

TEMATICKÉ ZISŤOVANIE

Bariéry pri vstupe marginalizovaných
Rómov na trh práce

Vydavateľ: ■ **Úrad vlády Slovenskej republiky,**
■ **Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity**

Autor: ■ **TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.**

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

■ www.esf.gov.sk ■ www.minv.gov.sk

ANOTÁCIA

Štúdia prezentuje výstupy tematického zisťovania zameraného na bariéry pri vstupe marginalizovaných Rómov na trh práce. Dôraz je kladený na zmapovanie a typologické rozčlenenie bariér pri zamestnávaní Rómov v rámci špecifických, sociálno-ekonomických a infraštruktúrnych podmienok šiestich vybraných lokalít. Prostredníctvom polo-štruktúrovaných rozhovorov s úspešnými aj neúspešnými uchádzačmi o zamestnanie, zamestnávateľmi a sprostredkovateľmi zamestnania sa identifikovali praktické problémy ich zamestnávania. Súčasťou výstupu sú aj lokálne a národné odporúčania v oblasti zvyšovania zamestnanosti Rómov. Zistenia z tematického zisťovania poslúžia na formuláciu opatrení zameraných na odstraňovanie bariér zamestnávania obyvateľov marginalizovaných lokalít.

Kľúčové slová

marginalizované rómske komunity, zamestnanosť, nezamestnanosť, uchádzač o zamestnanie, zamestnávateľ, exekúcia, rekvalifikácia, sociálna ekonomika

ANNOTATION

The study presents the results of a thematic survey focused on barriers in the access of marginalized Roma to the labour market. Emphasis is placed on investigation and typological division of barriers to Roma employment within six localities' specific socio-economic and infrastructural conditions. Practical problems of Roma employment were identified through semi-structured interviews with successful and unsuccessful job seekers, employers, and job agents. The study also includes local and national recommendations in the field of increasing Roma employment. The findings of the thematic survey will be used to formulate measures aimed at eliminating barriers to employment of residents of marginalized localities.

Keywords

marginalized Roma communities, employment, unemployment, job seeker, employer, execution, retraining, social economy

OBSAH

ZOZNAM GRAFOV	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	8
ÚVOD	9
METODOLÓGIA PRÁCE	13
1. ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU	17
1.1 Analýza stavu v oblasti zamestnanosti ľudí z MRK na Slovensku	17
1.2 Zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti Rómov v SR a EÚ	19
2. LOKALITA Č. 1	27
2.1 Predstavenie lokality č. 1	27
2.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK	28
2.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR	30
2.4 Pohľad zamestnávateľov	32
2.5 Identifikácia bariér a odporúčania	35
3. LOKALITA Č. 2	39
3.1 Predstavenie lokality č. 2	39
3.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK	41
3.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR	43
3.4 Pohľad zamestnávateľov	45
3.5 Identifikácia bariér a odporúčania	47
4. LOKALITA Č. 3	51
4.1 Predstavenie lokality č. 3	51
4.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK	53
4.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR	55
4.4 Pohľad zamestnávateľov	56
4.5 Identifikácia bariér a odporúčania	59
5. LOKALITA Č. 4	63
5.1 Predstavenie lokality č. 4	63
5.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK	65
5.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR	67
5.4 Pohľad zamestnávateľov	68
5.5 Identifikácia bariér a odporúčania	70
6. LOKALITA Č. 5	75
6.1 Predstavenie lokality č. 5	75
6.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK	76
6.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR	78
6.4 Pohľad zamestnávateľov	78
6.5 Identifikácia bariér a odporúčania	81

7. LOKALITA Č. 6	85
7.1 Predstavenie lokality č. 6	85
7.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK	86
7.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR	88
7.4 Pohľad zamestnávateľov	91
7.5 Identifikácia bariér a odporúčania	93
8. RODOVÉ DISPARITY	99
9. SÚHRN BARIÉR A LEGISLATÍVNYCH ODPORÚČANÍ	105
ZÁVER	117
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	119
ZOZNAM PRÍLOH	121

ZOZNAM GRAFOV

Graf č. 1	Porovnanie ekonomického statusu ľudí z MRK v rokoch 2018 a 2020	17
Graf č. 2	Podiel mužov a žien z MRK v rámci jednotlivých ekonomických statusov	18

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AOTP	aktívne opatrenia trhu práce
CV	životopis (Curriculum vitae)
ČR	Česká republika
EK	Európska komisia
ESF	Európsky sociálny fond
EŠIF	Európske štrukturálne a investičné fondy
EÚ	Európska únia
FRA	Európska agentúra pre ľudské práva
MOPS	miestna občianska poriadková služba
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MRK	marginalizované rómske komunity
MŠ	materská škola
MVO	mimovládne organizácie
NEET	mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (Not in Education, Employment or Training)
OB	osobný bankrot
SR	Slovenská republika
SŠ	stredná škola
TPP	trvalý pracovný pomer
TSP	terénny sociálny pracovník
UNDP	Rozvojový program Spojených národov (United Nations Development Programme)
UoZ	uchádzač o zamestnanie
úrad PSVR	úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
VPM	voľné pracovné miesto
ZAZ	zvýšenou aktivitou k zamestnaniu
ZŠ	základná škola

ÚVOD

Odborná publikácia sa predkladá v zmysle plnenia zmluvných povinností voči Úradu vlády SR (Úradu splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity), vyplývajúcich poskytovateľovi – spoločnosti **TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.** zo Zmluvy o dielo č. p.: SE-VO1-2021/001712-018 uzatvorenej dňa 14.5.2021, ktorej predmetom je „**Tematické zisťovanie zamerané na bariéry pri vstupe marginalizovaných Rómov na trh práce**“, ako súčasť národného projektu **Monitorovanie a hodnotenie inkluzívnych politík a ich dopad na marginalizované rómske komunity**.

Slovenský trh práce zápasí s nedostatkom pracovnej sily a tento nedostatok sa bude v budúcnosti prehĺbovať. Zároveň existuje pomerne početná skupina Rómov mimo pracovného trhu, ktorá by mohla byť potenciálom pre ďalší ekonomický rast Slovenskej republiky (ďalej len „SR“). Existenciou mnohých bariér vstupu na trh práce rôzneho charakteru a podstaty však tento potenciál SR dlhodobu nedokáže využiť. Je nevyhnutné vytvárať politiky a prijímať také opatrenia, ktoré vytvárajú priestor na začlenenie a priblížia zamestnanosť Rómov k zamestnanosti nerómskej populácie. Zároveň je však potrebné dodať, že izolované riešenia Rómom nepomôžu. Nevyhnutné sú systémové, vzájomne koordinované riešenia zamerané na všetky aspekty života Rómov od vzdelávania, cez kvalitu bývania, služby štátu až po odbúranie stereotypov u majoritnej populácie.

Výskumným zámerom bolo zmapovať a typologicky diferencovať bariéry vstupu marginalizovaných Rómov na trh práce z perspektívy rôznych účastníkov trhu práce v lokálnom kontexte. Analýze bolo podrobených celkovo šesť lokalít v SR, v ktorých boli preskúmané možnosti uplatnenia sa na trhu práce vo väzbe na kvalitu a kvantitu pracovných príležitostí, zamestnávateľov, infraštruktúru, kvalitu bývania a možnosti dochádzky do práce. Boli vybrané najmä lokality, kde podnikajú zamestnávateľia, ktorí majú skúsenosť so zamestnávaním Rómov, resp. lokality s výrazným zastúpením marginalizovaných rómskych komunít (ďalej len „MRK“).

V každej lokalite boli realizované polo-štruktúrované rozhovory s úspešnými aj neúspešnými uchádzačmi o zamestnanie (ďalej len „UoZ“), so zamestnávateľmi a sprostredkovateľmi práce, ktorých cieľom bolo zistiť a vo vzájomnej súvislosti vyhodnotiť praktické skúsenosti a problémy zamestnávania marginalizovaných Rómov. Odpovede respondentov sú navzájom porovnávané a dôraz je kladený na overenie informácií od úspešných, resp. neúspešných UoZ z radov Rómov u zástupcov zamestnávateľov, resp. u zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad PSVR“).

Jednotlivé lokality sú individuálne vyhodnotené s uvedením postojov, skúseností, názorov a odporúčaní respondentov vždy vzhľadom k lokalite, v ktorej žijú a pôsobia, a to so zámerom identifikovať perspektívne možnosti riešenia, resp. eliminácie daných bariér.

Zápas o rovnaký prístup a nediskrimináciu na základe rôznych znevýhodňujúcich atribútov¹ vrátane rasy a etnického pôvodu má v Európskej únii (ďalej len „EÚ“) dlhú his-

1 Pripomeňme vek, pohlavie, rod, zdravotné znevýhodnenie a pod.

tóriu, siaha prakticky až k ustanovujúcim zmluvám o Európskom spoločenstve (*Rímske zmluvy*²). Významný medzník v tomto boji s konkrétnymi dosahmi a povinnosťami pre členské štáty predstavuje Smernica z roku 2000³, ktorá stanovuje rámec boja proti diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu v celej Únii, a to v oblasti zamestnania, vzdelávania, sociálnej ochrany, vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, sociálnych výhod a prístupu k tovaru a službám, vrátane bývania a ich poskytovania. Ako z dokumentu vyplýva, zamestnanie a prístup k nemu sa uvádza medzi jednotlivými oblasťami ako prvé v poradí. V článku 2 sa následne pojem diskriminácia definuje nasledovne: „*Na účely tejto smernice znamená zásada rovnakého zaobchádzania to, že neexistuje žiadna priama alebo nepriama diskriminácia*⁴ *na základe rasy alebo etnickom pôvode*“. Smernicu nasledovalo množstvo rozhodnutí, stratégií a akčných plánov na európskej i národných úrovniach⁵. Napriek desaťročia trvajúcemu úsiliu o zmenu prístupu k rómskej menšine a ich situácie na trhu práce v mnohých regiónoch EÚ k výraznejším zmenám neprišlo.⁶ Potvrdzujú to prakticky všetky realizované výskumy, prinajmenšom z posledných dvadsiatich rokov – kvantitatívne aj kvalitatívne, európske i slovenské. Konštatujú zhodne slabé a nedostatočné, nekvalitné možnosti zamestnania pre ženy a mužov rómskej národnosti spôsobené nedostatočným vzdelaním, diskrimináciou a ďalšími faktormi. Dôsledkom je chudoba a sociálne vylúčenie.⁷

-
- 2 Súčasťou bola *Zmluva o Európskom spoločenstve* s platnosťou od 1. januára 1958, dnes *Zmluva o fungovaní Európskej únie*, naposledy menená Lisabonskou zmluvou s platnosťou od roku 2009. EURÓPSKY PARLAMENT. *Lisabonská zmluva*. [online]. 2009. [cit. 2022-01-19]. Dostupné na internete: <<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/sk/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-lisbon>>. Časť nazvaná „*Nediskriminácia a občianstvo únie*“ (články 18 až 25) zakazuje diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, a tiež diskrimináciu z iných dôvodov, definuje občianstvo únie a práva z neho vyplývajúce.
 - 3 RADA EÚ. *Smernica Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod*. [online]. 2000. [cit. 2022-01-19]. Dostupné na internete: <http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Smernica_2000_43_rasova.pdf>
 - 4 V dokumente (odsek 2, písmeno a, b) sa za *priamu diskrimináciu* považuje prípad, keď sa s jednou osobou z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii menej priaznivo ako s inou osobou; za *nepriamu diskrimináciu* sa považuje prípad, ak by v dôsledku navonok neutrálneho predpisu, kritéria alebo zvyklosti bola znevýhodnená osoba určitej rasy alebo etnického pôvodu v porovnaní s inými osobami, iba ak uvedený predpis, kritérium alebo zvyklosť je objektívne odôvodnený legitímnym cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.
 - 5 Napr.: RADA EÚ. *Rámcové rozhodnutie Rady 2008/913/SVV z 28. novembra 2008 o boji proti niektorým formám a prejavom rasizmu a xenofóbie prostredníctvom trestného práva*. [online]. 2008. [cit. 2022-01-19]. Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:I33178>>; ďalej tiež: *Európa 2020 – Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*. Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0028>>; *Odporúčanie Rady z 9. decembra 2013 o účinných opatreniach na integráciu Rómov v členských štátoch*. Dostupné na internete: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/af278419-6c76-11e3-9afb-01aa75ed71a1/language-sk>>; *Oznámenie Komisie z 5. apríla 2011 s názvom „Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020“*. Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:258:0006:0009:SK:PDF>>; *Rámec EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020*. Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:258:0006:0009:SK:PDF>>; *Dekáda začleňovania rómskej populácie 2005 - 2015*. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/dekada.pdf>> a jej *Revidovaný národný akčný plán*. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/revidovanynarodnyakcnyplandekadyzaclenovaniaromskejpopulacie2005_2015-1.pdf>
 - 6 RADA EÚ. *Odporúčanie z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovania a účasti Rómov*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-19]. Dostupné na internete: <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021H0319\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021H0319(01)&from=ES)>
 - 7 Svetová banka - Nadácia S.P.A.C.E. - INEKO. 2002. *Chudoba Rómov a sociálna starostlivosť o nich v Slovenskej republike*. Bratislava, 2002; VAŠEČKA, M. (ed.). *Čačipen pal o Roma. Súhrnná správa o Rómoch na Slovensku*. IVO, Bratislava, 2002; IVANOV, A., ZHELJAZKOVA, A. et al. *The Roma in Central and Eastern Europe: Avoiding the Dependency Trap*. UNDP, Bratislava, 2002; MUŠINKA, A. *Rómovia v Prešovskom kraji*. In., D. SCHEFFEL - A MUŠINKA (eds.) *Rómska marginalita*, CAV, Prešov, 2004; RINGOLD, D. et al. *Roma in an Expanding Europe: Breaking the Poverty Cycle*. World Bank, Washington DC, 2004; UNDP. *Zamestnávanie Rómov: Názory podnikov*. UNDP, Bratislava, 2006; REVENGA, A. et al. *Poverty and Ethnicity: A Cross Country Study of Roma Poverty in Central Europe*. World Bank, Washington DC, 2006; DE LAAT et al. *Roma Inclusion: An Economic Opportunity for Bulgaria, Czech Republic, Romania and Serbia*. WB, 2009; RADÍČOVÁ, I. *Chudoba Rómov vo vzťahu k trhu práce v SR*. Sociológia 33, č. 5, s. 439-456. A veľa ďalších.

K rovnakým záverom a zisteniam o bariérach na trhu práce pre rómsku populáciu – špeciálne pre obyvateľov MRK – ako staršie správy (staré 13 až 20 rokov) Rozvojového programu Spojených národov (United Nations Development Programme) (ďalej len „UNDP“) dospeli aj najnovšie výskumy a štatistické zisťovania, ako je napr. v poslednom období často citovaný EU SILC MRK 2018⁸, okrajovo aj *Atlas rómskych komunit* z roku 2019⁹, alebo analýzy Inštitútu finančnej politiky¹⁰. Mnohé výskumné aktivity vznikli na základe empirických skúseností z prvotných empirických „počinov“ UNDP na Slovensku v tejto oblasti a na základe odporúčaní autorov a autoriek prvých UNDP *Správ o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku*¹¹, hlavne aj cez projekt *Rovnaké zaobchádzanie v slovenskej realite – prekonávanie inštitucionálnych bariér v uplatňovaní princípu rovnakého zaobchádzania zvyšovaním potenciálu pre mainstreaming rovnosti*.¹² Jeho výsledkom bola okrem iného publikácia „*Dáta o rovnosti v slovenskej realite*“,¹³ ktorá iniciovala následné špecializované štatistické zisťovania a projekty zberu etnických dát na Slovensku.

Správa UNDP z roku 2010 hovorí¹⁴: „*Nameraná miera nezamestnanosti rómskej populácie je významne vyššia (až sedemkrát) ako u skúmanej všeobecnej populácie z geograficky blízkeho prostredia... a vyznačuje sa výrazným podielom dlhodobej nezamestnanosti... Zamestnanosť rómskej populácie sa v pomerne veľkom objeme odohráva mimo oficiálneho trhu práce, aj v rámci toho oficiálneho zostáva mimo štandardných foriem zamestnania... Ak aj Rómovia získajú pracovné miesto, ide prevažne o miesto s nízkou kvalitou práce a slabšou sociálnou a pracovnou ochranou...*“

Ako hlavné príčiny rozsiahleho a hlbokého vylúčenia rómskej populácie z trhu práce sa v správe identifikovali „*nedostatočné príležitosti zamestnania, ktoré z veľkej časti vyplývajú z nedostatočnej kvalifikácie pre potreby trhu práce, ale môžu byť tiež výsledkom diskriminácie a nerovného zaobchádzania*“. Ukázalo sa, že ukazovatele zamestnanosti sa zhoršovali s „*úrovňou priestorového vylúčenia*“.¹⁵

Inštitút finančnej politiky v roku 2018 vo svojom komentári¹⁶ uvádza, že „*V období rokov 2004 až 2017 sa miera zamestnanosti zmenila len mierne. Za celé sledované*

8 Viac pozri na: <<https://www.romovia.vlada.gov.sk/narodne-projekty/narodny-projekt-monitorovanie-a-hodnotenie-inkluzivnych-politik-a-ich-dopad-na-marginalizovane-romske-komunity-2016-2022/zber-a-analyza-dat/?c-srt=1754857211074723949>>

9 Pozri: <<https://imb-bmi.org/wp-content/uploads/2021/03/atlas-romskych-komunit-2019.pdf>>, s. 89. Predtým sa zisťovanie realizovalo v roku 2004 a 2013.

10 Napr. z roku 2018, ktoré je dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/17297/35/2018_18_Inkluzia_final.pdf>

11 Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/undp-sprava-2010_na-web.pdf>

12 Projekt bol realizovaný v rámci súboru aktivít pod názvom *Analýza potrieb v oblasti zhromažďovania dát o rovnosti (údajov týkajúcich sa dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania) a identifikácia opatrení na zlepšenie monitoringu rovnakého zaobchádzania* (v rámci PROGRESSu).

13 Publikácia bola vydaná s finančnou podporou Programu EU pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu – PROGRESS (2007 – 2013) a Úradu vlády SR.

14 UNDP. 2012. *Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku 2010*. [online]. 2012. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/undp-sprava-2010_na-web.pdf> ISBN: 978-80-89263-10-3.

15 Preto medzi odporúčaniami zameranými na prekonanie vylúčenia z trhu práce zdôrazňuje riešenie exklúzie založenej na bývaní, ďalej by mali nasledovať opatrenia smerujúce k prekonávaniu diskriminácie a odbúravaní ostatných identifikovaných bariér. Správa tiež naznačila nízku efektívnosť a vhodnosť existujúcich nástrojov podpory a pomoci úspešného pôsobenia na trhu práce.

