

Informácia o návrhu opatrení na podporu zvýšenia zamestnanosti znevýhodnených osôb s dôrazom na osoby z prostredia marginalizovaných rómskych komunít

Úvod

Ako konštatuje vláda SR vo svojom programovom vyhlásení „Len spoločne môžeme čeliť výzvam 21. storočia“ dôsledkom absentujúcej inkluzívnej spoločnosti je ochudobňovanie krajiny o talent a nevyužívanie dostupného ľudského kapitálu. Nevyužitý ľudský kapitál sa skrýva vo veľkej miere v znevýhodnenom prostredí. Jedným z dlhodobu udržateľných riešení na zlepšenie stavu osôb pochádzajúcich z marginalizovaných komunít radí vláda SR výrazné zvýšenie podielu tých, ktorí disponujú vlastným príjmom z pracovnej činnosti. Vláda SR sa preto zaväzuje podporovať zlepšenie zamestnateľnosti, zvýšenie a udržanie zamestnanosti ľudí pochádzajúcich zo znevýhodneného prostredia a skupín ohrozených chudobou.

Popri podpore zlepšenia zamestnateľnosti osôb pochádzajúcich zo znevýhodneného prostredia sa vláda SR tiež zaviazala zabezpečiť zvyšovanie zamestnateľnosti a zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“), a to s dôrazom na podporu znevýhodnených UoZ, zvyšovanie adaptability či zručností zamestnancov a záujemcov o zamestnanie (ďalej len „ZoZ“) v súvislosti so zmenami na trhu práce najmä v dôsledku prebiehajúcej transformácie ekonomiky SR.

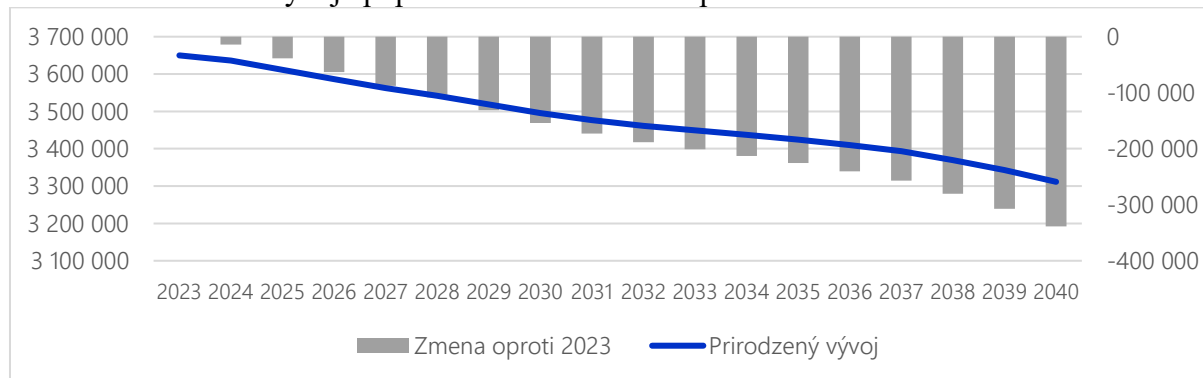
Kontext/Situácia na trhu práce

Situácia na trhu práce a nutnosť okamžitého riešenia nedostatku pracovnej sily primárne v priemyselnej výrobe a stavebníctve bola kľúčovým impulzom na vznik medzirezortnej pracovnej skupiny pod vedením Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky (ďalej len „MH SR“).

Aktuálne miera evidovanej nezamestnanosti za mesiac august 2023 dosiahla úroveň 5,23 %, pričom v evidencii uchádzačov o zamestnanie je evidovaných približne 148 500 disponibilných uchádzačov o zamestnanie. Miera zamestnanosti predstavuje aktuálne 77,5 %.

Demografický vývoj donedávna napomáhal vývoju na trhu práce. Prognóza vývoja populácie na Slovensku však už poukazuje na pokles absolútneho počtu obyvateľstva v produktívnom veku, pričom sa predikuje pokles do roku 2040 o viac ako 330 tis. obyvateľov v produktívnom veku oproti roku 2023 (pozri graf č. 1)¹.

