

Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti

Gabriela Dováľová
6. december 2010



Projekt podporený programom EÚ pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu (na roky 2007 -2013), ktorý je spravovaný Generálnym riaditeľstvom Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti. Informácie obsiahnuté v tejto prezentácii nemusia nevyhnutne odrážať postoj alebo stanovisko Európskej komisie.

- Rast zamestnanosti
- Odstraňovanie chudoby a sociálneho vylúčenia
- Zlepšovanie pracovných podmienok
- Boj proti diskriminácii
- Rovnosť mužov a žien

**Iniciatíva PROGRESS Európskej komisie
na roky 2007 - 2013**

1. Analýza vývoja sociálnych skupín ohrozených diskrimináciou; Eurobarometer
2. Výsledky terénneho výskumu
benefity, náklady, prekážky
3. Sekundárna analýza najlepších skúseností Európskej únie
(pozitívna akcia, monitoring rovnosti, potreba dezagregovaných dát)
4. Príklady (best practice) uplatňovania diverzity a rovnakého zaobchádzania
5. Makroekonomické náklady a efekty diverzity pracovných síl (s osobitným akcentom na začlenenie sociálne vylúčenej časti rómskej komunity)

Zameranie štúdie

Politika (manažment) diverzity **nie je o donucovaní podnikov, aby zamestnávali ľudí, ktorých nechcú, alebo nepotrebujú, a to donucovacou legislatívou a zvýšením regulácie**

**DIVERZITA V EKONOMICKOM ZMYSLE
(1)**

Cieľom politiky (manažmentu) diverzity je motivovať organizácie, aby vytvárali také manažérske postupy, ktorých výsledkom budú rovnaké podmienky pre všetkých bez ohľadu na osobné pocity vedúcich pracovníkov

**DIVERZITA V EKONOMICKOM ZMYSLE
(2)**

Právo EÚ vymedzuje týchto 6 diskriminačných dôvodov, pri ktorých je zabezpečená prísnejšia 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**

EÚ-27:

- Etnický pôvod (61%) (62%)
- Vek (58%) (42%)
- Zdravotné postihnutie (53%) (45%)
- Sexuálna orientácia (47%) (51%)

EUROBAROMETER 2009 (2008)

SLOVENSKO:

- **Vek (64%) (49%)**
- **Etnický pôvod (49%) (50%)**
- **Zdravotné postihnutie (44%) (30%)**

EUROBAROMETER 2009 (2008)

	Áno	Nie
EÚ-27	49%	34%
Švédsko	68%	27%
Malta	31%	30%
Česká republika	61%	28%
Slovensko	63%	27%

**Domnievate sa, že v dôsledku krízy podpora diverzity a rovnosti bude menej zaujímavá a získa menej finančnej podpory?
(EUROBAROMETER 2009)**

	Áno	Nie
EÚ-27	64%	29%
Fínsko	68%	16%
Malta	43%	36%
Česká republika	75%	21%
Slovensko	75%	22%

**Domnievate sa, že v dôsledku krízy vzrastie
diskriminácia na trhu práce?**

(EUROBAROMETER 2009)

Podiel organizácií, ktoré majú programy diverzity

VB - 84 %

Írsko - 83 %

Slovensko - 29 %

Grécko - 25 %

Bulharsko - 24 %

Poľsko - 13 %

**Výsledky terénnych prieskumov
EÚ o diverzite (1)**

	Súkromné organizácie			Verejné organizácie	Spolu
	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

Implementácia politík a praktík vytvárania diverzity
v súkromných a verejných organizáciách (v %)

	Súkromné organizácie		Verejné organizácie		Spolu	
Pozitívny	93,8	/39,1/	83,3	/43,5/	85,3	/41,7/
Neutrálny	6,3	/26,1/	0	/21,7/	5,9	/22,9/
Negatívny	0	/8,7/	0	/0,0/	0	/4,2/
Neviem	0	/26,1/	16,7	/34,8/	8,8	/31,3/

19A. Vplyv politik a praktík vytvárania rozmanitosti na podnikateľské aktivity organizácie (percentá odpovedí)

