerozpracovaná, no v konečnom dôsledku fakticky rozhoduje o reálnosti prekonávania synergetickej diskriminácie a znevýhodnenia rómskej populácie. Ide o to, že v doterajších prístupoch absentovalo poznanie a chápanie vnútorných vzťahov a socio-kultúrnych mechanizmov života rómskej osady a rómskej

⁴⁸ Tragikomický je pohľad na situáciu, keď neporiadok, špinu a odpady spred Luníka IX v Košiciach upratuje špecializovaná služba a Rómovia sa na to prizierajú a kritizujú.

kultúry, ktorá má veľa prienikov s kultúrou chudoby. Adaptácia na podmienky života v absolútnom nedostatku spôsobuje, že chudobní volia životné stratégie, ktoré sú z pohľadu bežného človeka nelogické; nedôvera k štátnym organizáciám, absencia dlhodobého plánovania, veľký počet detí a pod., sú evidentne pozorovateľné v kultúre rómskej osady. Mimoriadne závažným faktorom, ktorý zásadne ovplyvňuje život v rómskej osade, je jej vnútorná mocensko-záujmová štruktúra, predovšetkým kľúčoví aktéri – úžerníci, ktorí fakticky kontrolujú život v osade. Navonok pôsobia dôveryhodnejšie ako ostatní obyvatelia osád, preto práve s nimi často spolupracujú aj starostovia obcí pri rôznych krízových situáciách a pohromách, bez toho aby vedeli, s kým majú reálne do činenia. Táto skutočnosť vo väčšine prípadov neguje opatrenia a pomoc, ktoré by mali pomáhať prekonávať diskrimináciu a znevýhodnenie Rómov. Stratégia úžerníkov je založená na udržovaní atmosféry, že vydieraní Rómovia jednoducho nemajú nárok, lebo sú dlžní a dlh sa musí v „začarovanom kruhu“ splácať. Aj pomoc zo strany štátu spravidla „sprostredkuje“ úžerník, ktorý jej „ústretovo spolupracou“ s orgánmi a inštitúciami zmocní a chudákovi v osade ju predá, alebo opäť zapíše ako dlh. Týmto spôsobom štát hoci aj nevedome, a čo je ešte horšie, niekedy aj v sprievode korupcie, napomáha úžerníckej praxi v osadách. Žiada sa dôrazne poukázať na to, že nedostatočná znalosť a nerešpektovanie vnútorných vzťahov a sociálnych mechanizmov života v rómskych osadách nielen výrazne znefunkčňuje opatrenia zamerané na riešenie diskriminácie a znevýhodnenia Rómov, ale často vyúsťuje do ich prehlbovania. Na tomto zlyhávaní sa nemalou mierou podieľa krajne neúčinné pôsobenie sociálnych pracovníkov a fakt, že mnohí „pomocníci“ prejavujú falošnú útlocitosť a pseudo-humanizmus, čo len prispieva k upevňovaniu moci úžerníkov nad ich obeťami. Vážnym problémom sú konflikty a trestná činnosť vo vzťahu Rómov s majoritným obyvateľstvom. Jeho riešenie sťažuje aj okolnosť, že represívne zložky štátu sa boja často zasiahnúť v pravý čas a na pravom mieste z obavy, že budú obviňované našimi a zahraničnými organizáciami, ktoré strážia dodržiavanie ľudských práv. Pravda, nejde len o zvýšenie počtu príslušníkov a dôslednejší postih trestnej činnosti, ale väčší dôraz by sa mal klásť aj na preventívne pôsobenie.

V súvislosti s načrtnutým rámcovým prístupom k prekonávaniu historickej synergiej diskriminácie a znevýhodnenia rómskej minority je potrebné zdôrazniť, že ide len o najzákladnejšie všeobecné aspekty, z ktorých je nevyhnutné vychádzať. Zároveň je však nutné upozorniť, že nato, aby pozitívna činnosť mohla mať reálnu účinnosť, je bezpodmienečne potrebné rešpektovať aj vnútornú rôznorodosť rómskej populácie tak

z hľadiska určitých špecifik konkrétnych osád, ako aj z hľadiska ich socioštruktúry. Jednotlivé osady môžu mať špecifiká v charaktere a miere ostroty problémov, v charaktere interakcie s miestnymi orgánmi a nerómskym obyvateľstvom a pod. V rámci konkrétnych osád je zase dôležité, aký charakter majú ich štruktúry ako komplexnej rodiny a ako, resp. či vôbec v nich prebieha proces nuklearizácie rodiny.⁴⁹

Prezentovaný komplex zložitých a rozporuplných aspektov historicky podmienenej synergetickej diskriminácie a znevýhodnenia, ktoré sa v našich podmienkach vzťahuje predovšetkým k rómskej minorite, dokumentuje naliehavú potrebu zásadnej konceptuálnej zmeny prístupu k jej prekonávaniu. To predpokladá prehĺbovanie interdisciplinárneho vedeckého výskumu, rozvinutie systematických terénnych prieskumov a vytváranie agregovaných a dezagregovaných databáz, prispôsobenie príslušných inštitucionálnych štruktúr a paralelne naštartovanie vzdelávacích aktivít a školení v zainteresovaných organizačných zložkách. K tomu by mala prispieť aj realizácia nášho projektu.

6.5. *Konceptuálne aspekty hodnotenia a merania diverzity a rovnakého zaobchádzania*

Procesy, pri ktorých je potrebné porovnávať efekty a náklady, vyžadujú obsahové vymedzenie týchto kategórií a definovanie indikátorov, pomocou ktorých je možné priamo alebo nepriamo kvantifikovať relevantné komponenty štruktúry efektov a nákladov. Platí to aj o takom zložitom procese, akým je cielené formovanie diverzity a rovnakého zaobchádzania. Zároveň je zrejmé, že problematika ich hodnotenia a merania sa z hľadiska ich rozpracovanosti nachádza len v embryonálnom štádiu. Z tohto dôvodu v tejto štúdii považujeme za cieľ preskúmať základné konceptuálne aspekty hodnotenia a merania v niektorých doterajších prístupoch a nadväzne sa pokúsiť o ich určité metodologické rozvinutie.

Začneme kritickým rozborom snád' najnevhodnejšieho prístupu, ktorý bol prezentovaný v štúdii zameranej na meranie nákladov ako dôsledkov uplatnenia zákona o rovnakom zaobchádzaní, prijatého v roku 2006 v Spolkovej republike Nemecko⁵⁰. Štúdiu na

⁴⁹ Komplexnou rodinou sa chápu široké rodinné siete, ktoré sú síce výhodné pre život v gete s jeho systémom redistribúcie a reciprocity, no sú zároveň „pascou chudoby“. Nuklearizáciou rodiny sa zase označuje proces, v ktorom tí príslušníci komunity, ktorý získali dlhodobé zamestnanie, sa snažia so svojou rodinou odpútať od života v komplexnej rodine.

