



Inštitút pre výskum
práce a rodiny

9

Rómovia na trhu práce

Mgr. Ľubica Marcinčinová

Štúdiá v rámci ITMS č. 27110130034
a ITMS č. 27130230035

Národný projekt
„Národná stratégia zamestnanosti“

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.
www.esf.gov.sk

EUROPSKA UNIA



Bratislava, august 2014

Rómovia na trhu práce

Ľubica Marcinčinová¹

1. Úvod

Rómovia tvoria takmer osem percent obyvateľov Slovenska v aktívnom veku 15 až 64 rokov. Podľa dostupných odhadov je miera zamestnanosti Rómov veľmi nízka a veľká časť Rómov tak žije v chudobe, čo má aj obrovský vplyv na ekonomickú prosperitu celých okresov.

Kým sociálna sieť na Slovensku je do istej miery dobre cielená a vie pomôcť chudobným, politiky zamestnanosti sa ukazujú skôr ako málo účinné. To platí zvlášť pre vylúčené rómske komunity (MRK), ktoré oproti majoritnému obyvateľstvu vykazujú mnoho špecifík (nižšie vzdelanie, dlhodobá nezamestnanosť, replikovanie nezamestnanosti z generácie na generáciu, chýbajúca základná infraštruktúra, chýbajúce sociálne väzby, kultúrne odlišnosti a predsudky majority). Efektívne aktívne politiky trhu práce musia brať do úvahy jednak tieto špecifiká, ale aj fakt, že veľká časť Rómov pravdepodobne má určitú kvalifikáciu, ktorú však uplatňuje v šedej ekonomike. Namiesto rekvalifikácie je preto potrebné sústrediť sa na opatrenia, ktoré by ich zaradili na legálny trh práce a otvorili dvere pre ďalšie zvyšovanie kvalifikácie a kariérny postup Rómov.

Navyše, kvôli prognózovanému poklesu majoritnej populácie v aktívnom veku a nárastu Rómskej populácie v aktívnom veku, a veľkému nepomeru v ich mierach zamestnanosti, by udržiavanie súčasnej miery zamestnanosti oboch skupín viedlo k postupnému znižovaniu počtu pracujúcich osôb na Slovensku. Zvyšovanie zamestnanosti Rómov je preto základným predpokladom na to, aby sa udržal súčasný počet pracovných miest na Slovensku bez dovozu pracovnej sily zo zahraničia.

¹ Autorka chce poďakovať Antonovi Marcinčinovi za cenné pripomienky k predchádzajúcim verziám tejto štúdie a pomoc pri spracovaní údajov z Atlasu 2013.

Cieľom tejto štúdie je opísať základné charakteristiky rómskej zamestnanosti a nezamestnanosti v súčasnosti a v roku 2020, a navrhnúť zásady politik zamestnanosti, ako aj niekoľko konkrétnych politik zamestnanosti pre vylúčené rómske komunity.

2. Štatistiky

Verejné politiky založené na informovanom rozhodovaní sa nezaobídu bez zberu a vyhodnocovania štatistík, či už vo forme náhodných výberov, alebo registrov. Na Slovensku sa o zbere etnických údajov vedie dlhoročná diskusia: jedna strana obhajuje zber údajov na princípe vlastného rozhodnutia osôb o svojej národnosti, čo však reálne vedie k výraznému podhodnoteniu počtu Rómov a tým aj pochybnostiam o oprávnenosti vysokých výdavkov smerovaných na inklúziu MRK. Druhá skupina vychádza z vládnej koncepcie², ktorá pre účely vládnych politik považuje za Róma toho, kto je takto vnímaný majoritným obyvateľstvom. Situáciu ďalej komplikuje aj to, že etnicita a národnosť nie sú na Slovensku (podobne, ako v mnohých iných štátoch) oddelené pojmy, a teda neexistuje možnosť, aby sa niekto hlásil k tomu, že je Róm a zároveň Slovák, alebo Maďar.³

Vo výsledku sa rómske štatistiky nezberajú. Neznamená to však, že by sme o Rómoch nemali žiadne informácie – prvotných prameňom údajov sú Atlasy rómskych komunít z rokov 2004 a 2013⁴. Tie na úrovni obcí poskytujú základné informácie o Rómoch, ako je počet, pohlavie, vek, vzdelanie a pod. Táto informácia sa dá spájať na úrovni obce v zásade len s registrami (napr. štatistikami o štruktúre uchádzačov o zamestnanie), na agregovanejších úrovniach aj s výberovými zisteniami (napr. výberové zisťovanie pracovných síl na úrovni regiónu).

V tejto štúdii sme použili niekoľko zdrojov údajov: Atlas 2013, Údaje o štruktúre uchádzačov o zamestnanie a demografické prognózy na úrovni štátu a okresov. Vďaka spojeniu týchto databáz sme mohli skontrolovať aj niektoré chyby v Atlase,

² Vláda SR (2008).

³ Vid' diskusia v Marcinčin a Marcinčinová (2009), Kapitola 2 Pramene informácií.

⁴ Atlasy majú rôzne obmedzenia a primárne sú určené na zber informácií o infraštruktúre rómskych osídlení. Ukazujú skôr minimálny a vo veľkých mestách skôr indikatívny počet Rómov.

ktoré vznikli zlým priradením názvu obce k číselnému kódu, či údaju o počte Rómov len k jednej mestskej časti.

2.1 Charakteristiky zmiešaných obcí

Rómovia žijú v takmer 40 percentách obcí (tabuľka 1). V 286-tich obciach (10 percent) tvoria Rómovia viac, ako tretinu obyvateľov a v 129-tich obciach (4 percentá) tvoria Rómovia viac, ako polovicu obyvateľov. V 1.820-tich obciach (t.j. 62% všetkých obcí na Slovensku) nežijú Rómovia.

Väčšina Rómov žije v rozptýlení medzi majoritou a asi tretina Rómov žije na okraji obcí, alebo segregovane. Riziko vylúčenia, či už mimo obce, alebo na okraji obce, je takmer 50 percentné v obciach s vyšším podielom rómskej populácie.

Tabuľka 1. Charakteristika zmiešaných obcí

Interval, % (Podiel Rómov v obci)	Počet obcí	Počet obcí, %	Podiel Rómov /počet obyvateľov obce, %	Rómovia žijúci v rozptýlení, %	Rómovia žijúci v komunitách vnútri obce, %	Rómovia žijúci v komunitách na okraji obce, %	Rómovia žijúci segregovane, %
Spolu	2.926	100,0	8,7	60,4	8,9	18,3	12,3
= 0	1.820	62,2	0,0
>0 a < 10	361	12,3	5,0	77,0	10,0	7,0	6,0
≥ 10 a < 20	275	9,4	14,4	55,1	12,1	22,3	10,1
≥ 20 a < 29	144	4,9	24,9	56,4	9,7	22,0	11,9
≥ 30 a < 39	125	4,3	34,7	45,7	5,4	29,7	19,2
≥ 40 a < 49	72	2,5	45,0	49,0	1,9	24,1	25,0
≥ 50 a < 59	47	1,6	54,0	47,0	4,6	28,5	19,9
≥ 60 a < 69	36	1,2	65,2	41,8	10,8	30,1	17,4
≥ 70 a < 79	26	0,9	75,3	52,9	3,3	11,4	32,4
≥ 80 a < 89	14	0,5	84,8	75,7	0,0	10,5	13,8
≥ 90 a ≤ 100	6	0,2	93,2	55,0	0,0	23,0	22,0
≥ 0 a < 33	820	28,0	12,9	64,6	10,5	15,8	9,0
≥ 33 a ≤ 100	286	9,8	52,1	48,3	4,4	25,7	21,7
≥ 50 a ≤ 100	129	4,4	66,6	50,2	5,3	23,3	21,1

Priemery sú rátané z údajov za obce a líšia sa od jednoduchých agregátnych priemerov: $x = 1/n \cdot \sum_i (x_i/y_i)$
 Prameň: výpočty A. Marcinčin podľa Atlasu rómskych komunit 2013 a ŠÚ SR (2014).

Štvrtina Rómov žije v obciach s podielom rómskej populácie nižším, ako 10 percent, takmer 60 percent Rómov žije v obciach s podielom rómskej populácie nižším, ako 30 percent. Ďalšia štvrtina Rómov (takmer 100 tisíc osôb) žije v obciach s podielom rómskej populácie vyšším, ako 50 percent.

Aj keď v súčasnosti je len málo obcí s výraznou prevahou rómskej populácie, pri zachovaní súčasných politík je do budúcnosti treba počítať s ich výrazným nárastom. Je to dané nielen rozdielom v miere pôrodnosti rómskej a nerómskej populácie, ale aj odchodom nerómskej populácie za prácou a, hlavne, dochádzaním nerómskych detí do materských a základných škôl do nerómskych obcí. Zo skúseností niektorých starostov práce chýbajúce väzby a odcudzenie sa od vlastnej obce už od útleho veku detí znamená neskorší úbytok nerómskej populácie.