Graf č. 1: Predikcia vývoja populácie na Slovensku v produktívnom veku



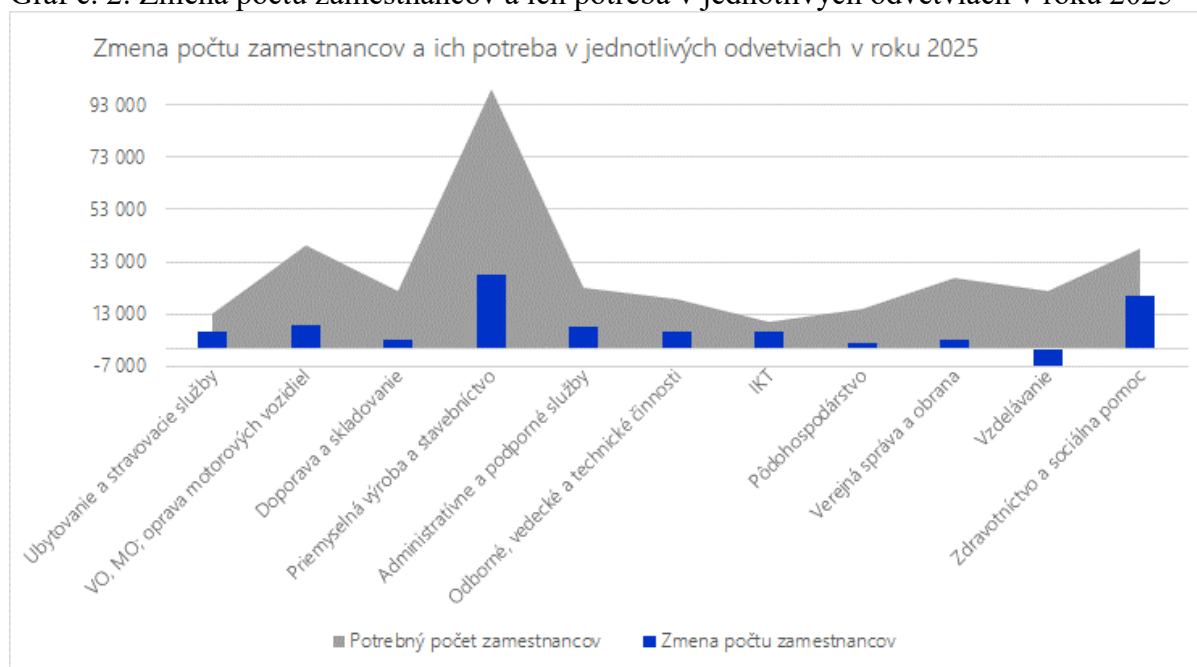
Zdroj: spracovanie Inštitútu hospodárskych analýz MH SR na základe dát Eurostat, dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_19np/default/table?lang=en

¹ Eurostat: Population on 1st January by age, sex and type of projection (PROJ_23NP_custom_7484831)

Aj z tohto dôvodu bude naďalej jednou z najväčších výziev slovenskej ekonomiky udržateľný a štrukturálne nepodvyživený trh práce. Jedným zo zásadných problémov na aktuálnom trhu práce sú pomerne nízke výdavky na aktívnu politiku v prípade zamestnávania nízko kvalifikovaných a dlhodobo nezamestnaných v porovnaní s inými krajinami EÚ.² Nezamestnanosť ľudí so základným vzdelaním klesla (od roku 2000 poklesol aj podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva so základným vzdelaním takmer o polovicu), stále však nedobíha krajiny EÚ.³

V budúcnosti, ak nedôjde k aktívnemu riešeniu problematiky, sa očakáva nedostatok pracovných síl vo všetkých odvetviach slovenského hospodárstva. V priemyselnej výrobe a stavebníctve vznikne najvyšší nedostatok pracovnej sily na základe predpokladaného navýšenia počtu zamestnancov v odvetví a predpokladanom počte potrebných pracovníkov (približne 70 tis. osôb). Hneď za tým nasleduje odvetvie veľkoobchodu, maloobchodu a opráv a odvetvie vzdelávania, v ktorých sa dokonca odhaduje pokles počtu zamestnancov už do roku 2025 (pozri graf č. 2).

Graf č. 2: Zmena počtu zamestnancov a ich potreba v jednotlivých odvetviach v roku 2025



Zdroj: vlastné spracovanie Inštitútu hospodárskych analýz MH SR na základe dát MPSVR SR, dostupné na: <https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy/zamestnania>

Pri vybraných triedach SK-ISCO (kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, operátori a montéri strojov a zariadení, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) sa odhaduje dodatočná potreba pracovnej sily do roku 2025 približne 138 tis. osôb. Zároveň sa očakáva nárast pracovnej sily v týchto pracovných triedach len o približne 30 tis. osôb.⁴

² Card, D., Kluve, J., Weber, A. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labo Market Program Evaluations. Dostupné na: <https://docs.iza.org/dp9236.pdf>