16 HIDAS, S., LAFFÉRSOVÁ, Z., MACHLICA G. 2018. *Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou*. [online]. Inštitút finančnej politiky: 16.08.2018. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/17297/35/2018_18_Inkluzia_final.pdf>

obdobie dosahovala miera zamestnanosti Rómov v priemere len zhruba tretinu miery zamestnanosti väčšinou populácie.“ A o nezamestnanosti sa uvádza nasledovné: „Veľká časť aktívnej rómskej populácie zostáva vedená v evidencii nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Kým ku koncu roka 2017 bola evidovaná miera nezamestnanosti väčšinou populácie v rovnakých obciach približne 8 %, miera nezamestnanosti Rómov v koncentrovaných osídleniach dosiahla zhruba 40 %.“

EU SILC MRK z roku 2018¹⁷ konštatuje, že „Celkový podiel nezamestnaných osôb je 38 %, pričom 46 % z tohto podielu sú mladí ľudia do 34 rokov a 38 % sú ľudia vo vekovej kategórii 35 – 49 rokov. Celkový podiel nezamestnaných osôb v bežnej populácii je podľa zisťovania EU SILC približne 5 %, z toho 38 % sú ľudia do 34 rokov.“

Ako z uvedeného vyplýva, napriek opatreniam zameraným na zamestnanosť a aktíváciu realizovaným v posledných rokoch či desaťročiach, aj najnovšie výskumy a štatistické zisťovania prichádzajú k rovnakým výsledkom ako tie staršie: horšie postavenie Rómov na trhu práce, nižšia zamestnanosť oproti majorite – obzvlášť u ľudí z MRK, a naopak – podstatne vyššia nezamestnanosť, aj dlhodobá, menej stabilné pracovné miesta – prevažujú dočasné či sezónne práce, viac čiernej práce, výraznejší rodový rozdiel v zamestnanosti.

Aké výsledky zaznamenal tento výskum zameraný na bariéry na trhu práce pre marginalizovanú rómsku populáciu prezentujú nasledujúce kapitoly.

17 ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2018. *Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC MRK 2018*. [online]. 2018. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: < https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1276/eu_silc_mrk_2018_final.pdf?csrt=1754857211074723949 > ISBN 978-80-969971-9-0.

METODOLÓGIA PRÁCE

Základným zdrojom realizovaného výskumu boli kvalitatívne údaje o bariérach zne-
možňujúcich vstup konkrétnej skupiny pracovnej sily na trh práce. Údaje boli získa-
vané za účelom splnenia základného cieľa tejto práce, a to zaznamenať rôzne typy
bariér pri vstupe marginalizovaných Rómov na trh práce vo vybraných lokalitách
s výrazným zastúpením rómskych komunít na Slovensku. Zásadné bariéry, ktoré sa
opakovane vyskytovali v jednotlivých lokalitách boli v záverečnej kapitole agrego-
vané do bariér a odporúčaní, ktoré je možné aplikovať vo forme lokálnych ako aj
legislatívnych opatrení na národnej úrovni. Na základe tohto prístupu vzniklo šesť in-
dividuálnych prípadových štúdií v členení podľa šiestich skúmaných lokalít. Z týchto
štúdií bola vypracovaná analytická správa typologicky členiaca bariéry pri zamest-
návaní marginalizovaných Rómov v rámci špecifických infraštruktúrnych a ekono-
mických aspektov vybraných lokalít a boli predložené možné riešenia daných typov
bariér v zodpovedajúcom kontexte.

Výskum bol realizovaný metódou hĺbkových polo-štruktúrovaných rozhovorov na
základe dotazníkov. Týmto spôsobom boli dopytovaní relevantní stakeholderi v jed-
notlivých lokalitách. Popis otázok k tomuto tematickému zisťovaniu sa nachádza v prí-
lohách (Príloha č. 1 až Príloha č. 4). V každej lokalite sa polo-štruktúrovaných rozhovo-
rov zúčastnilo spolu 17 respondentov. Celkovo 14 respondentov tvorili UoZ, v členení
na sedem uplatnených a sedem neuplatnených s rovnomerným zastúpením mužov
a žien. Dvaja respondenti boli veľkí, resp. strední lokálni zamestnávateľia, ktorí
majú skúsenosti so zamestnávaním marginalizovaných Rómov. Respondentom bol
tiež zamestnanec príslušného úradu PSVR, ktorý sa dlhodobo orientoval na prácu
s UoZ.

Vzorku neuplatnených UoZ z MRK tvorili UoZ, ktorým sa nepodarilo úspešne uplat-
niť na trhu práce v období rokov 2018 - 2021, naopak uplatnení UoZ si dokázali
v tomto období získať prácu a sú zamestnaní.

Identifikácia lokalít prebiehala výberovou metódou, pričom pri výbere lokalít
sa zohľadňovali vopred stanovené kritériá, ktoré jednotlivé lokality museli spĺňať.
Prvým kritériom bola prítomnosť veľkých a stredných zamestnávateľov s ambíciou
zamestnávať marginalizovaných Rómov, resp. lokality bez ich prítomnosti, ale s ich
výrazným zastúpením. Vo výskume boli zohľadnené obce aj mestá. Ich lokalizácia je
v Bratislavskom kraji, v západnej časti Košického kraja, v centrálnej časti Košického
kraja, v západnej časti Prešovského kraja a dve lokality sa nachádzajú v severnej čas-
ti Prešovského kraja. Zámerom takéhoto výberu lokalít bolo získať dáta na kompa-
ráciu jednotlivých lokalít. Ďalšou výhodou takéhoto výberu bola možnosť poukázať
na dôležitosť adresných a lokálne cielených riešení jednotlivých bariér marginalizo-
vaných Rómov.

Bariéry boli kategorizované na základe informačného listu *Centra pro společenské otázky*.¹⁸ Podľa predmetného dokumentu sa bariéry na trhu práce delili do troch základných skupín:

1. Štrukturálne bariéry,
2. Bariéry na strane zamestnávateľa,
3. Individuálne bariéry.

Medzi štrukturálne bariéry sa zaradili tie typy bariér, ktoré vychádzali z fungovania ekonomiky ako celku, následne regionálne a lokálne špecifiká, ktoré sa vzťahujú priamo k danej lokalite. Tento typ bariér najčastejšie predstavuje nedostatok pracovných príležitostí a je v rámci SR výrazne regionálne diferencovaný. Regionálny aspekt je výrazný aj z hľadiska určenia dopravnej dostupnosti v regióne, pričom dopravná dostupnosť výrazným spôsobom determinuje možnosti dochádzania do zamestnania v lokalitách, ktoré priamo negenerujú pracovné miesta. Periférna poloha je výrazne obmedzujúcim faktorom, a to nielen pre ľudí z MRK, ale aj pre ostatných obyvateľov. Medzi štrukturálne bariéry sa radia aj externé mechanizmy, ktoré ovplyvňujú pôsobenie UoZ, tu možno uviesť napr. kultúrne pozadie, ale aj napr. exekúcie, kvôli ktorým sa osoby z MRK častokrát prikláňajú k pôsobeniu na čiernom trhu práce.

Bariéry na strane zamestnávateľa predstavujú skupinu bariér, ktoré sú primárne spojené s pohľadom zamestnávateľov na potenciálnych zamestnancov. Tu môže vznikáť niekoľko typov bariér, pričom najvýznamnejším príkladom v prípade MRK je práve negatívna skúsenosť zamestnávateľov s ľuďmi z MRK a následné premietnutie si týchto negatív na všetkých príslušníkov rómskeho etnika. K diskriminácii dochádza ale aj bez predchádzajúcich negatívnych skúseností. Patrí sem aj skupina bariér, kedy zamestnávateľa nemajú ochotu spolupracovať s úradmi PSVR pri výbere vhodných zamestnancov. Možno sem zaradiť aj ich neochotu spojenú so zamestnávaním určitých zamestnancov z dôvodu zvýšených nákladov na týchto zamestnancov kvôli vysokej fluktuácii a dlhšiemu času adaptácie.

Tretiu skupinu predstavujú individuálne bariéry, ktoré súvisia priamo s príslušnou osobou, pričom najčastejším príkladom tohto typu bariéry je nedostatočné vzdelanie UoZ, ktoré ho limituje pri nájdení si práce. Ďalej sem možno zaradiť špecifické osobnostné črty a vzorce správania UoZ, ktoré môžu byť formované komunitou, sociálnym prostredím a kultúrou. Patria sem aj bariéry, ktoré daný UoZ ovplyvniť nedokáže, kam možno zaradiť rodinné dôvody, kedy sa musí napr. starať o maloleté deti alebo jeho zdravotný stav, ktorý mu neumožňuje určité práce vykonávať.

Pri jednotlivých lokalitách sú identifikované lokálne bariéry a následne aj odporúčania na lokálnej, resp. regionálnej úrovni (vždy v piatej podkapitole). Pre legislatívne odporúčania je vyčlenená samostatná kapitola č. 9 – Súhrn bariér a legislatívnych odporúčaní.

18 SPOT - CENTRUM PRO SPOLEČENSKÉ OTÁZKY. 2019. *Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce: vícenásobné bariéry*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <<https://www.pracevobci.cz/upload/studies/16/factsheet-08.pdf>>

Kapitoly sú členené podľa jednotlivých lokalít, v ktorých sa realizoval výskum, úvodná podkapitola mapuje ekonomické a infraštruktúrne aspekty lokalít a pripravenosť UoZ na vstup do cieľových sektorov trhu práce. Zvyšné podkapitoly tvoria pohľady jednotlivých respondentov na problematiku uplatnenia marginalizovaných Rómov na trhu práce.

Pod pojem ekonomické aspekty lokality boli zahrnuté faktory ako štruktúra obyvateľstva vzhľadom na zamestnanie a ekonomické aktivity, dopyt po pracovnej sile a ekonomické štatistiky daného regiónu, nevynímajúc kľúčové sektory zamestnávania, s osobitným dôrazom na zamestnávanie Rómov. Infraštruktúrny aspekt na druhej strane zohľadňuje kvalitu bývania, spojení a dostupných služieb vybraných sídelných jednotiek, ako aj ich lokalizáciu vzhľadom na lokalizáciu zamestnávateľov z vybraného regiónu. Pripravenosť UoZ bola vykreslená v zmysle dostupného sociálneho zázemia umožňujúceho zmenu každodenného fungovania jednotlivca v rámci domácnosti, ekonomická situácia umožňujúca zmenu príjmu zo sociálnych dávok, neoficiálnych príjmov na legálny pracovný príjem, dispozícia jednotlivca v oblasti získania požadovaných dokumentov a potvrdení, ako aj ďalšie možné aspekty vstupujúce do rozhodovania o uchádzaní sa o dostupné pracovné miesta a zotrvaní v nich.

Realizovaný výskum a predkladaný výstup, ak nie je v texte uvedené/vyšpecifikované inak (uvedené, že ide o integrovaných Rómov), pojednáva výlučne o UoZ z MRK. **Otázky v dotazníkoch pre polo-štruktúrované rozhovory boli formulované na ľudí z MRK. Stakeholderom boli položené otázky smerované na zistenie predmetných informácií týkajúcich sa ľudí z MRK.**

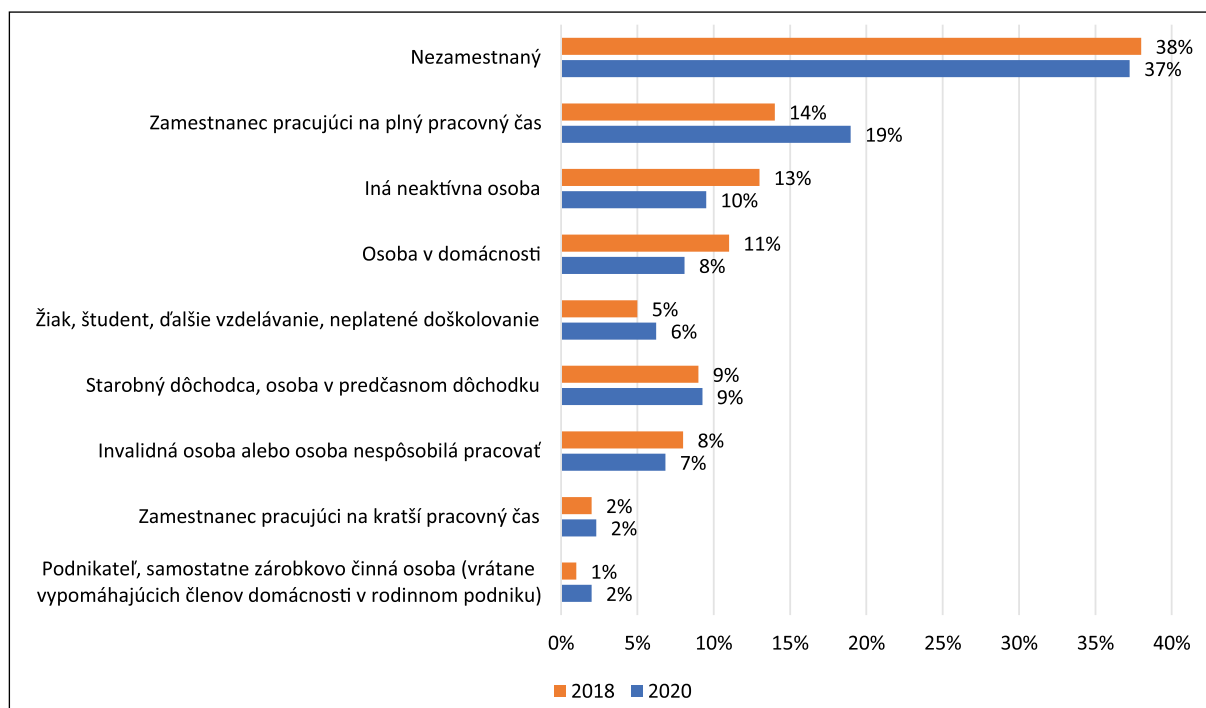
V zisťovaní bol kladený dôraz nielen na disparity medzi Rómami a miestnym majoritným obyvateľstvom, ale aj medzi mužmi a ženami v rámci marginalizovaných Rómov. **Rodovým disparitám je venovaná samostatná kapitola č. 8.**

1. ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU

1.1 Analýza stavu v oblasti zamestnanosti ľudí z MRK na Slovensku

Zamestnanosť ľudí z prostredia MRK výrazne a dlhodobo zaostáva za zamestnanosťou majoritnej populácie a výraznejšie sa prejavujú rodové rozdiely.¹⁹ Podiel nezamestnaných ľudí z MRK bol v roku 2020 podľa údajov zo zisťovania EU SILC MRK 37 %. Pri porovnaní zisťovania EU SILC MRK 2018 a zisťovania EU SILC MRK 2020 sa nepozorujú výraznejšie zmeny. Z hľadiska ekonomickej aktivity tvoria stále najväčší podiel nezamestnaní ľudia, pričom sa ich percentuálny podiel medzi dvomi zisťovaniami znížil o jeden p. b.²⁰ Druhou najpočetnejšou skupinou sú zamestnanci pracujúci na plný pracovný čas, ktorých podiel sa medzi rokmi 2018 a 2020 zvýšil o 5 p. b. Pozitívnu zmenu možno pozorovať aj v náraste žiakov, študentov či účastníkov ďalšieho vzdelávania. Podiel iných neaktívnych osôb, podiel osôb v domácnosti ako aj podiel invalidných osôb sa medzi týmito dvomi zisťovaniami znížil (konkrétne hodnoty pozri v grafe č. 1). Podiel zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas a podiel podnikateľov a samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej len „SZČO“) sa mierne zvýšil.

Graf č. 1 Porovnanie ekonomickeho statusu ľudí z MRK v rokoch 2018 a 2020



Zdroj: vlastné spracovanie podľa EU SILC MRK 2018 a EU SILC MRK 2020

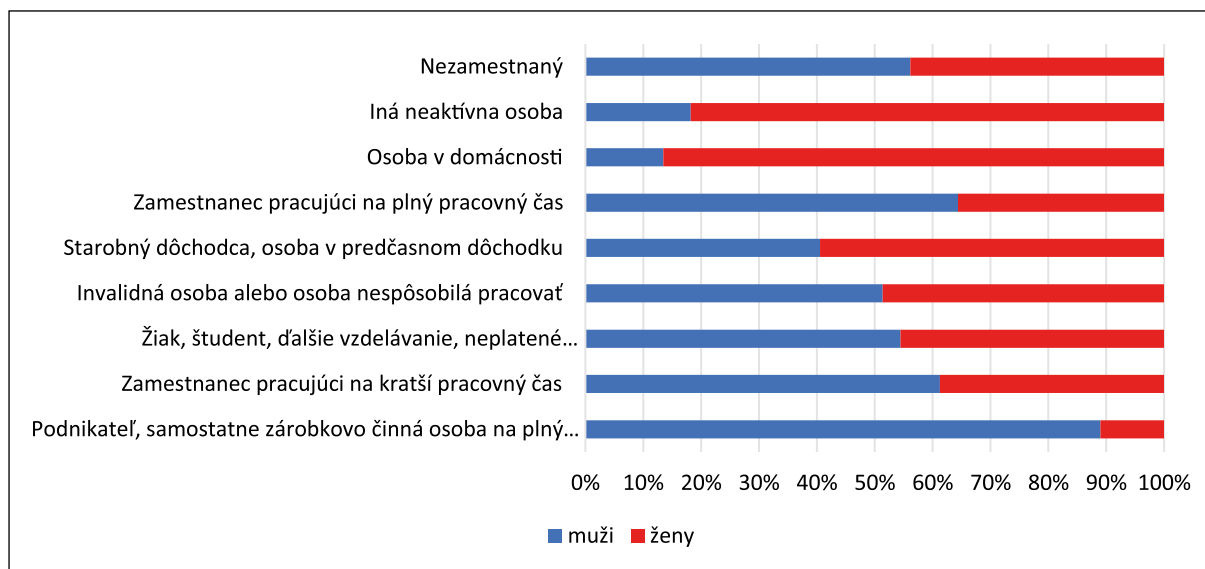
19 ÚHP MFSR, IVP MŠVVŠ SR, ISP MPSVR SR, 2020. *Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Záverečná správa*. Bratislava : MŠVVŠ SR, 2020. [online]. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/15944.pdf>>

20 V EU SILC 2020 bola výskumná vzorka respondentov rozšírená o integrované žijúcich Rómov/Rómky. Tieto dáta však kvôli porovnateľnosti s rokom 2018 do výpočtu zahrnuté neboli. Ide teda výlučne o ľudí z MRK.

Začleniť na trh práce sa ľudia z MRK snažia aj napriek mnohým znevýhodneniam a bariéram, ktorým pri vstupe naň čelia. Prekážkou je napr. aj geografická lokalizácia MRK, ktoré sa nachádzajú zväčša v menej rozvinutých regiónoch, s celkovo vyššou mierou nezamestnanosti.²¹

Výsledky zisťovania poukázali aj na pomerne výrazné vymedzenie rolí v rámci domácnosti v MRK na základe pohlavia. Zastúpenie mužov a žien v rámci jednotlivých ekonomických statusov je znázornené na nasledujúcom grafe (graf č. 2).