	Súkromné organizácie		Verejné organizácie		Spolu	
Pozitívny	93,8	/52,2/	83,3	/56,5/	85,3	/54,2/
Neutrálny	0	/21,7/	8,3	/21,7/	5,9	/20,8/
Negatívny	6,3	/8,7/	0	/0,0/	5,9	/4,2/
Neviem	0	/17,4/	8,3	/21,7/	2,9	/20,8/

Vplyv politík a praktík vytvárania rozmanitosti na pracovné podmienky organizácie (v percentách odpovedí)

Ekonomické benefity organizácie vyplývajúce z diverzity (škála 0-6)

	A	B
Benefity spojené s reputáciou organizácie	4,29	3,33
Vyššia motivácia zamestnancov, efektívnosť práce	4,26	3,08
Súlad s právnymi predpismi	4,26	3,23
Prístup k novej pracovnej sile	4,09	2,73
Konkurenčná výhoda	3,91	2,9
Efektívnosť, ziskovosť, produktivita práce	3,91	2,83
Zvýšenie spokojnosti zákazníkov a úrovne služieb	3,82	2,85
Inovácie a kreativita	3,74	3,02
Pritiahnutie vysokokvalifikovaných zamestnancov	3,18	2,83
Marketingové príležitosti, širší okruh zákazníkov	3	2,69

Aké vysoké **náklady** vynakladá organizácia v súvislosti s aplikovaním politiky rozmanitosti z nasledujúcich hľadísk? (0 - vôbec žiadne náklady až 6 – veľmi vysoké náklady) Z hľadiska:

A

B

- Zvýšeného úsilia
(napr.manažmentu).....3,68 (3,04)
- Časovej náročnosti.....3,32 (2,81)
- Personálnych kapacít.....3,09 (2,65)
- Finančných zdrojov.....2,85 (2,88)

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

B

- Zložitosť monitorovania a merateľnosti dosiahnutých výsledkov.....50,0
- Nedostatok finančných zdrojov35,4
- Časová náročnosť.....27,1
- Prevládajúce diskriminačné postoje a správanie sa na pracovisku.....16,7

Odkiaľ čerpáte **informácie** v súvislosti s politikami a praktikami vytvárania rozmanitosti (možnosť výberu viacerých odpovedí)

	A	B
• Masmédiá.....	52,9%	(47,9)
• Vládne organizácie.....	29,4%	(14,6)
• Mimovládne organizácie.....	20,6%	(20,8)
• Európska komisia.....	11,8%	(18,8)
• Takéto informácie sú pre nás v súčasnej dobe nedostupné.....	5,9%	(33,3)
• Odborové organizácie.....	2,9%	(10,4)
• Obchodná komora (SOPK).....	2,9%	(2,1)
• Poradenské firmy.....	2,9%	(6,3)
• SNSPLP.....	2,9%	(0,0)
• Iné org. (združenia podnikateľov)....	0,0%	(6,3)

Tri skupiny organizácií:

1. Sedem súkromných i štátnych organizácií s výraznejšie rozvinutou niektorou stránkou politiky diverzity
2. Tri súkromné organizácie (chránené dielne) zamerané na zamestnávanie zdravotne postihnutých osôb
3. Štyri obecné podniky Obecných úradov

Príklady uplatňovania diverzity
v pracovnoprávných vzťahoch
(2. obrázok)

Prvá skupina organizácií (príklady):

Rovnosť šancí pri náboře (Obnova, s.r.o.)

Rovnosť šancí pri vstupe do talent klubu spoločnosti
(kandidáti sú testovaní externou spoločnosťou – firma
GlaxoSmithKline)

Flexibilný pracovný čas, vytváranie podmienok pre
zosúladovanie rodinného a pracovného života (viaceré
organizácie; projekt „Dni rôznorodosti“ firmy IBM)

**Príklady uplatňovania diverzity
v pracovnoprávných vzťahoch
(3. obrázok)**



Obnova, s.r.o.