⁵⁰ Ide o zákon Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) z 18. 8. 2006, do ktorého SRN premietlo požiadavky štyroch smerníc EÚ vydaných v rokoch 2000–2004: smernica Rady 2000/43/ES, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, smernica Rady 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní

objednávku organizácie Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft vypracovali Hoffjan, A. a Bramann, A. (2007) na základe empirického prieskumu. Štúdia vyvolala široký a výrazne negatívny a odmietavý ohlas. Zdrvujúca kritika celkového konceptuálneho poňatia metodiky prieskumu, spôsobu jeho vyhodnotenia a výpočtu nákladov na podnikovej a národohospodárskej úrovni odhalila hrubé nedostatky a chyby a zásadne odmietla závery tejto štúdie⁵¹. Široký súbor chýb a nedostatkov a ich následný detailný kritický rozbor má veľmi cenný gnozeologický efekt v tom, že nepriamo v inverznej podobe navodzuje námety, ako by sa malo pristupovať k jednotlivým konkrétnym problémovým otázkam. V tom vidíme inšpiráciu aj pre rozpracovanie nášho konceptuálneho prístupu k národohospodárskemu hodnoteniu a meraniu diverzity a rovnakého zaobchádzania. Poučenie treba odvodzovať najmä z nasledovných kritických miest:

- Ignorovanie prínosov a jednostranné sústredenie sa len na výpočet byrokratických nákladov na plnenie povinností vyplývajúcich zo zákona. Pritom ekonomické úvahy o nákladoch majú zmysel len ak ich posudzujeme s užitočným efektom, ktorý môžeme získať ich vynaložením. Pri príprave programu diverzity a nediskriminácie je preto dôležité a užitočné poučiť sa z príkladov dobrej praxe doma i v zahraničí.
- Konceptia a metodika prieskumu nemala neutrálny charakter, ale sa vyznačovala značným vsugerovaním nadmernej výšky nákladov na zabezpečenie požiadaviek zákona ako byrokratickej záťaže. Manipulácia respondentov prirodzene deformuje ich motiváciu a charakter ich odpovedí, a tým aj vypovedaciu hodnotu najmä tzv. „mäkkých dát“ prieskumu.
- Krajne problematická reprezentatívnosť vzorky respondentov predovšetkým z hľadiska prepočtu celkových nákladov za nemeckú ekonomiku. Nerešpektovanie reálnych proporcií medzi malými a veľkými podnikmi a ich špecifik úplne zdeformovalo a neuveriteľne „nafúklo“ celkové priame i nepriame náklady. Z toho vyplýva, že zovšeobecňujúca agregácia údajov z úrovne respondentov prieskumu na národohospodársku úroveň je obsahovo i metodicky náročný problém, ktorý vyžaduje zodpovedný korektný prístup.

a povolání, směrnice Rady 76/207/EHS o vykonávání zásady rovnakého zaobcházání s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky v znení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES a směrnice Rady 2004/113/ES 2004 o vykonávání zásady rovnakého zaobcházání s muži a ženami v přístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu.

⁵¹ Komplexný kritický rozbor obsahuje analytická štúdia autorov Birgera P. Priddata a Heinricha Wilmsa (2008) Analyse und Bewertung der Studie, Gesetzesfolgekosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes:

- K obrovskému nabaľovaniu nákladov zvlášť výrazne prispel mimoriadne „veľkorysý“ formálne mechanický spôsob „detailného“ vymedzenia množstva aktivít, ktoré mali byť špeciálne vyvolané len uvedeným zákonom a mali sa zabezpečovať len značnými dodatočnými pracovnými kapacitami, režijnými nákladmi, atď.
- Viaceré problémy boli spojené s nerešpektovaním vplyvu faktora času. Ani rok po schválení zákona sa nemohol v prieskume reálne prejavíť jeho vplyv v odpovediach respondentov. Zásadnou metodologickou požiadavkou ktorá sa nebrala do úvahy, je porovnanie nákladov na zabezpečovanie rovnakého zaobchádzania pred a po prijatí zákona, resp. ešte detailnejšie, vplyv tohto zákona na podniky, ktoré len začali prípravu a realizáciu programu rovnakého zaobchádzania a na podniky, ktoré už skôr takýto program realizujú.

Ďaleko konštruktívnejšie sú prístupy, ktoré sa usilujú o reálne odzrkadlenie nákladov a efektov, no aj tieto môžu byť značne odlišné a tiež odkrývajú nové otvorené otázky.

Metologicky zaujímavý je prístup A. Marcinčina a Ľ. Marcinčinovej (2009), ktorý uplatnili pri analýze strát z vylúčenia Rómov. Je založený na predpoklade, že národohospodárske straty z vylúčenia Rómov predstavujú rozdiel medzi súčasným stavom a hypotetickou situáciou, v ktorej by boli Rómovia rovnako zapojení do spoločenského a hospodárskeho života ako majoritná časť obyvateľstva. V tomto zmysle identifikovali obrovské straty ako priame a nepriame náklady nezačlenenia rómskych komunít do spoločnosti. Do priamych nákladov zahrnuli zvýšené náklady na sociálnu pomoc, vzdelávanie, zdravotnú starostlivosť a potieranie kriminality. Nepriame náklady vymedzujú ako nevytvorený (a nespotrebovaný) HDP. Hlavné spoločenské straty pramenia z nízkej zamestnanosti Rómov, ktoré potom netvorí HDP, ale naopak, stávajú sa príjemcami pomoci so všetkými negatívnymi dôsledkami vytvorenej závislosti vrátane vyššej frekvencie sociálnopatologických javov. Ich hypotetické prepočty a odhady vyústili do záveru, že Slovensko stráca obrovské bohatstvo tým, že sa nevenuje začleňovaniu Rómov do spoločnosti.⁵² Aj keď možno mať určitú výhradu k východiskovému metodologickému predpokladu, pomerne podrobná a výstižná analýza situácie v rómskej komunite, námety a motivujúci náboj k riešeniu sú významným prínosom.

Pragmatickejší prístup k identifikácii nákladov a efektov inklúzie Rómov zvolili bulharskí výskumníci Bogdanov a Angelov (2006). Orientačný výpočet nákladov urobili na

⁵² Podľa ich prepočtov tieto straty v roku 2008 dosiahli 7 % HDP a v roku 2030 by mohli dosahovať takmer 11 % HDP.

základe odhadov nákladov na zvýšenie vzdelávania Rómov a na vybudovanie domov a infraštruktúry pre rómsku komunitu. Tieto náklady potom porovnali s výnosmi a úsporami po uplynutí 10 rokov. Výnosy a úspory vymedzili na základe odhadov a simulačných prepočtov ako príspevok k rastu HDP, zvýšeniu efektívnosti, rastu zamestnanosti a príjmov, nižšej úmrtnosti a nižšej kriminalite.

Maďarskí ekonómovia Kertesi a Kézdi (2006) skúmali výnosnosť verejnej investície do lepšieho vzdelania Rómov. Vychádzali z odhadu potrebných investícií na vzdelanie a položili si otázku, ako sa to môže prejaviť po štyroch rokoch vo zvýšení rozpočtových príjmov a dane z príjmov fyzických osôb, v sociálnych odvodoch, dani z pridanej hodnoty a spotrebnej dani, ako aj v úsporách dávok v nezamestnanosti, sociálnych dávok, verejných programov na podporu zamestnania a nákladov spojených s prevádzkou väzníc.

Z uvedených štúdií vyplýva pre náš konceptuálny prístup dôležitý podporný záver, že diskriminácia Rómov je komplexný problém podmienený viacerými, vzájomne spätými oblasťami diskriminácie, že náklady a efekty s ním spojené majú zásadný a rastúci národohospodársky dosah a že svojim charakterom a nárokmi na riešenie sa kvalitatívne odlišuje od iných druhov diskriminácie, ktoré sa vzťahujú podľa určitého znaku len na jednu oblasť. Z toho prirodzene vyplývajú aj rozdiely v možnostiach a nárokoch na meranie nákladov a efektov cieľenej podpory a vytvárania diverzity a rovnakého zaobchádzania. Diskrimináciu a jej prekonávanie podľa jedného znaku je možné jednoduchšie identifikovať na základe dostupnejších údajov a relatívne ľahšie prepočítavať náklady a efekty na úrovni podniku. Meranie národohospodárskych nákladov a efektov naráža na viaceré problémy spojené s identifikáciou podnikov, v ktorých je rozsah a charakter diskriminácie hodný zreteľa, ako aj s počtom podnikov, ktoré reálne riešia program nediskriminácie. Potom na základe zjednodušujúcich predpokladov sa dajú robiť hypotetické prepočty a odhady, aké asi sú, resp., aké by mohli byť národohospodárske náklady a efekty riešenia či neriešenia daného druhu diskriminácie. Snáď k najrozpracovanejším a údajovo najdostupnejším druhom diskriminácie a prístupu k jej riešeniu je oblasť rodovej príslušnosti, kde sa vypracúvajú aj medzinárodné komparácie v rámci OECD. Aj metódy merania diskriminácie žien a jej prekonávania sú relatívne prepracovanejšie. Napríklad metóda založená na porovnávaní relatívnych úrovní produktivity a rozdielov v úrovni miezd mužov a žien v rámci podniku⁵³. Z národohospodárskeho hľadiska popri ťažšej dostupnosti relevantných údajov je zaujímavá

⁵³ Táto metóda sa rozpracúva už od sedemdesiatych rokov. Zaujímavú aplikáciu pomocou Cobb-Douglasovej produkčnej funkcie prezentujú A. Lovász a M. Rigó (2010).

napríklad otázka, aká je miera diskriminácie žien, teda o koľko je nižšia miera zamestnanosti, resp. vyššia miera nezamestnanosti žien a ich mzda nižšia oproti mužom pri rovnakej produktivite. Zložitejšia otázka spočíva v tom, o koľko by sa zvýšil HDP, ak by ženy nahradili mužov v prípadoch, keď sú schopné dosahovať vyššiu produktivitu.