Graf č. 2 Podiel mužov a žien z MRK v rámci jednotlivých ekonomických statusov



Zdroj: vlastné spracovanie podľa EU SILC MRK 2020

V roku 2020 bolo zamestnaných 21 % ľudí z MRK na dlhší a kratší pracovný čas (v 2018 to bolo 16 %), pričom 64 % z nich boli muži (v 2018 to bolo 70 %). Ženy sú v oveľa väčšej miere zastúpené medzi osobami v domácnosti (87 %) a inými neaktívnymi osobami (82 %).

Rozdiel v zamestnanosti medzi pohlaviami je v MRK oveľa vypuklejší ako vo väčšinouvej populácii. Miera zamestnanosti žien podľa Inštitútu zamestnanosti v roku 2017 dosahovala len približne 16 % oproti 26 % u mužov.²² Príčinou tohto nerovného postavenia rómskych žien na trhu práce oproti mužom je ich predčasný odchod zo škôl, v dôsledku čoho sa zvyšuje aj ich podiel v skupine NEET (nezamestnaní nepokračujúci v procese vzdelávania ani odbornej prípravy z angl. not in education, employment or training). „Dôsledkom skorého odchodu zo školy a nedosiahnutia kvalifikácie potrebnej na pracovnú integráciu zamestnanosť rómskych žien výrazne

21 ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2018. *Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC MRK 2018*. [online]. 2018. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1276/eu_silc_mrk_2018_final.pdf?csrt=1754857211074723949> ISBN 978-80-969971-9-0.

22 HIDAS, S., LAFFÉRSOVÁ, Z., MACHLICA G. 2018. *Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou*. [online]. Inštitút finančnej politiky: 16.08.2018. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/17297/35/2018_18_Inkluzia_final.pdf>

zaostáva za zamestnanosťou rómskych mužov, ale aj mužov a žien z celkovej populácie.“²³ Ďalšími dôvodmi sú napr. aj nepriaznivá situácia bývania, ktorá sťažuje starostlivosť o domácnosť, či nízke zapojenie detí do predškolského vzdelávania v materských školách (ďalej len „MŠ“).²⁴

Nezamestnaní ľudia z MRK predstavujú potenciál pre regióny. Zamestnávateľia majú k dispozícii vysoký počet voľnej pracovnej sily zo sociálne vylúčených lokalít. Ľudia z MRK majú pracovné skúsenosti a zručnosti, ktoré nadobúdajú neformálne, pri práci v sektore šedej ekonomiky. Problémy súvisiace so zamestnaním a sociálnym začlenením vychádzajú z podmienok, v ktorých sa ľudia z MRK nachádzajú. Chudoba a vylúčenie nie je charakteristické pre rómsku etnicitu ako takú, ale pre nízku sociálnu vrstvu, bez ohľadu na národnosť a etnicitu.²⁵

1.2 Zvyšovanie zamestnanosti a zamestnatelnosti Rómov v SR a EÚ

Aktívna politika trhu práce sa v SR realizuje prostredníctvom opatrení, programov, projektov a aktivít, ktoré uľahčujú prístup UoZ na trh práce, ako aj prostredníctvom nástrojov aktívnych opatrení trhu práce (ďalej len „AOTP“). AOTP sú zamerané na pomoc občanom pri hľadaní či zmene zamestnania a zamestnávateľom pri obsadzovaní pracovného miesta. Ide o príspevky pre zamestnávateľa, príspevky pre občana, vzdelávanie a prípravu pre trh práce, podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, aktivačnú činnosť, absolventskú prax.²⁶

Verejné výdavky na sociálne začleňovanie skupín ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením v oblasti trhu práce a sociálnych politík v roku 2018 tvorili 2 229,5 miliónov EUR, čo predstavuje 2,47 % HDP. Výdavky na pomoc UoZ prostredníctvom AOTP v roku 2018 predstavovali 184,1 miliónov EUR. Ide o 0,20 % HDP, čo predstavuje nízky podiel v porovnaní s priemerom EÚ15 (0,59 %) aj V3 (0,49 %). Nástroje AOTP sa zameriavajú predovšetkým na dotovanie pracovných miest, hoci zahraničné aj domáce štúdie ukazujú, že investície do vzdelávania a rekvalifikácie sú návratnejšie.²⁷

23 KOVÁČOVÁ, L. 2020. *Postavenie rómskych žien na slovenskom trhu práce*. [online]. Človek v ohrození, n. o. : 2020. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://clovekvhrozeni.sk/wp-content/uploads/2020/12/Anal%C3%BDza-R%C3%B3mske-C5%BEeny-na-trhu-pr%C3%A1ce.docx>>

24 ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2018. *Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC MRK 2018*. [online]. 2018. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1276/eu_silc_mrk_2018_final.pdf?csrt=1754857211074723949> ISBN 978-80-969971-9-0.

25 BUSINESS LEADERS FORUM. 2017. *Zamestnávanie marginalizovaných Rómov*. [online]. Apríl 2017. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://www.nadaciapontis.sk/wp-content/uploads/2019/01/12.1.1.-Zamestnavanie-marginalizovanych-Romov-web-verzia.pdf>>

26 ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2018. *Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce*. [online]. 03.01.2018. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313>

27 ÚHP MFSR, IVP MŠVVŠ SR, ISP MPSVR SR. 2020. *Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Záverečná správa*. Bratislava : MŠVVŠ SR, 2020. [online]. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/15944.pdf>>

Politiky zamerané na rast zamestnanosti a zvýšenie zamestnatelnosti sa od roku 1990 výrazne menili, s prelomovými zmenami v roku 2004, kedy boli okrem obmedzenia finančných príspevkov zavedené aj aktivačné práce. Aktivačné práce plnia dôležitú úlohu v oblasti sociálnej politiky, ktorá presahuje ciele v oblasti zvyšovania zamestnanosti. Slúžia ako nástroj sociálnej politiky pre ľudí žijúcich v chudobe, s nízkym vzdelaním a sociálnym vylúčením (skupina s prevahou Rómov). Základným cieľom aktivačných prác je podľa legislatívy udržanie pracovných návykov dlhodobo nezamestnaných.²⁸

V priebehu posledných 20 rokov sa politika zamestnanosti a aktivácie opakovane menila – a podľa analýz smerovala k obmedzeniam a sprísneniu podmienok účasti na aktivácii či podpore. Táto oblasť bola priebežne podrobená viacerým analýzám fungovania a dopadov jednotlivých opatrení a následnému výpočtu odporúčaní pre politiky.²⁹ Jedným z hlavných zistení výskumu Inštitútu pre dobre spravovanú spoločnosť (Slovak Governance Institute) (ďalej len „SGI“) z roku 2013 bolo, že „aktivačné práce sú silno ukotvené v miestnych ekonomikách. Zvyšujú príjem jednotlivcov a poskytujú bezplatnú pracovnú silu miestnym samosprávam, zároveň však nie sú veľmi efektívne pri zvyšovaní šancí účastníkov nájsť si dlhodobú prácu“.

Aké opatrenia a pomoc pre túto oblasť sú aktuálne v čase prezentácie tejto výskumnej správy uvádza stránka úradu PSVR³⁰ a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“)³¹. Popisujú sa tu jednotlivé nástroje AOTP, služby zamestnanosti, realizované projekty, aktuálne zákony, ako aj *Národná stratégia zamestnanosti do roku 2020* a jej hodnotenie. Opatrenia podporujúce zamestnanosť a AOTP sa v pravidelných intervaloch či ad hoc vyhodnocujú. K pravidelným informačným zhrnutiam patria každoročné správy o sociálnej situácii predkladané MPSVR SR³², k tým druhým patrí napr. analýza Útvary hodnoty za peniaze *Revízia výdavkov na politiky trhu práce a sociálne politiky* z roku 2017. Konkrétne k AOTP sa v správe pripomína: „Výdavky na aktívne opatrenia trhu práce (AOTP) sú na Slovensku relatívne nižšie ako vo väčšine krajín EÚ, efektívnosť a účinnosť niektorých nástrojov je v porovnaní so skúsenosťami iných krajín EÚ nižšia. Lepšie celenie AOTP by mohlo zvýšiť počet nezamestnaných uchádzačov úspešne umiestnených na trh práce takmer o polovicu.“³³

28 Aktivačné práce sú implementované na základe dvoch právnych predpisov: Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a Zákon č. 369/1990 Z.z. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje podmienky účasti na aktivačných prácach na základe zmluvy medzi nezamestnaným a samosprávou.

29 Spomeňme analýzu SGI z roku 2013 od autorského kolektívu Kureková, L. M. – Salner, A. – Farenzenová, M. *Implementácia aktivačných prác na Slovensku: Hodnotenie a odporúčania pre verejnú politiku*. Dostupné na internete: <http://stary-web.governance.sk/assets/files/publikacie/AKTIVACNE_PRACE_SGI_SK_ZHRNUTIE.pdf>, alebo viaceré štúdie Inštitútu pre výskum práce a rodiny, dostupné na internete: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Barosova/2159_kolektiv.pdf>, <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2018/Ondrusova/rozvoj_spoluprace_agentur_2018.pdf>.

30 Úrad PSVR. *Služby zamestnanosti*. [online]. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/tn/sluzby-zamestnanosti.html?page_id=530623>

31 MPSVR SR. *Podpora zamestnanosti*. [online]. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/>>

32 MPSVR SR. *Správy o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky*. [online]. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/spravy-soc-situacii.html>>

33 ÚHP MFSR, MPSVR SR. 2017. *Revízia výdavkov na politiky trhu práce a sociálne politiky: Záverečná správa*. [online]. Júl 2017. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/uhp/3370/76/Revizia_vydavkov_na-praca.pdf>

Inštitút finančnej politiky v roku 2018³⁴ situáciu hodnotí podobne: „Podpora zamestnávania Rómov je stále relatívne nízka. Nezamestnaní Rómovia sú podporovaní vo veľkej miere najmä neúčinnými nástrojmi verejného zamestnávania v podobe aktivačných prác. Až 40 % nezamestnaných Rómov sa zúčastnilo v roku 2017 aktivačných prác v obciach a pre samosprávny kraj. Tento typ nástroja však neposkytuje relevantné zručnosti a nezvyšuje šance na zamestnanie na otvorenom trhu práce.“

Efektivita politiky zamestnanosti a AOTP sa hodnotí aj na úrovni medzinárodných komparácií. Z posledných rokov možno spomenúť štúdiu autorského kolektívu Card - Kluge - Weber „*What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations*³⁵“, ktorá sumarizuje výsledky a zistenia viac ako dvesto štúdií o programoch aktívneho trhu práce v Európe a vo svete.

Služby zamestnanosti ako aj AOTP sú hodnotené ako neefektívne, nakoľko nie sú dostatočne adresné.³⁶ Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením zdôrazňuje absenciu sofistikovaných štatistických nástrojov, ktoré by boli schopné identifikovať a profilovať UoZ s najväčšími prekážkami, na ktorých by mohli byť následne zamerané nástroje pomoci. „Medzi najúčinnšie verejné politiky na zvýšenie zamestnanosti ťažko uplatniteľných uchádzačov patria včasné a individualizované služby zamestnanosti, vrátane odborného poradenstva, a nástroje na zvýšenie vedomostí a pracovných zručností, ako napr. vzdelávanie, rekvalifikácia a podpora praxe v prirodzenom pracovnom prostredí.“³⁷ Úrady PSVR nemajú kapacity na účinnú a rýchlu pomoc znevýhodneným a ťažko uplatniteľným UoZ. Najchudobnejších UoZ, vrátane mnohých ľudí z MRK, „aktivujú“ hlavne aktivačné práce. Aktivačné práce sú pritom považované za najmenej efektívny nástroj pomoci, pretože síce podporujú udržanie si pracovných návykov, ale nezvyšujú uchádzačom šance na zamestnanie sa na otvorenom trhu práce.³⁸ Konkrétne na potreby rómskych žien v niektorých prípadoch reagujú napr. pracovno-integračné sociálne podniky. Tie vznikajú priamo v obci/komunite, majú lepšie zmapované potreby obyvateľov, a teda vedia poskytnúť individualizovanejšiu podporu (napr. starostlivosti o deti, či mimoškolské aktivity pre deti zamestnancov podniku, mentoring a poradenstvo a ďalšie).³⁹

34 HIDAS, S., LAFFÉRSOVÁ, Z., MACHLICA, G. 2019. *Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou*. [online]. Inštitút finančnej politiky : 16.08.2018. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/17297/35/2018_18_Inkluzia_final.pdf>

35 CARD, D., KLUVE, J., WEBER, A. 2017. *What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations*. National Bureau of Economic Research: Cambridge : july 2017. Dostupné na internete: <https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21431/w21431.pdf>

36 KOVÁČOVÁ, L. 2020. *Postavenie rómskych žien na slovenskom trhu práce*. [online]. Človek v ohrození, n. o. : 2020. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://clovekvohrozeni.sk/wp-content/uploads/2020/12/Anal%C3%BDza-R%C3%B3mske-%C5%BEeny-na-trhu-pr%C3%A1ce.docx>>

37 ÚHP MFSR, IVP MŠVVŠ SR, ISP MPSVR SR. 2020. *Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Záverečná správa*. Bratislava : MŠVVŠ SR, 2020. [online]. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/15944.pdf>>

38 ÚHP MFSR, IVP MŠVVŠ SR, ISP MPSVR SR. 2020. *Revízia výdavkov na skupiny ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením. Záverečná správa*. Bratislava : MŠVVŠ SR, 2020. [online]. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://www.minedu.sk/data/att/15944.pdf>>

39 KOVÁČOVÁ, L. 2020. *Postavenie rómskych žien na slovenskom trhu práce*. [online]. Človek v ohrození, n. o. : 2020. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <<https://clovekvohrozeni.sk/wp-content/uploads/2020/12/Anal%C3%BDza-R%C3%B3mske-%C5%BEeny-na-trhu-pr%C3%A1ce.docx>>

Komparatívne analýzy realizované na úrovni EÚ v bližšom období k súčasnosti diskrimináciu Rómov potvrdzujú. Napr. osobitný prieskum Eurobarometra 493 „Diskriminácia v EÚ“ z roku 2019 vo výsledkoch konštatuje, že šesť z desiatich Európanov je presvedčených, že v ich krajine je rozšírená diskriminácia Rómov, pričom viac ako šesť z desiatich Európanov súhlasí s tým, že pre spoločnosť by bolo prospešné, keby sa Rómovia lepšie integrovali.⁴⁰ Pravidelne opakovaný medzinárodný Európsky výskum hodnôt dochádza k rovnakým zisteniam o neochote spolupracovať a bývať v blízkosti s príslušníkmi rómskej národnosti.⁴¹ Komparatívny výskum Európskej agentúry pre ľudské práva (FRA) z roku 2018 sa dostáva ešte bližšie k trhu práce a uvádza konkrétne, že takmer polovica Rómov starších ako šesťnásť rokov je bez práce,⁴² pričom u obyvateľov MRK je to ešte podstatne viac.⁴³

Kvalitatívne štúdie realizované rómskymi i nerómskymi mimovládnyimi organizáciami (ďalej len „MVO“) a výskumnými inštitúciami rovnako zistili skúsenosť s diskrimináciou rómskych žien a mužov v prístupe k zamestnaniu i zaobchádzaní v zamestnaní.⁴⁴

Na základe výskumných údajov rôzneho druhu, monitoringov realizovaných projektov, diskusií s odborníkmi na rómsku problematiku, hodnotenia dovtedajších stratégií a akčných plánov, ako aj zapojením reprezentantov rómskej menšiny do analytických a prípravných procesov sa vykreeovalo na úrovni EÚ pre nadchádzajúce obdobie vyššie spomínané Odporúčanie Rady z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov.

Významná časť dokumentu sa venuje téme „Prístup ku kvalitnému a udržateľnému zamestnaniu“. Za túto oblasť materiál formuluje hlavné opatrenie v tomto znení:

- „Členské štáty by mali podporovať skutočnú rovnosť pre Rómov, najmä pre mladých Rómov, v prístupe ku kvalitnému a udržateľnému zamestnaniu.“

Z formulácie je zrejмый dôraz na mladú generáciu rómskych žien a mužov. Toto všeobecné opatrenie sa následne konkretizuje prostredníctvom desiatich opatrení.

40 EK. Eurobarometer. *Oficiálny portál pre údaje o Európe*. [online]. 2004 – 2021. [cit. 2022-01-19]. Dostupné na internete: <https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=en>

41 SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV SLOVENSKEJ AKADÉMIE VIED. 2019. *Výskum európskych hodnôt 2017 – Slovensko. Právmenná publikácia*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <http://www.sociologia.sav.sk/cms/uploaded/3120_attach_Pramenna_EVS_2017_Slovensko.pdf> ISBN 978-80-89897-19-3.

42 EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA). 2018. *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Roma – Selected findings. EU-MIDIS II*. [online]. 2018. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_en.pdf>. ISBN 978-92-9491-871-0.

43 Podľa údajov z EU-SILC špeciálne zameraných na MRK z roku 2018: ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. *Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC MRK 2018*. [online]. 2018. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1276/eu_silc_mrk_2018_final.pdf?csrt=1754857211074723949> ISBN 978-80-969971-9-0.

44 CENTRUM PRE VÝSKUM ETNICITY A KULTÚRY (CVEK). 2017. *Riešenie nezamestnanosti Rómov*. [online]. 2017. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2017/04/Nezamestnanost-Romov_studia.pdf>; KULTÚRNE ZDRUŽENIE RÓMOV SLOVENSKA. 2009. *Dáta o ľudských právach rómskych žien*. [online]. 2009. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <<http://amariluma.romanokher.sk/>>; IVO a UNDP. 2013. *Situačná analýza vybraných aspektov životnej úrovne domácností vylúčených rómskych osídlení*. [online]. 2013. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/files/situacna-analyza-final-web.pdf>> ISBN 978-80-89263-14-1.

Prvých šesť sa týka dostupnosti služieb zamestnanosti a ich špecializácie na vymedzenú cieľovú skupinu, na riešenie prechodu zo vzdelávacieho systému či z nezamestnanosti do pracovného pomeru, na riešenie dôvodov ich pracovnej neaktivity a ďalšieho vzdelávania a dopĺňania zručností. Ďalšia skupina pozostávajúca z troch navrhovaných opatrení sa sústreďuje na samotné pôsobenie na trhu práce – venuje sa podpore podnikania a zamestnania formou odstraňovania diskriminácie, zavádzania pozitívnych antidiskriminačných opatrení a na podporu mobility za prácou. Posledným navrhovaným opatrením je všeobecný boj proti diskriminácii, špeciálne cez vzdelávanie a scitlivovanie zamestnávateľov a iných relevantných aktérov dôležitých z hľadiska trhu práce.

