

Dočasné vyrovnávacie opatrenia ako flexibilný nástroj zmierňovania rozdielov

Prijatie dočasného vyrovnávacieho
opatrenia v praxi



Mgr. Vladimír Horváth

Editori:

Mgr. Marian Mesároš

JUDr. Vladimíra Kaplanová, LL.M.

Február 2019



ÚRAD
SPLNOMOCNENCA VLÁDY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY
PRE RÓMSKE KOMUNITY

Obsah

Úvod /3

Teoretická časť /3

Podmienky prijatia DVO /4

Praktická časť /5

Oznámenie o prijatí DVO /6

Formulácia DVO /7

Monitorovanie a hodnotenie DVO /9

Záver /11

Úvod

Dočasné vyrovnávacie opatrenie sa ako nástroj na zmierňovanie dopadu diskriminácie do antidiskriminačnej legislatívy dostal už v roku 2008. Včlenenie nástroja bolo zosúladením slovenského právneho poriadku s európskou legislatívou. Uvedená úprava bola prijatá až po začatí konania proti Slovenskej republike za nedostatočnú transpozíciu smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.¹ To je azda príčinou, prečo inštitút dočasných vyrovnávacích opatrení na Slovensku používame len veľmi zriedka.

Cieľom tejto publikácie je opísať proces prijímania konkrétneho dočasného vyrovnávacieho opatrenia s presahom do teórie prijímania. Publikácia si za cieľ kladie najmä opísať teóriu jednoducho a zrozumiteľne s úmyslom motivovať iné oprávnené subjekty prijímať dočasné vyrovnávacie opatrenia a vyrovnávať tak rozdiely spôsobené diskrimináciou v oblastiach vymedzených antidiskriminačným zákonom. Publikácia je určená najmä obciam, zamestnávateľom, školám, či orgánom verejnej správy, ktoré môžu používaním flexibilného nástroja vyrovnávať nerovnosti a napomáhať tomu, aby boli vo verejnom živote zastúpené aj znevýhodnené skupiny obyvateľov a verejný život dôslednejšie kopíroval štruktúru života spoločenského.

Publikácia je rozdelená na dve časti. V prvej časti sa v krátkosti venujeme teórii dočasných vyrovnávacích opatrení a snažíme sa neformalizovaným jazykom opísať, kedy je možné vyrovnávacie opatrenie prijať. V druhej časti opisujeme postup Úradu splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity pri prijímaní dočasného vyrovnávacieho opatrenia s dôrazom na jeho jednoduchosť, neformálnosť a flexibilitu.

Teoretická časť

Súčasnú znenie zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „**antidiskriminačný zákon**“) definuje dočasné vyrovnávacie opatrenia nasledovne:

„Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi verejnej správy alebo inými právnickými osobami smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi.“²

1 Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa 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) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov, všeobecná časť, str. 1, parlamentná tlač 474

2 §8a antidiskriminačného zákona, odsek 1, prvá veta

Zákonodarca demonštratívne a pomerne široko uvádza, čo rozumie pod pojmom dočasné vyrovnávacie opatrenia (ďalej aj ako „DVO“). Príklady DVO, ktoré zákonodarca uvádza sú opatrenia

- a) zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, ktorými sú nadmerne postihnutí príslušníci znevýhodnených skupín,
- b) spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,
- c) smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.

Pripomínáme, že nejde o konečný zoznam DVO, ale iba o príklady uvedené zákonodarcom.

Podmienky prijatia DVO

Zákon určuje tri podmienky, ktoré musia byť splnené, aby bolo možné prijať dočasné vyrovnávacie opatrenie.

- „a) existuje preukázateľná nerovnosť,
- b) cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti,
- c) sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa.“³

V prípade prijímania DVO nie je potrebné nerovnosť preukazovať jednotlivo a podrobne pre každé prijaté DVO. V praxi by to znamenalo zbytočnú byrokráciu a niekoľkonásobnú nadbytočnú prácu. Pri preukazovaní nerovností je potrebné vychádzať z už dostupných dát.