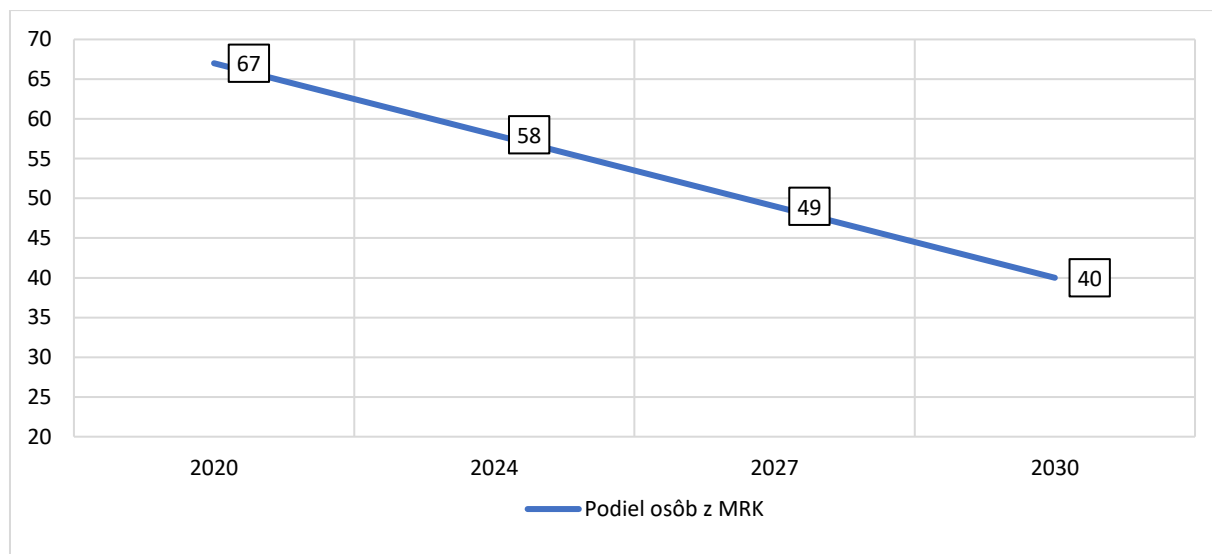
³ Habodášová, Ľ. Tri výzvy slovenskej ekonomiky. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/5/Trivyzyvslovenskejekonomiky.pdf>

⁴ <https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy/zamestnania>

Jednou z ciest ako tento trend zvrátiť je vyvinúť maximálne úsilie na aktivovanie a integrovanie ľudí z uchádzačov o zamestnanie zo znevýhodneného prostredia.⁵

Dôležitou súčasťou znevýhodnených a zraniteľných osôb sú aj osoby, ktoré sú súčasťou rómskej komunity. Podľa Atlasu rómskych komunít (2019) je v takmer 30 % obcí na Slovensku zastúpenie osôb z marginalizovaných rómskych komunít (ďalej aj „MRK“). Z toho v pätine je ich podiel viac ako polovica obyvateľov obce. Pri porovnaní podielu rómskych obyvateľov v obci a podielu UoZ v obci je možné pozorovať priamu úmeru – čím vyšší podiel obyvateľov z MRK, tým vyšší podiel UoZ. Podiel osôb z MRK vo veku 16 – 24 rokov (ďalej len „NEET“), ktorí nie sú zamestnaní a ani nie sú vo vzdelávacom procese je na úrovni 67 % (EU SILC MRK, 2020⁶). „Stabilné zamestnanie s dostatočne vysokým príjmom predstavuje pre ľudí z vylúčených komunít jeden z hlavných spôsobov ako sa vymaniť z generačnej chudoby, pričom je aj prevenciou opätovného prepadu do nej. V prístupe k zamestnaniu však môžu ľuďom z MRK brániť viaceré individuálne (starostlivosť o domácnosť v objektívne zlých podmienkach) a spoločenské (málo pracovných príležitostí v regióne či diskriminácia) dôvody.“ (Markovič, Plachá, 2020, s. 43). Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 (na základe expertných odhadov) stanovila cieľové hodnoty pri jednotlivých rokoch, ktoré chce Slovensko dosiahnuť. Graf č. 3 ukazuje, že do roku 2030 by mal byť znížený podiel osôb z marginalizovaných rómskych komunít (mužov a žien) vo veku 16 – 24 rokov (NEET), ktorí nie sú zamestnaní a ani vo vzdelávacom procese o 27 %.