Zmiešané obce sú najčastejšie v Banskobystrickom, Košickom a Prešovskom regióne. Obce s vyše tretinovou rómskou populáciou sa nachádzajú takmer výhradne len v týchto troch regiónoch.

Veľkosť podielu rómskej populácie a veľkosť obce spolu nesúvisia. Rómovia sú výrazne mladší, ako majorita: vyšší podiel rómskej populácie je spojený s výrazne vyšším podielom detí do 14 rokov (až dvojnásobným) a s výrazne nižším podielom seniorov. Preto aj podiel obyvateľov v aktívnom veku je v zmiešaných obciach výrazne nižší (až takmer o 10 percentuálnych bodov).

3. Rómovia na trhu práce

3.1 Stav v roku 2013

Na úrovni obce nevieme použiť žiadne bežné indikátory trhu práce, lebo z dostupných databáz nepoznáme počet pracujúcich v obci. Nevieme zrátať mieru participácie na trhu práce (podiel pracujúcich a nezamestnaných, t.j. aktívnych osôb na celkovom počte osôb v aktívnom veku), mieru zamestnanosti (podiel pracujúcich na celkovom počte osôb v aktívnom veku), ani mieru nezamestnanosti (počet nezamestnaných, t.j. tých, ktorí si aktívne hľadajú prácu na celkovom počte aktívnych

osôb). Vieme však zmerať počet nezamestnaných na celkovom počte osôb v aktívnom veku, čo môže dostatočne dobre poslúžiť pre účely porovnania situácie na trhu práce medzi obcami.

V roku 2013 sa nezamestnanosť sústredila hlavne do obcí s vysokým podielom rómskej populácie (tabuľka 2): podiel registrovaných nezamestnaných na celkovej populácii obce v aktívnom veku (15 až 64 rokov) lineárne narastal s podielom rómskej populácie v obci. Kým podiel nezamestnaných k populácii v aktívnom veku na úrovni obcí dosiahol v priemere 14 percent, v obciach bez rómskej populácie dosahoval v priemere 11 percent a v obciach s podielom rómskej populácie vyšším ako 90 percent dosahoval až 47 percent.

Dve tretiny registrovaných nezamestnaných (264 tisíc osôb) žije v obciach s nezamestnanosťou nižšou, ako je národný priemer a v obciach s podielom rómskej populácie do 10 percent. Zvyšná tretina registrovaných nezamestnaných žije v obciach s vyšším podielom rómskej populácie.

Tabuľka 2. Charakteristika registrovaných nezamestnaných v zmiešaných obciach

Interval (% Rómov v obci)	Podiel UoZ na populácii 15-64 rokov, %	Počet na UoZ	Podiel UoZ s neukončeným základným vzdelaním, %	Podiel UoZ so základným vzdelaním, %	UoZ vo veku 19 rokov, %	UoZ vo veku 20-34 rokov, %	UoZ do 1 roku, %	UoZ 4 roky a viac, %
Spolu	13,9	398.876	3,4	21,2	3,9	36,6	45,3	18,6
= 0	11,3	98.430	0,6	14,4	3,3	36,1	48,8	15,0
>0 a < 10	10,2	165.770	1,7	20,1	3,5	37,2	52,2	13,3
≥ 10 a < 20	14,9	51.533	5,3	28,9	4,4	36,9	42,0	21,0
≥ 20 a < 29	19,6	26.159	9,3	36,0	5,4	37,5	34,6	28,4
≥ 30 a < 39	24,9	17.540	12,5	42,9	5,2	36,6	28,6	34,9
≥ 40 a < 49	27,0	11.665	17,4	46,0	6,9	37,2	26,8	35,7
≥ 50 a < 59	29,5	9.052	19,7	48,8	7,5	37,0	25,9	38,3
≥ 60 a < 69	35,1	7.524	20,8	54,0	6,9	39,6	20,6	43,2
≥ 70 a < 79	40,1	5.314	27,5	52,3	7,1	40,8	17,6	46,4
≥ 80 a < 89	36,0	3.572	20,0	54,5	9,5	41,3	23,4	46,2
≥ 90 a ≤ 100	46,9	2.317	15,4	69,6	6,2	43,3	20,3	47,9
≥ 0 a < 33	14,0	249.681	4,7	26,9	4,2	37,2	44,6	19,6
≥ 33 a ≤ 100	30,2	50.765	17,8	48,2	6,7	37,8	25,0	38,7
≥ 50 a ≤ 100	34,7	27.779	21,4	52,5	7,4	39,3	22,2	42,6
Korelácia	0,69	0,10	0,70	0,71	0,29	0,07	-0,45	0,51

UoZ uchádzač o zamestnanie, registrovaný nezamestnaný

UoZ do jedného roku = krátkodobo nezamestnaný

Priemery sú rátané z údajov za obce a líšia sa od jednoduchých agregátnych priemerov: $x = 1/n \cdot \sum_i(x_i/y_i)$

Prameň: výpočty A. Marcinčin podľa Atlasu rómskych komunít 2013, ÚPSVR a ŠÚ SR (2014).

Nezamestnaní v obciach s vyšším podielom rómskej populácie majú výrazne nižšie vzdelanie, než slovenský priemer. Kým v obciach bez rómskej populácie je medzi registrovanými nezamestnanými len 0,6 percenta osôb bez ukončeného základného vzdelania a 14 percent len so základným vzdelaním, v obciach s prevažne rómskou populáciou tieto podiely dosahujú 27 percent, respektíve 52 percent.

Vďaka demografickej štruktúre rómskej populácie je v obciach s výrazne vyšším podielom Rómov aj vyšší podiel mladých registrovaných nezamestnaných do 34 rokov.

V obciach s vyšším podielom rómskej populácie je aj výrazne vyšší podiel dlhodobo nezamestnaných: kým slovenský priemer na úrovni obcí bol približne rovnaký podiel krátkodobo aj dlhodobo nezamestnaných, v obciach s prevažujúcou rómskou populáciou je krátkodobo nezamestnaných 22 percent a vyše štyri roky nezamestnaných 43 percent registrovaných uchádzačov o zamestnanie. Nezamestnanosť dlhšia, ako štyri roky je v zmiešaných obciach s vyšším podielom Rómov často až trojnásobná oproti obciam s podielom Rómov do 10 %.

3.3 Zameranie politík práce

Podľa oficiálnych štatistík sa kríza Rómov príliš nedotkla, keďže už pred ňou boli častejšie nezamestnaní. Zároveň v obciach s väčšinou rómskou populáciou bolo v roku 2013 registrovaných „len“ necelých 28 tisíc nezamestnaných (tabuľka 2), čiže 7 percent celkového počtu nezamestnaných na Slovensku, a v obciach s aspoň tretinovou rómskou populáciou bolo registrovaných necelých 51 tisíc nezamestnaných, čiže necelých 13 percent nezamestnaných. Zdalo by sa, že štátna politika trhu práce by sa preto mala zamerať skôr na ostatných nezamestnaných, ktorí môžu mať lepšie predpoklady uspieť na trhu práce. Tu si však treba všimnúť niekoľko faktorov.

Po prvé, kríza zmenila príjmovú situáciu rómskych domácností a tým aj ekonomický potenciál obcí s vysokým podielom rómskej populácie. Podľa aktivistov bola veľká časť Rómov zamestnaná v sivej ekonomike a príjem ich domácností pochádzal

hlavne z tohto zdroja. Kríza však zvýšila konkurenciu nielen na formálnom trhu práce, ale aj na neformálnom, čo sa prejavilo radikálnym znížením príjmov Rómov. Preto z hľadiska lokálneho rozvoja a sociálnej kohézie je dôležité, aby si práve títo Rómovia čím skôr našli legálny zdroj príjmov na formálnom trhu práce.

Ak by sme vzali do úvahy obce s aspoň tretinovou rómskou populáciou, znížením ich podielu nezamestnaných na rovnakú úroveň, aká je vo výhradne majoritných obciach by sa počet nezamestnaných znížil o takmer 32 tisíc osôb, prevažne Rómov. Miera nezamestnanosti by takto klesla o 1,2 percentuálneho bodu. Primárnym kľúčom pre tvorbu pracovných miest je plán lokálneho rozvoja a kombinácia podpory investícií, sociálnej práce a zvyšovania kvalifikácie. Táto zmena by pomohla hlavne naštartovať ekonomický rozvoj v zmiešaných obciach povzbudením lokálnej ekonomickej aktivity a dopytu domácností; zníženie celkovej miery nezamestnanosti môžeme pokladať za druhotný efekt.