V prípade diskriminácie Rómov máme zdrojov veľké množstvo. Za primárny zdroj dát o Rómoch na Slovensku môžeme označiť Atlas rómskych komunit⁴, z ktorého je nerovnovážny stav v spoločnosti zrejmy. V prípade nerovnovážneho stavu vo vzdelávaní môžeme vychádzať z rebríčkov a správ, ktoré pravidelne zostavuje a pripravuje OECD⁵, alebo nám (bohužiaľ) môže poslúžiť aj konanie Európskej komisie, vedené proti Slovenskej republike spočívajúce v segregácii na našich školách.⁶

V rámci diskusií sme sa už stretli aj s reštriktívnym výkladom preukazovania existujúcej nerovnosti, ktorý vyžaduje preukazovanie pri každom jednotlivom prípade. Ak by sme však postupovali podľa takéhoto výkladu, dospeli by sme k absolútnej neefektívnosti a ne hospodárnosti nástroja. Zo samotnej podmienky dočasnosti DVO vyplýva predpoklad jeho flexibilnej aplikácie.

3 §8a antidiskriminačného zákona, odsek 2

4 ATLAS rómskych komunit na Slovensku 2013, Regionálne centrum Rozvojového programu OSN Pre Európu a Spoločenstvo nezávislých štátov v Bratislave, UNDP 2014 ISBN: 9788089263189, dostupné na: https://www.minv.sk/?atlas_2013

5 napr. OECD (2018), Education at a Glance 2018: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-en> ; ISBN (PDF) 978-92-64-30339-3

6 Infringement No.20152025, 29/04/2015 Formal notice Art. 258 TFEU, Slovakia Justice, Fundamental Rights and Citizenship, Non-conformity with Directive 2000/43/EC on Racial Equality - Discrimination of Roma children in education;

Zložité aplikácia dočasného opatrenie spôsobuje jeho neefektívnosť.

Druhá podmienka pod písmenom b) je logickým vyústením existencie nerovnosti a aktívneho konania subjektu, ktorý DVO prijíma. Primeranosť a nevyhnutnosť v písmene c) sú subjektívne kategórie, ktoré je možné v prípade zjavnej neprimeranosti určiť už prima facie pri oznámení. V prípade komplikovanejších opatrení sa tieto dve kategórie posudzujú na základe monitorovacích správ predkladaných Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „SNSLP“).

Praktická časť

Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity ako organizačná zložka Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (ďalej ako „úrad“) v roku 2018 v rámci implementácie národného projektu s pracovným názvom NP PRIM⁷ prijal DVO.

Vo vzťahu k tzv. oprávneným užívateľom (subjekty, ktoré sa na základe zmluvy o spolupráci zapájajú do NP PRIM – vybrané obce) zaviedol úrad povinnosť preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov pri výbere uchádzača na nižšie uvedené pracovné pozície financované z prostriedkov NP PRIM.

DVO sa uplatňuje pri výbere asistenta učiteľa v materskej škole (ďalej len „AsU“) a odborného zamestnanca v materskej škole (ďalej len „OZ“) podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Budúci zamestnávateľ (obec, resp. ZŠ s MŠ, resp. MŠ) je povinný pri výbere uchádzača na obsadzovanú pracovnú pozíciu (AsU, OZ) zabezpečiť aplikovanie pravidiel preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov o túto pracovnú pozíciu. V prípade NP PRIM ide o špecifickú situáciu, kedy prijímateľ DVO (úrad) je subjekt odlišný od subjektu, ktorý bude DVO realizovať (budúci zamestnávateľ).