EÚ navrhované druhy odporúčaných opatrení sú veľmi konkrétne a pokrývajú široké spektrum problémov príslušníkov rómskej národnosti v prístupe na trh práce a prekážok ich úspešného pôsobenia na trhu práce a v zamestnaní, špeciálne mladej rómskej generácie.

V nadväznosti na Odporúčanie sa v návrhu nariadenia o Európskom sociálnom fonde + (ďalej len „ESF+“) na roky 2021 – 2027 členské štáty a Európska komisia (ďalej len „EK“) konkrétne vyzývajú, aby zabezpečili rovnosť a nediskrimináciu pri vykonávaní programov EÚ, a odkazuje sa v ňom na podporu sociálno-ekonomickej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín a začlenenie marginalizovaných komunit, ako sú Rómovia, ktorá súvisí so základnou podmienkou národného strategického rámca pre Rómov.⁴⁵

SR odporúčané návrhy opatrení na odstraňovanie bariér na trhu práce pre Rómov definovala v Stratégii rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 v národných cieľoch.⁴⁶ Stručnú analýzu situácie Rómov na trhu práce a problémov s tým spojených ponúka v časti nazvanej „Východiská“. Táto časť materiálu obsahuje súhrn doterajších zistení o téme, spolu so štatistikami a výsledkami realizovaných projektov v tejto oblasti. Dôraz sa tu dáva na analýzu mladých ľudí – príslušníkov rómskej populácie. Konštatuje sa, že ich situácia vo vzťahu k trhu práce je zlá, pritom pre rómske mladé ženy je ešte podstatne horšia ako pre mužov.

Na základe súhrnu zistení sa formuloval globálny cieľ⁴⁷:

- Zlepšiť zamestnateľnosť a zvýšiť zamestnanosť Rómov, špecificky MRK, vytváraním možností vedúcich k ich uplatneniu sa na trhu práce.

Tento globálny cieľ je rozpracovaný do štyroch čiastkových cieľov, ktoré sú zamerané na posilnenie zručností a prechod zo vzdelávania na trh práce, na rozvoj služieb zamestnanosti, podporu zamestnávateľov v záujme zamestnávania žien a mužov

45 RADA EURÓPSKEJ ÚNIE. 2021. *Odporúčanie Rady z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov*. [online]. 2021. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021H0319\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021H0319(01)&from=EN)>

46 MINISTERSTVO VNÚTRA. 2021. *Stratégia pre rovnosť, inklúziu a participáciu Rómov do roku 2030*. [online]. [cit.2022-22-03]. Dostupné na internete: <<https://www.minv.sk/?strategia-pre-rovnost-inkluziu-a-participaciju-romov-do-roku-2030&subor=403904>>

47 ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2021. *Strategický rámec zamestnávania Rómov*. [online]. 31.03.2021. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.zmos.sk/download_file_f.php?id=1491551>

z MRK a všeobecné úsilie o potlačanie diskriminácie na trhu práce a prejavov protirómskeho rasizmu⁴⁸:

- Zabezpečiť pre MRK rovnaké príležitosti, zvýšiť potrebné zručnosti a získať praktické skúsenosti na prechod zo vzdelávania na trh práce.
- Zvýšiť účinnosť, kvalitu poskytovania a rozšíriť dostupnosť verejných a neverejných služieb zamestnanosti a aktívnych opatrení trhu práce (AOTP) pre MRK.
- Vytvárať podmienky pre podporu zamestnávania MRK u zamestnávateľov, s dôrazom na zamestnávateľov v oblasti sociálnej ekonomiky.
- Znížiť diskrimináciu na trhu práce a iné prejavy protirómskeho rasizmu.

Navrhované čiastkové ciele majú pomerne všeobecnú formuláciu, skôr poukazujú iba na oblasti, na ktoré sa v budúcnosti chcú verejné politiky v tejto oblasti zamerať. Konkrétnejšiu podobu získajú až v akčných plánoch.

Všetky uvedené zistenia výskumov a strategické zámery a ciele tvorili východisko pre nastavenie výskumnej metodiky za účelom naplnenia výskumného zámeru „Zmapovať bariéry pri vstupe marginalizovaných Rómov na trh práce na úrovni lokálnych obývaných marginalizovanými rómskymi komunitami, obcí a spádových okresov, z perspektívy subjektov, ako aj lokálnych zamestnávateľov“.

Aktuálne stanovené ciele na odstraňovanie prekážok pre vstup obyvateľov MRK na trh práce, ako ich formuluje *Stratégia* na obdobie do roku 2030, nie sú v slovenských verejných politikách nové. Boj s prekážkami zapojenia sa na trh práce a zvyšovanie zamestnateľnosti obyvateľov MRK bolo trvalou súčasťou všetkých predchádzajúcich strategických dokumentov a akčných plánov SR pre politiku zamestnanosti a sociálnej podpory⁴⁹. Veľkú pozornosť zamestnanosti venovala *Stratégia Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020*⁵⁰, ktorej ciele boli následne rozpracované do konkrétnejšej podoby akčných plánov. Konkrétne *Revidovaný národný akčný plán Dekády začleňovania rómskej populácie 2005 – 2015 na roky 2011 – 2015*, ktorý slúžil ako východisko pre definovanie prioritných oblastí⁵¹, alebo *Aktualizované akčné plány Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020 na roky 2016 – 2018*⁵² a *Aktualizované akčné plány Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020 na roky 2019 – 2020 pre oblasti: D.2.1 Oblasť vzdelávania, D.2.2 Oblasť zamestnanosti, D.2.3 Oblasť zdravia, D.2.4 Oblasť bývania a D.2.5 Oblasť*

48 Ibid.

49 Prakticky už od roku 1991; pro-rómske politiky sa deklarovali aj za režimu pred rokom 1989.

50 Okrem troch globálnych cieľov pre zamestnanosť (zlepšiť prístup k pracovným príležitostiam, znížiť rozdiel v zamestnanosti Rómov a majority a znížiť nezamestnanosť Rómov) dokument formuloval štyri čiastkové ciele s podrobným popisom aktivít (str. 32-33: dôraz sa kládol na zvýšenie vzdelanostnej úrovne, aktívne opatrenia trhu práce a súbeh s dávkami v hmotnej núdzi, podpora a dotovanie zamestnávateľov, zlepšenie prístupu na úrad PSVR a spomína sa tu aj terénna sociálna práca a podpora komunitných centier).

51 Dáva dôraz na podporu zamestnanosti cez informačné a poradenské služby, podporu zamestnávateľov, na rast vzdelania a kvalifikácie TSP, aj rozvoj medzitrhu práce a šírenie dobrých praxí.

52 ÚRAD VLÁDY SR. 2021. *Aktualizované akčné plány Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020 na roky 2016 – 2018*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <<https://knowwww.eu/nodes/5da0635348e18168a10e8979>>

*finančného začlenenia*⁵³. Princípy stratégií a následných akčných plánov a ich revízií sa mali stať základom politik pre použitie štrukturálnych fondov na programové obdobie na roky 2014 – 2020 na Slovensku. Spomedzi realizovaných treba spomenúť napr. projekty Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, Európske štrukturálne a investičné fondy (ďalej len „EŠIF“) alebo všeobecne Európsky sociálny fond (ďalej len „ESF“)⁵⁴.

V súvislosti s projektami *Monitorovacia správa o implementácii národnej stratégie integrácie Rómov*⁵⁵ z roku 2019 konštatuje za oblasť zamestnanosti nasledovné: „*Národným projektom veľkého rozsahu financovaným miliónmi EUR z EŠIF a zameraným na rekvalifikáciu alebo dotovanie pracovných miest pre nezamestnaných chýba monitoring a vyhodnocovanie, ktoré by zmeralo ich dosah na Rómov, najmä na rómsku mládež a rómske ženy. Kurzy a rekvalifikácie financované z týchto fondov sú ponúkané nezamestnaným Rómom (pod hrozbou vyradenia z evidencie nezamestnaných) často len formálne a poskytujú cieľovým skupinám iba slabú pomoc pri hľadaní zamestnania*“. A ďalej tiež konštatuje: „*Slovensko súčasne zotrváva na svojom systéme aktivačných prác, ktorý je zacielený predovšetkým na chudobných Rómov a očividne obmedzuje ich možnosti zamestnať sa a ďalej posilňuje miestne nerovnosti a antici-gánske stereotypy, ktoré viedli k zavedeniu tejto politiky*“.⁵⁶

53 ÚRAD VLÁDY SR. 2021. *Aktualizované akčné plány Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020 na roky 2019 – 2020*, strany 8 až 9. [online]. 2021. [cit. 2022-01-26]. Dostupné na internete: <<https://knowwww.eu/nodes/5da068501b62670a1e858d37>>

54 Z prostriedkov ESF sa financoval projekt nazvaný NP *Vzdelávanie mladých uchádzačov o zamestnanie*, ktorý sa zameriaval na tri aktivity: rekvalifikáciu (REPAS+); podporu rozvoja kľúčových pracovných zdatností (KOMPAS+); a priamu finančnú pomoc pre tých NEET, ktorí buď začali vlastné podnikanie alebo boli schopní nájsť si prácu. Tiež napr. finančná podpora dlhodobo znevýhodnených uchádzačov o prácu prostredníctvom príspevkov AOTP v rámci národných projektov, napr. „Reštart – príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce“

55 EK. 2019. *Monitorovacia správa občianskej spoločnosti o implementácii národnej stratégie integrácie Rómov na Slovensku. Zhodnotenie pokroku v kľúčových oblastiach stratégie*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-26]. Zhodnotenie pokroku v kľúčových oblastiach stratégie. Dostupné na internete: <<rcm-civil-society-monitoring-report-2-slovakia-2018-eprint-fin-sk.pdf>> ISBN 978-92-76-09167-7.

56 Ibid.

2. LOKALITA Č. 1

2.1 Predstavenie lokality č. 1

Lokalita sa nachádza v Bratislavskom kraji a ide o vidiecky typ osídlenia. Lokalita sa vyznačuje dobrým diaľničným napojením smerom ku krajskému mestu, ako aj do okresného mesta. Podľa aktuálneho terénneho zisťovania v oboch prípadoch trvá cesta po diaľnici približne 15 minút. Ide o lokalitu, ktorá sa nachádza v spádovej oblasti veľkých aj stredných zamestnávateľov. Z hľadiska frekvencie spojov možno považovať napojenie obce na väčšie obce ako vynikajúce. Autobusy jazdia v špičke počas pracovných dní v maximálnej frekvencii sedem autobusov do krajského mesta a tri autobusy do okresného mesta za hodinu. Cesta do krajského mesta trvá autobusu okolo 25 minút a do okresného mesta cca 20. Priamo v obci sa nachádza deväť veľkých a stredných zamestnávateľov, pričom celkovo sa v spádovom okrese nachádza 35 veľkých a stredných zamestnávateľov. Zamestnávateľa v obci sú z dvoch tretín z odvetvia priemyselnej výroby a ich pôsobenie je možné zaradiť do oblasti automotive. Dvaja zamestnávateľa pôsobia v oblasti doprava a skladovanie a jeden v oblasti obchodu. V rámci okresu patrí takmer polovica zamestnávateľov do priemyselnej výroby, štyria zamestnávateľa do oblasti obchodu a zhodne traja zamestnávateľa pôsobia v odvetví doprava a skladovanie a v odvetví administratívne činnosti. V neďalekom krajskom meste je dostatok pracovných príležitostí rôzneho charakteru.

Sledovaný okres je prihraničný, čo v minulosti brzdilo jeho rozvoj. Okres sa stretával s odlivom obyvateľstva. Obyvateľstvo sa vo zvýšenej miere venovalo poľnohospodárstvu a boli tu závody ťažkého strojárstva a špeciálnej vojenskej techniky, firmy však v čase reštrukturalizácie zanikli. V 90-tych rokoch došlo k rozvoju, pretože sa tu vytvoril priemyselný park orientovaný na automobilovú techniku a logistiku, ktorý zvýšil zamestnanosť. Následne sa vytvoril subdodávateľský reťazec, ktorý priťahol ďalšie investície, vďaka čomu sa okres zaradil medzi okresy s najnižšou nezamestnanosťou v rámci SR.

Región, v ktorom sa táto lokalita nachádza, sa v októbri 2021 vyznačoval nízkou mierou evidovanej nezamestnanosti, ktorá bola na úrovni cca 5 %.⁵⁷

V októbri 2021 tvoril podiel UoZ z tejto lokality na osobách vo veku 15 až 64 rokov približne 3,5 %, čo predstavuje veľmi nízku úroveň nezamestnanosti.⁵⁸

57 ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie za mesiac október 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesacne/2021/MS_2110.xlsx>

58 Podiel uchádzačov o zamestnanie bol vypočítaný na základe údajov z dvoch zdrojov. Zdroj o počte UoZ: ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačné štatistiky miest a obcí k 31. 10. 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesta_a_obce_-_mesacne/2021/MS_miest_a_obci_2110.xlsx>; Zdroj o vekovej štruktúre obyvateľov: ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Datacube. Vekové skupiny - obce k 31. 12. 2020*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7006rr/v_om7006rr_00_00_00_sk>

Nezamestnanosť Rómov je v rámci lokality vyššia ako u majoritnej populácie, avšak z hľadiska celoslovenských pomerov je tu situácia v oblasti zamestnania sa veľmi dobrá. Viac ako 75 % Rómov pracuje, žije v legálnych obydliach a zapája sa do života obce. Špecifikom lokality je, že práve zamestnanosť rómskych žien je tu v porovnaní s mužmi vyššia. Ženy sa tu celkovo viac angažujú v porovnaní s mužmi, čo môže byť spôsobené blízkosťou veľkého mesta s dostatkom pracovných príležitostí, čo dáva ženám väčšie možnosti na seberealizáciu. Rómovia v rámci obce žijú primárne integrované, rozdielom oproti majorite je vyšší počet ľudí obývajúcich jednotlivé domácnosti a starší domový fond.

Z demografického hľadiska patrí obec medzi väčšie obce, pričom podiel rómskeho obyvateľstva v tejto obci sa pohybuje v rozmedzí 11 % až 20 %.⁵⁹ Takmer všetci Rómovia sú lokalizovaní v jednom osídlení, ktoré sa nachádza na okraji obce. Ich občianska vybavenosť je dobrá, všetky domácnosti využívajú verejný vodovod aj kanalizáciu. Rovnako majú všetci v osídlení pripojenie k elektrickému prúdu, ako aj ku plynu. V obci pôsobí komunitné centrum, z iného občianskeho vybavenia sa v obci nachádza ubytovňa a opatrovateľská služba. V obci sa nachádza MŠ s dostatočnými kapacitami. Priamo v obci je pediatrická ambulancia, ambulancia všeobecného lekára pre dospelých aj potraviny.

Osídlenie je charakteristické jeho okrajovou polohou. Interval počtu obyvateľov v osídlení sa pohybuje medzi 601 až 700. Celkový počet obydí je 92 a všetky predstavujú skolaudované rodinné domy. Do osídlenia vedie cesta, avšak nevedie sem chodník. Pred osídlením sa nenachádza žiadna bariéra. Z hľadiska vlastníctva pozemkov možno skonštatovať, že 30 % pozemkov vlastní obyvatelia osídlenia. Vo vlastníctve obce je 20 % pozemkov a pozemkové spoločenstvá vlastní zvyšných 50 % pozemkov. Osídlenie je kompletne pokryté verejným osvetlením. Z hľadiska kúrenia využíva 60 % obydí v osídlení kúrenie plynom, resp. elektrinou a zvyšných 40 % využíva tuhé palivá. Vzdialenosť osídlenia od MŠ aj základnej školy (ďalej len „ZŠ“) je približne 1 km a od špeciálnej školy 26 km. Doprava detí na prvý stupeň ZŠ aj do špeciálnej školy je zabezpečená.⁶⁰

2.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK

Vzdelanostná úroveň úspešne uplatnených bola na vyššej úrovni, ako tomu bolo v skupine neúspešných UoZ. Neuplatnení respondenti spadali do kategórie dlhodobu nezamestnaných, pričom najčastejšie príčiny odchodu z posledného zamestnania boli primárne rodinné a zdravotné dôvody. Ani jeden z neuplatnených respondentov si v čase prieskumu nehladal prácu. Je teda možné konštatovať, že neuplatnení respondenti rezignovali pri snahe o uplatnenie na trhu práce. Väčšina respondentov zo skupiny úspešne uplatnených na trhu práce si svoju súčasnú prácu našla cez ponuky práce na

59 ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2019. *Atlas rómskych komunit 2019*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <<https://www.romovia.vlada.gov.sk/atlas-romskych-komunit/atlas-romskych-komunit-2019/>>

60 Ibid.

internetu, resp. prostredníctvom rodiny, priateľov a známych či prostredníctvom úradu PSVR. Respondenti vykonávajú rôzne zamestnania. Väčšina uplatnených respondentov využíva možnosti danej lokality vo forme širokého spektra zamestnávateľov či možností uplatnenia. Celkovo 75 % uplatnených respondentov nebolo spokojných so svojou prácou a prevažná väčšina zo všetkých úspešných UoZ si hľadá novú prácu. Pri tejto odpovedi je možné poukázať na **aktívny prístup pri hľadaní práce, ktorý je rozdielny od neúspešných UoZ.**

Ako príčiny svojej nezamestnanosti uvádzajú neuplatnení respondenti dôvody ako nedostatočné vzdelanie či nedostatočná kvalifikácia, vedomosti a zručnosti, nedostatočná prax/praktické skúsenosti, nepriaznivý zdravotný stav alebo nutnosť starať sa o rodinu a deti. Neuplatnených respondentov od reagovania na pracovné ponuky najčastejšie odrádza nízka mzda, systém odmeňovania, druh pracovného pomeru či pracovný čas. Väčšinu uplatnených respondentov odradila od reakcie na prípadnú novú pracovnú ponuku nízka mzda a systém odmeňovania. **Je evidentné, že aj pri úspešne uplatnených UoZ je najčastejším dôvodom nízka mzda, ktorá však súvisí najmä s nízkou kvalifikačnou úrovňou.**

Neuplatnení UoZ by si boli ochotní doplniť vzdelanie, absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania či rekvalifikovať sa, najmä v oblasti remesiel a služieb. Niektorí neuplatnení UoZ uviedli, že by im mal prácu zabezpečiť štát. Ani jeden z neuplatnených respondentov nepodstupuje aktívne kroky k uplatneniu. Dôvody: rezignácia a nedostatočný záujem o hľadanie nových spôsobov na zlepšenie svojho postavenia na trhu práce je vážnou bariérou pre riešenie ich životnej situácie. Až 83 % uplatnených respondentov by pre získanie zamestnania bolo ochotných si doplniť vzdelanie či absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania a rekvalifikovať sa. **U úspešne uplatnených UoZ je vyšší podiel respondentov ochotných sa ďalej vzdelávať a zvyšovať svoje šance na uplatnenie na trhu práce.** Polovica uplatnených respondentov by prijala kurzy v oblasti remesiel a služieb, ale boli spomenuté taktiež kurzy v oblasti poľnohospodárstva a cudzích jazykov.