Potenciál Rómov na trhu práce je, samozrejme, omnoho vyšší. Pritom aj umiestnenie Rómov na trhu práce v obciach s veľmi nízkym podielom rómskej populácie má svoje špecifiká, keďže Rómovia sa často sťažujú na diskrimináciu kvôli odlišnej farbe pleti. Ak zväžíme, že dnes je odhadovaná miera zamestnanosti Rómov len 15 percent (napr. Svetová banka, 2012), ale miera zamestnanosti majority je 65 percent, potom vyrovnaním miery zamestnanosti na úroveň majority by celkovo na trh práce mohlo pribudnúť 147 tisíc Rómov, čo by znížilo mieru nezamestnanosti zo 14 percent na 8,6 percenta. Ak by sme pre jednoduchosť predpokladali, že 32 tisíc miest v obciach s aspoň tretinovou rómskou populáciou sa týka len Rómov, potom v obciach s nižším podielom Rómov je k dispozícii pracovná sila ďalších 115 tisíc Rómov (rámček 1).

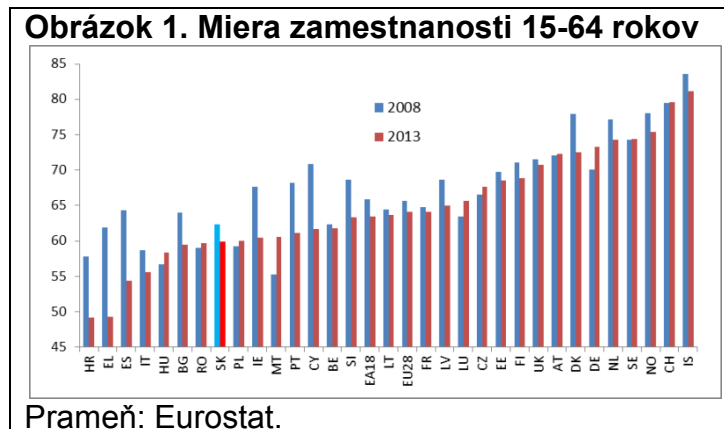
Rámček 1.

V roku 2015 odhadujeme počet Rómov v aktívnom veku 15 až 64 rokov 295 tisíc osôb. Pri odhadovanej miere zamestnanosti 15 % by pracovalo len 44 tisíc z nich. Ak by sa miera zamestnanosti Rómov mala vyrovnáť dopočítanej miere zamestnanosti majoritnej populácie, čiže 65 %, potom by sa počet pracujúcich Rómov zvýšil o 147 tisíc osôb na 191 tisíc osôb. Počet nezamestnaných by sa znížil o takmer 40 %. Miera nezamestnanosti by sa týmto znížila zo 14,0 % na 8,6 %.

4. Projekcia na rok 2020

Vďaka nízkej pôrodnosti majority a vysokej pôrodnosti rómskej populácie sa bude meniť aj počet osôb v aktívnom veku, čo v kombinácii s výrazne odlišnou mierou zamestnanosti majority a Rómov môže priniesť úbytok počtu pracujúcich a zvýšenie podielu nepracujúcich osôb k pracujúcim. To by, samozrejme, malo ďalekosiahle dôsledky na udržateľnosť verejných financií a prosperitu Slovenska. Keďže máme k dispozícii čerstvé demografické prognózy celkovej aj Rómskej populácie, a odhady miery zamestnanosti Rómov, vieme na jednoduchých modeloch zistiť, do akej miery je takáto hrozba aktuálna.

V dvoch jednoduchých modeloch vychádzame z údajov Eurostatu z výberového zisťovania pracovných síl, podľa ktorých v roku 2013 bol počet pracujúcich na Slovensku 2.317,7 osôb. Zároveň používame predpoklad NBS o náraste počtu pracujúcich v rokoch 2014-2016 o 0,9 percenta ročne, a odhad Svetovej banky (2012) o 15 percentnej miere zamestnanosti Rómov.



Ďalej predpokladáme, že po zvýšení celkovej miery zamestnanosti na 63 percent, teda mierne nad úroveň roku 2008, sa táto miera ďalej nebude zvyšovať (predpoklad žiadnej zmeny politík).

V prvom modeli testujeme dôsledky zachovania miery zamestnanosti Rómov na úrovni 15 percent. Aby sa udržala celková miera zamestnanosti 63 percent, miera zamestnanosti majority by musela vzrásť z 65 percent na 67 percent (tabuľka 3). Celková miera zamestnanosti 63 percent však nie je dostatočná ani na zachovanie

pracovných miest z roku 2015 a oproti roku 2017 by v roku 2020 bolo menej o 43 tisíc pracujúcich. Pomer nepracujúcich k pracujúcim osobám by počas rovnakých štyroch rokov stúpol z 1,32 na 1,38. Ak by sa nemala zmeniť zamestnanosť Rómov, potom by miera zamestnanosti majority musela prevýšiť 67 percent, čo by si však vyžadovalo výraznú zmenu politik, ako zavedenie čiastočných úväzkov a väčšie zapojenie mladých žien na trh práce – vid' porovnanie s ostatnými štátmi EÚ v roku 2008 (obrázok 1)

V druhom modeli predpokladáme, že miera zamestnanosti majority sa zastaví na 67 percentách a počet pracujúcich z roku 2017 sa ďalej nebude meniť vďaka zvyšovaniu miery zamestnanosti Rómov. Potom na trh práce by oproti roku 2017 muselo v roku 2020 pribudnúť takmer 60 tisíc Rómov a miera zamestnanosti Rómov by sa musela zvýšiť z 15 na 32 percent – len preto, aby sa zachoval dosiahnutý počet pracovných miest.

Tabuľka 3. Projekcie vplyvu Rómov na trhu práce

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025
MODEL 1							
Miera zamestnanosti, %							
Rómovia	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0
Majorita	65,2	66,2	66,8	66,9	67,0	67,2	67,8
Slovensko	61,3	62,1	62,6	62,6	62,6	62,6	62,6
Počet pracujúcich							
Rómovia	44.179	45.112	46.038	46.966	47.920	48.873	53.478
Majorita	2.299.801	2.312.932	2.312.006	2.295.455	2.280.542	2.265.671	2.215.639
Slovensko	2.343.980	2.358.044	2.358.044	2.342.421	2.328.462	2.314.544	2.269.116
Závislosť *	1,32	1,32	1,32	1,34	1,36	1,38	1,44
MODEL 2							
Miera zamestnanosti							
R	15,0	15,0	15,0	21,3	26,9	32,3	48,8
N	65,2	66,2	66,8	66,8	66,8	66,8	66,8
NR	61,3	62,1	62,6	63,0	63,4	63,8	65,0
Počet pracujúcich							
R	44.179	45.112	46.038	66.845	85.993	105.093	174.090
N	2.299.801	2.312.932	2.312.006	2.291.198	2.272.051	2.252.950	2.183.953
NR	2.343.980	2.358.044	2.358.044	2.358.044	2.358.044	2.358.044	2.358.044
Závislosť *	1,32	1,32	1,32	1,32	1,33	1,33	1,35

Poznámka: * označuje mieru nepracujúcich k pracujúcim osobám.

Prameň: EUROSTAT, NBS strednodobá projekcia (2014) a projekcia A. Marcinčin.

Z toho vyplýva, že už v blízkej dobe bude potrebné zásadne zvýšiť počet zamestnaných Rómov na trhu práce, ak chceme zachovať dosiahnutý počet pracovných miest bez výrazného zvyšovania miery zamestnanosti majority, alebo dovozu pracovnej sily zo zahraničia.

5. Politiky práce mierené na Rómov

Za príčiny sociálnej vylúčenia Rómov na trhu práce sú považované⁵:

- **Nízke vzdelanie.** Samotné nízke vzdelanie by, teoreticky, nemalo byť prekážkou zapojenia sa na trh práce, pokiaľ by sa spojilo s dopytom po nízko kvalifikovanej pracovnej sile. Z našich analýz takisto vyplýva, že, aj keď veľká časť nezamestnaných Rómov má naozaj nanajvýš základné vzdelanie, väčšina má vzdelanie vyššie. To, samozrejme, neznamená, že štát by nemal venovať oveľa väčšiu pozornosť kapacite školského systému doručovať výsledky aj pri vzdelávaní Rómov.

Našu argumentáciu potvrdzuje Messing (2014), podľa ktorej je korelácia medzi nízkym vzdelaním a nezamestnanosťou silnejšia na Slovensku a Maďarsku, než v Bulharsku, Rumunsku a Španielsku. Jej vysvetlením je rozdielna štruktúra odvetví – váha odvetví schopných absorbovať nízko kvalifikovanú prácu, ako stavebný priemysel, turizmus a poľnohospodárstvo.

- Vylúčenie v iných oblastiach, ako je **bývanie a zdravotná starostlivosť**. Mnohí Rómovia bývajú v chatrčiach, v katastrofických podmienkach osád s obmedzeným prístupom k pitnej vode, kde vôbec dodržiavanie základných hygienických štandardov je namáhavé a časovo náročné. Zároveň však medzi nezamestnanými Rómami je väčšina taká, ktorá nebýva v kritických podmienkach a zdá sa preto, že ani toto nie je hlavným faktorom rómskej nezamestnanosti. Opätovne treba povedať, že programy na podporu bývania a zlepšovania prístupu k zdravotnej starostlivosti a zvyšovania zdravotného povedomia Rómov sú absolútne potrebné, nemožno od nich samotných však očakávať výrazné zlepšenia na trhu práce.