Problematika diskriminácie žien a jej prekonávanie diverzitou tak ako ďalšie druhy diskriminácie podľa jedného znaku, ako zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia a pod., sa vyznačujú širokospektrálnym rozptylom dotknutých osôb podľa sektorov, podnikov, regiónov a miest.

Diskriminácia Rómov sa aj z tohto hľadiska významne odlišuje. Navonok sa javí len ako diskriminácia podľa etnického pôvodu či farby pleti, no svojou podstatou je viacrozmernou, historicky vyvinutou diskrimináciou podľa viacerých vzájomne sa synergizujúcich znakov. Napriek známym problémom s údajmi o počte Rómov je zrejmé, že má významný a rastúci podiel na celkovom počte obyvateľov Slovenskej republiky⁵⁴ a že v drvivej väčšine žije v relatívne oddelených socioekonomických a sociokultúrnych komunitách (osadách). Pre všetky komunity je charakteristická historická naakumulovaná synergická nerovnosť a diskriminácia podľa viacerých, vzájomne sa podmieňujúcich znakov, hoci v ich intenzite a konkrétnosti môžu byť špecifické rozdiely.

Miera zamestnanosti a nezamestnanosti Rómov sa napriek jej kľúčovému významu stále len odhaduje. Podľa Marcinčina (2009) sa miera zamestnanosti pohybuje okolo 10 % a miera nezamestnanosti predstavuje asi 64 %. Polovica nezamestnaných Rómov je bez vzdelania, alebo len so základným vzdelaním, pričom cca 60 % je dlhodobo nezamestnaných. Zatiaľ čo počet nezamestnaných členov majoritnej komunity (Nerómov) sa od roku 2000 výrazne znížil, počet nezamestnaných Rómov sa prakticky nemení.

Rómske etnikum je existenčne odkázané na sociálnu pomoc. Na objeme vyplatených sociálnych dávok majú takmer 30 percentný podiel (Marcinčin, 2009). Ak v roku 2008 Rómovia tvorili zhruba 8 % obyvateľstva Slovenska, tak ich podiel na počte poberateľov sociálnych dávok bol až 20 % a na vyplácanom objeme dokonca 29 %.

Veľmi nízka vzdelanosť rómskeho obyvateľstva predstavuje ďalší závažný diskriminačný znak s výrazným vplyvom na ostatné znaky a súvislosti diskriminácie. Zatiaľ čo 80 % populácie Slovenska má vyššie ako základné a 11 % vyššie ako stredoškolské vzdelanie,

⁵⁴ Z rôznych odhadov počtu Rómov žijúcich na Slovensku sú za najpodloženejšie považované práce: Vaňo (2001; 2004). Podľa nich v roku 2000 sa Rómovia podieľali okolo 6 % na celkovom počte (5 400 679) obyvateľov Slovenska a ku koncu roku 2005 sa ich podiel zvýšil na približne 7,5 % z celkového počtu obyvateľov (5 387 285).

tak u Rómov asi tretina nemá ani základné vzdelanie, ďalšia tretina má iba základné, cca 15 % ukončilo strednú školu a len 0,2 % má vyššie ako stredoškolské vzdelanie (Marcinčin, 2009).

Krajne nedostatočné vzdelanie, absentujúca účasť na trhu práce a tým podmienená chudoba sa zákonite prejavujú v zlom zdravotnom stave rómskeho etnika, čo je tiež dôležitým diskriminačným znakom. Prejavuje sa kratšou dĺžkou života, vyššou úmrtnosťou novorodencov, vyšším výskytom chorôb, atď. Zlý a zhoršujúci sa zdravotný stav rómskeho etnika spätne ďalej nepriaznivo pôsobí najmä na oblasť jeho vzdelávania a zamestnávania.

Periférne postavenie Rómov v spoločnosti, nízke vzdelanie, enormná nezamestnanosť a biedne životné podmienky plodia relatívne vysokú kriminalitu tohto etnika. Podiel trestných činov spáchaných Rómami osciluje okolo 20 %, pričom sa relatívne znížil počet rómskych páchatel'ov na násilnej a mravnostnej trestnej činnosti, no výrazne stúpol počet páchatel'ov majetkovej trestnej činnosti (Marcinčin, 2009).

Zväčšujúca sa synergická nerovnosť a viacrozmerná diskriminácia rómskeho etnika nadobúda kritickú mieru. Spôsobuje klesajúcu toleranciu majoritného obyvateľ'stva voči Rómom, narastanie nenávisťi a čoraz neúnosnejšiu ekonomickú záťaž spoločnosti. Názorne a presvedčivo to dokumentuje dlhý a zväčšujúci sa zoznam miest a obcí, ktoré stavajú múry proti Rómom. Menej hmatateľné, no o to nebezpečnejšie, sú ekonomické a sociálne riziká a ohrozenia umocňované demografickým vývojom.

Vyššie uvedené ťažiskové druhy diskriminácie Rómov sa všeobecne vnímajú ako čoraz problémovjšie oblasti koexistencie rómskeho a nerómskeho obyvateľ'stva, ako rastúca záťaž, a ako ohrozovanie a znepríjemňovanie života Nerómov. Krajne nedostatočná pozornosť sa venuje tomu, čo by mohla spoločnosť získať, keby začala komplexne programovo dôsledne vytvárať podmienky postupného a zladeného prekonávania hlavných druhov diskriminácie rómskej minority, resp. čo stráca, čo ju stojí a bude stáť prehliadanie, odd'áľovanie alebo neúčinné riešenie.

Kategorickým imperatívom sa preto stáva začať serióznou identifikáciu nákladov, ktoré sa generujú v hlavných oblastiach diskriminácie Rómov, a aké potenciálne efekty by mohlo prinášať komplexné systémové prekonávanie ich diskriminácie pre rozvoj spoločnosti.

Primárny ťažiskový význam má nezamestnanosť Rómov, z ktorej sa priamo i nepriamo odvíja ich extrémne sociálne postavenie a s ním spojené rozpočtové náklady, ako aj náklady v zmysle straty nevytvoreného HDP. Na druhej strane postupné zvyšovanie zamestnanosti Rómov by mohlo zásadne zväčšovať trh práce, znižovať problém nedostatku a štruktúry pracovných síl ako aj relativizovať priestor a tlaky na imigráciu pracovných síl zo

zahraničia s pozitívnym efektom na tvorbu HDP. Aktívna participácia Rómov na trhu práce a zväčšujúci sa podiel na zamestnanosti zväčšujú ich príspevok na tvorbe HDP, ale zároveň pozitívne ovplyvňujú príjmovú (daňami, odvodmi) a výdavkovú (menšie nároky na sociálne dávky) stranu rozpočtu.

Nezastupiteľnou podmienkou pre aktívnejšie zapájanie sa Rómov do produktívnej pracovnej činnosti je dôsledné zvyšovanie ich vzdelanosti. Náklady spojené s vytvorením a účinným fungovaním vzdelávacieho systému je potrebné chápať ako investíciu do budúcnosti, ktorej efekty sa budú prejavovať nielen v rozsahu a kvalite zamestnanosti, ale aj v kvalite života a spolužitia Rómov a Nerómov.