Všetci neuplatnení respondenti uvádzajú, že sa pri hľadaní práce stretli s diskrimináciou a vnímajú zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii s nimi oproti ženám a mužom z majority. Podľa ich slov neboli prijatí v okamihu, keď zamestnávateľ uvidel, že sú rómskej národnosti. Ďalšou bariérou pri hľadaní práce bola starostlivosť o deti, v práci na zmeny a v nedostatočnom vzdelaní a diskriminácii. Celkovo 75 % uplatnených respondentov sa stretlo pri hľadaní zamestnania s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním a rovnaký podiel týchto respondentov vnímal odlišný prístup zamestnávateľov pri komunikácii s nimi oproti ženám a mužom z majority. **Aj keď sa obe skupiny respondentov stretli pri hľadaní práce s určitou formou diskriminácie, možno pozorovať, že podiel UoZ s takouto skúsenosťou je v skupine uplatnených o štvrtinu nižší.**

Neuplatnení UoZ hodnotia svoje zručnosti ako žiadne či slabé. Ani jeden z UoZ si nevie samostatne napísať životopis (Curriculum vitae) (ďalej len „CV“), nemá prístup k počítaču či internetu a nedokáže si samostatne vyhľadať relevantné pracovné príležitosti. Zlé sebahodnotenie môže byť výsledkom najmä nedostatku pracovných skúseností, počas ktorých by mohol respondent nadobudnúť sebadôve-

ru v svojej schopnosti a zručnosti a nedostatkom vedomostí plynúcich z nízkeho vzdelania. Títo UoZ nadobúdajú negatívny postoj k sebe samým, nie sú dostatočne sebavedomí, nedokážu predať a odprezentovať svoje schopnosti a častokrát sami vzdávajú boj o zamestnanie ešte pred jeho zahájením, či na pohovory chodia s mentalitou porazených, alebo obetí. Ak s týmto prístupom nezískajú zamestnanie, často je to pre nich iba potvrdením ich „pravdy“, že by ich aj tak žiadny zamestnávateľ nezamestnal. Všetci neuplatnení UoZ uvádzajú, že nemajú finančné prostriedky na dochádzanie do práce.

Väčšina uplatnených respondentov uviedla, že si vie samostatne napísať CV, má prístup k počítaču, prípadne k internetu a dokáže si samostatne vyhľadať pracovné príležitosti na internete. Rozdielny prístup sa odzrkadľuje aj v pozitívnejšom hodnotení svojich schopností a zručností. Títo respondenti za hlavný problém pri zamestnávaní Rómov označili najmä diskrimináciu, polovica spomenula vzdelanie, tretina kvalifikáciu, štvrtina národnosť.

2.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR

V **lokalita č. 1 je veľmi dobrá zamestnanosť**. V tejto Lokalite boli vyvíjané aj projektové aktivity zamerané na zamestnávanie Rómov prostredníctvom tretieho sektora. Aj keď bol nástupný plat vo výške 1 091 EUR, nepodarilo sa nájsť dostatok zamestnancov. „*Je tam nezaujím.*“ uzatvára zamestnanec úradu PSVR.

Otázka etnicity je podľa zamestnanca lokálneho úradu zbytočne zveličovaná. Dnes podľa jeho slov zamestnávateľ nerieši otázku etnicity, ale či chce človek pracovať. „*Dostávajú ponuku ozaj všetci UoZ bez rozdielu rasy, pohlavia, vzdelania. U MRK je problém ten, že nemajú záujem. Prvý deň nastúpi, dostane pracovné oblečenie, ale na druhý deň ho už nie je.*“ Náklady pre zamestnávateľa sú potom oveľa vyššie ako samotný prínos zamestnanca.

Príčiny neúspešného uplatnenia niektorých UoZ vidí najmä v rodine. Ľudia v obci sú na seba naviazaní tak, že stačí, keď má iba jeden člen ekonomický príjem, ostatným to postačuje. Deti, či skôr už dospelí chlapci, ktorí sú zdraví, sa orientujú na čiernu prácu a stavby. „*Je to prechod do sivej ekonomiky.*“ Oblasti, kde sa práca na čierne prejavuje najviac, sú podľa jeho slov jednoznačne stavebníctvo, ďalej sezónne práce a občas poľnohospodárstvo. Okrem iného sú tu prítomné aj exekúcie, ktoré diskvalifikujú ľudí z trhu práce. Ak im ostane iba životné minimum, v danom momente strácajú záujem o prácu a pracovať nebudú. V sivej ekonomike majú všetky príjmy tzv. „na ruku“ a nemusia nič splácať, keďže ich príjem nie je oficiálny a pre exekútora viditeľný.

Bariéry vstupu na trh práce podľa zamestnanca úradu PSVR pramenia zo znevýhodneného prostredia. Nachádzajú sa tu však aj úspešní ľudia, ktorí sa začlenili do života, snažia sa odtrhnúť z tohto prostredia, celoživotne pracujú a aj po prepustení si hľadajú iné zamestnanie a nechcú byť odkázaní na dávky.

Pomoc úradu PSVR tejto skupine ľudí spočíva v poskytovaní aktívnych činností. V spolupráci s obcou sa týmto spôsobom rieši potreba osvojenia aspoň nejakých pracovných návykov. Poskytuje sa príspevok pre organizácie podľa zákona o službách zamestnanosti. Ako však uvádza, v tomto zákone je priestor na korekciu. „Je pravda, že zákon by mal byť trochu konkrétnejší, jasne smerovaný. Nehľadajú posun v kariére v zmysle, že nájdem si niečo stabilnejšie, čo ma niekam posunie, ale ostáva v tom, že stačí mi ten príjem, čo mi prináša do rodiny a ja som spokojný.“ Často to prebieha tak, že človek ide po mesiaci v evidencii UoZ vykonávať dobrovoľnícku činnosť, napr. že dáva pozor, aby ostatní členovia komunity dávali odpadky do kontajnera. To sa však z pohľadu majority môže javiť ako plytvanie finančnými prostriedkami. Mal by sa rozpracovať nejaký plán s postupnosťou – hľadám UoZ prácu, vzdelávam ho a pod.

Ženy z MRK v tejto lokalite pracujú viac ako muži, podľa zamestnanca úradu PSVR sú v určitých ohľadoch šikovnejšie a lepšie využívajú príležitosti uplatniť sa.

V rámci evidencie dlhodobo nezamestnaných beží dlhodobý projekt ZAZ61 (Zvýšenou aktivitou k zamestnaniu). Sú to rôzne aktivity rozložené na štyri mesiace a každý mesiac je stretnutie, na ktorom UoZ dostávajú úlohy. V rámci aktivít ich učia, ako si napísať CV, hľadajú sa ich pozitíva (v zmysle vlastností), dostávajú pracovné ponuky, pripravujú sa na pohovory, učia sa, akým spôsobom sa odprezentovať. Veľa ľudí neprejde cez základné zručnosti, rozpoznávanie, tam podľa skúseností veľa UoZ „pohorí“. Na úrade mali aj externú pracovnú agentúru, ktorá s UoZ strávila 30 dní. Učili sa základné zručnosti, bezpečnosť práce, boli pripravení na prácu v automobilovom priemysle a mohli získať certifikáty. Problémom bolo, že účastníci nedokončili kurz, alebo nechodili pravidelne. **Na špeciálne poradenské služby, či dlhodobú a detailnejšiu výpomoc klientom žiaľ nemajú zamestnanci úradov PSVR možnosti. „Úrad práce nemá na toto kapacitu“.** Podľa slov zamestnanca je však o tieto služby skôr nezaujím. „Napri. mali vždy priniesť na vzdelávanie svoj základný životopis, jednoduchý, napísaný perom, nič extra. A tam je problém, aj keď majú k dispozícii moderné technológie a internet, povedia, že nemajú a nevedia. Vodítko prečo sú v evidencii je, že sú za nich zaplatené odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne“.

Niektorí UoZ majú záujem o rekvalifikačné kurzy. Nie sú však schopní si nájsť sami vzdelávaciu agentúru. Pričom tu navrhujeme vyššiu súčinnosť s úradmi PSVR pri hľadaní rekvalifikačných kurzov. Bariérou je aj nízke vzdelanie, ktoré im nedovoľuje niektoré kurzy navštevovať. Chceli by sa vzdelávať v počítačových zručnostiach, avšak to nie je pre nich možné.

Negatívne je vnímaná pomocná podporná schéma pre covid „prvá pomoc“⁶². Podľa názoru zamestnanca úradu PSVR dávky nepodporujú UoZ v snahe zamestnať sa,

61 Projekt ZAZ je financovaný zo štátneho rozpočtu a realizuje sa vlastnými personálnymi kapacitami úradov PSVR, najmä zamestnancami oddelenia služieb pre občana.

62 Pomoc je určená zamestnávateľom (vrátane SZČO, ktoré sú zamestnávateľmi), ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť alebo obmedziť svoju činnosť, ktorým poklesli tržby o najmenej 20 %, zamestnávateľom (vrátane SZČO, ktoré sú zamestnávateľmi), ktorí udržia pracovné miesta aj v prípade prerušenia alebo obmedzenia svojej činnosti počas vyhlásenej mimoriadnej situácie a SZČO a jednoosobovým s.r.o., ktoré nemajú príjem z podnikania. Ide o príspevok na náhradu mzdy zamestnanca, o paušálny príspevok na náhradu straty príjmu zo SZČ (nadväzne na pokles tržieb), príspevok na mzdu zamestnanca, príspevok na náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti.

ale práve naopak. „*Motivácia je nulová. Nič to nerieši, to len niečo udržiava. Dávka v hmotnej núdzi pre rodinu s tromi deťmi, to máte 232,60 EUR, povedzte mi, ako sa z toho dá žiť celý mesiac. Každý musí vedieť, že je tam sivá ekonomika, inak by nevyžili.*“ Zmena distribúcie dávok by podľa neho mohla pôsobiť významne pozitívne na rast motivácie týchto ľudí sa zamestnať. Ako príklad zmeny distribúcie dávok uviedol projekt realizovaný v minulosti, kedy poberatelia dostávali dávky na určitú špeciálnu kartu. Kartu prirovnal k stravovacej karte, ktorá umožňuje v danom obchode zaplatiť iba za určitý tovar.

Podľa názoru zamestnanca vychádza hlavná motivácia zamestnať sa z rodiny. „*U človeka, ktorý sa zamestnal, bola vidno aktivita aj počas evidencie. Musí tam byť to chcenie, ak je tam od začiatku odpor zamestnať sa, tak to už nezmeníte.*“ **Podľa jeho slov nedisponujú MRK žiadnou výhodou, ani zamestnávateľ nedostáva žiadnu podporu na zamestnávanie.** Avšak zároveň podotýka, že v súčasnej dobe je najlepšie obdobie na riešenie tejto oblasti, pretože disponujeme ponukou pracovných miest, len je potrebné nájsť motivačné nástroje pre zamestnávateľov a aj zamestnancov. Zamestnávateľ by mal byť motivovaný buď formou nejakej úľavy, dotácie, tak ako to existuje pre ľudí s určitou formou postihnutia. „*Určite by som to tam ale zadefinoval, alebo vyšpecifikoval napr. UoZ z MRK, resp. znevýhodnení UoZ.*“

Zamestnanec úradu PSVR uviedol, že aby sa títo ľudia vymanili z komunity, je potrebné, aby chodili do práce, avšak tam je potrebné začať v príprave na povolanie už od malička, musia pravidelne chodiť do školy, tam sa im musia venovať. „***Už to je zlé, že náš systém nedokáže zabrániť tomu, že u nás 16 roční končia na trhu práce. Žiadny zamestnávateľ vám ale takto mladého človeka nevezme, jedine brigáda. A za tie dva roky, keď leží doma, viete aké bude mať asi pracovné návyky.***“

2.4 Pohľad zamestnávateľov

Zamestnávatelia pôsobia v sektore automotive a maloobchod. Z ich pohľadu v regióne nie je dostatok pracovnej sily a konkurenčný boj o zamestnancov je pomerne intenzívny v kontraste k ostatným regiónom. Zamestnávatelia uvádzajú, že medzi UoZ nerozlišujú, všetkým poskytujú rovnaké podmienky a možnosti uchádzať sa a získať pracovné pozície. Výber nových zamestnancov súvisí len s ich schopnosťami, kompetenciami, vedomosťami a zručnosťami. Aj keď podmienky prijatia sú úplne rovnaké, zamestnateľnosť UoZ z MRK je nižšia.

Podmienky zamestnávania sú pre majoritu a minoritu totožné, neexistuje pozitívna ani negatívna diskriminácia. V subjektívnom hodnotení však môžu zohrávať rolu predsudky voči UoZ z MRK na základe negatívnych skúseností so spoľahlivosťou a zodpovednosťou s bývalými zamestnancami z tejto skupiny. Zamestnávatelia pociťujú najmä problémy s dochádzkou. **Toto považujú za primárnu prekážku pri zamestnávaní obyvateľov z MRK.**

Neprekonateľnou bariérou však v prevažnej časti prípadov býva negramotnosť. „*Vzdelanie spravidla býva nižšie ako u majority, ale u nás toto neberiem ako nejakú*

výpovednú hodnotu, nakoľko viem, že aj zamestnanci s nižším vzdelaním dokážu byť šikovní. Stretli sme sa aj s negramotnými UoZ, žiaľ tí pre nás nie sú alternatíva, nakoľko pracovný proces si vyžaduje, aby vedel čítať, nedá sa tu robiť bez toho.“

Zamestnávateľa z tejto lokality zamestnávajú zamestnancov rómskeho etnika dlhodobo a nepretržite prijímajú aj nových zamestnancov. **Väčšina zamestnávateľov na základe svojej skúsenosti uvádza, že ak zamestnanci z MRK vydržia skúšobné obdobie, vo firme zostávajú na dlhšie obdobie.**

Prevažná väčšina zamestnávateľov uprednostňuje vlastné výberové konania. Ak sa UoZ hlási na danú pracovnú pozíciu sám a z vlastnej iniciatívy, je tu vysoký predpoklad, že sa na pracovnej pozícii udrží, pretože vyvinul vlastné úsilie na získanie práce a preukázal vôľu. Ak sú však výberové konania realizované úradom PSVR, väčšina UoZ tam nie je z vlastnej vôle, ale z povinnosti. Títo ľudia majú nižší, alebo žiadny záujem o získanie práce a na pohovory chodia len aby splnili podmienky na zotrvanie v evidencii UoZ. Takéto situácie vytvárajú zlé skúsenosti pre zamestnávateľov, na základe ktorých si neskôr vytvárajú predsudky a takéto výberové konania viac nerealizujú.

V Lokalite č. 1 sú ľudia z MRK schopní sa rýchlo prispôbiť pracovnému prostrediu a procesu, majú pracovné návyky. Problematickú dochádzku riešia zamestnávateľa dohovormi, dávajú zamestnancom niekoľko šancí, aby si zlepšili dochádzku. Výsledky sú rôzne, v niektorých prípadoch príde k náprave, v niektorých nie. **Pre zamestnávateľov nie je vysoká fluktuácia žiaducou situáciou, častokrát im vznikajú zvýšené náklady, noví zamestnanci musia prejsť procesom zaučenia, v danom období má výroba nižšiu produktivitu a netreba zabúdať ani na administratívne náklady a byrokratické procesy, ktoré s tým súvisia a vo zvýšenej miere zaťažujú ekonomické či personálne oddelenie.**

Štát by mal zriadiť inštitút či službu, ktorá pomôže ľuďom z MRK s rôznymi problémami, podľa ich potreby. **Veľkou výhodou je, že mnoho zamestnávateľov disponuje na vlastné náklady zriadenou linkou prvej pomoci, na ktorej im je poskytovaná poradenská služba z akéhokoľvek odvetvia** (tzv. „záchranná sieť“). Zamestnancom je k dispozícii psychológ, na ktorého sa môžu obrátiť ak sa ocitnú v ťažkej či nepriaznivej životnej situácii, napr. ťažkosti v rodine, psychické problémy a pod.

Štát by sa mohol vo zvýšenej miere podieľať na nákladoch na týchto zamestnancov počas určitého časového obdobia, čo by znížilo náklady zamestnávateľov pri zamestnávaní ľudí z MRK. Aj v prípade negatívnych skúseností zamestnávateľov s určitou skupinou zamestnancov z MRK, ktorí nerobia ostatným dobré meno, by sa mohla podporiť ochota zamestnávateľa zamestnávať týchto zamestnancov aj naďalej a nenechať sa odradiť negatívnou skúsenosťou. To by rovnako pomohlo ďalším zamestnancom, ktorí by sa mohli vyhnúť odmietnutiu zamestnávateľov, či by nemuseli pociťovať vplyv bývalých negatívnych skúseností zamestnávateľov v takej miere, a taktiež by to mohlo pomôcť vylepšiť postoj a očakávania UoZ z MRK pri zamestnávaní a podporiť ich odvalu.

Kvalita CV UoZ z MRK je značne nižšia, je však viditeľný aj rozdiel medzi jednotlivými ročníkmi, pričom kvalita CV mladších ročníkov je lepšia. „*Tí mladí ľudia z minority,*

tam je tá situácia viditeľne lepšia. My ako spoločnosť preferujeme odporúčania, väčšinou od našich, alebo bývalých zamestnancov, s ktorými máme dobré skúsenosti.“ Mnoho zamestnávateľov však kvalitu rómskych CV neberie významne do úvahy pri výberovom procese, uprednostňujú osobný kontakt, či už vyššie spomínané odporúčania, na ktorých fungujú. Ľudia z MRK uprednostňujú prácu v spoločnostiach, kde pracujú ich rodinní príslušníci či známi a často sa sami snažia do práce priviesť blízkych ľudí z okolia. *„Máme tu aj rodinných príslušníkov, je tu otec a syn, alebo sestry, súrodenci, sú naklonení tej práci, keď tam majú rodinných príslušníkov.*“ Komunitne založený spôsob života sa prenáša aj do pracovnej sféry a mnoho zamestnávateľov to vidí ako pozitívnu motiváciu pre týchto zamestnancov sa zamestnať a v zamestnaní zotrvať. *„Možno, že aj viac ako tá samotná pracovná náplň, musí byť tá atmosféra. Že je braný normálne, že nie je nijako vyčleňovaný.“*

UoZ z MRK majú často pocit, že sa opätovne stretnú s odmietnutím či diskrimináciou, a túto formu predsudkov si so sebou nesú aj ďalej. Tie znižujú ich motiváciu sa zamestnať, hľadať si prácu či uchádzať sa o ňu, a následne v zamestnaní zotrvať. Túto bariéru vytvára generalizácia a zovšeobecňovanie zlých vlastností určitej skupiny ľudí, s ktorou mal zamestnávateľ v minulosti negatívne skúsenosti.