Graf č. 3: Podiel osôb z marginalizovaných rómskych komunít (mužov a žien) vo veku 16 – 24 rokov (NEET), ktorí nie sú zamestnaní a ani vo vzdelávacom procese



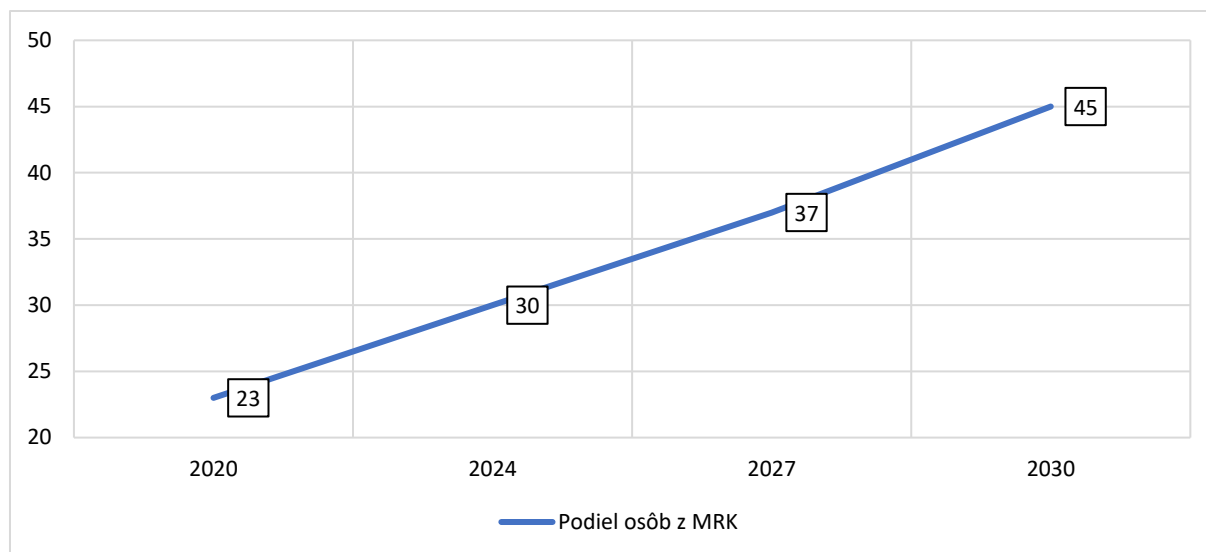
Zdroj: EU SILC MRK, 2020; Cieľové hodnoty - Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030

Celkovo u osôb z MRK vo veku 20 – 64 rokov môžeme hovoriť iba o 19 % zamestnanosti na trvalý pracovný pomer a 1 % samostatne zárobkovo činných osôb (EU SILC MRK, 2020). Celková zamestnanosť je podľa grafu č. 4 na úrovni 23 % a cieľová hodnota do roku 2030 má zvýšiť zamestnanosť Rómov o 22 p.b.

⁵ V tejto súvislosti netreba zabudnúť ani na pracovné sily zo znevýhodneného prostredia, ktoré sa nenachádzajú v žiadnej evidencii úradov práce a z rôznych dôvodov preferujú pre svoje príjmové aktivity tzv. neregulárnu šedú zónu.

⁶ Markovič, F., & Plachá, L. Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC_MRK.

Graf č. 4: Podiel osôb z marginalizovaných rómskych komunít (mužov a žien) vo veku 20 – 64 rokov, ktorí sú zamestnaní (miera zamestnanosti)



Zdroj: EU SILC MRK, 2020; Cieľové hodnoty - Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030

Iba minimálne zmeny v zamestnanosti rómskej komunity za vyše desaťročie poukazujú na štrukturálne problémy trhu práce, pri ktorých je nutná aktívna politika. Hlavnou prekážkou, okrem problémov spojených s generačnou chudobou, je prevažne nízka kvalifikácia a zručnosti Rómov z obcí s koncentrovanými osídleniami, v ktorých prevažovala politika aktivačných prác znemožňujúca nadobúdanie relevantných zručností a nezvyšuje tak šance na vstup na trh práce.⁷

Prijaté strategické dokumenty

Vláda SR svojimi deklarovanými záväzkami podporiť zamestnávanie a zamestnateľnosť osôb zo znevýhodneného prostredia podporuje viaceré národné stratégie vychádzajúc z odporúčaní a strategických rámcov prijatých na európskej, ako aj národnej úrovni.

V súlade s Národným strategickým rámcom aktívnej politiky trhu práce v rámci programového obdobia 2021 – 2030 boli prijaté **Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030 (ďalej len „SPRZ 2030“)**. Tieto reagujú na vybrané európske dokumenty, ktorými sú najmä Odporúčanie Komisie (EÚ) 2021/402 zo 4. marca 2021 týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej pandémiou COVID-19 (EASE) či Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, COM(2021) 102 final, 4.3.2021). SPRZ 2030 tak predstavujú východiskový tematický rámec na prípravu, tvorbu a zameranie aktivít v oblasti rozvoja alebo podpory zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030, osobitne aktivít pripravovaných na financovanie v rámci programového obdobia 2021 – 2027. Prioritne sa zameriava na znevýhodnené a zraniteľné skupiny osôb najviac vzdialených od trhu práce, osôb s nízkym vzdelaním, dlhodobo nezamestnaných, mladých, starších, zdravotne postihnutých a osôb ohrozených sociálnym vylúčením a chudobou.