Socioekonomická situácia Rómov zákonite spôsobuje, že majú relatívne vysoký podiel na trestnej činnosti. Zvyšujú sa nielen straty a škody spôsobené ich kriminalitou, ale aj náklady spojené s jej riešením (polícia, bezpečnostné služby, súdnictvo, väzenstvo). Dá sa oprávnené očakávať, že zvyšovanie úrovne vzdelanosti a miery zamestnanosti rómskej populácie sa prejaví aj v znižovaní kriminality a s ňou spojených škôd, strát a nákladov, teda efekt v podobe úspory zdrojov, ktoré môžu byť použité na rozvojové účely.

Zložitosť a náročnosť riešenia historicky podmienenej synergetickej diskriminácie Rómov spočíva v tom, že hĺbka a viacrozmernosť ich nerovnosti objektívne vyžaduje celostné synergické pôsobenie na všetky základné stránky ich života, a to v relatívne dlhšom preklenovacom období, v ktorom sa začne a bude postupne prebiehať znižovanie diskriminačných nerovností. Počas tohto preklenovacieho obdobia, tak ako sa budú prekonávať extrémne nerovnosti, zároveň bude možné a nevyhnutné začať uplatňovať princíp rovnakého zaobchádzania a možnosti diverzity. Súčasne s tým sa potom budú zásadne meniť relácie nákladov a efektov. Na začiatku, pri nábehu programu prekonávania synergetickej diskriminácie Rómov a ich plnohodnotného začleňovania do fungovania spoločnosti budú síce ešte prevládať náklady, no už vtedy sa musia prejaviť aj prvé efekty ich zapájania sa do pracovnej činnosti, sfunkčnenia sociálnej pomoci, zužovanie priestoru pre konfliktné situácie s nerómskou populáciou, pre kriminalitu a pod. Dôsledná realizácia programu by mala pomerne rýchlo obrátiť pomer nákladov a efektov tak, že priame i nepriame efekty a úspory budú rastúcim spôsobom prevažovať nad priamymi a nepriamymi nákladmi a stratami. V tomto zmysle môže mať preklenovacie obdobie časovo odstupňovanú dočasnosť. Načrtnutý konceptuálny rámec národohospodárskeho hodnotenia a možnej kvantifikácie nákladov a efektov bude možné, ale aj nevyhnutné ďalej rozvinúť a detailnejšie konkretizovať tak čo do štruktúry nákladov, ako aj štruktúry efektov. Treba vytvoriť adekvátny systém získavania

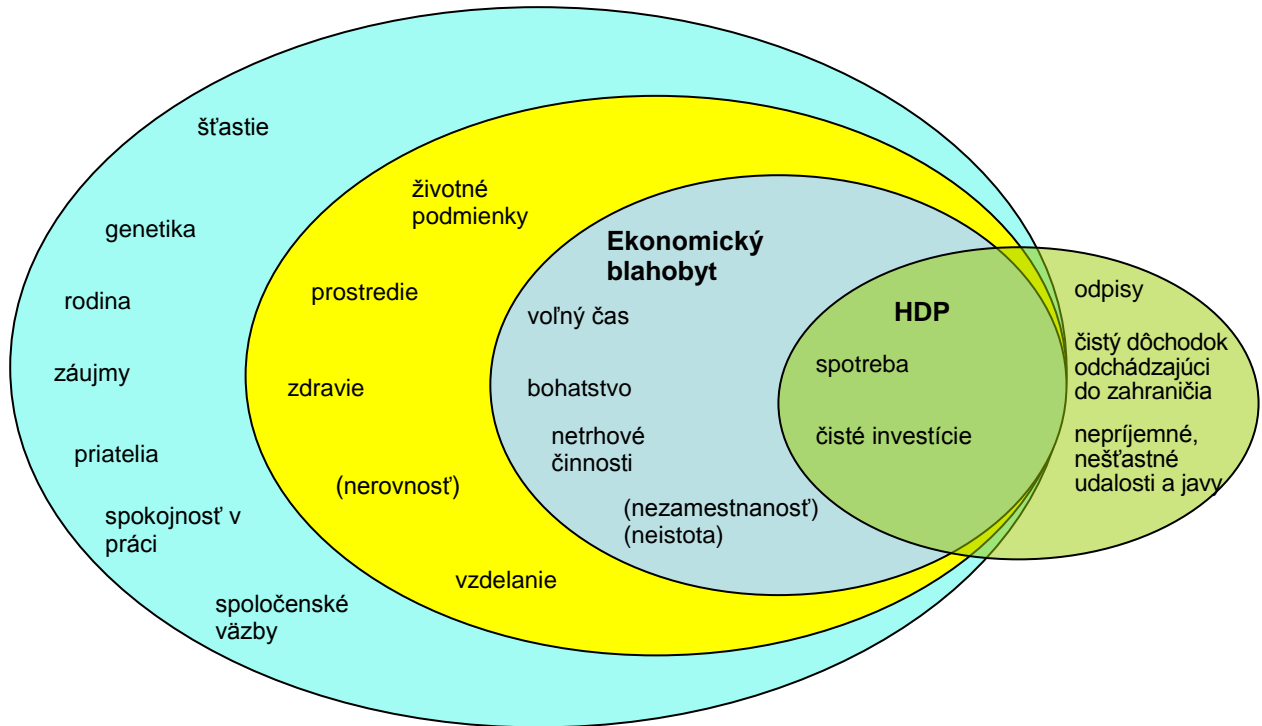
a vyhodnocovania relevantných informácií tak, aby bol komplementárny s novými trendmi v prístupoch k hodnoteniu výkonnosti ekonomiky a ku kritériám rozvoja.

Práve v uvedenom duchu sa niesla medzinárodná konferencia⁵⁵, ktorá reagovala na dlhodobu narastajúce rozpory medzi reálnym sociálno-ekonomickým vývojom a jeho ľudským vnímaním na jednej strane, a kritériami a ukazovateľmi jeho hodnotenia a merania na druhej strane. Globálna ekonomická a v skutočnosti až civilizlačná kríza veľmi dôrazne ukázala, aké extrémne nerovnosti dosiahlo rozdeľovanie bohatstva meraného HDP, no zároveň tiež potvrdila čoraz zjavnejšiu pravdu, že kvalita života, blahobyt a ľudské šťastie sa zďaleka nevyčerpávajú len materiálnymi hodnotami. Správa komisie vedenej J. E. Stiglitzom, A. Senom a G. P. Fitoussim preto navrhla multikriteriálne hodnotenie nasledovných oblastí života:

- štandardy materiálneho života – dôchodok, spotreba a bohatstvo,
- zdravie,
- vzdelanie,
- osobné aktivity a práca,
- politický hlas a vládnutie,
- sociálne súvislosti a vzťahy,
- prostredie – súčasné a budúce podmienky,
- neistota – ekonomickej aj fyzickej povahy.

Osobitne pritom zdôrazňujú, že určitá miera vyváženosti medzi úrovňou naplnenia kritérií za uvedené oblasti sa stáva čoraz naliehavejšou podmienkou udržateľnosti rozvoja spoločnosti. Ak by sme chceli stručne, bez širšieho komentára, no názorne zobrazit' súvislosti, z ktorých má vychádzať hodnotenie a meranie ekonomickej výkonnosti a kvality a udržateľnosti rozvoja, môžeme tak urobiť prostredníctvom nasledovnej schémy:

⁵⁵ Konferencia sa konala v septembri 2009 v Paríži, z iniciatívy francúzskeho prezidenta N. Sarkozyho, a podkladovú štúdiu o meraní ekonomickej výkonnosti a sociálnom pokroku vypracovala komisia zložená z významných svetových ekonómov vedená J. E. Stiglitzom, A. Senom a G. P. Fitoussim (2009).