Zamestnanci z MRK sú svojimi zručnosťami rovní zamestnancom z majority s rovnakou kvalifikačnou úrovňou a rovnakou výškou dosiahnutého vzdelania, čo sa odráža aj pri procese zapracovania. *„Nejaký veľký rozdiel tam nie je. Občas sa stáva, mali sme tú skúsenosť, že prišiel človek negramotný, čiže to zapracovanie ani nebolo možné.“* Jediné v čom zamestnávatelia vidia zásadný rozdiel a najväčšiu nevýhodu ľudí z MRK, je ich ochota a prístup k práci. Rozdiely sú však výraznejšie medzi Rómami, ktorí pochádzajú z miest a medzi tými, ktorí pochádzajú z obcí, či osád. Väčšina Rómov žijúcich v mestách je vo väčšej miere začlenená do bežnej populácie, nedochádza tam k výraznej segregácii a teda sú na vzájomné interakcie zvyknutí. *„A je citelný rozdiel, ak prichádza Róm z komunity alebo z osady. Väčšinou čaká, čo sa vlastne bude diať, nie sú takí angažovaní. Zapracovanie trvá samozrejme oveľa dlhšie ako u tých, čo prichádzajú z mesta.“* Ak sa Róm uchádza o prácu v meste ako je Bratislava alebo Košice, kde je vnímanie rôznorodosti už úplne štandardné, tak ide o úplne inú situáciu, ako keď sa uchádza o robotu v Michalovciach alebo Rimavskej Sobote. Paradoxne v mestách, kde je podiel Rómov najvyšší, sú bariéry medzi majoritou a minoritou väčšie.

Pri zmluvách nerobí žiadny zo zamestnávateľov rozdiely. Všetci zamestnanci dostanú na prvý rok zmluvu na dobu určitú, po uplynutí tohto obdobia a pri vzájomnej spokojnosti oboch strán sa po roku dáva zmluva na dobu neurčitú.

Väčšina zamestnávateľov využívala služby úradu PSVR len vo forme dohodnutých výberových konaní, pričom táto spolupráca je buď jednorazová alebo krátkodobá. Aj keď sa zamestnávatelia pokúšali o získanie pomoci aj inou formou, napr. financií na podporu projektov, prevažná časť sa sťažovala na veľkú byrokratickú náročnosť a podmienky na priznanie týchto finančných prostriedkov. Všetky kroky smerujúce k skvalitneniu zamestnávania svojich zamestnancov plynú len z vlastných zdrojov firiem.

Deti dlhodobo nezamestnaných rodičov podvedome či vedome preberajú formy správania svojich rodičov, osvojujú si jediné známe stratégie prežitia a pokračujú v procese medzigeneračného prenosu chudoby. Podobnú situáciu opísal jeden zo zamestnávateľov: „*Ich treba od toho detstva a cez rodičov viesť. Ja napr. osobne mám skúsenosť, kedy môj syn mal Róma spolužiaka, ktorý sa učil celkom dobre a mohol ísť podľa mňa na strednú školu, ale jeho rodičia mu povedali, že chod' do práce, lebo potrebujeme peniaze.*“ Ďalší zamestnávateľ zdieľa tento názor a myšlienku rozširuje „*Je potrebné dať im šancu sa vzdelávať. A všeobecne všetky firmy, ktoré sú v duálnom vzdelávaní, by sa mali nastaviť aj týmto smerom voči Rómom a pomáhať im v rámci toho a pripravovať ich na povolanie, lebo to je podľa mňa cesta a sme schopní ich tak naučiť to povolanie, ktoré oni potom môžu vykonávať, či už u nás alebo niekde inde. Oni za tú dobu nadobudnú predstavu, čo to znamená chodiť do práce a byť aktívny, že sa treba učiť a vzdelávať.*“

Častokrát čelia osoby z MRK problémom s dochádzkou do práce. Časť zamestnávateľov je na tieto situácie schopná flexibilne reagovať a dotvoriť pre svojich zamestnancov vhodnejšie podmienky, či im určitou formou pomôcť a prebrať na seba časť nákladov na dopravu.

2.5 Identifikácia bariér a odporúčania

Neúspešní UoZ z MRK v danej lokalite sú charakterizovaní ako ľudia, ktorí majú základné vzdelanie, viacčlenné rodiny, exekúcie, sú bez pracovných návykov a hlavne nemajú ochotu zamestnať sa. V čom sú rozdielni úspešní UoZ je najmä proaktivita. Úspešní UoZ sa prevažne uplatňujú v priemysle a v upratovacích službách.

Bariéra - Nízka úroveň vzdelania

Bariérou v lokalite č. 1 je rozhodne nízke vzdelanie UoZ. Sú schopní obsadzovať pozície s nízkou úrovňou kvalifikácie, avšak mzda, ktorá je za takýto typ práce, je nízka, čo občas odrádza UoZ od reagovania na pracovné ponuky. Najväčším problémom sú negramotní UoZ (týka sa to najmä starších ľudí), ktorí nedokážu ani písať, ani čítať. V mnohých prípadoch takýchto ľudí nie je možné zamestnať, nakoľko požiadavky na zamestnancov priamo úmerne rastú s očakávaniami spojenými so servisom voči zákazníkom. Rovnako schopnosť zapracovania do pracovného procesu a samostatnosť je výrazne vyššia u ľudí s vyšším dosiahnutým vzdelaním.

„Venovať sa viac deťom, aby boli vzdelané a kvalifikované, potom bude zamestnanosť Rómov na úrovni, inak sme stratení.“ (neuplatnený UoZ)

Odporúčanie:

Je potrebné, aby deti a žiaci z MRK predčasne neopúšťali vzdelávací proces a aby boli schopní nadobudnúť vzdelanie, ktoré by dokázalo napomôcť zlepšeniu kvality ich života. Veľmi pozitívnym riešením v tomto smere sa javí systém duálneho vzdelávania aj s orientáciou na ľudí so slabším socioekonomickým zázemím či konkrétne

ľudí z MRK. Niektorí zamestnávateľa znášajú náklady na vzdelávanie, okrem toho sa podieľajú na nákladoch na ubytovanie či dopravu a žiak má v takomto systéme vzdelávania možnosť zárobku, ktorý mu pomáha po finančnej stránke, ale rovnako slúži ako motivačný prvok. V tomto smere je priestor na zlepšenie spolupráce firiem a vzdelávacieho systému/štátu. Podľa slov zainteresovaných osôb takáto forma vzdelávania v okrese lokality č. 1 chýba a neexistuje vzdelávací systém, ktorý by reagoval dostatočne flexibilne na stále rastúci dopyt po zamestnancoch s konkrétnym zameraním.

Bariéra - Aktivačné práce a výberové konania realizované úradom PSVR nespĺňajú svoj účel

Aktivačné práce a výberové konania realizované úradom PSVR v konečnom výsledku nie sú pridanou hodnotou v danej lokalite. Môžu byť nápomocným nástrojom v lokalitách s nedostatkom voľných pracovných miest (ďalej len „VPM“), avšak v tejto lokalite majú skôr kontraproduktívny charakter a v určitej miere napomáhajú stereotypným postojom voči ľuďom z MRK. Výberové konania, ktorých sa zúčastňujú osoby bez záujmu o prácu sa stávajú zdrojom zlých skúseností zamestnávateľov, čo vytvára bariéru vstupu na trh práce osobám z MRK s reálnym záujmom a vôľou zamestnať sa. **Ako vyplynulo zo zisťovania, MRK nevyužívajú služby úradu PSVR na sprostredkovanie zamestnania.** Aktivačné práce nespĺňajú svoj význam v osvojovaní si základných pracovných návykov, pretože náplň práce nezodpovedá pracovným činnostiam, ktoré si UoZ potrebujú osvojiť. Ľudia potom tieto činnosti pokladajú za neprínosné, zbytočné, či za plytvanie finančnými prostriedkami.

“Práve aktivačná dobrovoľnícka činnosť je deformujúca, lebo ľudia sa nastavujú na to, že 6 mesiacov pracuje, 3 mesiace ostane niekde na dávkach a potom sa vracia do evidencie.” (zamestnanec úradu PSVR)

Odporúčanie:

Aktivačné práce u konkrétnych zamestnávateľov by mohli byť alternatívou, nadviazaním spolupráce zamestnávateľov a samospráv by mohli vzniknúť aktivity prínosné pre obe strany so šancou ďalšieho uplatnenia UoZ priamo u konkrétného zamestnávateľa, u ktorého realizovali aktivačnú činnosť.

Ak majú výberové konania plniť svoje poslanie, musia sa ich zúčastňovať osoby, ktoré majú reálny záujem o pracovnú príležitosť a nie sa len formálne zúčastniť. Úrady PSVR by to mali zabezpečiť alebo výberové konanie vôbec nerealizovať.

Vidíme tiež priestor na vyššiu finančnú podporu zamestnávateľov a jednotlivých aktivít, ktoré realizujú na ľahšie uplatnenie týchto skupín ľudí v pracovnom procese. Najaktívnejší zamestnávateľa by mali byť motivovaní k hľadaniu kreatívnych riešení na zlepšenie pracovného procesu a spolupráce majority a minority v tomto procese a rovnako by mali byť podporovaní v rozširovaní príkladov dobrej praxe, ktorých implementácia sa im osvedčila. Väčšina zamestnávateľov, ktorá ponúka pracovné uplatnenie vhodné pre UoZ z MRK, aj vďaka svojej strategickej polohe vo vzájomnej blízkosti ponúka možnosti dopravy na pracovisko, firmy tak robia nielen pre svojich

ale aj externých zamestnancov iných firiem, ktoré sú zväčša navzájom prepojené dodávateľsko-odberateľským vzťahom. Štát ich v súčasnosti ignoruje a získanie finančnej podpory znemožňuje náročnými byrokraticko-administratívnymi procesmi či podmienkami, ktoré mnohých zamestnávateľov automaticky diskvalifikujú.

Bariéra - Limitujúce nastavenia podmienok rekvalifikačných kurzov

Nastavenie niektorých nástrojov úradu PSVR v praxi vytvára prekážky pre ich plnú efektivitu. UoZ lokality č. 1 prejavujú vysoký záujem o rekvalifikačné kurzy, avšak lokalita je v tomto smere finančne limitovaná, keďže ide o viac rozvinutý región a nesmeruje sem taká veľká finančná podpora ako do chudobnejších regiónov. Rovnako na plné využitie potenciálu rekvalifikačných kurzov je potrebné vzdelanie, ktoré je prekážkou pre účasť niektorých UoZ na konkrétnych kurzoch.

„Dať šancu každému Rómovi, ktorý chce pracovať. Dať nám možnosť sa rozvíjať, kurzy raz do týždňa, vzdelávať sa a potom nám štát zabezpečí robotu, v ktorej sme sa vzdelávali.“ (neuplatnený UoZ)

Odporúčanie:

Ak by bolo alternatívou navýšenie finančných prostriedkov smerujúcich na rekvalifikačné kurzy a dopyt po kurzoch by rástol, za zamyslenie by stálo vytvorenie pracovnej pozície na úradoch PSVR, ktorá by vypomáhala s organizačným procesom týkajúcim sa rekvalifikačných kurzov. Išlo by o personálnu podporu, ktorá by UoZ previedla celým procesom, vypomáhala by s administratívnymi záležitosťami a byrokraciou s nimi spojenou a rovnako by mohla ponúkať poradenstvo pri výbere rekvalifikačného kurzu, ktorý by bol najvhodnejší pre konkrétneho UoZ spĺňajúceho stanovené podmienky.

Bariéra - Neobmedzená dĺžka evidencie

Problematickou sa javí aj neobmedzená dĺžka evidencie. Ľudia si častokrát zvyknú na svoju životnú situáciu a na zotrvanie v evidencii. Tým, že nie je nijakým spôsobom obmedzená, necítia až takú výraznú potrebu svoju situáciu meniť. Primárne je toto problémom lokalít na západe SR, kde je ponuka práce vyššia ako ponuka pracovnej sily, každý UoZ má teda veľkú príležitosť sa uplatniť.

„Lebo úrad práce má byť sprostredkovateľ práce a nie úschovňa ľudí.“ (zamestnanec úradu PSVR)

Odporúčanie:

Zamestnanec úradu PSVR vidí príležitosť v obmedzení doby evidencie UoZ, pričom UoZ by mohol zostať v evidencii, ale hradenie zdravotného poistenia by fungovalo maximálne 12 – 24 mesiacov. Podmienené by to bolo nezamestnanosťou v rámci SR, ktorá nepresahuje priemer, nakoľko sú aj menej rozvinuté regióny, kde sa to môže ponechať ale potom sú tu lokality, kde je práce dostatok a tam vidí priestor na obmedzenie.

Bariéra - Demotivujúco nastavený systém sociálnych dávok

Primárnym dôvodom pre dlhodobé zotrúvanie v stave nezamestnanosti sa javí nevhodne a nemotivujúco nastavený systém sociálnych dávok. Rozdiel medzi mzdou po odpočítaní všetkých nákladov a výškou dávok viacčlennej rodiny nie je dostatočný na to, aby motivoval jednotlivcov či rodiny zamestnať sa. Podľa zistení EU SILC MRK bola v roku 2018 priemerná mesačná mzda ľudí z MRK zamestnaných na plný pracovný čas 498 EUR v krajoch západného Slovenska⁶³. Nízka priemerná mzda zamestnancov z tejto skupiny však súvisí aj s charakterom vykonávanej práce, pretože väčšina osôb pochádzajúcich z MRK sú ľudia pracujúci na nízko kvalifikovaných pracovných pozíciách s nízkym mzdovým ohodnotením.

Odporúčanie:

Riešením je zabezpečenie možnosti pracovať v stabilných sociálnych, resp. štátnych alebo obecných podnikoch s prispôbenými pracovnými podmienkami (napr. pracovný pomer na kratší pracovný čas, delené pracovné miesto, zosúladovanie rodinného a pracovného života) a výplatnými termínmi v kratších intervaloch (týždenne, denne), a to najmä v lokalitách s vysokým stupňom priestorového vylúčenia.

Bariéra - Uprednostňovanie nelegálnej práce zapríčinené zníženým príjmom v dôsledku exekúcie

V lokalite č. 1 sú rozšíreným problémom exekúcie. Tento problém spomenuli zamestnávateľia aj zamestnanec úradu PSVR. Exekúcie výrazne znižujú alebo úplne odstraňujú motiváciu UoZ zamestnať sa. Navyše exekúcie podnecujú UoZ k nelegálnej práci, keďže na mzdu z tejto práce im exekútor nepríde a nestrháva im žiadnu čiastku. V kombinácii s dávkami poskytuje nelegálna práca UoZ finančné prostriedky na zvýšenie ich životného štandardu. Nelegálna práca deformuje trh práce a je nežiadúca pre štát, ale aj zamestnávateľov.

„Viete to je najhoršie, keď vám odíde dobrý zamestnanec, ktorý naozaj bol produktívny, zodpovedný ale povie, že jemu sa neoplatí chodiť do práce, lebo on z toho nič nemá a potom vznikajú tie čierne zamestnania, lebo on pôjde radšej robiť na čierne, tam mu ten exekútor na to nesiahne, ale ja sa ich vždy pýtam dokedy.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Veľmi dôležitou je osвета a zvýšenie informovanosti UoZ o tom, aké následky a riziká sú spojené s nelegálnou prácou. Potrebná je tiež dôkladnejšia kontrola inšpektorátu práce a rozumne nastavené pravidlá, podľa ktorých by exekútor sťahoval čiastku zo mzdy zamestnanca. Veľkú pomoc v tomto smere poskytujú zamestnávateľia, ktorí pomáhajú svojim zamestnancom či už poskytnutím informácií, právneho poradenstva, dojednáváním výšky splátok u exekútora, či výpomocou v procese osobného bankrotu (ďalej len „OB“).

63 EU SILC MRK nie je reprezentatívny za kraje západného Slovenska. Okrem SR ako celku je reprezentatívny len pre Banskobystrický, Prešovský a Košický kraj.

3. LOKALITA Č. 2

3.1 Predstavenie lokality č. 2

Lokalita č. 2 sa nachádza v západnej časti Košického kraja a ide o malé mesto. Leží na ceste prvej triedy, pričom od okresného mesta je vzdialená približne 25 km, čo predstavuje cestu autom približne 25 minút. Dochádzková vzdialenosť k najbližšiemu diaľničnému privádzaču je cca 50 km a 50 minút jazdy autom. **Ide o lokalitu, ktorú možno charakterizovať ako periférnu, v okolí sa nenachádza veľké množstvo zamestnávateľov.** Na základe charakteristiky dopravného spojenia s okresným mestom možno skonštatovať, že v špičke chodia ráno do okresného mesta maximálne 3 autobusy za hodinu, pričom cesta trvá takmer 40 minút. Priamo v meste sa nachádza iba jeden veľký zamestnávateľ, ktorým je samotné mesto (nenachádzajú sa v ňom iní významní zamestnávateľia). Celkovo sa v spádovom okrese nachádza 12 stredných a veľkých zamestnávateľov. **Najväčšia časť zamestnávateľov v okrese pôsobí v priemyselnej výrobe,** a to primárne vo výrobe papiera a odevov. Ďalší významní zamestnávateľia pôsobia v oblasti zdravotníctva a vo verejnej správe. Dopravné napojenie na ostatných zamestnávateľov je slabé, len jeden priemyselný podnik sa nachádza v okresnom meste a do iných lokalít je verejná doprava komplikovaná.

V minulosti bol celý región zameraný na baníctvo, pričom lokálna baňa predstavovala najvýznamnejšieho zamestnávateľa. Významným bol v minulosti aj textilný priemysel. V období transformácie sa veľa podnikov pozatváralo a v niekdajšej miere sa ich už obnoviť nepodarilo. Vznikali síce nové podniky, avšak z veľkostného hľadiska sa jednalo skôr o menšie podniky. Tieto procesy vyústili do prudkého rastu nezamestnanosti, pričom rekvalifikácia disponibilnej pracovnej sily nebola úspešná a bývalí zamestnanci baní mali problém s novým uplatnením sa na trhu práce.