⁷ Hidas, S., Laffěrsová, Z., Machlica, G. Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/17297/35/2018_18_Inkluzia_final.pdf

SPRZ 2030 predstavujú širší tematický rámec pre ďalšie strategické rámce v oblasti aktívnej politiky trhu práce v rámci programového obdobia 2021 – 2027, a to

- **Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v SR s výhl'adom do roku 2030** (ďalej „Akčný plán 2030“), ktorého hlavným cieľom je na základe aktivít a opatrení znížiť podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte evidovaných nezamestnaných na menej ako 30 % osôb do roku 2030. V 1. štvrtroku roku 2023 bol podiel dlhodobo nezamestnaných na úrovni 66,1 % (IZ, 2023);
- **Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v SR s výhl'adom do roku 2030**, vypracovaný na základe Odporúčania Rady (EÚ) z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení Záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (2020/C 372/01). Jeho cieľom je predovšetkým zintenzívnenie podpory práce s mládežou, individualizovaného poradenstva zameraného na potreby jednotlivca, mentorovanie a sprevádzanie vrátane vypracovania individualizovaných akčných plánov, zavedenie zrozumiteľnej informačnej kampane, nástrojov profilovania UoZ, ďalšieho vzdelávania a rozvoja a hodnotenia zručností (najmä digitálnych, zelených a podnikateľských), podpory vytvárania pracovných miest prostredníctvom poskytovania finančných príspevkov, vykonávania absolventskej praxe a samozamestnania.

Slovenská republika má záväzok zo spoločného snaženia štátov Európskej únie na základe nariadenia EÚ č. 1176/2011 (Európsky semester 2019: Hodnotenie pokroku dosiahnutého pri vykonávaní štrukturálnych reforiem, pri prevencii a náprave makroekonomických nerovnováh a výsledky hĺbkových preskúmaní a Cohesion Policy Legislative Package 2021 – 2027) a odporúčania 2021/C 93/01 (Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov). Na základe týchto záväzkov vznikol rámcový strategický dokument – **Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 (ďalej len „Stratégia 2030“)**, ktorý je záväzkom vlády SR a definuje smerovanie verejných politík s cieľom dosiahnutia viditeľnej zmeny v oblasti rovnosti a začleňovania Rómov, kde je jednou z kľúčových riešených oblastí aj zamestnanosť a zamestnateľnosť Rómov. Svojím obsahom prispieva k naplneniu zámerov vlády SR vo vzťahu k zlepšeniu postavenia a situácie Rómov uvedených v Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2020 – 2024, a taktiež reflektuje ciele Vízie a stratégie rozvoja Slovenska do roku 2030. Akčné plány sa začali pripravovať v máji 2021 a priamo nadväzujú na skôr prijatú Stratégiu 2030, pričom obsahujú konkrétne opatrenia a aktivity z jednotlivých tematických oblastí. Globálnym cieľom v rámci zamestnanosti je zlepšenie zamestnateľnosti a zvýšenie zamestnanosti Rómov, špecificky MRK, vytváraním možností vedúcich k ich uplatneniu sa na trhu práce, zabezpečiť pre MRK rovnaké príležitosti, zvýšiť potrebné zručnosti a získať praktické skúsenosti na prechod zo vzdelávania na trh práce.

Z dostupných údajov vyplýva, že podiel zamestnaných žien z MRK vo veku 20 – 64 rokov je 12 %, pričom ženy majoritnej spoločnosti sú na úrovni 90 % (MF SR, 2022). Slovenská republika prijala v rámci Stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR 2021 – 2027 prvý Akčný plán zamestnanosti žien, čím sa pridala k výzve Európskej komisie formulovanej v jej stratégii (Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025), v politickom ciele 2. „Prosperita v hospodárstve uplatňujúcim rodovú rovnosť“, aby mali ženy a muži v celej svojej rozmanitosti rovnaké príležitosti, prosperovali a boli hospodársky nezávislí, boli odmeňovaní rovnako za svoju prácu rovnakej hodnoty, mali rovnaký prístup k financovaniu a poberali spravodlivé dôchodky. Akčný plán tiež implementuje zásady Európskeho piliera sociálnych práv.

V nadväznosti na uvedené skutočnosti MH SR iniciovalo vznik medzirezortnej expertnej pracovnej skupiny s primárnym cieľom preskúmať možnosti podpory zamestnanosti MRK.