Dôvodom vzniku tejto špecifickej situácie je skutočnosť, že prijímateľom nenávratného finančného príspevku v rámci NP PRIM je úrad, ktorý následne určuje podmienky čerpania finančných prostriedkov a spôsob nakladania s nimi pre oprávnených užívateľov v súlade so schváleným národným projektom. Jednou z určených podmienok pre čerpanie finančných prostriedkov oprávnenými užívateľmi je práve povinnosť aplikácie úradom definovaných podmienok preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov o pracovné pozície financované z NP PRIM.

V praxi však pôjde väčšou o jeden a ten istý subjekt, t. j. prijímateľ DVO bude zároveň aj jeho realizátorom, čo bude robiť celý proces prijímania jednoduchším.

Prijatiu DVO predchádzali konzultácie so SNSLP. Predpokladom prijatia DVO bola preukázateľná znalosť nerovnosti v oblasti predprimárneho vzdelávania.

⁷ Národný projekt „Podpora predprimárneho vzdelávania detí z marginalizovaných rómskych komunít I. (ďalej len „NP PRIM“)

Oznámenie o prijatí DVO

Prijatie DVO oznámil úrad SNSLP ešte pred jeho uplatnením, pričom pre oznámenie o prijatí DVO použil úrad nasledovné odôvodnenie splnenia podmienok vyžadovaných antidiskriminačným zákonom:

Cieľom prijímania DVO v NP PRIM je zvýšiť zamestnanosť Rómov v kontexte sociálno-ekonomickej integrácie marginalizovaných komunit, ako sú Rómovia a špecificky zvýšiť uplatniteľnosť Rómov a Rómok v pedagogických a odborných profesiách systému vzdelávania.

Zamestnanosť Rómov dlhodobo zaostáva za nerómskou populáciou (CVEK, RAVS, 2017). Podľa dostupných údajov prevažuje u Rómov vysoká miera nezamestnanosti – až 72% nezamestnanosť Rómov mužov a 75% nezamestnanosť Rómok žien (UNDP, 2010). Vylúčenie z trhu práce súvisí so stupňom priestorového vylúčenia. Podiely pracujúcich k nezamestnaným v segregovanom prostredí tvoria 11,1% k 88,9%, pričom v prípade nerómskej populácie žijúcej v geografickej blízkosti boli podiely 85,9% pracujúcich k 14,1% nezamestnaných (UNDP, 2010). Pre segregované rómske komunity, kde je miera zamestnanosti dlhodobo extrémne nízka a diskriminácia na trhu práce veľmi vysoká, je potrebné uplatňovať inovatívne zamestnávania vrátane vytvárania dostatočného množstva dočasných primeraných pracovných miest financovaných z verejných prostriedkov (Návrh na odporúčanie Rady o účinných opatreniach na integráciu Rómov v členských štátoch, Inštitút zamestnanosti, 2013).

Podľa EK, Rómovia a Rómky, napriek relatívne vysokému podielu žiakov a žiačok z odlišného jazykového prostredia na školách (7,1%) nemajú zastúpenie v pedagogických profesiách a vzdelávacia politika potrebu diverzity medzi učiteľmi ani nereflektuje. Zvyšovanie diverzity učiteľov (učitelia z minoritného prostredia) je pritom žiadané z viacerých dôvodov; pomáha škole adresnejšie zvyšovať diverzitu v triede. Spolu s podporovaním zastúpenia učiteľov a učiteliek z minoritného prostredia je potrebné rovnako venovať pozornosť interkultúrnemu vzdelávaniu a príprave, ako v príprave na výkon učiteľskej profesie, tak v kontinuálnom profesijnom rozvoji a zahrnúť diverzitu do kurikúl s cieľom podporovať inkluzívne vzdelávacie prostredie (EK, 2016).