**Ing. Jozef Patkaň pochádza z dynastie kováčov.
Vyštudoval stavebné inžinierstvo, podniká od roku
1991. Pochádza z 11 detí**



Obnova, s.r.o.



Obnova, s.r.o.

- drevovýroba - zákazkové stolárstvo, krovy
- výroba a montáž domov nižšieho sociálneho štandardu
- výroba PET fliaš
- výroba autopoťahov

Služby - Obnova, s.r.o.

- Na trhu pôsobí 19 rokov
- Od založenia prešlo firmou asi 20 tis. zamestnancov z toho asi 5 tis Rómov
- Počet zamestnancov: 450 (z toho 1/3 Rómov)
- Ročný obrat: 5 mil. Eur
- Ocenenie firmy: Cena primátora mesta Bardejov
- Osobné vedenie zamestnancov s menšími pracovnými zručnosťami, vytváranie zmiešaných skupín /kvalifikovaní a nižšie kvalifikovaní, plus mix Rómovia a príslušníci majoritnej časti spoločnosti/

Obnova, s.r.o

- Počet zamestnancov – 160 /100 000 v 119 krajinách sveta/
- Oblasť pôsobenia – výroba, výskum, vývoj a distribúcia liekov
- Je celosvetovo jednou z najväčších nadnárodných farmaceutických spoločností na svete

GlaxoSmithKline, Bratislava

GlaxoSmithKline Slovakia s.r.o. svojimi filantropickými aktivitami podporuje tieto oblasti:

- prevencia v zdraví
- vzdelávanie, osвета
- obhajoba práv znevýhodnených skupín, integrácia

Ocenenie: **GlaxoSmithKline 3. najväčším firemným filantropom na Slovensku v 2007 /viac ako 11 mil SK/**

GlaxoSmithKline, Bratislava

Podpora sa vzťahuje na tieto skupiny ľudí:

- deti
- invalidi
- sociálne znevýhodnení
- pacienti
- seniori

GlaxoSmithKline, Bratislava

- Vytváranie diverzity je neoddeliteľnou súčasťou kultúry GSK
- Diverzita, rovnosť a férovosť je obrazne povedané v DNA firemnej kultúry
- Záväzky k vytváraniu diverzitného prostredia a rovnosti všetkých zamestnancov sú dlhodobé a sú podporené internými smernicami nad rámec legislatívy + interné školenia

GlaxoSmithKline, Bratislava

- Možnosť pracovného a personálneho rozvoja pre všetkých zamestnancov s vylúčením akejkoľvek diskriminácie
- Napr. účasť na 9 mesačnom manažérskom rozvojovom programe mamičky malej dcéry, ktorá pracovala na čiastočný úväzok na manažérskej pozícii a očakávala narodenie druhej dcérky

GlaxoSmithKline, Bratislava

- Náklady navyše /extra školenia, technické vybavenie/ nevnímajú ako náklady, ale ako investíciu do kultúry spoločnosti a do ľudí
- Benefits pre ľudí a pre firmu súvisiace s kultúrou rovnosti sú enormne vysoké /začiatkom r. 2010 88% zamestnancov bolo hrdých nato že pracujú pre spoločnosť/

GlaxoSmithKline, Bratislava

- Projekt dni rôznorodosti – séria workshopov, ktoré sa venujú problematike prorodininnej politiky a rovnakých príležitostí mužov a žien

3 bloky:

- Zamestnanci na materskej dovolenke /možnosti úpravy pracovného času/
- Zamestnanci so zdravotným postihnutím
- Multikultúrny deň /ochutnávka jedál/

IBM, s.r.o.

Program na podporu matiek, ktoré odchádzajú na materskú dovolenku:

- Možnosť ponechať si počítač a prístupy do všetkých IBM systémov a aplikácií /cieľ – získavanie informácií a kontakt s kolegami, zvyšovanie kvalifikácie pomocou on line vzdelávacích aktivít/
- Maternity buddy scheme
- Práca na polovičný úväzok

IBM, s.r.o.