⁵ Napríklad European Commission (2010).

- **Sociálne dávky.** Podľa populárnej tézy sú Rómovia nemotivovaní vstupovať na trh práce kvôli vysokým dávkam v hmotnej núdzi a kvôli rôznym rodinným dávkam. Podľa dostupných štúdií (Svetová banka, 2012) sa však zdá, že dávky v hmotnej núdzi nie sú tak vysoké, aby mohli odrádzať Rómov vstupovať na trh práce, skôr poskytovaním okamžitej hotovosti (napr. aktivačné práce) odrádza nadaných Rómov, aby pokračovali v štúdiu. Rodinná politika sa zdá byť skôr problémom predčasne ukončeného vzdelania dievčat, pričom mužov práve motivuje hľadať si prácu, keďže príjem rodinnej podpory zvyčajne vylučuje príjem dávok v hmotnej núdzi. Kureková Mýtna a Končeková (2013) na základe výskumu v banskobystričskom kraji uvádzajú, že fluktuácia na trhu práce je vysoká, ale zdôvodňujú to tým, že nízka mzda, ťažká manuálna práca, vysoké cestovné náklady a zlá infraštruktúra demotivuje Rómov pracovať a v konečnom dôsledku, aj napriek veľkej snahe nájsť si zamestnanie, je pre nich výhodnejšie byť nezamestnaným.

Samozrejme, plynulejší prechod medzi výšou dávky v hmotnej núdzi a čistou mzdou by vo všeobecnosti pomohol okresať bariéry vstupu na trh práce, ale účinnosť tohto opatrenia by bola asi obmedzená.
- **Farba pleti.** Podľa mnohých experimentov a skúseností je farba pleti častým limitujúcim faktorom pri hľadaní zamestnania. Rómovia niekedy uspejú pri telefonických pohovoroch, v osobnom kontakte im je však práca odmietnutá. Niektoré pracovné inzeráty priamo uvádzajú, že Rómov neprijímajú. Podobne, ak rovnaký tovar predáva aj Róm, úspešnejší predajcovia sú príslušníci majority. Predsudky voči farbe pleti a Rómom môžu mať rôzny pôvod, každopádne, bude ťažké ich vykoreniť a tejto oblasti by sa mala venovať špeciálna pozornosť.
- **Sociálne siete.** S uzavretosťou rómskych komunít úzko súvisí aj neexistencia sociálnych sietí, ktorá by Rómom pomohla uplatniť sa na trhu práce, ktorý dominuje majoritná populácia. Rómovia sú často od útleho detstva oddelené od bielej majority a žijú v svojom vlastnom, paralelnom svete. Rôzne životné situácie sú pre nich potom v porovnaní s ich bielymi vrstovníkmi ťažko riešiteľné a stávajú sa závislými na dohadzovačoch práce a úžerníkoch, ktorí však pochádzajú z ich komunity.
- Častým dôvodom, ktorý Rómov odrádza od legálneho zamestnania sú **exekúcie**. Často pritom ide o následok konania firiem, ktoré v iných štátoch by

nebolo považované za dôvod pre exekúciu, keďže firmy museli vopred vedieť, že ich klient je v zlej sociálnej situácii a za ponúkanú službu (napr. desať zmlúv na mobilné telefóny spolu s niekoľkoročnými paušálmi) nebude môcť platiť. Ide teda skôr po zlyhanie firiem, ktorých vnútorný systém motivácií končí exekučnými príkazmi. Táto oblasť si vyžaduje legislatívne riešenie.

- **Vytlačanie do šedej ekonomiky.** Rómovia sú často zamestnaní neformálne, robia nízko kvalifikované práce za nízku mzdu. Štát takúto prácu v realite toleruje a to môže byť jeden z hlavných problémov, prečo na dopyt po neformálnej práci odpovedajú Rómovia kombináciou práce na čierno a dávok. Dávky tak slúžia ako príplatok, čo dotácia k neformálnemu zamestnaniu. Podľa UNDP (2012) jedna pätina Rómov pracuje v šedej ekonomike. Pomerne častý profil zamestnaného Róma je „polo-ilegálna“. krátkodobá práca na základe Dohody o vykonaní práce kombinovaná s nelegálnou prácou. Počas obdobia nezamestnanosti, zvlášť v zime, je na podpore a aktivačných prácach.⁶
- **Štátne politiky**, ktoré sa míňajú účinkom. Rôzne rekvalifikačné nástroje sa v priebehu rokov ukázali ako neúčinné a zbytočné, nereflektujúce skutočné potreby trhu a možnosti cieľovej skupiny. Rovnako aj európske fondy (UNDP, 2014) mali minimálny vplyv na zvýšenie zamestnanosti Rómov, aj keď vďaka zlepšeniu sociálnych sietí pomohli Rómom nájsť krátkodobú prácu v šedej ekonomike a za nízku mzdu.

5.1 Koncept profesijného životopisu

Náš prístup k analýze dôvodov nezamestnanosti Rómov a hľadania riešení vychádza z modelu, v ktorom je podnikateľ konfrontovaný s neurčitou o skutočnej produktivite práce uchádzačov. Aby znížil riziko, že produktivita bude nízka, zamestnávateľ vo všeobecnosti môže sledovať indikátory ako výška dosiahnutého vzdelania, doterajšia prax a dobré meno. Výška dosiahnutého vzdelania je indikátorom vedomostí, disciplíny a schopnosti učiť sa novým postupom. Prax je dôkazom o nadobudnutých zručnostiach a práce v tíme. Dobré meno súvisí so

⁶ Kureková Mýtina a Končeková (2013), str. 94.

sociálnymi sieťami, zvlášť v menších obciach je dôležité aj to, kto odkiaľ pochádza, z akej je rodiny a podobne. Tieto indikátory spoločne nazývame **profesijným životopisom**. Zamestnávateľ má snahu ku každej mzde priradiť zamestnanca s vhodným profesijným životopisom, aby minimalizoval riziko prípadných budúcich strát.

Aký profesijný životopis je možné očakávať u Rómov, či už čerstvo prichádzajúcich na trh práce, alebo nezamestnaných?

Stupeň formálne dosiahnutého vzdelania Rómov často krát nemá nič spoločné s ich skutočnými schopnosťami a zručnosťami. Je to o to viac, že rómske deti sú s niekoľkonásobne väčšou pravdepodobnosťou ako nerómske deti zle diagnostikované a zaraďované do špeciálnych škôl (je vážne podozrenie, že ide o obchod s deťmi organizovaný niektorými školami a diagnostickými centrami za účelom získania vyšších normatívov na školáka), v ktorých nemajú možnosť kompenzovať svoje znevýhodnenia súvisiace so zlými sociálnymi pomermi a nedostatočnou znalosťou výukového jazyka. Preto v prípade Rómov ich vzdelanie nemôže slúžiť na trhu práce ako signál o možnej produktivite práce a potenciálny zamestnávateľ tak nemá žiadnu informáciu o uchádzačovi o zamestnanie.

Doterajšia prax je často praxou v šedej ekonomike a jej dôveryhodnosť je preto veľmi pochybná. Je pravdepodobné, že Rómovia ani sami nevedia, pre ktorého zamestnávateľa v minulosti načierno pracovali a takýto zamestnávateľ by sa k nim asi nepriznal.

Dobré meno Rómov na trhu práce je formované faktormi, ktoré sme už popísali – predsudky voči rozdielnej farbe pleti, neexistujúce sociálne siete a paralelný rómsky a nerómsky svet.

Potenciálny zamestnávateľ tak väčšine prípadov nemá ako získať profesijný životopis Róma a konfrontovaný s vysokou neurčitosťou o jeho skutočnej produktivite práce môže upustiť od investície a zamestnávania. Ak teda chceme pomôcť vzniku pracovných miest pre Rómov, musíme sa zamerať na profesijný životopis. Inými slovami, o náklady na odhalenie skutočnej produktivity práce sa musí deliť štát, pretože pre samotný súkromný sektor sú príliš vysoké.