Prijímanie DVO sa preto uplatňuje na základe nerovnosti príležitostí Rómov, najmä žijúcich v segregovanom prostredí (ako sú marginalizované rómske komunity) k trhu práce, a špecificky v pedagogických a odborných pozíciách v školstve, ako sú asistent učiteľa a odborný zamestnanec. Tieto profesie sú v NP PRIM účelovo viazané na podporu zvyšovania vzdelanostnej úrovne detí z MRK a prekonávanie bariér k ich účasti na predprimárnom vzdelávaní.⁸

8 Použitá literatúra:

EC (2016). Study on the Diversity within the Teaching Profession with Particular Focus on Migrant and/or Minority Background. Brussels: ECORYS, EC. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2016/teacher-diversity_en.pdf

ECOSOC (2013). Návrh na odporúčanie Rady o účinných opatreniach na integráciu Rómov v členských štátoch. Brussels: Ecosoc, Inštitút zamestnanosti. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/zpracovanie-pozmenujuceho-navrhu>.

FILADELFIOVÁ, J. – GEREBERY, D. et al. (2012). Report on the Living Conditions of Roma Households in Slovakia 2010. Bratislava: UNDP.

LAJČÁKOVÁ, J. a kol. (2017). Riešenie nezamestnanosti Rómov. Od mýtu k praxi a späť. Bratislava: CVEK, RAVS. Dostupné na internete: http://cvek.sk/wp-content/uploads/2017/04/Nezamestnanost-Romov_studia.pdf

Z uvedenej argumentácie je možné jednoznačne určiť existenciu nerovnosti, cieľ subjektu nerovnosť odstrániť a z povahy národného projektu a viazaných finančných prostriedkov vyplýva aj jeho dočasnosť. Zdanlivo jednoduchému odôvodneniu predchádzalo niekoľko analýz, štúdií a samotnej práce úradu a SNSLP. Z uvedeného teda nemožno uzavrieť, že odôvodnenie prijatia DVO je možné podložiť v akejkoľvek oblasti. Je potrebné odkázať na existujúce zdroje.

Nízky počet rómskeho personálu v predškolských zariadeniach sa snaží úrad zmierniť uplatnením DVO vo forme povinnosti zamestnať Rómov a Rómky na pozíciu zamestnancov (AsU, OZ) v materskej škole.

Formulácia DVO

Úrad v súvislosti s prijatým DVO formuloval konkrétne pravidlá jeho uplatňovania pre obce – oprávnených užívateľov zapojených do NP PRIM osobitne pre pracovnú pozíciu asistent učiteľa a osobitne pre pracovnú pozíciu odborný zamestnanec:

Pri obsadzovaní pracovných pozícií asistentov učiteľa (AsU) aplikuje oprávnený užívateľ nasledovné pravidlá:

A. Oprávnený užívateľ je povinný uplatniť DVO v prípade ak:

- 1) aspoň jeden z uchádzačov deklaruje že je rómskeho etnického pôvodu, rómskej národnosti, resp. že je príslušníkom marginalizovanej rómskej komunity, a súčasne*
- 2) tento uchádzač spĺňa kvalifikačné predpoklady podľa vyhlášky č. 437/2009 Z. z. Ministerstva školstva Slovenskej republiky, ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v znení neskorších predpisov, a súčasne*
- 3) ovláda materinský jazyk detí používaný v miestnej rómskej komunite.*

V takom prípade sa zamestná preferenčne tento uchádzač.

B. Oprávnený užívateľ je povinný uplatniť DVO aj v prípade ak:

- 1) aspoň jeden z uchádzačov deklaruje že je rómskeho etnického pôvodu, rómskej národnosti, resp. že je príslušníkom marginalizovanej rómskej komunity, a súčasne*
- 2) tento uchádzač spĺňa kvalifikačné predpoklady podľa vyhlášky č. 437/2009 Z. z. Ministerstva školstva Slovenskej republiky, ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v znení neskorších predpisov, a súčasne*
- 3) ani jeden z uchádzačov neovláda materinský jazyk detí používaný v miestnej rómskej komunite.*

V takom prípade sa zamestná preferenčne tento uchádzač.