V r. 2009 projekt Mentoring for Cultural Intelligence Program:

- **Zvyšovanie povedomia o kultúrnej inteligencii medzi zamestnancami a vedúcimi pracovníkmi**
- **Budovanie povedomia a rešpektu voči kultúrnej rozmanitosti**
- **Vytvorenie dôvery v rámci multikultúrnych tímov**
- **Koučing vedúcich pracovníkov a zamestnancov spoločnosti ako sa stat' efektívnym v multikulturálnom prostredí**

Prístup obráteného mentoringu, zamestnanec mentoruje vedúceho pracovníka

IBM, s.r.o.

Prvá skupina organizácií (príklady):

Monitorovanie spokojnosti

zamestnancov (firma Orange)

Antidiskriminačná dohoda medzi

**sociálnymi partnermi (Stredoslovenská
energetika, a.s.)**

Pomoc zamestnávania Rómov U.S.Steel

Financovanie projektov diverzity Orange

**Príklady uplatňovania diverzity
v pracovnoprávných vzťahoch**

(4. obrázok)

- **Od 2002 spolupráca s obcou Veľká Ida, mestskou časťou Košice – Šaca a občianskym združením Romintegra 7777**
- **Rómovia sú v pracovnom pomere s partnermi a U.S.Steel poskytuje dohodnutý objem prác a zodpovedajúce finančné prostriedky (podmienky pre uchádzačov – chcú pracovať, podporujú vzdelávanie svojich detí, majú záujem zvyšovať si kvalifikáciu)**

U.S.Steel Košice, s.r.o

- **Spoločnosť alebo jej dcérske spoločnosti prijme do pracovného pomeru účastníkov projektu s výbornými výsledkami a kt. sú ochotní absolovať odborné kurzy kt. im umožňujú vzkonávať kvalifikovanejšie práce na zodpovednejších pozíciách**
- **Podpora predškolskej výchovy detí, podpora vzdelávania žiakov ZŠ a SŠ**

U.S.Steel Košice, s.r.o

Výsledky projektu:

- Pokles miery nezamestnanosti /v obci Veľká Ida s pôvodnou nezamestnanosťou 100% o 25%/
- Zníženie zadĺženosti
- Zlepšenie školskej dochádzky detí
- Lepšia a zodpovednejšia starostlivosť o rodiny

U.S. Steel Košice, s.r.o

Druhá skupina organizácií (príklady):

Chránené dielne pozitívne ovplyvňuje ustanovenie o náhradnom plnení – 3,2 % zamestnancov vo firme s počtom nad 20 musí byť so zdravotným postihnutím – alebo môžu objednať tovar či služby v určitej hodnote v chránených dielňach

Príklady uplatňovania diverzity v pracovnoprávných vzťahoch (5. obrázok)

Montrade, s.r.o.

- **80% zákaziek sú do chránenej dielne a 20% komerčné zákazky**
- **Vysoká motivovanosť, vysoké pracovné nasadenie, vysoká adaptabilita v kolektívoch, začlenenie do spoločenských vzťahov**
- **Prekážky: limitovanie výšky podpory pre chránené dielne bez ohľadu na počet zamestnancov, nedostatočná spolupráca s lekármi a zvyšujúci sa podiel fiktívnych chránených dielní**

Montrade, s.r.o.

- **1300 obyvateľov**
- **V roku 2007 vyhlásená za dedinu roka**
- **V 2007 cena za zodpovedná podnikanie**

Obecná firma Spišský Hrhov



© Milan Paprčka, www.spis.eu.sk

Spišský Hrhov

- **Založená v 2000**
- **Samofinancovaná /90% zákaziek z územia obce/**
- **16 zamestnancov /13 Rómov/**
- **12 ľudí zo 16 má iba základné vzdelanie**

Obecná firma Spišský Hrhov

- **Obavy o efektívnosť**
- **Vyššie náklady na udržanie pracovného miesta**
- **Nízka mobilita**
- **Potreba úplnej kvalifikácie**
- **Obava o pracovné návyky**
- **Nedostatok informácií**
- **predsudky**