V našom prístupe k diverzite a rovnakému zaobchádzaniu všeobecne, a vo vzťahu k rómskej komunite zvlášť, kde je táto problematika národohospodársky a spoločensky mimoriadne závažná, ich chápeme ako problém, ktorý, obrazne povedané, „presakuje“ všetkými časťami uvedenej schémy a ako taký je možné ho aj reálne riešiť. Vtedy bude napomáhať nielen prehľbovaniu sociálnej kohézie, ale aj konkurencieschopnosti Slovenska v zmysle smerovania k znalostne sociálnemu modelu severského (škandinávského) typu, ktorý nielen dosahuje špičkovú globálnu konkurencieschopnosť v symbióze s vysokou kvalitou života a najlepšie sa vyrovnáva s dôsledkami globálnej ekonomickej krízy, ale môže byť aj vzorom v efektívnom začleňovaní rómskej komunity do fungovania spoločnosti.

7. ODPORÚČANIA PRE HOSPODÁRSKU POLITIKU

Antidiskriminačné programy a programy diverzity podporujú sociálnu kohéziu a vnútronú súdržnosť sociálnych skupín ako aj celej spoločnosti. Z tohto pohľadu možno sociálnu kohéziu chápať aj ako určitý druh spoločenského kapitálu, do ktorého treba investovať. Budovaním sociálnej kohézie sa zosúladujú spoločenské, skupinové a individuálne ciele, pričom sa podporuje stabilita politického systému ako aj ekonomická výkonnosť.

Z diverzity dokážu zrejme najviac profitovať firmy a sektory náročnejšie na kvalitu ľudského kapitálu – a tie sú perspektívnejšie aj z makroekonomického hľadiska. Z diverzity budú pravdepodobne menej profitovať podniky s masovou výrobou a malým vplyvom ľudského kapitálu. Systém ktorý je príliš uniformný, kolabuje v prípade krízy väčšinou ako celok, pritom v diverzitnom systéme je väčšia šanca, že systém ako celok zostane funkčný.

Právo Európskej únie vymedzuje šesť hlavných dôvodov diskriminácie: rod/pohlavie, rasa a etnický pôvod, vek, zdravotné postihnutie či nepriaznivý zdravotný stav, sexuálna orientácia, náboženstvo, viera alebo skutočnosť, že osoba je bez vyznania. Okrem priamej a nepriamej diskriminácie rozlišuje aj obťažovanie, príkaz na diskrimináciu, navádzanie na diskrimináciu a napokon prenasledovanie.

Zákaz diskriminácie neznamená automaticky nutnosť rovnakého zaobchádzania. V istých prípadoch sa môže práve formálne rovnaké zaobchádzanie stať ponižujúcim a teda diskriminujúcim. Antidiskriminačná politika využíva aj nástroje pozitívnej diskriminácie, keď sa zámerne zvyhodňujú diskriminovaní alebo zvyhodňujú znevýhodnení.

Kľúčovým pre pochopenie možností ako zlepšiť situáciu diskriminovaných je definovanie „pozitívnych činností“ a ich presnejšie štruktúrovanie. Takéto pozitívne činnosti a konkrétne opatrenia by mali byť výsledkom spoločenského dialógu za účasti vlády, organizácií občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov (zástupcov zamestnávateľov a odborov). Nemožno očakávať, že zmena situácie nastane len zmenou v súkromnom sektore; hlavným ťahúňom zmien musí byť verejný sektor. Na úrovni podnikového sektora by sa mala podporiť väčšia spoločenská a sociálna zodpovednosť firiem.

Medzi potenciálne pozitívne vplyvy diverzity na finančné hospodárenie podniku patria okrem dodatočných výnosov a obmedzených nákladov nasledovné :

- 1) Na strane výnosov: dodatočné výnosy z vysokého stupňa motivácie zamestnanca z ohrozenej skupiny, dodatočné výnosy z využitia potenciálu osôb, ktoré by pravdepodobne patrili do znevýhodnenej skupiny, dodatočné výnosy z lepšieho imidžu podniku, sympatií verejnosti aj obchodných partnerov, dodatočné výnosy z vyššej hraničnej produktivity získaného zamestnanca.
- 2) Na strane nákladov: zníženie nákladov spojených s vyhľadávaním a náborm zamestnancov, zníženie nákladov spojených s fluktuáciou zamestnancov, odbúranie nákladov na právne a súdne úkony či sankcie súvisiace s diskrimináciou, nižšie transakčné náklady pri vyššej vzájomnej dôvere medzi zamestnancami a zamestnávateľom.

Na základe realizovaného dotazníkového prieskumu vieme generalizovať niekoľko základných faktov. Z výsledkov napríklad vyplýva, že subjekty sa musia vyrovnávať s relatívnym nedostatkom teoretických a praktických skúseností pri vytváraní prostredia rozmanitosti. Okolo 59 % súkromných podnikov a 65,7 % verejných organizácií patrí do skupiny bez praktických skúseností týkajúcich sa iniciatív diverzity. Z prieskumu tiež vyplýva, že nové iniciatívy diverzity by mali byť zamerané najmä na diskrimináciu na základe veku a rasového a etnického pôvodu. Respondenti považujú za dôležité aj iniciatívy zamerané proti diskriminácii na základe pohlavia.

Na základe odpovedí respondentov by implementácia programov diverzity priniesla najmä benefity spojené s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi v podnikateľskej komunite a na pracovisku. Dôležité sú aj benefity spojené s vyššou kreativitou a novátorstvom, s vyššou motiváciou zamestnancov a efektívnosťou ich práce, ako aj súlad s právnymi predpismi.

Z prieskumu tiež vyplynulo, že verejné organizácie, ako aj veľké súkromné organizácie považujú zvýšené úsilie za najväčšiu nákladovú položku súvisiacu s vytváraním diverzitého prostredia. Pri malých súkromných organizáciách sú najväčšie náklady v tejto súvislosti spojené s nedostatkom personálnych kapacít. Okrem toho sa ako jedna z najväčších prekážok v súvislosti s implementovaním politík a praktík rozmanitosti ukázala zložitosť monitorovania a merania dosiahnutých výsledkov v tejto oblasti.

Z prezentácie jednotlivých programov vytvárania diverzitného prostredia vyplývajú nasledovné závery:

- Kvalita programov vytvárania diverzitného prostredia na Slovensku je najvyššia vo veľkých zahraničných firmách, ktoré sú nositeľmi širších programov sociálnej a spoločenskej zodpovednosti firiem.
- Malé obce v regiónoch, kde sa koncentruje veľké množstvo sociálne vylúčenej populácie (väčšinou Rómov), by mali najskôr dostať metodickú pomoc a až následne aj pomoc finančnú, aby dokázali dobre pripraviť programy pomoci a pozitívne tak ovplyvniť rast zamestnanosti v regióne.
- Vláda by mala venovať zvýšenú pozornosť šíreniu najlepších skúseností popredných slovenských firiem a municipalít pri aplikácii programov diverzity medzi ostatné organizácie všetkého druhu.

ZÁVER

Štúdia „Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti“ spracovaná v rámci projektu „Rovnosť šancí sa opláti“ bola prvou zaoberajúcou sa danou témou, ktorú spracoval Ekonomický ústav SAV.

Riešiteľský tím je presvedčený, že politiky a programy vytvárania diverzitého prostredia v organizáciách musia byť aplikované spolu s ďalšími nástrojmi na vytváranie predpokladov pre začleňovanie diskriminovaných a sociálne vylúčených skupín do pracovného procesu, t. j. vo všetkých oblastiach, ktoré sú rozpracované v iniciatíve PROGRESS Európskej komisie. Iba tak bude možné riešiť nezamestnanosť značnej časti pracovných síl na Slovensku ako prvého predpokladu nediskriminačných prístupov v pracovnom procese (napríklad v oblastiach rastu kvalifikácie, kariérneho postupu a ostatných oblastí, ktoré sú predmetom osobitnej starostlivosti organizácií). Nateraz totiž na Slovensku existujú extrémne rozdiely medzi jednotlivými segmentmi trhu práce, ktoré sa vyznačujú aj rôznym stupňom diskriminácie a nerovnakého zaobchádzania.