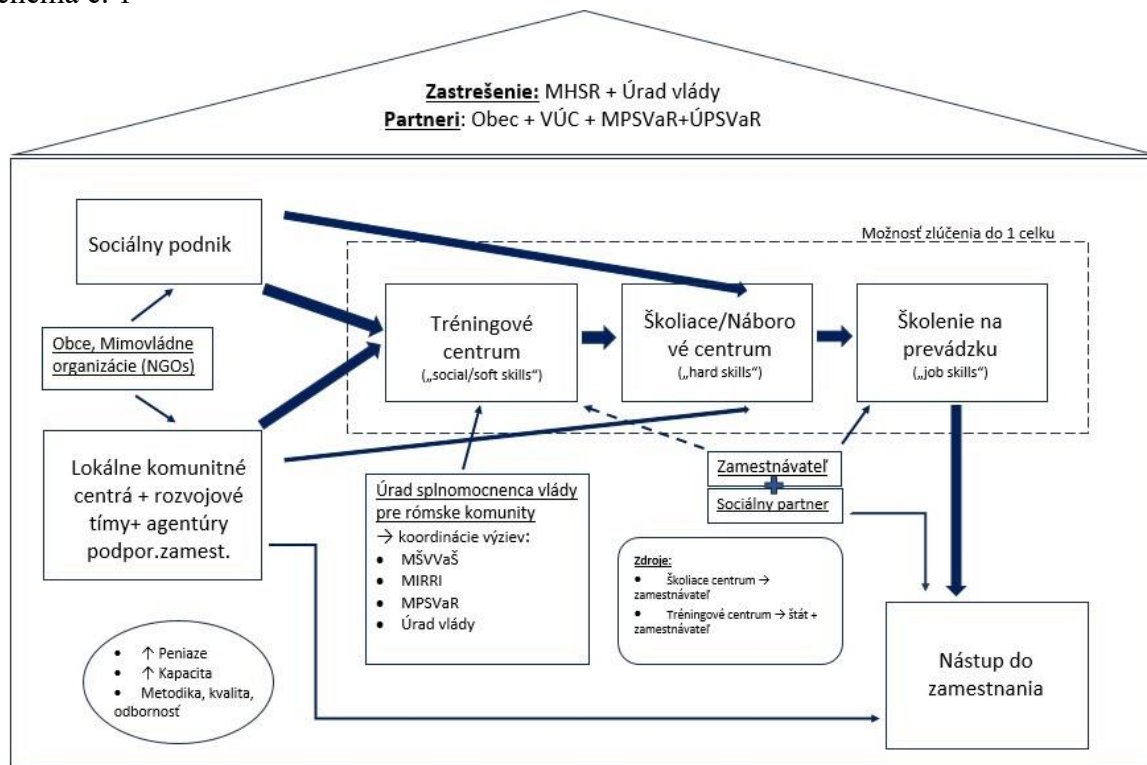
Do pracovnej skupiny boli zapojení zástupcovia jednotlivých rezortov, zástupcovia zväzov, zamestnávateľov a v neposlednom rade zástupcovia Úradu splnomocnenca SR pre rómske komunity.

Na prvom zasadnutí pracovnej skupiny boli stanovené nasledovné ciele:

- zmapovanie subjektov zaoberajúcich sa inklúziou MRK,
- identifikácia bariér pre vstup osôb zo znevýhodneného prostredia s dôrazom na MRK na pracovný trh,
- monitorovanie aktuálnych a plánovaných opatrení v oblasti zamestnanosti osôb zo znevýhodneného prostredia s dôrazom na MRK a ich vzájomná koordinácia,
- navrhnutie opatrení na zvýšenie zamestnanosti osôb zo znevýhodneného prostredia s dôrazom na MRK.

Zmapovanie subjektov zaoberajúcich sa inklúziou MRK je znázornené v schéme č.1, ktorá okrem iného poukazuje na dôležitosť vzájomnej interakcie a koordinácie jednotlivých aktérov.

Schéma č. 1



Zdroj: vlastné spracovanie inštitútu hospodárskych analýz MH SR

Pri analýze dát týkajúcich sa osôb zo znevýhodneného prostredia s dôrazom na MRK boli zistené nedostatky v kvalite a dostupnosti dát týkajúcich sa predmetnej problematiky. Chýbajúci dátový príznak „príslušnosť k etnickej skupine“ aktuálne sťažuje hlbšie analyzovať stav zamestnanosti konkrétnych znevýhodnených skupín ako sú aj MRK. Preto **pre vytváranie verejných politík založených na dátach je nutné pristúpiť k systematickému zberu informácií, ich vzájomnému zdieľaniu a najmä koordinácii s Úradom splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity.**