Problémy so zamestnávaním marginalizovaných skupín z pohľadu zamestnávateľa:

- **Vytvorenie a udržanie pracovných miest pre Rómov /15% obyvateľov obce/**
- **Vytvorenie zisku pre rozvoj**
- **Zabezpečenie udržateľnosti**
- **Šetrenie obecných finančných prístriedkov**
- **Prioritou nie je tvorenie zisku pre zisk, ale pre vytvorenie ďalších pracovných miest a rozvoj**
- **Aktivity ktoré na ktoré majú ľudské zdroje a sú v obci potrebné**

Zámer obecnej formy:

- 50% zamestnancov odchádza počas skúšobnej doby
- 50% zamestnancov, po roku odchádza do súkromného sektora
- Získať kontrakt na dobu neurčitú

Fluktuácia

Pracovný postup

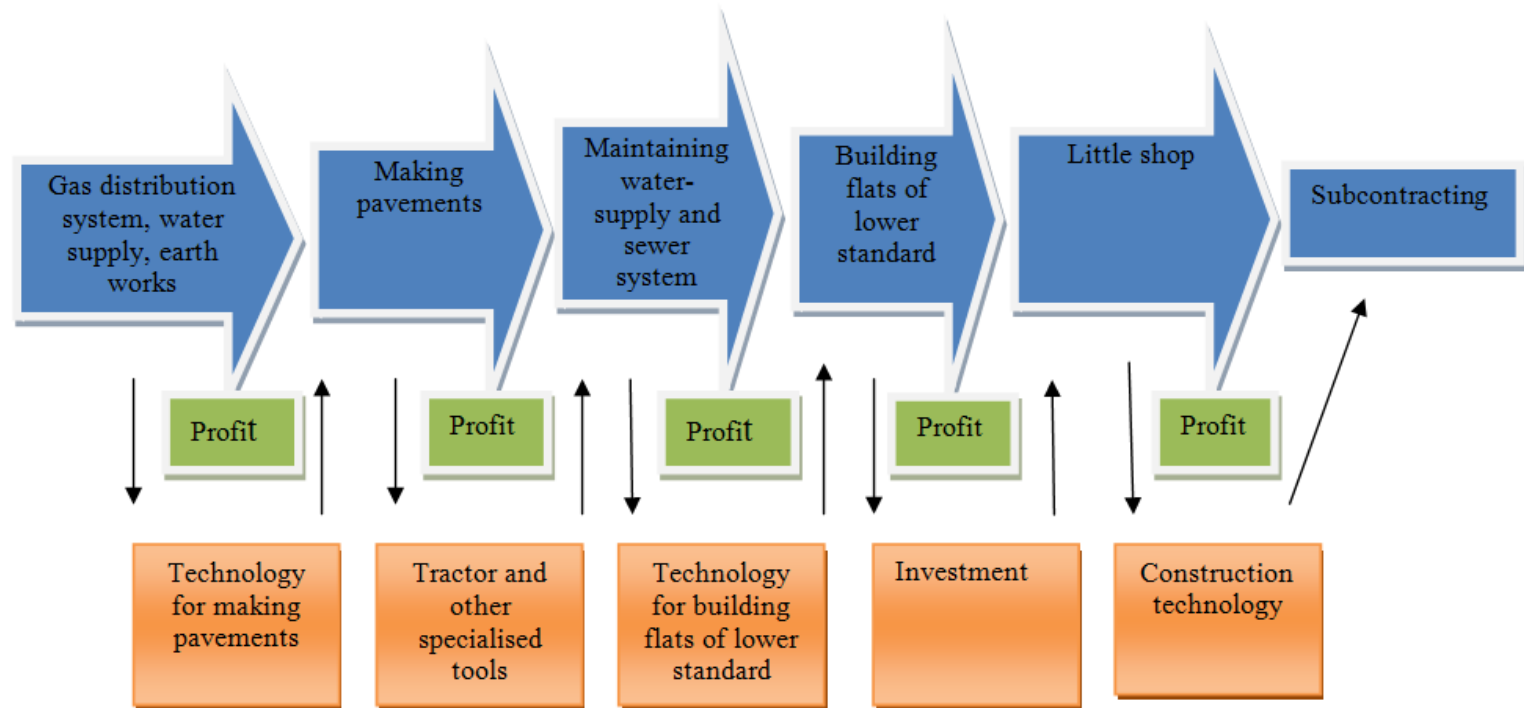
Vedúci zmeny

Plat

400 eur v čistom /v 2010 min mzda 265 eur v čistom/

Reakcia okolia

12 obdobných obecných firiem vzniklo





Obecná firma a byty nižšieho štandardu



Pracovné prostredie





Budovanie chodníkov









Vzdelávanie:

- **Onjob trainings**
- **Súkromný sektor**
- **Stredná drevárska škola v Biacovciach**
- **ESF projekty**

Vláda s pomocou organizácií tretieho sektora a sociálnych partnerov by mala venovať zvýšenú pozornosť šíreniu najlepších skúseností (hlavne metodických skúseností) vo vytváraní diverzitného prostredia v organizáciách všetkého druhu