Spádová oblasť tejto lokality (t. j. okres) **sa vyznačuje vysokou mierou evidovanej nezamestnanosti,** ktorá tu v októbri 2021 dosiahla cca 15 %.⁶⁴

V októbri bol podiel UoZ v tejto lokalite z počtu obyvateľov obce vo veku 15 až 64 rokov približne 13,2 %, čo predstavuje vysokú úroveň miery nezamestnanosti.⁶⁵ Pri pokuse o kvantifikáciu podielu nezamestnaných ľudí z MRK možno ich nezamestnanosť hodnotiť oproti majorite ako výrazne vyššiu. Presnú hodnotu nie je možné určiť, avšak z pohľadu relevantných stakeholderov je toto číslo výrazne vyššie ako počet Rómov, ktorí pracujú. V lokalite vnímajú ako výrazný problém vzdelanie Rómov, ktoré výrazne zaostáva oproti majorite, čo im sťažuje možnosti zamestnať sa. Pracovných pozícií pre nekvalifikovaných zamestnancov je málo a prevažujú primárne

64 ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie za mesiac október 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesacne/2021/MS_2110.xlsx>

65 Podiel uchádzačov o zamestnanie bol vypočítaný na základe údajov z dvoch zdrojov. Zdroj o počte UoZ: ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačné štatistiky miest a obcí k 31. 10. 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesta_a_obce_-_mesacne/2021/MS_miest_a_obci_2110.xlsx>; Zdroj o vekovej štruktúre obyvateľov: ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Datacube. Vekové skupiny - obce k 31. 12. 2020*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7006rr/v_om7006rr_00_00_00_sk>

tie pozície, ktoré vyžadujú fyzickú silu. To tvorí nevýhodu pri uplatnení sa na trhu práce hlavne u žien, u ktorých je možnosť fyzicky pracovať sťažená. Rozdiel je aj v demografii, pričom nerómovia majú štandardne jedno až dve deti, u ľudí z MRK to sú štyri-päť detí. To spôsobuje u žien ďalšie obmedzenie na trhu práce, a to z dôvodu starostlivosti o deti, s čím je spojená nedostatočná prax aj nedostatočná flexibilita. Aj chudoba v tejto lokalite spôsobuje znevýhodnenie pre ľudí z MRK, a to z hľadiska dochádzania, keďže lokalita je periférna a do väčších regionálnych centier je potrebné dochádzať viac ako 25 km.

Z hľadiska demografie možno lokalitu charakterizovať ako **menšie periférne orientované mesto**. Nachádza sa v severnej časti okresu, pričom orientácia okresu je severojužná, s prevažnou orientáciou ekonomických aktivít v jeho južnej časti. **Podiel rómskych obyvateľov v rámci mesta dosahuje interval v rozmedzí 31 % - 40 %.**⁶⁶ Miestni Rómovia bývajú v jednom osídlení, ktoré je umiestnené mimo intravilán mesta a počet obyvateľov v osídlení sa pohybuje v rozmedzí 501 až 600. Ľudia z miestnej rómskej komunity žijú v štyroch bytových domoch, kde obývajú 126 bytových jednotiek, pričom všetky pozemky osídlenia sú vo vlastníctve mesta. Do osídlenia vedie cesta aj chodník, pričom bariéru medzi mestom a osídlením predstavuje les. Vzdialenosť osídlenia od mesta je približne 1 km.⁶⁷

Celý región bol v minulosti zameraný na baníctvo a baňa bola aj v Lokalite č. 2, ťažil sa tu azbest. V okresnom meste bol veľký textilný závod, v ktorom robila väčšina žien. Aktuálne v tejto spoločnosti pracuje okolo 200 ľudí, čo je oproti minulosti málo (cca 1000 ľudí). Vznikla veľká skupina nezamestnaných, ktorí sú nezamestnaní dodnes. S menšími prestávkami, kedy sa na nejakú dobu zamestnávajú, sú títo ľudia opakovane v evidencii UoZ. Veľa z nich poberá banícku rentu, zvykli si na to mať menej, nemať prácu. Väčšinu týchto zamestnancov tvorili muži, ktorí tam pracovali celý život.

Podľa názoru zamestnanca úradu PSVR v danom okrese nie je úplný nedostatok možností zamestnania, možnosti hodnotí skôr ako stred, ale bližšie k nedostatku pracovných príležitostí. Prevažujúce ekonomické aktivity a pracovné príležitosti sú v gastro sektore a výrobnom sektore, ale ponúk je málo. V regióne je mnoho ľudí bez práce, ktorí tvoria ponuku pracovnej sily, ale nespĺňajú kvalifikačné predpoklady, a to je problém. Mladí ľudia majú na druhej strane vysoké očakávania od zamestnávateľa, a tak vzniká nesúlad. Tí následne opúšťajú región a starší, ak majú špecializácie, ktoré sú dopytované v zahraničí, ako napr. zvérači, armovači, tak odchádzajú. Veľa žien chodí opatrovať do zahraničia a aj keď sú ponuky na opatrovanie aj v danej lokalite, nie je to pre nich finančne výhodné.

Všetky obydlia majú k dispozícii, a aj využívajú, verejný vodovod. Aj verejnú kanalizáciu majú k dispozícii všetky obydlia, avšak využíva ju len 73 % z nich. Všetky obydlia sú elektrifikované a aj aktívne elektrinu využívajú. Prevažujúcim zdrojom tepla je centrálné zásobovanie teplom, ktoré využíva 73 % obydľí a zvyšných 27 % obydľí kúri drevom. Priamo pri osídlení sa nachádza MŠ, ZŠ, špeciálna škola aj SŠ sú od osídle-

66 ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2019. *Atlas rómskych komunit 2019*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <<https://www.romovia.vlada.gov.sk/atlas-romskych-komunit/atlas-romskych-komunit-2019/>>

67 Ibid.

nia vzdialené cca 1 km a deti majú možnosť navštevovať aj školský klub. K najbližšiemu detskému lekárovi je to rovnako približne 1 km, ako aj na najbližšiu autobusovú zastávku.

V lokalite č. 2 nie je žiadny registrovaný sociálny podnik. V neďalekých obciach sa ich však nachádza desať. Predmety činností a počty zamestnancov sú nasledovné:

1. Činnosti súvisiace s krajinou úpravou (5 – 9 zamestnancov)
2. Prenájom a prevádzkovanie vlastných alebo prenajatých nehnuteľností (5 – 9 zamestnancov)
3. Výroba ostatných odevov a doplnkov (5 – 9 zamestnancov)
4. Umelecká tvorba (2 zamestnanci)
5. Chov domácich neúžitkových zvierat (počet zamestnancov nezistený)
6. Prieskum trhu a verejnej mienky (2 zamestnanci)
7. Pilovanie a hoblovanie dreva (1 zamestnanec)
8. Dokončovacie stavebné práce (počet zamestnancov nezistený)
9. Dodávka jedál (10 – 19 zamestnancov)
10. Výroba ostatných výrobkov z betónu, sadry a cementu (počet zamestnancov nezistený).

3.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK

V danej lokalite je vzdelanostná úroveň v skupine úspešne uplatnených výrazne vyššia ako neuplatnených UoZ, u ktorých dominuje základné vzdelanie a všetci patria k dlhodobo nezamestnaným osobám. Dôvody nezamestnanosti jednotlivých respondentov sú rôzne, niektorí uvádzajú možnosť pracovať len na sezónnych prácach a po ich skončení sú opäť nezamestnaní, iní uvádzajú zlé platové podmienky a neschopnosť ušetriť si z daných financií na dochádzanie do práce. U žien je to častokrát dlhodobá materská dovolenka od skončenia (alebo počas) štúdia na SŠ. Neuplatnení respondenti tiež uviedli sociálno-patologické javy ako závislosť na alkohole, ale aj okolnosti ako choroba člena rodiny, ktorý si vyžaduje neustálu starostlivosť.

Uplatnení respondenti uvádzajú, že si súčasnú prácu našli cez ponuky práce na internete, prostredníctvom personálnych agentúr, priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu, prostredníctvom úradu PSVR a prostredníctvom rodiny, priateľov a známych. 43 % respondentov pracuje pre obec, 14 % respondentov v treťom sektore a zvyšných 43 % pracuje pre súkromný sektor. Celkovo 86 % respondentov je so svojou prácou spokojných a len 29 % úspešných UoZ si hľadá

novú prácu. Takmer všetci uplatnení respondenti považujú za najväčší problém pri hľadaní zamestnania **nedostatok pracovných príležitostí v regióne**, kde žijú, takmer polovica respondentov **nedostatočné vzdelanie/kvalifikáciu, vedomosti a zručnosti** a nutnosť **starat' sa o rodinu, deti**.

Viac ako polovica neuplatnených respondentov si prácu aktuálne nehľadá. Ak si ju hľadajú, tak priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu, prostredníctvom rodiny, priateľov a známych, cez ponuky práce na internete, alebo prostredníctvom personálnych agentúr. Za hlavnú príčinu svojej nezamestnanosti považujú **nedostatok pracovných príležitostí vo svojom regióne**, nedostatočné vzdelanie/kvalifikácia, vedomosti a zručnosti, nedostatočná prax/praktické skúsenosti.

Prevažnú časť neuplatnených respondentov odrádza **vzdialenosť, resp. problematické dochádzanie do zamestnania** od reagovania na pracovné ponuky. Takmer polovica neuplatnených respondentov uviedla **nízku mzdu** a nevyhovujúci systém odmeňovania. Viac ako polovica neuplatnených respondentov by si bola ochotná **doplniť vzdelanie a rekvalifikovať sa**, prípadne **pracovať aj za minimálnu mzdu**, aby získali nové zamestnanie.

Uplatnených respondentov podobne odradí reagovať na prípadnú novú pracovnú ponuku prevažne **nízka mzda**/systém odmeňovania, veľká vzdialenosť/problematické **dochádzanie** do zamestnania, druh pracovného pomeru. Aby uplatnení respondenti získali nové/lepšie zamestnanie, sú takmer všetci ochotní (okrem odpovedí vyššie, ktoré už uviedli neuplatnení respondenti) pracovať aj v inej ako vyštudovanej oblasti/odbore. Časť uplatnených respondentov uviedla odpoveď, že nechcú spraviť nič, pretože nechcú meniť prácu.

Väčšina neuplatnených aj uplatnených respondentov sa pri hľadaní práce s diskrimináciou nestretla. Viac ako polovica neuplatnených respondentov nevníma u zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii s nimi oproti majorite. V skupine uplatnených sa nenašiel nikto, kto by iný prístup v komunikácii pociťoval, to znamená, že neuplatnení vo vyššej miere hovoria o diskriminácii ako uplatnení. S komunikáciou majú problém prevažne UoZ zo segregovaných častí, ktoré sú izolované od majoritnej časti populácie a nemajú až tolko možností byť s majoritou v bežnom kontakte. **V pracovnom procese majú neskôr problém nadväzovať rozhovory či komunikovať s kolegami, najvýraznejší je tento rozdiel v obchode, kde sa takíto ľudia z MRK boja osloviť zákazníkov, majú problém s komunikáciou či už voči zákazníkom, v rámci zamestnania s kolegami, alebo nadriadenými.**

Väčšina neuplatnených respondentov vníma nejakú nevýhodu pri hľadaní zamestnania z dôvodu etnicity, čo je v priamom kontraste s uplatnenými na trhu práce, ktorí etnicitu väčšinou za problém nepokladajú.

Iba minimum neuplatnených respondentov si vie samostatne napísať CV a má prístup k počítaču, či internetu a dokáže si samostatne vyhľadať relevantné pracovné príležitosti. Takmer všetci neuplatnení respondenti majú nízke alebo žiadne zručnosti. Takmer všetci uplatnení respondenti si vedia samostatne napísať CV a rovnaká časť respondentov má prístup k počítaču, prípadne k internetu a všetci respon-

denti si dokážu samostatne vyhľadať pracovné príležitosti na internete. Schopnosť samostatne si napísať CV, vyhľadať si samostatne pracovné ponuky a reagovať na ne je u tejto skupiny UoZ významne vyššia, pričom lepšie hodnotia aj svoje schopnosti a možnosti aj vo vzťahu k svojej etnicite. Prístup týchto UoZ sa javí ako výrazne úspešnejší pri hľadaní a získaní práce, preto prístup UoZ k pracovným ponukám a prezentáciu seba a svojich schopností (aj formou CV) možno hodnotiť ako jednu z bariér, ktorá výrazne ovplyvňuje možnosť UoZ zamestnať sa.

Viac ako dve tretiny neuplatnených respondentov vidia **hlavný problém pri zamestnávaní Rómov v ich vzdelaní**, kvalifikácii a praxi. Prevažná väčšina uplatnených respondentov hodnotí svoje zručnosti dobre, vyzdvihujú napr. sociálne zručnosti. **V porovnaní so skupinou neuplatnených UoZ sú UoZ z tejto skupiny flexibilnejší a rovnako sú vo vyššej miere ochotní vyvinúť aj väčšie úsilie na získanie pracovnej pozície** (dochádzanie, presťahovať sa).

Prevažná časť neuplatnených a všetci uplatnení respondenti by boli schopní a ochotní sa ďalej vzdelávať, najmä v oblasti **remesiel a služieb**, ale aj v elektrotechnike, stavebníctve, poľnohospodárstve, kuchárskych kurzoch, opatrovatelstve. Uplatnení by privítali kurzy aj v oblasti cudzích jazykov. Je zrejmé, že uplatnení respondenti sú si vedomí výhod, ktoré vyššia kvalifikácia či vzdelanie v pracovnom procese prináša a ich záujem o zvyšovanie kvalifikácie je naozaj vysoký.

Ako hlavné problémy pri zamestnávaní Rómov uviedli uplatnení respondenti nižšie dosiahnuté vzdelanie, nedostatok praxe, málo pracovných príležitostí, odmietanie kvôli národnosti, horšie platové ohodnotenie, kvalifikáciu a taktiež horšie pracovné návyky u niektorých Rómov ako dochvilnosť, nezodpovednosť a fluktuácia.

3.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR

Konkrétne v Lokalite č. 2 je väčšina obyvateľstva z rómskej komunity. Pracovné ponuky chýbajú, v lokalite sa nachádza len jeden závod orientovaný na strojársku výrobu, avšak aj tam treba stredoškolské vzdelanie. Veľká skupina UoZ z lokality sa z tohto dôvodu v danej firme nemôže uchádzať o pracovnú pozíciu. Najbližšie miesto, kde sa UoZ môžu zamestnať, je okresné mesto, ktoré je ale vzdialené 30 kilometrov a tam vzniká problém.

Podľa slov zamestnankyne úradu PSVR je zamestnateľnosť v najväčšej miere otázkou vzdelania *„Ak už má človek aspoň nejaké vzdelanie, tak sa chcú sami posúvať a na pohovore inak vystupuje. Vtedy zamestnávateľ nemusí pozeráť, či je to Róm alebo neróm, lebo zamestnávateľ vidí, že ten človek pracovať chce.“* Zamestnankyňa nadväzuje aj na motiváciu Rómov zamestnať sa, ktorá podľa jej slov chýba, a to najmä vplyvom výšky a charakteru sociálnych dávok.

V čom vidí hlavný problém pri uplatnení UoZ z MRK sú najmä zlé vzory, chýbajúca motivácia a podľa jej názoru sa problém prenáša generáciami, keď mladí vidia, že ich rodičia a starí rodičia nepracujú a nepracovali, sú tak naučení žiť a nemajú vzory,

ktoré by nasledovali. Výrazný problém vidí aj v situáciách, keď prídu 16 roční mladí ľudia do evidencie po ukončení školy, pričom je jedno, či je to v polovici roka alebo nie a mnohokrát práve z tohto dôvodu odchádzajú bez vyššieho ukončeného vzdelania, ktoré by mohli dosiahnuť. Mnoho mladých žien, ktoré sú neskôr UoZ z MRK, sú matkami už v 16-tom roku života, pričom podľa respondentky je takéto dieťa zo strany matky/rodiny vnímané ako finančná podpora do rodiny.

Úrad PSVR **nerealizuje žiadne špeciálne aktivity pre túto komunitu, ku klientom pristupujú rovnako**, či sa jedná o majoritu, minoritu, osoby z tretej krajiny, každý má rovnaké podmienky. UoZ sú zaradení do poradenských procesov – pričom sa rozlišujú tri typy – s UoZ sa pracuje od vytvorenia CV, motivačného listu, nácviku pohovoru, poradcovia si s nimi preberajú aktuálne možnosti na trhu práce, vyšpecifikujú si silné stránky a to, v čom je UoZ dobrý. Tento poradenský proces trvá štyri mesiace, takže sa dá na danú osobu dôkladne zamerať. Bariérou je aj fakt, že zamestnanci samotní nemajú časové kapacity na dlhé jednanie s konkrétnym klientom, ak sú časové možnosti, tak aktualizujú profily či spisy UoZ, aby boli schopní poslať ich na najvhodnejšie výberové konania, pretože nie vždy musia UoZ spĺňať „papierové“ požiadavky na zamestnanie, ale keď ho pracovníci úradu PSVR do hĺbky poznajú, dokážu mu pomôcť, pretože aj takýto UoZ môže byť vhodný. Úrad PSVR ponúka rekvalifikačné a kompetenčné kurzy, ktoré sú určené pre všetkých jeho klientov. U UoZ z MRK je však pomerne nízky záujem o tieto kurzy, záujem má zväčša iba malá časť UoZ. V minulosti realizovali taktiež kurz finančnej gramotnosti priamo v obciach, kde si obce povyberali z UoZ. **V rekvalifikačných kurzoch celkovo vidí zamestnankyňa význam, ale treba danému UoZ vysvetliť prínosy.** Ťažko sa motivuje UoZ, ak im pracovník úradu PSVR povie len „*možno sa ti to raz zide*“. Rozdielnu motiváciu vidia v tom, ak by mohli UoZ motivovať slovami „*pozri, urobíš si kurz a ak to spraviš, tak ťa vezmú do tejto práce*“. Rekvalifikačné kurzy by mali byť viac dostupné, úrad PSVR ich síce hradí, ale UoZ musia dochádzať a cestu na kurz nemajú hradenú. Záujem sa však zvyšuje práve vtedy, ak sa zvyšuje aj motivácia týchto ľudí zúčastniť sa ho. Ako vhodnú a účinnú motiváciu uvádza aktivačný príspevok, preplatenie cestovného či akúkoľvek formu odmeny, ktorá im za účasť prináleží.

Na úrade PSVR evidujú aj dlhodobu nezamestnaných UoZ, ktorých si podľa objektívnych príčin (ktoré im sťažujú uplatnenie na trhu práce) rozdelili do konkrétnych skupín, a to: vek, vzdelanie, závislosti a invalidný dôchodok. V lokalite č. 2 je **málo chránených dielní**, kde by sa UoZ mohli uplatniť. Okrem toho sú to aj zdravotné dôvody, kedy človek vie zdokladovať, že má zakázané vykonávať určité druhy práce. Problém zamestnať sa majú aj osamelí rodičia s deťmi. Výraznou prekážkou sú aj exekúcie. UoZ s exekúciami otvorene priznávajú, že o prácu záujem nemajú. Takíto UoZ tvoria pomerne veľkú skupinu. Podľa skúseností zamestnankyne veľa z nich rieši OB – vtedy sa im oplatí byť v evidencii. S tým súvisí **práca na čierno**. Títo UoZ nemajú motiváciu a nepotrebujú byť zamestnaní, lebo si príjem zabezpečia nelegálne, a to bez zrážok zo mzdy.