Množstvo aktérov, politik a opatrení vytvára pre podnikateľský sektor neprehľadný ekosystém, z ktorého nie sú vždy samozrejme možnosti podpory zamestnávania osôb zo znevýhodneného prostredia, ktoré by napr. kompenzovali náklady spojené s dlhšie trvajúcim náborovým procesom, prípadne náklady spojené so špecifickými potrebami osôb zo znevýhodneného prostredia. **Informovanie podnikateľského sektora** o príkladoch dobrej praxe, vypracovanie užívateľsky prístupných propagačných materiálov, ktoré by previedli existujúcich a potenciálnych zamestnávateľov možnosťami štátnej podpory a pod. by prispeli k lepšej orientácii zamestnávateľov a väčšej ochote prijať uchádzačov zo znevýhodneného prostredia.

Vzhľadom na skutočnosť, že už existuje legislatívny nástroj na **uplatňovanie sociálneho hľadiska vo verejnom obstarávaní zo strany štátnych orgánov**, ktorým je zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, na základe ktorého verejní obstarávatelia v postavení štátnych orgánov sú v kalendárnom roku, v ktorom začali alebo realizovali najmenej desať verejných obstarávaní okrem zákaziek s nízkou hodnotou, povinní najmenej v 6 % z týchto verejných obstarávaní použiť sociálne hľadisko v opise predmetu zákazky, ako osobitnú podmienku plnenia zmluvy alebo ako kritérium na vyhodnotenie ponúk, je nutné preveriť jeho využívanie a potenciál ako nástroja na zlepšenie zamestnanosti uchádzačov zo znevýhodneného prostredia.

Jedným z kľúčových prvkov pri podpore zamestnanosti uchádzačov zo znevýhodneného prostredia s dôrazom na MRK bola identifikovaná **potreba individualizovaného prístupu k znevýhodneným osobám mimo trhu práce, vrátane podporovaného zamestnávania**. Opatrenia vo vzťahu k týmto znevýhodneným skupinám uchádzačov o zamestnanie zabezpečujú najmä verejné služby zamestnanosti.

Rezort Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v rámci Programu Slovensko 2021 – 2027 a v súlade so zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti aktuálne pripravuje v spolupráci s relevantnými partnermi inovatívne programy a projekty na podporu zamestnateľnosti a zamestnanosti znevýhodnených skupín na trhu práce vrátane príslušníkov MRK, ktoré by sa mali začať implementovať ešte v roku 2023. Ide napr. o:

- Zámer národného projektu (NP) Finančné stimuly pre zamestnanosť, ktorým sa o. i. bude podporovať vytváranie udržateľných pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie vrátane individualizovanej podpory pri ich zapracovaní na vytvorenom pracovnom mieste formou mentoringu alebo získavania pracovných zručností formou práce na skúšku alebo absolventskej praxe.
- Zámer NP Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti na zabezpečenie individualizovaného a komplexného prístupu k znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie alebo neaktívnym osobám so zameraním na poradenské činnosti a asistenciu pri identifikácii vhodných podporných nástrojov.
- Zámer NP Zručnosti pre trh práce na podporu rekvalifikácie UoZ a znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „ZUoZ“) a vzdelávania ZoZ v súlade s požiadavkami trhu práce.
- Vecný koncept zámeru NP Agentúra podporovaného zamestnávania na zabezpečenie finančnej podpory týchto subjektov pre ich prácu s vybranými skupinami ZUoZ, t. j. osobami so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnanými osobami s cieľom ich umiestnenia a udržania na otvorenom trhu práce.
- Vecný koncept výzvy na predkladanie dopytovo-orientovaných projektov Tvorba regionálnych analýz o situácii mladých ľudí ohrozených situáciou NEET a v situácii NEET a Vytváranie regionálnych partnerstiev na podporu implementácie Záruky pre mladých ľudí.

- Vecný koncept výzvy na predkladanie dopytovo-orientovaných projektov Rozvoj jednotných kontaktných miest Záruky pre mladých v regiónoch Slovenska.

Príležitosť pre zamestnávanie ľudí z MRK ponúka zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch, ktorý definuje tri druhy registrovaných sociálnych podnikov (integračný, všeobecný, bývania) a zároveň definuje znevýhodnené a zraniteľné osoby, ktoré v prípade, že splnia zákonom stanovené podmienky a zamestnávajú sa v integračnom registrovanom podniku, integračný registrovaný sociálny podnik môže čerpať na týchto zamestnancov podporu v podobe vyrovnávacích príspevkov.