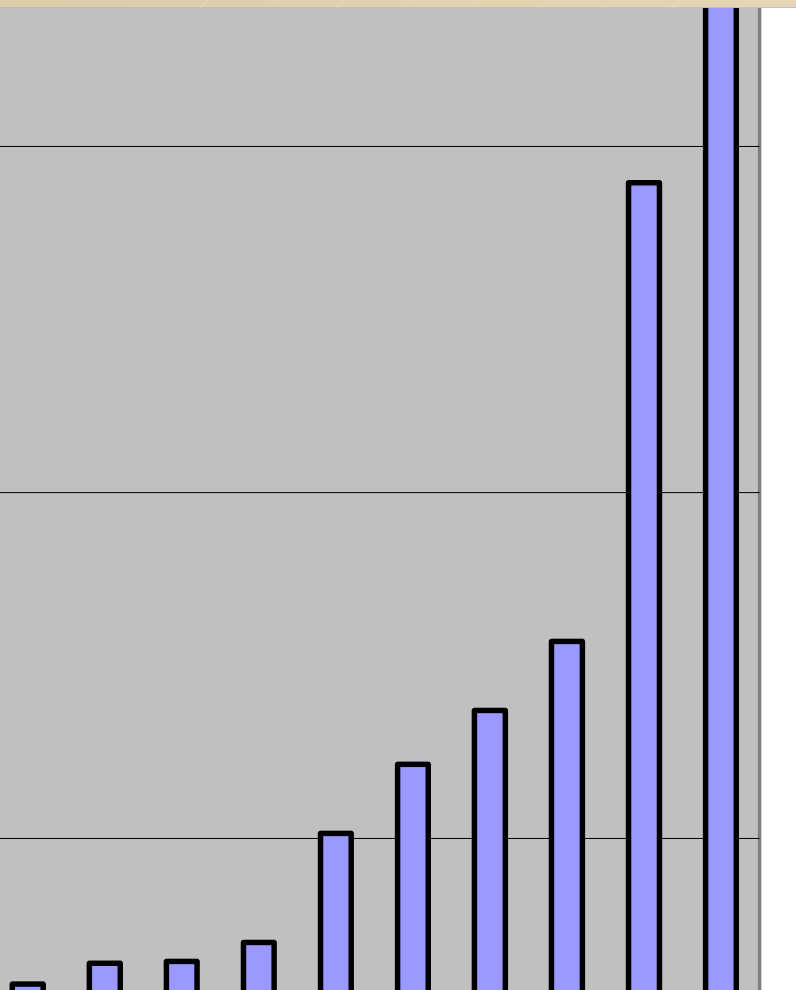
Záver

Sociálna kohézia – druh spoločenského kapitálu, do ktorého treba investovať

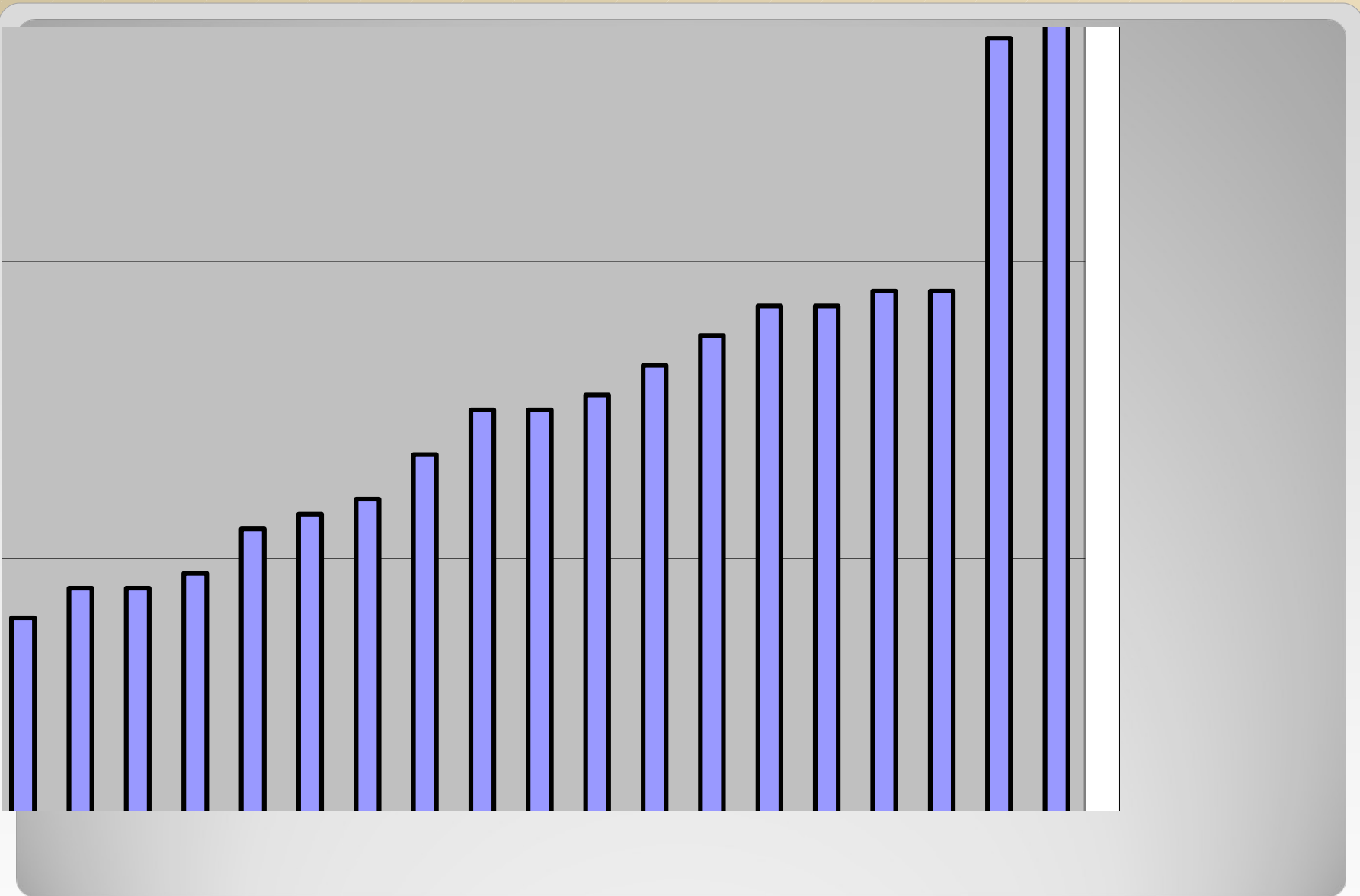
Nielen vláda a tretí sektor, ale zamestnávateľské organizácie a odbory by mali zvýšiť úsilie v presadzovaní diverzity

Hlavne menšie, resp. stredne veľké organizácie by mali dostať metodickú pomoc, ako pripravovať programy diverzity