V ostatných prípadoch (napr. ak žiadny z uchádzačov nedeklaroval skutočnosť uvedenú v bode A. 1) alebo B.1), ak tento uchádzač neovláda materinský jazyk detí používaný v miestnej rómskej komunite a iný uchádzač ho ovláda a pod.) sa DVO neuplatňuje.

Pri obsadzovaní pracovných pozícií odborných zamestnancov (OZ) aplikuje oprávnený užívateľ nasledovné pravidlá:

Oprávnený užívateľ je povinný uplatniť DVO v prípade ak:

- 1) aspoň jeden z uchádzačov deklaruje že je rómskeho etnického pôvodu, rómskej národnosti, resp. že je príslušníkom marginalizovanej rómskej komunity, a súčasne*
- 2) tento uchádzač spĺňa porovnateľné kvalifikačné predpoklady podľa vyhlášky č. 437/2009 Z. z. Ministerstva školstva Slovenskej republiky, ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v znení neskorších predpisov ako uchádzač, ktorý by bol hodnotený ako najúspešnejší.*

V tomto prípade použil úrad dva varianty uplatnenia DVO. Variant „absolútnej kvalifikovanej preferencie“ v prípade asistentov učiteľa a variant „relatívnej preferencie“ v prípade odborných zamestnancov.⁹

V prípade asistenta učiteľa je prioritným záujmom pozíciu obsadiť rómskym uchádzačom. Dôvodom takéhoto postupu je zvýšenie dôveryhodnosti inštitúcie materskej školy pre rómskych rodičov a skutočnosť, že prínos asistenta nevyplýva iba z jeho odbornej kvalifikácie, ale aj z jeho osobnostných znalostí a sociálneho spojenia s komunitou. Preto je možné neprihliadať na prípadnú vyššiu úroveň kvalifikácie iných uchádzačov, ak sú minimálne kvalifikačné predpoklady splnené u preferovaného uchádzača. Pripomíname, že možnosť zamestnávať preferenčne istú skupinu ľudí vyplýva z preukázateľnej nerovnosti.

V prípade odborného zamestnanca úrad uplatnil relatívnu preferenciu. Relatívna preferencia spočíva v tom, že rómsky uchádzač sa uprednostní iba vtedy, ak má kvalifikáciu porovnateľnú s uchádzačom, ktorý nie je Róm. Použitie relatívnej preferencie vychádza zo skutočnosti, že z náplne práce obsadzovanej pozície a vyplýva potreba prioritného dôrazu na úroveň odbornej zdatnosti uchádzača. V prípade uchádzačov o pracovnú pozíciu odborného pracovníka je preto potrebné, aby preukázateľná nerovnosť a spätosť s komunitou boli v potrebnom primeranom pomere k ich odbornosti.

Porovnateľné kvalifikačné predpoklady je potrebné vykladať v kontexte. Neznamená to presne rovnakú kvalifikáciu, môže ísť aj o nižšiu kvalifikáciu, avšak musí ísť o porovnateľnú kvalifikáciu podľa konkrétnej kategórie odborného zamestnanca v zmysle platných a účinných všeobecne záväzných predpisov. Pri uplatnení DVO v tomto prípade musíme brať na zreteľ, aby bolo primerané a nevyhnutné na dosiahnutie zníženia alebo odstránenia existujúcej preukázateľnej nerov-

⁹ Pozn.: Tieto pojmy sú zavedené autorom publikácie, pre jednoduchšie rozlíšenie možných alternatív uplatňovania DVO v praxi.

nosti. Uplatnenie DVO pri vyrovnávaní nerovnosti nesmie byť na úkor odbornosti v materskej škole.

Je na rozhodnutí subjektu prijímajúceho DVO, aké konkrétne podmienky uplatňovania DVO zvolí. Musí však brať do úvahy podmienku primeranosti a nevyhnutnosti stanovenú v ustanovení antidiskriminačného zákona.