5.2 Získanie profesijného životopisu a kombinácia s rozvojovými politikami

Pre podporu zamestnávania Rómov je potrebné vytvoriť medzistupeň, zamestnanie prvého kontaktu, ktoré im umožní prejsť svoju skutočnú produktivitu a získať svoj profesijný životopis – z anonymného Róma stať sa relevantným uchádzačom na trhu práce. Tento medzistupeň musí byť dostatočne dôveryhodný, aby takúto skúsenosť svojich budúcich zamestnancov považoval súkromný sektor za relevantný. Niektorí starostovia (Marcinčin, 2013) takéto medzistupne vytvorili a majú s nimi vynikajúce skúsenosti:

- Pre obecné podniky sa ujala právna forma spoločnosti s ručením obmedzeným v stopercentnom vlastníctve obce, pričom obsahovo ide o inkluzívny podnik, či sociálne inovácie.
- Podľa skúseností obecných podnikov väčšina Rómov so špeciálnou školou môže bez problémov obsluhovať, udržiavať a opravovať techniku (a viesť pracovné kolektívy).
- Úlohou obecných podnikov je posúvať šikovných zamestnancov do súkromného sektora, jednotlivu, alebo aj prenájmom, či predajom celého podniku, v ktorom môžu pracovať za konkurenčnú mzdu. Obecné podniky sú schopné dosahovať zisky a používať ich na svoj rozvoj.
- Pre úspešné zapojenie na skutočnom trhu práce je nevyhnutná spolupráca komunitných pracovníkov s prvotným zamestnávateľom, aby zvýšené náklady súvisiace so sociálnym začlenením nemusel niesť zamestnávateľ, ktorý na to ani nemá kapacitu.
- Starostovia, ale aj súkromní zamestnávateľia tvrdia, že na trhu je mnoho príležitostí pre tvorbu nízko kvalifikovaných pracovných miest, či už ide o obsluhu miestneho, alebo regionálneho trhu, ale aj vývoz produktov na vyspelé trhy. Lacná a pracovná sila Rómov z MRK tak môže byť významnou konkurenčnou výhodou.
- Všeobecne je považované za nevýhodu nastavenie politik služieb v zamestnanosti a nastavenie pracovných úradov. Z mnohých programov je za reálne účinný považovaný iba jeden – zdieľanie časti pracovných nákladov. Meniaci sa rozpočet a štátne priority, spolu s preťaženosťou zamestnancov

pracovných úradov neumožňujú obciam a ostatným zamestnávateľom pracovného medzistupňa plánovať svoje aktivity.

Vo všeobecnosti sa ukazuje, že zamestnávanie Rómov napríklad obcami je omnoho účinnejším nástrojom, ako aktivačné práce. Kým zamestnaní Rómovia prispievajú k rozvoju obcí a lokalít, a odmenou získavajú aj rešpekt a uznanie bielych susedov, Rómovia na aktivačných prácach (rovnako, ako aj bieli nezamestnaní v iných obciach) nemajú motiváciu pracovať a ich flákajú sa na verejnosti vo výsledku ich sociálny status v očiach verejnosti ešte znižuje. Niektorí starostovia oceňujú, že aktivovaní im šetria peniaze, ale samotní Rómovia aktivačné práce hodnotia negatívne. Činnosti, ktoré vykonávali, často podľa nich nemali žiaden zmysel a neposkytovali im žiaden osobný rast. Posun by mohol nastať po zmene legislatívy v januári 2013, kedy sa rozšírili činnosti, na ktorých sa môžu ľudia na aktivačných prácach podieľať (výpomoc na základných školách, v jedálňach, v domovoch pre seniorov a podobne).⁷ Podobne negatívne pôsobia rôzne zlyhania na centrálnej úrovni, ako dotácie pre vybrané podniky a pod.

Zamestnávaniu Rómov by pomohlo odbúranie neurčitosti na trhu práce vo forme budovania profesijného životopisu. Ideálna je však kombinácia s rozvojovými politikami – regionálny (lokálny) rozvojový plán musí byť každej lokalite šitý na mieru s využitím dostatočne flexibilných národných nástrojov. V dnešných podmienkach takéto plány a aktivity realizujú skôr nadšenci, preto je na národnej úrovni možné vychádzať z mnohých slovenských pilotov, ako aj z medzinárodných skúseností. Vo všeobecnosti literatúra odporúča tieto zásady pre tvorbu pracovných miest pre Rómov:

1. **Budovanie kapacity verejnej správy.** Pre zabezpečenie efektívnosti politik je nevyhnutný zber etnických dát a etnický monitoring. V opačnom prípade nie sme schopní skladať účty za realizované výdavkové politiky a etnické ciele politiky majú veľmi slabý účinok (Messing, 2014). Zároveň je potrebné zmeniť „firemnú kultúru“ úradov a inštitúcií, aby ich zamestnanci boli dostatočne zaškolení pre efektívnu prácu s Rómami, ktorí sú heterogénnou skupinou

⁷ Kureková Mýtna a Končeková (2013), str. 101. Rómovia naopak oceňovali verejnoprospešné práce, kde pracovali na základe riadnej zmluvy.

s rôznymi sociálnymi, kultúrnymi a ekonomickými charakteristikami (vrátane detí z detských domovov, handicapovaných). Úrady práce by nemali byť formálnymi úradmi, kde nezamestnaní sú len povinní pravidelne sa zaregistrovať. Mali by byť schopné pracovať s Rómami pri budovaní ich profesijného životopisu a umiestnení na trhu práce.⁸ V súčasnosti prácu úradov práce supľujú sociálni pracovníci, ktorí priamo pomáhajú Rómom hľadať si prácu, poskytujú právne poradenstvo, posielajú žiadosti, píšú životopisy). Aj informácie o voľných pracovných miestach Rómovia často získavajú pomocou online portálov, inzerátov, súkromných pracovných agentúr a sociálnych sietí, a nie vďaka komunikácii s úradom práce.⁹

2. Zaisťiť silné antidiskriminačné politiky a politiky podporujúce **rovnosť šancí** a podporovať **kultúrne porozumenie** v celej spoločnosti. Najlepším spôsobom propagácie porozumenia je práve zvyšovanie zamestnanosti Rómov a poukazovanie na ich zručnosti a schopnosti.
3. **Aktívna účasť Rómov na sociálnej inklúzii.** Je zrejmé, že pre prácu s Rómami je potrebné získať samotných Rómov, ktorí môžu zlepšiť účinnosť programov už pri navrhovaní programov, alebo napríklad ako mediátori, sociálni pracovníci, zdravotní osvetári, či asistenti učiteľov. Týmto spôsobom napríklad program Zdravé komunity (ktorý minimálne prihliada na formálne vzdelanie, a viac na dobré meno osvetárov v komunite, vlastné školenia a vyhodnocovanie pracovných výsledkov) pomáha budovať dôveru a partnerstvo s inak uzavretou komunitou.
4. Len **horizontálnou a vertikálnou spoluprácou** na úrovni centrálnej vlády, lokálnych vlád, súkromného sektora a mimovládnych organizácií je možné zvýšiť zamestnanosť Rómov formou rozvojových plánov a profesijných životopisov.
5. **Multidisciplinárna práca a individuálny prístup.** Dôležitá je kombinácia práce multidisciplinárnych tímov odborníkov z oblasti vzdelania, zamestnania, bývania, sociálnej práce, práce s mládežou, zdravia a individuálny prístup, čiže riešenie potrieb a problémov jednotlivých členov komunity, rovnako ako aj práca s celou rodinou a komunitou.

⁸Stateva et al. (2014), Messing (2014), str. 5, Peña-Casas, Ghailani and Nicaise (2011) a Hanesch (2011).

⁹ Kureková Mýtina a Končeková (2013), str. 110.

6. **Explicitné, ale nie exkluzívne ciele politiky.** Je vhodné kombinovať všeobecné vládne programy s cieľovými programami pre Rómov. To znamená zamerať sa na Rómov ako na cieľovú skupinu, ale nie oddelene od iných ľudí, ktorí sú v podobnej životnej, či socioekonomickej situácii. Programy zamerané výhradne na Rómov už názvom signalizujú, že Rómovia sú tí, ktorí potrebujú zvláštnu pomoc a to môžu viesť práve k opačnému výsledku. Špeciálna pozornosť Rómom je nevyhnutná, ale pokiaľ je to možné, politiky voči Rómom by mali byť zakomponované do všeobecných vládnych politík. Takéto opatrenia môžu prispieť ku kohézii lokálnej komunity, zmenšiť napätie v spoločnosti a odbúrať predsudky.¹⁰ Európska komisia odporúča vybalansovaný prístup vládnych politík a programov, všeobecne nasmerovaných na rôzne zraniteľné skupiny, ale obsahujúce časti explicitne zamerané na jednotlivé komunity, či skupiny obyvateľstva a riešenie ich špecifických potrieb.

5.3 Dobré príklady

Obec Spišský Hrhov

Spišský Hrhov je jedinečným príkladom práce s Rómami a ich úspešnej integrácie. Kým pred zhruba pätnástimi rokmi bola v obci separovaná a nezamestnaná rómska komunita žijúca v nedokončených stavbách domov bez inžinierskych sietí a chatrčiach nevhodných na bývanie, v súčasnosti je 30 percent Rómov zamestnaných, Rómovia žijú v dostavaných rodinných domoch, chatrče už neexistujú a vyše 70 percent Rómov je pripojených na inžinierske siete.¹¹

Obec najprv vypracovala podrobný plán trvalo udržateľného rozvoja obce a **integrovaným prístupom** začala naplňovať jeho ciele. Ako kľúčové oblasti rozvoja obec určila vzdelávanie, zamestnanosť a bývanie. Obec investovala do zaškolenia

¹⁰Napríklad v 60-tych rokoch 20. storočia rokov vo Fínsku prebehla verejná debata, že Rómovia majú rovnaké práva ako ostatní občania a špeciálne politiky nie sú potrebné. V roku 2008 bola pripravená prvá vládna/národná politika Rómov (The National Policy on Roma), v ktorej sa hovorí, že Rómovia majú rovnaké práva ako ostatní občania, ale existujú rôzne prekážky, ktoré im bránia v rovnosti. Aby boli rovní pred zákonom je potrebná pozitívna diskriminácia a špeciálne opatrenia. Lähteenmäki-Smith (2011), Hanesch (2011) a Bogdanov and Zahariev (2011).