S ohľadom na početnosť cieľovej skupiny a jej štruktúru sa však ako efektívna javí aj **podpora sociálnych inovácií a experimentov (Priorita 4P7 Programu Slovensko 2021 – 2027)** špecificky zameraných na vzdelávanie, zamestnanosť a aktívne začlenenie znevýhodnených osôb (špecificky aj Rómov a štátnych príslušníkov tretích krajín vrátane migrantov) s cieľom maximalizovať vplyv na uvedené cieľové skupiny. S ohľadom na špecifické životné situácie týchto osôb sa javí ako zmysluplné identifikovať a podporovať projekty sociálnych inovácií aj v tejto oblasti. Cieľom je preto podporiť také inovatívne projekty, ktoré prinesú komplexný prístup a riešenia zamestnávania cieľových skupín, a to aj prepájaním verejných a neverejných služieb zamestnanosti s možnosťou podporovať opatrenia aj v kombinácii špecifických cieľov v rámci tejto priority.

Implementácia nových a inovatívnych prístupov a ich zavádzanie do praxe v kontexte uvedeného môže vytvoriť široký priestor na zavádzanie inovatívnych riešení formou nenávratných finančných príspevkov, ich pilotného testovania a overovania s preukázaným pozitívnym vplyvom. Zamestnávateľ si tak bude môcť sám nastaviť rozsah a obsah nástrojov zacielených na získanie pracovnej sily z cieľových skupín vrátane prvkov na ich pracovnú integráciu a udržanie v zamestnaní. V tejto súvislosti je najvhodnejším nástrojom vyhlásenie dopytovo orientovanej výzvy, ktorá bude predstavovať priestor pre zamestnávateľov, ktorí pri zamestnávaní osôb zo znevýhodneného prostredia potrebujú uplatniť komplexný prístup. Do procesu prípravy výzvy budú zapojení relevantní aktéri na trhu práce vrátane sociálnych partnerov. Špecifickým prípadom inovácie môže byť aj pilotný komplexný projekt medzisektorovej spolupráce orientovaný na vybraný priemyselný závod, pri ktorom sa odskúšajú rôzne možnosti postupnej dlhodobej cieľenej prípravy pre zamestnanie ľudí zo znevýhodneného prostredia ohrozených chudobou.

Ako posledný kľúčový element na podporu zvýšenia zamestnanosti osôb zo znevýhodneného prostredia je **koncept tréningových centier**, ktoré by vznikali na stredných odborných školách, ktoré sa zameriavajú na vzdelávanie nízko kvalifikovaných osôb, prípadne osôb bez kvalifikácie.

Inštitút tréningového centra je vymedzený v pripravovanom návrhu zákona o celoživotnom vzdelávaní a zákona o vzdelávaní dospelých. Tréningové centrá budú prioritne ponúkať vzdelávanie v učebných odboroch poskytujúcich nižšie stredné odborné vzdelanie, stredné odborné vzdelanie, prípadne v programoch neformálneho vzdelávania dospelých. Najmä programy neformálneho vzdelávania dospelých poskytujú priestor na pokrytie špecifických vzdelávacích potrieb osôb zo znevýhodneného prostredia so zameraním na MRK. Dôležitým predpokladom pre úspešné naplnenie poslania tréningových centier je okrem motivácie účastníkov vzdelávania aj úzka spolupráca so zamestnávateľmi, úradmi práce, ako aj neziskovými organizáciami.

Na riešenie problematiky dlhodobej nedostatočnej zamestnatel'nosti znevýhodnených osôb s dôrazom na osoby z prostredia marginalizovaných rómskych komunít sa navrhuje a odporúča:

- Ministerstvu školstva, vedy, výskumu a športu SR vypracovať návrhy na zmeny a doplnenia príslušných právnych predpisov na zabezpečenie vytvorenia tréningových centier;
- Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR zverejniť výzvu na predkladanie návrhov projektov sociálnych inovácií zameraných na podporu zvýšenia zamestnateľnosti a zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s dôrazom na občanov z prostredia marginalizovaných rómskych komunít;
- Ministerstvu hospodárstva SR v spolupráci s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a Úradom splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity vypracovať a zverejniť materiál o formách a možnostiach podpory zamestnávania znevýhodnených osôb s dôrazom na osoby z prostredia marginalizovaných rómskych komunít a zabezpečiť jeho pravidelnú ročnú aktualizáciu;
- Úradu splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity v spolupráci s Ministerstvom hospodárstva SR, Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a Ministerstvom investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR koordinovať zber a vyhodnocovanie dát a informácií o zamestnanosti osôb z prostredia marginalizovaných rómskych komunít;
- Úradu pre verejné obstarávanie v spolupráci s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvom hospodárstva SR vykonať analýzu uplatňovania sociálneho hľadiska vo verejnom obstarávaní zo strany štátnych orgánov.