Monitorovanie a hodnotenie DVO

Prijatím a uplatnením DVO sa práca prijímajúceho subjektu nekončí. Z dočasného charakteru tohto inštitútu vyplýva nutnosť priebežne monitorovať a vyhodnocovať jeho opodstatnenosť. Slovami zákonodarcu orgány prijímajúce DVO „ sú povinné priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania a podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva o týchto skutočnostiach.“¹⁰

Predpokladom prijatia DVO je jeho určitosť a schopnosť prijímajúceho subjektu sledovať uplatnenie DVO v praxi. Vzhľadom na skutočnosť, že ide o spoločenský inštitút, ktorý sa v prostredí štátnej a verejnej správy na Slovensku len učíme používať, nie je žiaduce v úvodných rokoch nastavovať merateľné ukazovatele príliš rigidne. Pri nastavovaní merateľných ukazovateľov je vhodné ich prediskutovať so SNSLP alebo inou autoritou v oblasti aplikácie antidiskriminačného zákona.

Pri vyhodnocovaní opodstatnenosti musíme vychádzať z dostupných zdrojov podobne ako pri preukazovaní nerovnosti. Je nadbytočné pripravovať samostatné zisťovania a štúdie, len pre potreby DVO. Ak sa navyše pohybujeme v oblasti diskriminácie Rómov v oblasti vzdelania, je zrejmé, že vyrovnáť existujúce nerovnosti sa nepodarí prijatím DVO v jednom segmente a jeho uplatnením počas niekoľkých mesiacov. V prípade výkladu tohto ustanovenia je potrebné uplatniť racionálny prístup a opodstatnenosť uplatňovania DVO opierať o rozdiely v dostupných štatistikách.

O výsledkoch monitorovania je subjekt, ktorý prijal DVO povinný SNSLP informovať prostredníctvom správ. Obsah správ je vymedzený v samotnom ustanovení. V ustanovení chýba údaj o tom, ako často je potrebné stredisku správy predkladať. Pri každom DVO je potrebné zohľadniť jeho povahu a frekvenciu jeho uplatňovania. V prípade DVO prijatého úradom ide o DVO uplatnené jednorazovo pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie na dobu trvania národného projektu. Kritérium dočasnosti je tak jednoznačne určené a uplatnené by malo byť iba pri výbere uchádzača po dobu trvania národného projektu.

Vzhľadom na to, že inštitút nie je v slovenskom právnom prostredí udomácnený sa javí ako primerané v tomto prípade určiť napríklad ročnú frekvenciu predkladania správ o DVO a postupne pracovať na efektívnosti spôsobu a formy predkladania správ.

10 §8a antidiskriminačného zákona, odsek 4

Správa úradu o uplatnení DVO by mohla vyzerať napríklad nasledovne:

Ministerstvo vnútra/Úrad splnomocnenca vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity v roku 2018 v rámci implementácie národného projektu „Podpora predprimárneho vzdelávania detí z marginalizovaných rómskych komunit I. (ďalej len „NP PRIM“) prijal dočasné vyrovnávacie opatrenie v súlade s § 8a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (anti-diskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov, a to zavedením povinnosti preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov pri výbere uchádzača na nižšie uvedené pracovné pozície financované z prostriedkov NP PRIM.

Dočasné vyrovnávacie opatrenie (ďalej len „DVO“) sa uplatňuje pri výbere asistenta učiteľa v materskej škole (ďalej len „AsU“) a odborného zamestnanca v materskej škole (ďalej len „OZ“) podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Budúci zamestnávateľ (obec, resp. ZŠ s MŠ, resp. MŠ) je povinný pri výbere uchádzača na obsadzovanú pracovnú pozíciu (AsU, OZ) zabezpečiť aplikovanie pravidiel preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov o túto pracovnú pozíciu.