¹¹Ledecký (2011).

svojich zamestnancov v oblasti projektového manažmentu a preto neskôr nemusela jednak investovať veľké sumy do tvorby a realizácie projektov, a jednak jej vlastné projekty boli efektívne a účinné, lebo riešili reálne potreby obce.

Pri napĺňaní rozvojového plánu začala obec postupne spolupracovať s vládnyimi aj mimovládnyimi organizáciami s regionálnou aj celoslovenskou pôsobnosťou, s vzdelávacími inštitúciami (miestnou školou, učňovskými a strednými školami a univerzitami), úradom práce a podnikateľskými subjektmi. **Multidisciplinárna práca** bola od začiatku kombinovaná s terénnou sociálnou a komunitnou prácou (individuálnym prístupom), ktorá predstavovala každodenné riešenie problémov v komunite, pomoc pri právnych úkonoch, či poradenstvo v hospodárení.

Napriek kritike občanov sa obec najskôr zamerala na **vzdelávanie**. Na začiatku dôležitú úlohu zohralo komunitné centrum, ktoré bolo v centre dediny a bolo koordinačnou jednotkou medzi samosprávou a jej orgánmi, základnou školou, komunitnými pracovníkmi, mimovládnyimi organizáciami a neformálnym združením občanov. Vzdelávacie programy boli cielené na všetky vekové kategórie a obsahovali predškolskú prípravu, aktivity pre mládež (motivačné programy prípravy na zamestnanie, štúdium, rodinná výchova a rodičovská príprava), a kurzy rodinného hospodárenia, zvyšovania kvality života, zlepšenia hygieny, úpravy okolia domov, chov poľnohospodárskych zvierat, pestovanie plodín a pod. pre dospelých.

Komunitné centrum začalo v spolupráci s úradom práce, podnikateľskými subjektmi a mimovládnyimi organizáciami organizovať kurzy na zlepšenie zamestnanosti Rómov. V obci bola zriadená kancelária, kde bolo nezamestnaným poskytované pracovné poradenstvo, testované a úspešne realizované boli špecifické prístupy v práci s klientom hľadajúcim zamestnanie, poskytovaná bola pomoc pri hľadaní práce, ako aj asistencia pri nástupe do práce.

Pri prepojení rozvoja vzdelávania a zamestnanosti zohrala kľúčovú úlohu Obecná firma - sociálny podnik. Pri jej zakladaní hľadala obec inšpiráciu v zahraničí, kde však vo väčšine prípadov boli sociálne podniky závislé od dotácií a sponzorov, a bez vonkajšej podpory by zanikli. Takéto riešenie nebolo v súlade s víziou trvalo udržateľného rozvoja obce.

Spišský Hrhov si vytvoril vlastnú koncepciu, inšpirovanú malými prevádzkami špecializovanými na jednu činnosť, ktoré mali jedného odberateľa (väčšinou obec) a sociálnymi podnikmi, kde sociálne citiaci majetnejší pomáhali menej majetným. Koncepcia obecnej firmy bola prepojená na vtedajšie národné programy, napríklad výstavbu bytov nižšieho štandardu, komunitnú sociálnu prácu, sociálne rozvojové programy v oblasti vzdelávania a programy mimovládnych organizácií a obcí.¹²

Hlavným zámerom **Obecnej firmy**, založenej v roku 2003, bolo vytvárať a dlhodobo udržať pracovné miesta pre ľudí z rómskej komunity v mieste ich bydliska. Obec musela vymyslieť vlastné riešenie nezamestnanosti, lebo podľa starosta obce „overené postupy a teórie neprinášali žiadne, či minimálne výsledky“. Obec mala k dispozícii malý rozpočet a obmedzené zdroje na investície, preto najprv kúpila jednoduchú technológiu na výrobu dlaždíc a začala podnikáť. K tejto výrobe sa postupne pridávali ďalšie výrobné programy, využívajúce hlavne zručnú pracovnú silu a minimum investícií do technológií.

Výrobný program Obecnej firmy obsahuje vykonávanie všetkých prác pre obec, štiepkovanie náletových a odpadových drevín pre obce v mikroregióne, spracovanie dreva zo starých paliet na jednoduchú stolársku výrobu a na výrobu darčiekov a úľov. Obec zakúpila technológiu na opravu výtlkov, pričom opravy robí aj pre okolité obce. Začala obhospodarovať nevyužitú obecnú pôdu vo výmere 100 ha a začala chovať neustajnené zvieratá. Začala vlastnú výstavbu veľmi výhodných drevo-domov, ktorých cena je oproti klasickej murovanej stavbe domu len polovičná a zároveň umožňuje využitie odpadového dreva.

Okrem činností, podporujúcich rozvoj a kvalitu života v obci, obecná firma má aj sociálny program, ktorý funguje na overenom modeli „jeden na jedného“. Každý nový pracovník má po určitú dobu školeného tútora, ktorý ho učí správne plniť pracovné povinnosti. Popri riešení pracovných problémov súčasne riešia prípadné problémy – rodinné, finančné, s bývaním, s vzdelávaním detí, či s hygienou. Počas skúšobnej doby sa zamestnanec zúčastňuje rôznych školení zameraných na použitý materiál a technológie. Ak sa pracovník počas skúšobnej doby osvedčí a je

¹² Mušinka (2012) a Sme (2013).

motivovaný pracovať, zaradí sa do trojčlennej až päťčlennej pracovnej čaty. Dôraz sa kladie, aby bol vzorom a motiváciou pre ostatných členov komunity, svojim osobnostným pokrokom, rovnako ako aj ekonomickým rastom, čo sa odráža na zlepšení kvality života. Po piatich mesiacoch, ak dodržiava pravidlá a pracovnú morálku, sa z neho stáva zamestnanec konkurencieschopný na trhu práce. Rómovia v Obecnej firme dnes tvoria 90 percent zamestnancov.

Starosta obce tvrdí, že podporovať treba iba dobrovoľné zamestnávanie. Napríklad aktivačné práce majú podľa neho mnoho nevýhod: zaradený nezamestnaný ostáva nezamestnaným, nemá žiadnu pracovnú zmluvu a nemá žiadne práva ani povinnosti zamestnanca. Nemá zodpovednosť k vykonanej práci, ani k nástrojom a náradiu. Aktivačné práce sú nevýhodné aj pre obec, lebo berú pracovné miesta v obci. Prácu niekoľko desiatok aktivovaných ľudí by pritom mohli vykonávať dva-ťaja ľudia v riadnom pracovnom pomere. Tvrdenie starostu potvrdzuje aj odborná literatúra a výskum, ktorá rovnako kritizuje aktivačné práce. Tento program priamej tvorby pracovných miest síce absorbuje nezamestnaných Rómov, ale je nákladný a nerieši problém dlhodobu trvajúcej nezamestnanosti.¹³

Obecná firma bola aj spojovací článkom s ďalšou oblasťou rozvoja - bývaním. Bývanie bolo jedným z najväznejších problémov obce, lebo s nevyhovujúcim bývaním súvisela zlá hygiena, čo vyúsťovalo do problémov detí v škole a dospelých v prípadnom zamestnaní. Následkom zlej hygieny boli infekčné ochorenia a epidémie.

Začiatkom 90-tych rokov obec začala pomáhať Rómom s majetkovo-právnym vysporiadaním pozemkov a domov, a kde to bolo možné, snažila sa o legalizáciu ich domov. Nastavila systém daní a poplatkov, ktorý bral do úvahy skutočný počet členov domácností, nastavila systém zberu a odvozu odpadu, zlikvidovala smetiská a zamedzila tvorbe nových skládok.

Popri týchto aktivitách obec začala výstavbu vlastných bytov nižšieho štandardu. Obecná firma tu zohrala kľúčovú úlohu, keďže urobila viac, ako polovicu prác.

¹³ Messing (2014). Str.7.

Pracovníkmi boli hlavne budúci nájomníci, ktorých na prácu vyberalo a pripravovalo komunitné centrum. Viacero Rómov vtedy začalo pracovať v Obecnej firme. Po nadobudnutí pracovných zručností Rómovia začali modernými technológiami opravovať a pristavovať svoje domy, a zvýšil sa počet domov pripojených na obecný vodovod a kanalizáciu.