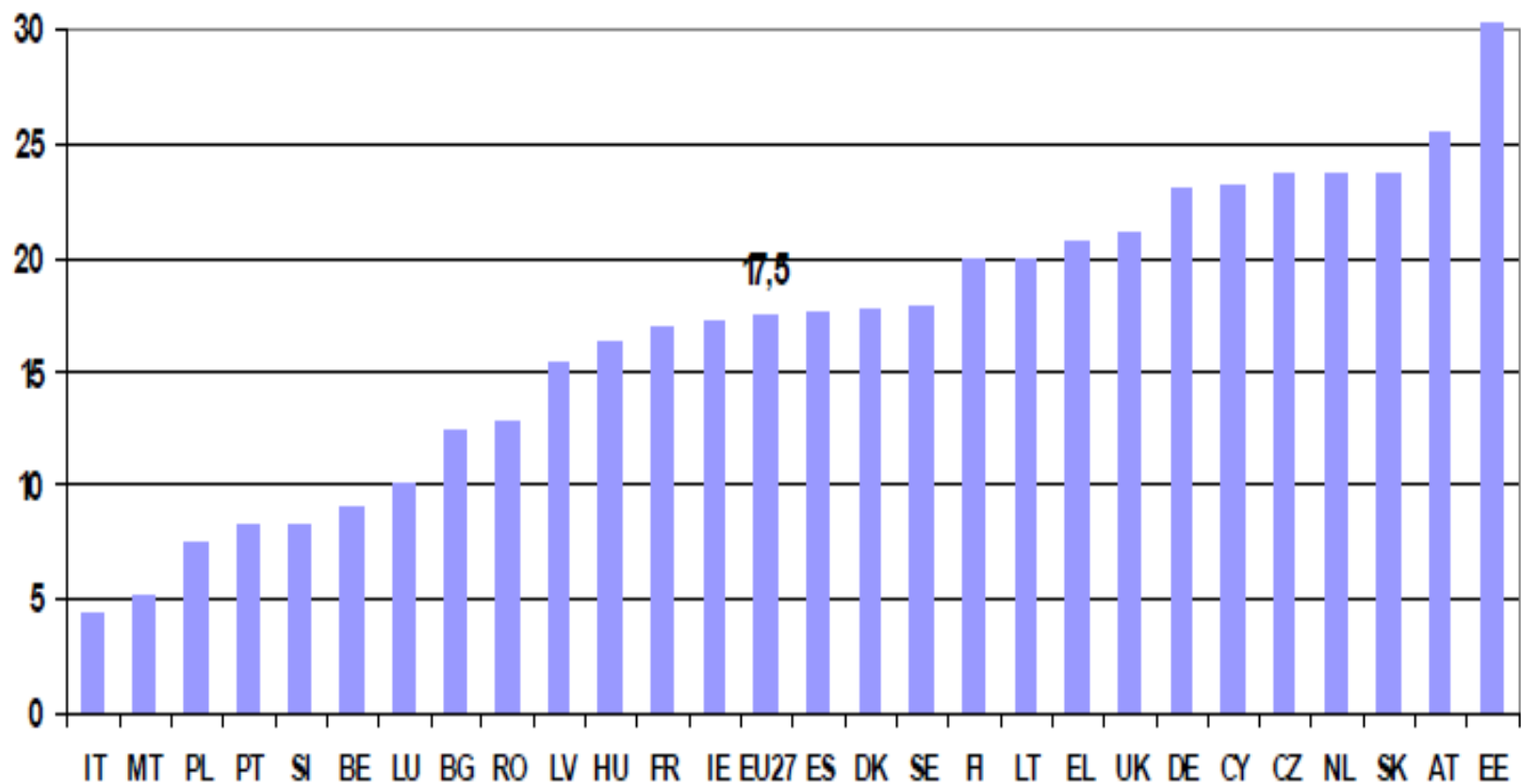
Závery (odporúčania)



Výdavky na APTP (% z HDP, 2008)



Miera nezamestnanosti, v %, 2008



Rozdiely v mzdách medzi mužmi a ženami (% , 2007)

Ďakujem za pozornosť