Analýza politík a programov vytvárania diverzitého prostredia v súkromnom i municipálnom sektore potvrdila, že je značný rozdiel v prístupe k týmto politikám a programom medzi veľkými a menšími organizáciami, medzi organizáciami v centrách ekonomického rozvoja a vidiekom, a medzi veľkými medzinárodnými korporáciami pôsobiacimi na Slovensku a domácimi, hlavne malými firmami. Na zmiernenie všetkých uvedených rozdielov (reálne ich nie je možné v dohľadnom čase odstrániť), ale aj na pozdvihnutie kvality politík a programov vo vytváraní diverzitého prostredia bude potrebná cielená politika vlády spolu s pomocou tretiemu sektoru, ale i s pomocou tretieho sektora a trpezlivý dialóg sociálnych partnerov na všetkých úrovniach ako predpoklad pre rast zamestnanosti a rast národohospodárskej produktivity práce.

Okrem toho práce na tejto štúdii potvrdili, že podobne ako na európskej úrovni, aj na národnej úrovni (nevynímajúc Slovensko) bude potrebné zdokonaľovať vyhodnocovanie týchto politík a programov a pripraviť celý rad vzorových riešení „pozitívnych akcií (činností)“ na predchádzanie diskriminácie a presadzovanie rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch.

K tomu by mohol prispieť aj systematickejší výskum v príslušnej oblasti, aby sa s určitou periodicitou mohli problematike diskriminácie a jej dôsledkom venovať aj ďalšie špecifickejšie zamerané výskumné štúdie.

Literatúra

Arrow, K. (1971): *The Theory of Discrimination*. Princeton University, Working Paper No. 30A. Dostupné na: <<http://www.irs.princeton.edu/pubs/pdfs/30a.pdf>>.

Balážová, L. – Buzássyová, L. a kol. (2006): *Slovník súčasného slovenského jazyka A-G*. Bratislava : Veda.

Bogdanov, L. – Angelov, G. (2006): *Roma integration in Bulgaria: Necessary Reforms and Economic Effects*. Sofia : Open Society Institute.

Balabán, M. (2010): *Európa a Spojené štáty v „azijskem“ 21. storočí. Politické a bezpečnostní souvislosti*. Praha: CESES.

Ekonomický ústav SAV (2010): *Stratégia rozvoja slovenskej spoločnosti*. Bratislava : Veda (v tlači).

ETC (2006): *Tréningový manuál k antidiskriminácii pre súdnictvo*. Graz : European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy (ETC). Dostupné na: http://www.etc-graz.at/cms/fileadmin/user_upload/Projekte/laufend/ADTJ/Slovakia/manual_etc_translated.pdf.

ETC: *Antidiskriminačná právna úprava*. Dostupné na: <<http://www.etc-graz.at/cms/index.php?id=136>>.

European Commission (2005): *The Business Case for Diversity: Good Practices in the Workplace*.

European Commission (2009): *International perspectives on positive action measures: A comparative analysis in the European Union, Canada, The United States and South Africa*.

Európska komisia: *Zamestnanosť, sociálne veci a rovnaké príležitosti*. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/resources/eu_publications/?langid=sk>.

Fahey, T. et al. (2004): *Quality of Life in Europe*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Fórum pre pomoc starším (2008): *Chudoba a sociálne vylúčenie starších občanov: výsledky empirickej sondy*. Bratislava : Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Friedkin, N. E. (2004): *Social Cohesion*. In: *Annual Review of Sociology*, Vol. 30, August 2004, No. 409 – 425.

Gough, I. – Olofsson, G. (eds.) (1999): *Capitalism and Social Cohesion: Essays on Exclusion and Integration*. New York: Palgrave Mac Milan.

Halpern, D. (2005): *Social Capital*. Cambridge : Politty Press.

Hoffjan, A. – Bramann, A. (2007): Empirische Erhebung der Gesetzesfolgekosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Dortmund.

ILO (2003): *Workplace discrimination: a picture of hope and concern*. Dostupné na: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/language-en/WCMS_075613/index.htm>.

International perspectives on positive action measures: A comparative analysis in the European Union, Canada, The United States and South Africa. European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G. U. 4, 2009.

Kertesi, G. – Kézdi, G. (2006): Expected Long-Term Budgetary Benefits to Roma Education in Hungary. Roma Education Fund.

Ledecký, V. – Smetanka, M. (2007): Obecne firmy, rozvoj lokalnej zamestnanosti, podnikateľské aktivity a sociálne programy. Nadácia Milana Šimečku. ISBN 978-80-89008-25-4.

Levitt, S. D. (2004): *Testing Theories of Discrimination: Evidence from Weakest Link*. Journal of Law and Economics, Vol. XLVII (October 2004). Dostupné na: <<http://pricetheory.uchicago.edu/levitt/Papers/LevittTestingTheories2004.pdf>>.

Lovasz, A. – Rigó, M. (2010): Estimation of the Relative productivity and Wage of Women Compared to Men in Hungary. In: The Hungarian Labor Market 2010, Institut of Economics HAS Budapest.

Marcinčin, A. – Marcinčinová, L. (2009): Straty z vylúčenia Rómov. Kľúčom k integrácii je rešpektovanie inakosti.

Mishra, A: *A Theory of Discrimination based on Signalling and Strategic Information Acquisition*. University of Dundee, Department of Economic Studies. Dostupné na: <<http://www.econometricsociety.org/meetings/wc00/pdf/0675.pdf>>.

OECD (2006): Employment Outlook, Paris.

Pick, M.: (2006): Hospodárska a sociálna výkonnosť modelú Európskeho sociálneho štátu v súťaži s USA. In: Politická ekonomie, LIV, č. 5, s. 691–707.

Pick, M.: Dlouhodobé příčiny globální ekonomické krize a možnosti jejich eliminace. In: Scientia et Societas, č. 1, s. 54–71.

Priddat, Birger P. – Wilms, Heinrich (2008): Analyse und Bewertung der Studie „Gesetzesfolgekosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“. Friedrichshafen/Witten.

Stiglitz, J. E. – Sen, A. – Fitoussi, J. P. (2009): Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, La Sorbonne, 14 September Paris.

The Business Case for Diversity (2005): Good Practices in the Workplace. European Commission, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D3.

The Costs and Benefits of Diversity (2003): A study on Methods and Indicators to Measure the Cost – Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises. European Commission, Directorate – General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Unit D3.

UEAPME (2007): *UEAPME Compendium of good practices of diversity and non-discrimination in European Crafts, Small and Medium-sized Enterprises and their organisations*. Dostupné na:

<http://www.ueapme.com/docs/compendium/compendium_print.pdf>.

Vaňo, B. (2001): Demografická charakteristika rómskej populácie v SR, Bratislava, INFOSTAT - Výskumné demografické centrum. Edícia Akty.

Vaňo, B. – Meszáros (2004): Reprodukčné správanie obyvateľstva v obciach s nízkym životným štandardom. Bratislava: Inštitút informatiky a štatistiky.

Zákon č. 365/ 2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Dostupný napr. na: http://www.diskriminacia.sk/?q=a_legislation/antidiscact.