Ďalším nástrojom integrácie Rómov boli antidiskriminačné politiky, ktorými sa obec snažila cielene nabúrať stereotypy voči Rómom a budovať miestnu občiansku spoločnosť. V súčasnosti niektoré rómske rodiny žijú v činžiakoch spolu s majoritným obyvateľstvom; rovnako v nových lokalitách obce, kde prebieha výstavba nových domov, majú odkúpené pozemky Rómovia aj nerómovia. V plánovanom novom činžiake majú mať Rómovia rovnaký priestor, ako ostatné rodiny.¹⁴

Obec Rudlov a Občianske združenie Svatobor pod Oblíkom

Občianske združenie Svatobor pod Oblíkom je jediná mimovládna organizácia pracujúca s Rómami, ktorá svoje aktivity zameriava na tzv. zelenú ekonomiku, na eko-záhradnícku činnosť a na poľnohospodársku produkciu v širšom kontexte krajiny tvorby a eko-výroby.

Cieľom občianskeho združenia je sprístupniť pôdu sociálne znevýhodneným a naučiť ich s pôdou pracovať, a tým podporovať ich potravinovú sebestačnosť. Zakladateľ združenia tvrdí, že Rómovia v jeho lokalite sú síce bez kvalifikácie, ale sú manuálne zruční a mohli by sa uplatniť v poľnohospodárstve. Rómovia však nevlastnia pozemky a nemajú priestory pre poľnohospodársku činnosť, preto pracujú na prenajatej pôde a v prenajatých priestoroch.

V prvej fáze projektu zakladatelia projektu opravili spustnutý majer a prebudovali ho na ekofarmu s pomocou 80 Rómov a 30 nerómov. Rómovia, ktorí sa osvedčili v práci na majeri následne získali zamestnanie vo firme vykonávajúcej stavebné práce v zahraničí.

¹⁴ Mušíka (2012). Str.13-26

Počiatočným krokom fungovania združenia bolo naštartovanie činnosti eko-centra Malinka, ktoré slúži aj ako komunitné centrum. Zakladateľ združenia prirovnáva Malinku k sociálnemu inkubátoru, kde sociálne vylúčení ľudia rôzneho veku získajú pracovné aj komunikačné zručnosti. Mnohí sa po zaškolení a získaní zručností uplatnia v poľnohospodárstve, v technických službách, či v stavebníctve.

Malinka je tradičná biofarma, na ktorej sa pestuje ovocie, zelenina a liečivé rastliny, robí sa komposta vyrábajú sa metly z brezového prútia a ciroku. Na farme sa robí aj množenie kvalitných bio-osív pre producenta z Česka, ktorý rovnakú kvalitu bio-osiva dokázal predtým nakúpiť len v Južnej Amerike.

Biofarma má 10 stálych a 10 sezónnych robotníkov, prevažne Rómov, medzi ktorými sú aj handicapovaní. Rómovia prichádzajú cez úrad práce a keď sa osvedčia, môžu nastúpiť buď na dohodu o vykonaní práce, alebo do stáleho pracovného pomeru. Zamestnanci si dokážu zarobiť 100 až 500 eur mesačne. Záujem o prácu majú hlavne mladé mamičky, pre ktoré to je prvé zamestnanie a ktoré majú veľkú motiváciu a snahu pracovať a získať miesto.

Rómovi sa zúčastnili aj na rôznych enviromentálnych projektoch, či už ako dobrovoľníci, alebo ako účastníci školení. Svoje zručnosti využívajú aj pri zriaďovaní záhradiek pri svojich domoch.

Napriek uznaniu a oceneniam doma aj v zahraničí združenie nemá dostatok financií na zvyšovanie zamestnanosti a nákup efektívnejších technológií. Občianske združenie však nie je oprávnené žiadať peniaze v Programe rozvoja vidieka, preto musí svoju činnosť financovať cez malé projekty.¹⁵ Veľká časť financií pritom mína na prenájom pôdy a priestorov.

¹⁵ Sme (2013), Teraz (2013) a Mušinka (2012) Str.117-124.

U.S. STEEL program Rovnosť šancí

Projekt U.S. Steel Rovnosť šancí je zameraný na podporu zamestnanosti obyvateľov obce Veľká Ida a košických častí Šaca a Luník IX. Projekt funguje v spolupráci so starostami, magistrátom mesta Košice, miestnou školou, saleziánmi a komunitnými centrami. Od roku 2002, kedy bol projekt spustený, sa podarilo vytvoriť okolo 150 pracovných miest pre Rómov. Do riadneho pracovného pomeru zobrala spoločnosť zhruba dvadsať účastníkov projektu.

Výber zamestnancov je založený na poznaní členov komunity. Starostovia a komunitní pracovníci vyberajú tých, ktorí preukazujú snahu pracovať, chcú zlepšiť svoje životné pomery, podporujú vzdelávanie svojich detí a sami majú záujem o zvýšenie svojej kvalifikácie.

Na začiatku projektu nemala spoločnosť zámer účastníkov vyhodnocovať, ale neskôr svoj postoj zmenila a začala vyhodnocovať najlepších pracovníkov – robili sa tabuľky výkonov a monitorovali sa referencie s pracoviska a úspechy na školeniach – a najlepších účastníkov prijala do pracovného pomeru. Ostatní sú zamestnancami samospráv, ktorým spoločnosť poskytuje balík práce a kompenzácie. Je to spôsob, ako sa spoločnosť zúčastňuje na tomto projekte bez toho, aby menila svoj prijímací systém.

Postupne sa tento projekt prepojil s programom starostlivosti o deti; spoločnosť podporila predškolské zariadenia a nulté ročníky. Vo vzdelávacích aktivitách spolupracuje súčasne so saleziánmi a miestnou školou. Spoločnosť sleduje školskú dochádzku detí zamestnancov. Pravidlom je, že zamestnanec nemôže získať lepšiu pozíciu v spoločnosti, pokiaľ sa nevenuje vzdelávaniu svojich detí. Motiváciou pre samotné deti, aby sa vzdelávali, je ponuka pracovného miesta pre tie z nich, ktoré absolvujú Strednú hutnícku školu v Šaci. Spoločnosť takisto podporuje a organizuje voľnočasové aktivity pre deti, pričom aj vtedy uplatňuje princíp zásluhovosti: deti s dobrými výsledkami majú prednosť.

Výsledkom tohto programu je pozitívny vplyv na celé rodiny účastníkov projektu a zníženie kriminality, aj vďaka pozitívnej motivácii, zabezpečeniu pravidelného príjmu, zníženiu chudoby a zlepšeniu bývania.¹⁶

6. Záver

Nárast rómskej populácie vo vybraných lokalitách, spolu s poklesom majoritnej populácie v produktívnom veku znamená výrazný ekonomický problém už pre skorú budúcnosť Slovenska. Pokiaľ sa výrazne nezvýši miera zamestnanosti Rómov, Slovensko bude môcť udržať súčasné pracovné miesta len vďaka dovozu pracovnej sily do zahraničia. Zároveň je zrejмый negatívny dopad na udržateľnosť verejných financií a bilanciu dôchodkového systému, ako aj systému zdravotnej starostlivosti pre seniorov.

Rómovia majú na trhu práce niekoľko zásadných nevýhod, pričom tou hlavnou je farba pleti, ku ktorej sa radí mnoho predsudkov. Nezamestnaní Rómovia majú výrazne nižšie vzdelanie, ako majorita. Pritom dosiahnuté vzdelanie, aj vďaka štedrému financovaniu špeciálnych škôl, nemá takmer žiadnu výpovednú hodnotu o ich skutočných schopnostiach a zručnostiach, čiže potenciálnej produktivite práce. Chýbajúcu kvalifikáciu si Rómovia musia často nahradzovať praxou, aj tu sa však stretávajú s chýbajúcimi sociálnymi sieťami, takže bežné životné situácie majority sú pre nich v izolácii často vážnym a neriešiteľným problémom. Znevýhodnenia na trhu práce ich vytláčajú do neformálnej ekonomiky, kde sú závislí jednak od často pochybných sprostredkovateľov práce a za svoju prácu podľa aktivistov nie sú náležite odmenení – o chýbajúcich poisteniach nehovoriac. Kým bude spoločnosť tolerovať túto neformálnu prácu, Rómovia budú ťažko nachádzať dopyt po svojej práci za slušných a štandardných podmienok. Situáciu Rómov na trhu práce nezlepšujú rôzne nezmyselné rekvalifikačné kurzy, odtrhnuté od potrieb trhu, a aktivačné práce, ktoré dokonca motivujú stredoškóľakov, aby predčasne ukončili štúdium výmenou za okamžitú malú hotovosť od štátu.

¹⁶ Usske (2014) a Bača (2011).

Vo výsledku, Rómom často chýba to, čo nazývame profesijným životopisom, s ktorým by sa mohli uchádzať o prácu a demonštrovať svoje schopnosti, zručnosti a potenciálnu produktivitu práce.