DVO bude uplatňované počas trvania NP PRIM, t. j. do 31.12.2020, s tým, že sa predpokladá zvýšený počet prípadov uplatňovania tohto DVO v prvom roku implementácie NP PRIM.

Do NP PRIM sa do dnešného dňa zapojilo 91 obcí (oprávnený užívateľ)/96 materských škôl. Spolu sa obsadzuje 160 novovytvorených pracovných miest (objekt DVO). Z toho 99 asistentov učiteľa a 61 odborných pracovníkov. Dočasné vyrovnávacie opatrenie bolo uplatnené v 47 prípadoch, pričom v jednom prípade išlo o obsadzovanie pracovnej pozície OZ a v ostatných 46 prípadoch boli obsadzované pracovné pozície AsU.

Uplatnením DVO počas sledovaného obdobia bola zvýšená zamestnanosť a prístup k vzdelaniu Rómov ako zraniteľnej skupiny. Nerovnosť v týchto oblastiach naďalej pretrváva a preto považujeme ďalšie uplatňovanie za opodstatnené.

	Počet obsadzovaných pozícií celkom	Počet obsadzovaných pozícií s uplatnením DVO
AsU	99	46
OZ	61	1
Spolu	160	47

Záver

Ak sa oprávnený subjekt stretáva s diskrimináciou v niektorej z oblastí vymedzených antidiskriminačným zákonom dlhodobo a/alebo pravidelne a má v nej odborné aj terénne skúsenosti, nie je proces prijatia a monitorovania dočasného a vyrovnávacieho opatrenia neprimerane náročný.

Zodpovednosťou a jednou z hlavných úloh subjektu prijímajúceho dočasné vyrovnávacie opatrenie je presný opis východísk pri jeho prijatí s odkazom na relevantné zdroje potvrdzujúce preukázateľnú nerovnosť. Dočasné vyrovnávacie opatrenie musí byť primerané a jeho cieľom musí byť odstránenie znevýhodnenia vyplývajúceho z diskriminácie. Z opisu dočasného vyrovnávacieho opatrenia musí byť zrejmé, ako sa bude uplatňovať v praxi.

Proces prijímania a uplatňovania dočasných vyrovnávacích opatrení je flexibilný a praktický. Tento fakt vyplýva najmä z dočasnosti opatrenia. Flexibilný a praktický charakter prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení si však vyžaduje flexibilnú komunikáciu zúčastnených subjektov, prijímateľa na jednej strane a Slovenského národného strediska pre ľudské práva na druhej strane.

V prostredí digitalizácie štátnej správy je vhodné diskutovať o zámere prijať dočasné vyrovnávacie opatrenie ešte pred jeho prijatím a prvým uplatnením. V praxi tak dochádza k vzájomnému zosúladeniu postupov a nastaveniu kritérií, ktoré sa v rámci uplatnenia dočasného vyrovnávacieho opatrenia budú sledovať.

Práca a komunikácia, ktorú subjekty vynaložia pred prijatím opatrenia sa následne zúročí v jednoduchšom podávaní správ stredisku pre ľudské práva. Pre Slovenské národné stredisko pre ľudské práva je zároveň jednoduchšie sledovať dočasné vyrovnávacie opatrenie, ktorého kontext pozná od začiatku.

Pri prijímaní dočasného vyrovnávacieho opatrenia opísaného v texte spolupracoval Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity so Slovenským národným stredisko pre ľudské práva veľmi úzko. Práve touto formou spolupráce sa snažia oba subjekty demonštrovať flexibilitu a efektívnosť takejto formy uplatnenia dočasných vyrovnávacích opatrení. Cieľom spolupráce bolo tiež vo vzájomnej súčinnosti nastaviť podmienky prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení tak, aby boli v budúcnosti čo najjednoduchšie, prehľadné a zohľadňovali vývoj v rámci digitalizácie štátnej správy a samosprávy.