<<http://www.skanska.sk/sk/Kariera/Moznosti-uplatnenia/Diverzita/>>

<<http://www.ageismus.cz/index.php?m=2>>

<<http://www.minv.sk/?diskriminacia>>

Príloha



Dotazník

Rozdelenie odpovedí v percentách

Pri otázkach č. 12, 13, 21 a 23 je uvedená priemerná hodnota významnosti (zo škály 0 až 6)

A. Identifikačné znaky organizácie

1. Veľkosť organizácie podľa počtu zamestnancov

mikro (do 10)	18,3 %
malá (od 11– do 50)	29,3 %
stredná (od 51 – do 250)	30,5 %
veľká (251 a viac)	22,0 %

2. Sídlo organizácie

Banskobystrický samosprávny kraj	20,7 %
Bratislavský samosprávny kraj	7,3 %
Košický samosprávny kraj	7,3 %
Nitriansky samosprávny kraj	14,6 %
Prešovský samosprávny kraj	6,1 %
Trenčiansky samosprávny kraj	22,0 %
Trnavský samosprávny kraj	15,9 %
Žilinský samosprávny kraj	6,1 %

3. V ktorom odvetví pôsobí Vaša organizácia?

Priemyselná výroba	18,3 %
Obchod	14,6 %
Stavebníctvo	9,8 %
Oprávanstvo, údržba	0,0 %
Finančné služby	1,2 %
Cestovný ruch	2,4 %
Doprava, skladovanie	0,0 %
Pol'nohospodárstvo, lesníctvo	2,4 %
Vzdelávanie, umelecká činnosť	4,9 %
Zdravotníctvo a sociálne služby	6,1 %
Iné	40,3 %

4. Vaša organizácia je:

Súkromná	47,6 %
Nezisková organizácia	1,2 %
Verejná (obec, mesto...)	42,7 %
Iná forma	8,5 %

5. Aká je priemerná hrubá mesačná mzda vo Vašej organizácii?

Do 500 Eur	24,4 %
Od 501 Eur – do 600 Eur	28,0 %
Od 601 Eur – do 800 Eur	28,0 %
Od 801 Eur – do 1000 Eur	3,7 %
Nad 1001 Eur	15,9 %

6. Ako dlho už existuje Vaša organizácia v danom regióne?

Menej ako 1 rok	1,2 %
Viac ako 1 rok – menej ako 5 rokov	9,8 %
Viac ako 5 rokov – menej ako 10 rokov	12,2 %
Viac ako 10 rokov – menej ako 15 rokov	8,5 %
Nad 15 rokov	68,3 %

7. Ako by ste charakterizovali súčasnú situáciu vo Vašej organizácii vzhľadom na politiky a praktiky (interné smernice) vytvárania diverzity (rozmanitosti):

Praktiky a politiky rozmanitosti neboli zatiaľ implementované a ani ich neplánujeme implementovať	18,3 %
Praktiky a politiky rozmanitosti neboli zatiaľ implementované, ale niekedy v budúcnosti ich zamýšľame implementovať	20,7 %
Sme na začiatku procesu vytvárania politík a praktík rozmanitosti	12,2 %
Sme na začiatku procesu implementácie politík a praktík rozmanitosti	7,3 %
Politiky a praktiky rozmanitosti boli implementované pred viac ako 5 rokmi	29,3 %
Politiky a praktiky rozmanitosti boli implementované len nedávno (menej ako 5 rokov)	12,2 %

Odpoveď na otázku č.7 rozdelila respondentov na dve skupiny.

- Prvá skupina: respondenti z organizácií, ktoré doteraz praktiky a politiky rozmanitosti neimplementovali (odpovedali na otázky č. 8 až 16).
- Druhá skupina: respondenti z organizácií, ktoré už praktiky a politiky rozmanitosti implementovali (odpovedali na otázky č. 17 až 30).

B. Prvá skupina respondentov:

8. Ktoré problémy v implementácii politik a praktík vytvárania rozmanitosti podľa Vášho názoru prevládajú vo Vašej organizácii (možnosť výberu viacerých odpovedí)

Nie sme si istí čo diverzita v skutočnosti znamená	14,6 %
Pri prijímaní a funkčnom postupe berieme u zamestnancov do úvahy iba kvalifikáciu	37,5 %
Osobitne sa tejto problematike nevenujeme	41,7 %
Nevidíme v tom žiadnu konkurenčnú výhodu	10,4 %
Potrebovali by sme viacej informácií	14,6 %
Nemáme dostatok finančných prostriedkov	12,5 %

9. Na ktoré dôvody diskriminácie by mali byť zamerané prijímané iniciatívy vytvárania rozmanitosti (možnosť výberu viacerých odpovedí)

Pohlavie	33,3 %
Vek	66,7 %
Národnosť	20,8 %
Zdravotné postihnutie	27,1 %
Rasový alebo etnický pôvod	39,6 %
Náboženstvo	12,5 %
Jazyk	10,4 %
Sexuálna orientácia	6,3 %

10. Aký vplyv by podľa Vášho názoru mali politiky a praktiky vytvárania rozmanitosti na Vaše (podnikateľské) aktivity?

Veľmi pozitívny	6,3 %
Skôr pozitívny	35,4 %
Ani pozitívny, ani negatívny	22,9 %
Skôr negatívny	4,2 %
Veľmi negatívny	0,0 %
Neviem posúdiť	31,3 %

11. Aký vplyv by podľa Vášho názoru mali politiky vytvárania rozmanitosti na pracovné podmienky (pracovná atmosféra, medziľudské vzťahy) vo Vašej organizácii?

Veľmi pozitívny	12,5 %
Skôr pozitívny	41,7 %
Ani pozitívny, ani negatívny	20,8 %
Skôr negatívny	4,2 %
Veľmi negatívny	0,0 %
Neviem posúdiť	20,8 %

12. Do akej miery by sa politiky a praktiky rozmanitosti v prípade ich implementácie podieľali na nasledujúcich potenciálnych ekonomických benefitoch organizácie? Označte krížikom príslušnú hodnotu zo škály v rozpätí od 0 do 6 pri každej možnosti. (Pozn. Hodnotová škála 0 – nepodieľajú sa vôbec až 6 – podieľajú sa maximálne)

12 a) Prístup k novej pracovnej sile	2,73
12 b) Prítiahnutie vysoko kvalifikovaných zamestnancov	2,83
12 c) Benefity spojené s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi vo Vašej (podnikateľskej) komunite	3,33
12 d) Inovácie a kreativita	3,02
12 e) Vyššia motivácia zamestnancov a efektívnosť ich práce	3,08
12 f) Súlad s právnymi predpismi (vyhnutie sa poplatkom a pokutám)	3,23
12 g) Konkurenčná výhoda	2,90
12 h) Ekonomická efektívnosť, ziskovosť organizácie a produktivita práce	2,83
12 i) Marketingové príležitosti smerom k širšiemu okruhu zákazníkov	2,69
12 j) Zvýšenie spokojnosti zákazníkov a úrovne poskytovaných služieb	2,85

13. Aké vysoké náklady by Vaša organizácia predpokladala, že bude musieť vynaložiť z nasledujúcich hľadísk? Označte krížikom príslušnú hodnotu zo škály v rozpätí od 0 do 6. (Pozn. Hodnotová škála 0 – vôbec žiadne náklady až 6 – veľmi vysoké náklady.) Z hľadiska:

13 a) Časovej náročnosti	2,81
13 b) Zvýšeného úsilia (napr. manažmentu...)	3,04
13 c) Finančných zdrojov	2,88
13 d) Personálnych kapacít	2,65

14. Ktoré z nasledujúcich prekážok v súvislosti s implementovaním politik rozmanitosti do praxe považujete za najvýznamnejšie? (Označte najviac tri možnosti).

Nízka informovanosť a povedomie zamestnávateľov	0,0 %
Zložitosť monitorovania a merateľnosti dosiahnutých výsledkov	50,0 %
Prevládajúce diskriminačné postoje a správanie sa na pracovisku	16,7 %
Nedostatok špecifických zručností/skúseností	33,3 %
Absencia závažných rozhodnutí vedenia firmy k danej problematike	8,3 %
Časová náročnosť	27,1 %
Nedostatok finančných zdrojov pre tento účel	35,4 %

15. Odkiaľ čerpáte informácie v súvislosti s politikami a praktikami politik rôznorodosti a rovnosti (možnosť výberu viacerých odpovedí)	
Európska komisia	18,8 %
Odborové organizácie	10,4 %
Vládne organizácie	14,6 %
Iné podniky (Združenia podnikateľov)	6,3 %
Obchodná komora (SOPK)	2,1 %
Masmédiá	47,9 %
Poradenské firmy	6,3 %
Mimovládne organizácie	20,8 %
Slovenské národné stredisko ľudských práv	0,0 %
Takéto informácie nie sú pre nás v súčasnej dobe dostupné	33,3 %