Súkromný sektor reagoval na nízke využitie lacnej rómskej pracovnej sily komplexným prístupom a programami šitými na mieru nízko kvalifikovaným nezamestnaným a miestnym podmienkam. Zvyčajne ide o kombináciu skutočného „biznisu“ a sociálnej práce, pričom náklady na oboje znáša súkromný podnik, alebo nezisková organizácia. Kým literatúra často spomína pozitívne skúsenosti súkromného sektora so spoluprácou s obcami, prípadne úradmi práce, väčšina sťažností smeruje voči štátu a jeho neochote podieľať sa na sociálnych nákladoch programov zamestnanosti.

Obce, podobne ako súkromný sektor, má mnohé pozitívne skúsenosti a know-how pri vytváraní pracovných miest pre nezamestnaných Rómov. Úspešné obce postupovali presne podľa najlepších praktík známych z iných štátov – od rozvojového plánovania ku konkrétnym aktivitám, ich monitorovaniu, vyhodnocovaniu a revízii. Dôležité je prispôbiť dobré praktiky lokálnym podmienkam; rozvojový plán musí odrážať podmienky konkrétnej lokality a jej ľudí. Obecné podniky sa ukázali ako lacný zdroj pre poskytovanie lokálnych služieb a výroby, ale zároveň aj ako miesto, kde Rómovia získavali svoj profesijný životopis a následne aj umiestnenie na komerčnom trhu práce. Vo všeobecnosti obce nefandia aktivačným prácam.

Verejná správa zápasí s nezamestnanosťou Rómov skôr hromadením teoretických štúdií rôznej kvality, ako reálnym pilotovaním programov a ich postupným zavádzaním na národnú úroveň. Vieme, že pre efektívnosť verejných politík potrebujeme zber etnických údajov a etnické monitorovanie, ale dosiaľ sa tak nekoná. Vieme, že pre účinnosť programov je nevyhnutná horizontálna a vertikálna koordinácia, medzi rezortmi a medzi centrálnou a lokálnymi vládami – ale problémom je niekedy koordinovať aj dve ministerstvá, pričom koalíčné vlády situáciu len zhoršujú. Vieme, že potrebný je integrovaný prístup – riešiť otázky regionálneho (lokálneho) rozvoja, nie jednotlivé témy oddelene. Kde je to možné, vláda by mala prichádzať s explicitnými, nie exkluzívnymi politikami, ktoré len poburujú majoritu. Reálny prístup je práve exkluzivita, odvodená už od exkluzívnosti a vyhranosti

úradu rómskeho splnomocnenca, ktorý je jediným orgánom pre komunikáciu problémov a riešení zmiešaných obcí, vyhradený však len pre rómske etnikum.

Programy a úrady práce by mali mať kapacity zapájať Rómov, cielene a individualizovane pracovať s nezamestnanými Rómami na základe ich skutočných pracovných skúseností a kvalifikácie. Úrady by mali zlepšiť svoj prístup k Rómom a klientom všeobecne – na to však nemajú dostatočné kapacity.

V súčasnosti sa vláda snaží znížiť pracovné náklady na zamestnávanie zvlášť dlhodobo nezamestnaných a nízko kvalifikovaných osôb, čo je užitočná (explicitná, nie exkluzívna) politika. Ďalším krokom by bolo „legalizovanie“ dnešnej neformálnej práce Rómov; miest, ktoré dne existujú v šedej ekonomike, čiže odbúranie všetkých prekážok, ktoré bránia Rómom, aby sa zamestnali na formálnom trhu práce, spojené s prísnu kontrolou nelegálneho zamestnávania.

Na zvýšenie zamestnanosti Rómov je podľa nášho názoru potrebné prijať tieto opatrenia:

- Z krátkodobého hľadiska je potrebné výrazne zlepšiť naše informácie o Rómoch na trhu práce a naše programy. Je potrebné posilniť analytické kapacity vlády a v spolupráci so súkromnými výskumnými inštitúciami a univerzitami realizovať detailný výskum o zamestnaných aj nezamestnaných; o odvetvovej skladbe, profesiách, vzdelaní, pozíciách a situácii v regiónoch. Takáto analytická kapacita by mala byť schopná poskytovať základ pre informovanú prípravu politik na zvýšenie zamestnanosti Rómov a prípravu rozvojových plánov, ich pilotovanie, prípravu národných programov a ich implementáciu.
- Opäť z krátkodobého hľadiska je potrebné zostaviť vládnu pracovnú skupinu so zastúpením úspešných starostov, podnikateľov (pri zamestnávaní Rómov) a mimovládnych organizácií. Je potrebné identifikovať programy kombinujúce sociálnu prácu a biznis a možnosti štátu podporiť sociálne náklady spojené so zamestnávaním Rómov.
- Zo strednodobého a dlhodobého hľadiska je potrebné vypracovať rozvojové programy pre konkrétne lokality a zamerať sa na ich implementáciu. Pritom je

zrejmé, že nevyhnutnou je široká koordinácia partnerov aktívnych od trhu práce až po vzdelávanie a bývanie.

7. Literatúra

- Bača, J. (2011). Projekt zamestnávania Rómov v spoločnosti U.S. Steel. In: Mušinka A., Benč V. (2011). Pokrízová obnova SR: Zvyšovanie zamestnanosti a inklúzie. Spoločnosť pre zahraničnú politiku, Prešovská univerzita a Úrad vlády Slovenskej republiky. Prešov. Str. 174-178.
- Bogdanov G., Zahariev B. (2011). Promoting Social Inclusion of Roma: A Study of National Policies. European Commission. Bulgaria. s.21.
- European Commission (2010). Improving the tools for the social inclusion and non-discrimination of Roma in the EU.
- Hanesch, W. (2011). Promoting Social Inclusion of Roma: A Study of National Policies. European Commission. Austria. str.46-47.
- Kureková Mýtna, L., Končeková, J (2013). Slovakia. In: Messing, V. (2013). „From Benefits to Brooms“. Case Studies Reports on the Implementation of Active Labour Market Policies for Roma at Local Level. NEUJOBS WorkingPaperNo.19.3.
- Lähteenmäki-Smith, K. (2011). Promoting Social Inclusion of Roma: A Study of National Policies. European Commission. Finland, s.4 a 10.
- Ledecký V. (2011) ...alebo názov si dajte aký chcete (Obecný podnik Spišský Hrhov). In: Mušinka A. a Benč V. (2011). Pokrízová obnova SR: Zvyšovanie zamestnanosti a inklúzie. Spoločnosť pre zahraničnú politiku, Prešovská univerzita a Úrad vlády Slovenskej republiky. Prešov. Str. 66-72.
- Marcinčin (2013). Príklady úspešného zamestnávania Rómov, Okružly stôl, 11. júl 2013, Obecný úrad v Spišskom Hrhove. Mimeo.
- Marcinčin A. a L. Marcinčinová (2009). Straty z vylúčenia Rómov. Kľúčom k integrácii je rešpektovanie inakosti. Nadácia otvorenej spoločnosti, Bratislava.
- Messing, V. (2014). Patterns of Roma Employment in Europe. Neujobs Policy Brief No. D19.4, March, Central European University.

- Mušinka, A. (2012). Podarilo sa. Príklady úspešných aktivít na úrovni samospráv smerujúcim k zlepšeniu situácie Rómov. Prešovská univerzita. Prešov. Str.13-26, 109 a 117-124.
- NBS (2014). Strednodobá projekcia. www.nbs.sk
- Peña-Casas, R., Ghailani D. and Nicaise, I. (2011). Promoting Social Inclusion of Roma: A Study of National Policies. European Commission. Belgium. str. 17.
- Sme (2013). [//romovia.sme.sk/c/6854035/dobry-romsky-projekt-sa-podaril-aj-bez-penazi-unie-slo-to-tazko.html](http://romovia.sme.sk/c/6854035/dobry-romsky-projekt-sa-podaril-aj-bez-penazi-unie-slo-to-tazko.html)
- Stateva et al. (2014). Good practises in social inclusion trough employment. Learning from Roma integration. The Tavistock Institute, str. 7-25, 44-45, 60, 71-73.
- Svetová banka (2012). Diagnostics and Policy Advice on the Integration of Roma in the Slovak Republic, vol. I and II.
- ŠÚ SR (2014). Vekové zloženie obyvateľstva Slovenskej republiky 2013.
- Teraz (2013). www.teraz.sk/regiony/ekocentrum-rudlov-romovia/86790-clanok.html.
- UNDP (2012). Správa o životných podmienkach rómskych domácností.
- UNDP (2014). Nejasný výsledok: Pomohli projekty Európskeho sociálneho fondu Rómom na Slovensku? Bratislava.
- Usske (2014). Rovnosť príležitostí. www.usske.sk/citizenship/rom-s.htm
- Vláda SR (2008a). Strednodobá koncepcia rozvoja rómskej národnostnej menšiny v SR. Solidarita – Integrita - Inklúzia 2008-2013. Uznesenie vlády SR č. 183/2008, str.1 (vymedzenie pojmov).