16. Akú pomoc by ste uvítali, aby bola Vaša organizácia úspešnejšia pri implementácii politik rôznorodosti a rovnosti, poprípade aby začala implementovať tieto politiky (možnosť výberu viacerých odpovedí)	
Finančná pomoc (napríklad zo strany štátu, z fondov EÚ...)	60,4 %
Poradenská pomoc	31,3 %
Školenia	20,8 %
Informácie o spôsoboch a možnostiach vytvárania a implementovania týchto politik	43,8 %

C. Druhá skupina respondentov:

17. Ktoré problémy prevládajú vo Vašej organizácii pri implementácii politik a praktík vytvárania rôznorodosti a rovnosti (možnosť výberu viacerých odpovedí)	
Pri prijímaní a funkčnom postupe berieme u zamestnancov do úvahy iba kvalifikáciu	44,1 %
Nedostatok informácií o postupoch implementácie týchto politik	8,8 %
Nedostatok finančných prostriedkov	32,4 %
Časová náročnosť	26,5 %
Pretrvávajúce stereotypy a diskriminačné postoje na pracovisku	2,9 %

18. Na ktoré dôvody diskriminácie sa zameriavajú Vaše iniciatívy vytvárania rozmanitosti (možnosť výberu viacerých odpovedí)	
Pohlavie	29,4 %
Vek	47,1 %
Národnosť	8,8 %
Zdravotné postihnutie	50,0 %
Rasový alebo etnický pôvod	29,4 %
Náboženstvo	11,8 %
Jazyk	11,8 %
Sexuálna orientácia	11,8 %

19. Aký vplyv majú politiky vytvárania rozmanitosti na Vaše (podnikateľské) aktivity?

Veľmi pozitívny	32,4 %
Skôr pozitívny	52,9 %
Ani pozitívny, ani negatívny	5,9 %
Skôr negatívny	0,0 %
Veľmi negatívny	0,0 %
Neviem posúdiť	8,8 %

20. Aký vplyv majú politiky vytvárania rozmanitosti na pracovné podmienky (pracovná atmosféra, medziľudské vzťahy) vo Vašej organizácii?

Veľmi pozitívny	29,4 %
Skôr pozitívny	55,9 %
Ani pozitívny, ani negatívny	5,9 %
Skôr negatívny	2,9 %
Veľmi negatívny	2,9 %
Neviem posúdiť	2,9 %

21. Do akej miery sa politiky a praktiky rozmanitosti v prípade ich implementácie podieľajú na nasledujúcich potenciálnych ekonomických benefitoch organizácie? Označte križikom príslušnú hodnotu zo škály v rozpätí od 0 do 6 pri každej možnosti. (Pozn. Hodnotová škála 0 – nepodieľa sa vôbec až 6 – podieľa sa maximálne)

21 a) Prístup k novej pracovnej sile	4,09
21 b) Príťahnutie vysoko kvalifikovaných zamestnancov	3,18
21 c) Benefity spojené s reputáciou firmy, firemným imidžom alebo dobrými vzťahmi vo Vašej (podnikateľskej) komunite	4,29
21 d) Inovácie a kreativita	3,74
21 e) Vyššia motivácia zamestnancov a efektívnosť ich práce	4,26
21 f) Súlad s právnymi predpismi (vyhnutie sa poplatkom a pokutám)	4,26
21 g) Konkurenčná výhoda	3,91
21 h) Ekonomická efektívnosť, ziskovosť organizácie a produktivitu práce	3,91
21 i) Marketingové príležitosti smerom k širšiemu okruhu zákazníkov	3,00
21 j) Zvýšenie spokojnosti zákazníkov a úrovne poskytovaných služieb	3,82

22. Na ktorú z nasledovných oblastí sú v praxi zamerané iniciatívy vytvárania diverzitého prostredia vo Vašej organizácii (možnosť výberu viacerých odpovedí)

Ľudské zdroje (napríklad nábor, výber pracovných síl, kariérny postup, školenia tréningy, zosúladovanie rodinného a pracovného života)	67,6 %
Organizačná kultúra	41,2 %
Služby predaja a zákaznícke služby	26,5 %
Marketing a komunikácia	29,4 %
Verejná angažovanosť	41,2 %

23. Aké vysoké náklady vynakladá organizácia v súvislosti s aplikovaním politiky rozmanitosti z nasledujúcich hľadísk? Označte krížikom príslušnú hodnotu zo škály v rozpätí od 0 do 6. (Pozn. Hodnotová škála 0 – vôbec žiadne náklady až 6 – veľmi vysoké náklady) Z hľadiska:

23 a) Časovej náročnosti	3,32
23 b) Zvýšeného úsilia (napr. manažmentu...)	3,68
23 c) Finančných zdrojov	2,85
23 d) Personálnych kapacít	3,09

24. Monitorujete a hodnotíte výsledky dosiahnuté implementovaním politík a praktík vytvárania rôznorodosti a rovnosti?

Áno	41,2 %
Príležitostne	35,3 %
Nie	14,7 %
Neviem	8,8 %

25. Využívate dáta o štruktúre pracovných síl vo Vašej organizácii na monitorovanie a vyhodnocovanie Vašich iniciatív v oblasti vytvárania, implementácie a monitorovania politík a praktík rozmanitosti?

Áno	70,6 %
Nie	20,6 %
Neviem	8,8 %

26. Stanovuje si Vaša organizácia ciele v oblasti prijímania a kariérneho postupu zamestnancov z radov skupín zamestnancov, ktoré nie sú dostatočne zastúpené v štruktúre pracovných síl vo Vašej organizácii? (napr. ženy...)?

Áno	50,0 %
Nie	44,1 %
Neviem	5,9 %

27. Máte vyhradené špeciálne finančné zdroje smerujúce na vytváranie, implementáciu a monitorovanie politík a praktík rozmanitosti?

Áno	20,6 %
Nie	70,6 %
Neviem	8,8 %

28. Ktoré z nasledujúcich prekážok v súvislosti s implementovaním politík a praktík rozmanitosti do praxe považujete za najvýznamnejšie? (Označte najviac tri možnosti)

Nízka informovanosť a povedomie zamestnávateľov	32,4 %
Zložitosť monitorovania a merateľnosti dosiahnutých výsledkov	55,9 %
Prevládajúce diskriminačné postoje a správanie sa na pracovisku	14,7 %
Nedostatok špecifických zručností/skúseností	26,5 %
Absencia záväzných rozhodnutí vedenia firmy k danej problematike	5,9 %
Časová náročnosť	38,2 %
Nedostatok finančných zdrojov pre tento účel	41,2 %

29. Odkiaľ čerpáte informácie v súvislosti s politikami a praktikami vytvárania rozmanitosti (možnosť výberu viacerých odpovedí)	
Európska komisia	11,8 %
Odborové organizácie	2,9 %
Vládne organizácie	29,4 %
Iné podniky (združenia podnikateľov)	0,0 %
Obchodná komora (SOPK)	2,9 %
Masmédiá	52,9 %
Poradenské firmy	2,9 %
Mimovládne organizácie	20,6 %
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	2,9 %
Takéto informácie nie sú pre nás v súčasnej dobe dostupné	5,9 %

30. Akú pomoc by ste uvítali aby bola Vaša organizácia úspešnejšia v prijímaní a implementovaní politík rozmanitosti, poprípade aby začala implementovať tieto politiky rýchlejšie (možnosť výberu viacerých odpovedí)	
Finančná pomoc (napríklad zo strany štátu, z fondov EÚ...)	55,9 %
Poradenská pomoc	41,2 %
Školenia	26,5 %
Informácie o spôsoboch a možnostiach vytvárania a implementovania týchto politík	44,1 %

Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti

Vydalo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Výkonná riaditeľka: JUDr. Anna Zachová

Jazyková úprava: Mgr. Jana Galbavá

Technická úprava: Daniela Bieliková

Počet strán: 140

Návrh obálky: Marián Podlesný

Tlač: Jozef Pavlak – OPTIMA

Náklad: 600 výtlačkov

Väzba: V/2

Nepredajné

© Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010

ISBN 978 – 80 – 89016 – 51 – 8