V lokalite č. 2 sú dva primárne dôvody, prečo sa marginalizovaní UoZ nevedia uplatniť na trhu práce. Prvým je neochota zamestnávateľov zamestnať uchádzača z MRK kvôli predsudkom obyvateľov (zákazníkov) a ich následným negatívnym ohlasom, na základe ktorých sa rozhodnú neprijať túto skupinu ľudí. Ide teda o predsudky zamestná-

vateľov, ktoré sú argumentované rasizmom majority. Druhým dôvodom je nízke vzdelanie UoZ. Etnické predsudky opisuje zamestnankyňa úradu PSVR bližšie „*Sú také profesie, kde darmo je ten Róm vzdelaný, má príslušnú školu, ale je to profesia, kde vám zamestnávateľ povie, že nerád by tam mal Róma. Je to preto, aká je odozva ľudí – napr. chyžná, obsluha, čašníci, práca v kuchyni, sanitárky, jednoducho také profesie, kde s tým zamestnávateľ nemusí mať problém, ale samotní ľudia ako zákazníci s tým majú problém.*“ V lokalite č. 2 si UoZ častokrát nedokážu samostatne napísať CV, nevedia ako osloviť zamestnávateľa. V mnohých prípadoch nemajú prístup k internetu a pracovným ponukám a keďže nemajú financie, nie sú ochotní ani schopní chodiť po meste a hľadať si prácu. S týmto súvisí samozrejme aj hygiena, ktorá absentuje.

Úspešnému uplatneniu UoZ častokrát pomáha zmena prostredia a kontakt s majoritnou časťou obyvateľstva. V kontakte s iným spôsobom života, než akému sú bežne vystavení, mnohí uvidia možnosti a príležitosti, ktoré predtým nevideli. Šancou na toto sú **projekty obcí** realizované v rámci AOTP, v ktorých sa môžu uplatniť aj UoZ z MRK. Úspešnosť takýchto projektov sa javí nejednoznačná. Časť absolventov týchto projektov je schopná sa neskôr zamestnať a zlepšovať svoju pozíciu na trhu práce a časť nie. Výsledok je, zdá sa, ovplyvnený aj povahou a charakterovými črtami jednotlivých UoZ. Na druhej strane zostáva aj zo strany realizátora zmysel projektov nepochopený, resp. zneužívaný. **Cieľom projektu by malo byť, že po roku práce zamestnanca na projekte, ak je realizátor s jeho prácou spokojný, zostáva tento človek po skončení projektu na danej pozícii aj naďalej zamestnaný, ale tak to v praxi nefunguje a zamestnanec po skončení projektu prichádza o prácu.**

V lokalite č. 2 je veľmi nízka miera zamestnanosti UoZ z MRK. Zamestnanú časť tvoria prevažne ženy vo veku 40 – 44 rokov, ktoré sa cez úrad PSVR zúčastnili rekvalifikačného kurzu a chodia opatrovať do Rakúska. S diskrimináciou sa vraj nestretávajú. Cestovanie za prácou nie je prekážkou, ak je možnosť realizovať túto aktivitu skupinovo. Príkladom dobrej praxe bola skúsenosť zamestnankyne úradu PSVR z minulosti, kedy úrad ponúkal víkendovú prácu pre automobilku, pričom práca fungovala systémom, že zamestnanci prišli na tri dni, cez víkendy od piatku do nedele. „*Strašne veľa z nich to využilo, lebo oni keď sa nájdu partia, oni idú autom. Ale nikdy nepôjde jeden ani dvaja, musí to byť pre nich rentabilné, že sa štyria posadia do auta.*“

3.4 Pohľad zamestnávateľov

Zamestnávatelia pôsobia v priemyselnej výrobe, a to v strojárstve a elektrotechnike. Zhodujú sa v tvrdení, že pri výbere zamestnancov nerobia rozdiely, priznávajú však, že niektorí zamestnávatelia stále prechovávajú určité predsudky pri zamestnávaní minoritnej skupiny ľudí z MRK. Mnoho firiem si k rómskym zamestnancom ešte stále iba hľadá cestu.

Hlavný problém v zamestnávaní ľudí z MRK vidia v rozdielnom socioekonomickom zázemí, z ktorého títo ľudia vychádzajú. U určitej časti nie je ochota pracovať, pretože systém dávok je nastavený tak ako je a umožňuje im zotrvať bez zamestnania.

Potom absentujú pracovné návyky a zamestnávateľa často na základe negatívnych skúseností strácajú s touto pracovnou silou trpezlivosť. Problém v oblasti vzdelania nastane v prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne automatizovať. Pri automatizovaných linkách je problém, keď človek nemá vzdelanie, lebo ak sa stroj zastaví, zamestnanec, daný operátor, musí identifikovať chybu, a to už nie je také jednoduché. Na daných pozíciách Rómovia väčšinou nepracujú, ale jednoduchých pozícií je toľko, že zamestnávateľa ich majú kam obsadzovať aj bez vzdelania.

Zamestnávateľa však v tejto skupine vidia aj príležitosti. Podľa ich slov dokážu pokryť chýbajúcu pracovnú silu na trhu. Prácu vykonávajú dobre, vo všeobecnosti sú s ich prácou spokojní. Hygienické návyky u niektorých zamestnávateľov nie sú až tak vypuklý problém, ak boli niekedy problémy s hygienou, zamestnanec bol upozornený a vykonal nápravu. U iného zamestnávateľa však mali v tejto oblasti výraznejšie problémy a hygienu tiež radí medzi bariéry zamestnávania. Najvýraznejší problém mal tento zamestnávateľ so všami na pracovisku, ktoré sa opakovane vracajú.

Rovnako v prípade dochádzky, kde na začiatku býva problém, prípadne absencie po výplatnom termíne. Zamestnávateľa tieto situácie riešia primárne dohovorom, ak je nutné krátením mzdy a zamestnanci si veľmi rýchlo zvyknú a prispôbia sa pracovným podmienkam. Druhý zamestnávateľ má v tomto smere výraznejší problém. Zamestnanci z MRK sa nedostavia do práce niekoľko dní po výplate, prípadne neprídu už vôbec. Tento zamestnávateľ každý týždeň naberie ľudí, avšak do ďalšieho týždňa z nich zostane len menšia časť, a po mesiaci to sú už len dvaja, traja. Zamestnávateľ teda čelí výraznej fluktuácii. Aj napriek tomu, že takto naberá nových zamestnancov stále pociťuje podstav, lebo viac zamestnancov odíde ako príde. Častokrát zamestnávateľ nevie, prečo sa tak deje, pretože zamestnanec nepodá výpoveď, ani vysvetlenie. Podobne však aj tento zamestnávateľ uvádza, že zamestnávanie ľudí z MRK má aj svoje pozitíva. Akonáhle sa zapracujú do procesu a naučia sa aj náročnejšie postupy, ako napr. obsluhovať linku, tak chcú robiť nadčasy a chcú robiť viac. Majú ambície, chcú dosiahnuť vyššiu výplatu a zamestnávateľ im dovolí robiť aj cez víkendy a pod.

Podľa slov zamestnávateľa však v mnohom vplýva na pracovné návyky zázemie ľudí z MRK. Jeden zo zamestnancov mu svoje správanie vysvetlil bližšie. Podľa jeho slov bral prácu ako samozrejmosť, pretože bola súčasťou jeho života, viedol ho k nej otec a jeho zase jeho otec. Sleduje tiež zlepšenie u mladšej generácie, podľa neho *„mladí Rómovia sa oveľa viac chytajú ako starší Rómovia, oni už nemajú také svoje zvyky, kde hovoria, že žena nesmie pracovať, ale skôr sú prispôsobovanejší a aj ženy (tí mladí).“*

Jeden zo zamestnávateľov pri prijímaní nevyžaduje CV, ale formulár, ktorý je dostupný aj na internete. Jeden zo zamestnávateľov pomáha s tvorbou CV UoZ v jeho firme. Ako tvrdí, dôležitá je vôľa UoZ a ochota pracovať. Na túto myšlienku plánuje v budúcnosti ešte nadviazať náborom v komunitných centrách priamo v osídleniach. Ak by sa tento nástroj v budúcnosti osvedčil, mohol by slúžiť ako príklad dobrej praxe pre iné firmy, ktoré aktuálne reflektujú nedostatok pracovnej sily.

Väčšina zamestnávateľov nevidí výrazný nesúlad v zručnostiach, najmä pri pozíciách, ktoré daní UoZ obsadzujú. Negramotných UoZ dokážu zamestnávateľa identifikovať na pohovoroch a záleží od charakteru práce, či vie zamestnávateľ zamestnať aj ta-

kúto osobu, alebo nie. Ani dlhodobo nezamestnaní UoZ nie sú pre zamestnávateľov prekážkou, podľa ich slov majú slabšie pracovné návyky, avšak sú schopní zapracovať sa rovnako ako majoritní zamestnanci. Dôležité je, aby to sami chceli. Druhý zamestnávateľ uvádza, že zručnosti na výkon danej práce sú veľmi špecifické a teda všetko potrebné nových zamestnancov jednoducho naučia. Zručnosti majority a minority na rovnaké pracovné pozície hodnotí ako totožné a s podobnými pracovnými návykmi.

Jeden zo zamestnávateľov neposkytuje úplne štandardné pracovné zmluvy, ale polročné pracovné zmluvy s trojmesačnou skúšobnou dobou. Ak sa zamestnanec osvedčí, dostáva znova zmluvu na pol roka a ak vydrží aj toto obdobie, dostáva zmluvu na dobu neurčitú. Počty zamestnancov sú u tohto zamestnávateľa závislé od počtu objednávok, ak mu teda končia objednávky, tak ukončuje zmluvu s ľuďmi, ktorí majú zmluvu na dobu určitú alebo sú v skúšobnej dobe. Častokrát však zamestnávateľ preferuje ponechanie si zamestnancov z MRK, práve z dôvodu podpory na dlhodobo nezamestnaných UoZ „*Tí majoritní zamestnanci sú skutočne trochu diskriminovaní, lebo keď tu pracuje 20 rokov a má trochu vyšší plat a potom sa vedúci rozhoduje, či si tu nechá šikovného Róma, ktorý tu je krátko, ale ten ho vyjde lacnejšie ako majoritný zamestnanec. Naša firma ide jednoznačne po mzdových nákladoch a ak ten Róm spĺňa všetko potrebné, tak si ho nechajú a vyhodia zamestnanca z majority.*“

Zamestnávatelia jednotne poskytujú výhody všetkým svojim zamestnancom. Jeden poskytuje zálohy, príspevky na dopravu a stravu. Ďalší poskytuje motivačné odmeny za dochádzku svojim zamestnancov, tento benefit je rovnako pre všetkých zamestnancov, alebo benefit vo forme linky, na ktorú môže akýkoľvek zamestnanec zavolať. Formou tejto linky je zamestnancom ponúkané poradenstvo v ekonomických, sociálnych či právnych veciach. Právne poradenstvo pomáha zamestnancom aj s exekúciami či už pri ich riešení alebo dojednávani výšky splátok, ktoré im strhávajú z výplaty.

3.5 Identifikácia bariér a odporúčania

Bariéra - Nízka úroveň vzdelania, negramotnosť

Vzdelanie je výraznou bariérou aj v rámci tejto lokality. Niektorí majú nízke vzdelanie, niektorí sú úplne negramotní. UoZ z MRK nevidia význam vo vzdelávaní, nevidia na čo je to dobré, na čo to slúži, keďže pre ich bežný život nemusí byť prekážkou, ak nevedia čítať, písať, ak k tomu nikdy neboli vedení. Avšak základ musí byť už v škole, musia chápať dôležitosť vzdelania. Vzdelanie rozširuje spektrum možností a pracovných pozícií, o ktoré by sa mohli uchádzať a zároveň zvyšuje ich šance tieto pozície aj získať. Schopnosť učiť sa im okrem iného pomôže v pracovnom procese, pri jeho zapracovaní a dodá im schopnosti na lepšie zvládanie množstva úloh a situácií, s ktorými sa budú musieť v zamestnaní vysporiadať.

„Aspoň tá skupina ľudí, s ktorou my pracujeme sú všetko bez vzdelania, bez ukončenej základnej školy a týchto ľudí je všeobecne ťažko umiestniť na trhu práce, a to nehovoríme len o Rómoch.“ (zamestnanec úradu PSVR)

Odporúčanie:

Riešením je inkluzívne vzdelávanie od MŠ, cez ZŠ až po SŠ, počas ktorého dostáva každé dieťa a žiak príležitosť na rozvoj svojho potenciálu. Je nevyhnutné maximalizovať úsilie v minimalizácii predčasného ukončovania štúdia pred dovŕšením plnoletoti. V lokalite č. 2 nie je dostatok vhodných odborov pre ľudí z MRK, ktorí sú napr. manuálne zruční, v danom okrese nie je možnosť, kam by mohli ísť na SŠ. Chýbajú tu tradičné odbory ako murár, stolár, inštalatér. Bolo by vhodné vytvoriť viacej odborov špecializovaných na ich zručnosti, ktoré sú často zhodné s pracovnými pozíciami, ktoré na trhu práce absentujú. Výrazne absentujú školy s technickým zameraním či zameraním na remeslo, aj keď región je prevažne orientovaný na strojárstvo a výrobu, či širšie zapájanie firiem do systému duálneho vzdelávania, ktoré by im mohlo pomôcť v otázke obsadzovania konkrétnych špecializovaných pracovných miest v budúcnosti.

Bariéra - Nedostatok pozitívnych vzorov

V MRK chýbajú pozitívne vzory, ktoré by mohli byť príkladom najmä v prostredí, v ktorom niekoľko generácií rodinných príslušníkov nepracuje a má nízke vzdelanie.

„Viete, môjho otca to učil dedo, môj otec to učil mňa a preto ja pracujem.“ (zamestnávateľ – citácia rómskeho zamestnanca)

Odporúčanie:

V tomto smere by mohli byť pomocou komunitné centrá, ktoré by mohli sprostredkovať pomoc ľuďom z komunity, či už vo vzťahu k financiám, k zlepšovaniu ich životnej úrovne, uplatneniu na trhu práce, celkovému poradenstvu a podpore komunity k zmenám. Je ich však málo. Je potrebné rozšíriť ich počet a zabezpečiť, aby boli takéto komunitné centrá v každej lokalite, kde žije vyšší podiel MRK. Pomocou by mohlo byť, ak by sa vo zvýšenej miere poukazyvalo na úspešné príklady z rómskych osád, kto sa kam dostal, čo dosiahol.

Bariéra - Neochota cestovať/prestahovať sa za prácou

Rómski UoZ majú v tejto lokalite silné komunitné väzby, kvôli ktorým nie sú zväčša ochotní cestovať, či prestahovať sa za prácou. Jeden zo zamestnávateľov však ponúkal svojim zamestnancom možnosť prestahovať sa za prácou s celou rodinou, pričom im zabezpečil ubytovanie. Podobnú skúsenosť mali zamestnanci úradov PSVR, ktorí uviedli, že UoZ sú oveľa viac ochotní cestovať za prácou, ak môžu cestovať v skupinách.

„Nemyslím si teda, že pre nich je extra problém cestovať. On ale sám nepôjde.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

Odporúčanie:

Ak sú obyvatelia z MRK ochotní cestovať za prácou komunitne, vo väčších skupinách, bolo by vhodné vytvoriť nástroje, ktoré by takéto pracovné „zájazdy“ podporovali,

umožňovali či dokonca propagovali. Takéto projekty by mohli byť koordinované a realizované v spolupráci a s pomocou terénnych sociálnych pracovníkov, úradov PSVR a jednotlivých zamestnávateľov.

Bariéra - Uprednostňovanie nelegálnej práce z dôvodu exekúcie

Problémom lokality č. 2 je infraštruktúra, vzdelanostná úroveň UoZ a absencia motivačných prvkov, pre ktoré by sa mohli potenciálni zamestnávatelia usídlieť v danej lokalite. Rovnako aj lacná pracovná sila prestáva byť výhodou. Práve kvôli čiernej práci v kombinácii s dávkami potenciálni zamestnanci nie sú ochotní pracovať za tak nízke mzdy, ako tomu bolo v minulosti. Čierna práca sa vyskytuje prevažne v oblastiach, ako je stavebníctvo, mnoho ľudí z MRK pracuje aj v zahraničí, najmä v ČR, ale aj v oblastiach ako lesníctvo a drevovýroba. UoZ, ktorí majú exekúcie otvorene priznávajú, že o legálnu prácu nemajú záujem. V pozitívnom svetle možno vnímať zmeny v Exekučnom poriadku od 1. 1. 2022, vďaka ktorým zostane väčšia časť zo mzdy pre zamestnanca postihnutého exekúciou. Základná zložka nepostihovaná exekúciou by mohla byť aj niekoľkonásobne vyššia.

Odporúčanie:

Vhodným riešením je zamestnávanie na projekty, ktoré by mohli byť v takýchto regiónoch podporované vo zvýšenej miere. Netreba však zabúdať, že aj zamestnávanie na projekty má svoju negatívnu stránku.

„Projekty sú myslené dobre, ale nie vždy ich zámer funguje tak ako by mal, a to sa netýka len projektov v obciach. Odhadom 80 % z nich skončí projekt a ten človek je prepustený, lebo na neho už nejde dotácia.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

Bariéra - Neefektívne nástroje trhu práce

Štát vynakladá množstvo financií, avšak nie sú vynakladané vždy efektívne, vhodné by bolo aj aktívnejšie zapojenie štátu a podpora zamestnávateľov, ktorí sa snažia o zamestnávanie minority a pomáhajú jej s uplatnením na trhu práce. Výberové konania úradu PSVR boli v takmer všetkých lokalitách hodnotené pomerne kriticky zúčastnenými zamestnávateľmi, rovnako tomu bolo aj v lokalite č. 2.

„Aktuálne dokonca plánujeme spoluprácu s komunitnými centrami, kam by sme chceli chodiť robiť nábor nových zamestnancov a ponúknuť im pracovnú pozíciu.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Vyššie spomínanú aktivitu zo strany zamestnávateľov, a to robiť výberové konania v spolupráci terénnymi pracovníkmi v komunitných centrách by mohol podporiť a rozvinúť aj štát a vznikol by tak priestor na realizáciu projektu, v ktorom by mohli spolupracovať terénni pracovníci z komunitných centier s lokálnymi zamestnávateľmi a realizovať spoločne výberové konania v komunitných centrách. Zamestnávateľ by mohol priamym kontaktom s UoZ v ich domácom prostredí lepšie reflektovať na ich požiadavky a vytvoriť im flexibilnejšie podmienky na ich ďalšie uplatnenie v jeho firme, napr. zabezpečiť dopravu do zamestnania.

4. LOKALITA Č. 3

4.1 Predstavenie lokality č. 3

Lokalita č. 3 sa nachádza v západnej časti Prešovského kraja, ide o veľkú obec. Je lokalizovaná medzi dvoma okresnými mestami, pričom leží na ceste prvej triedy. Cesta do vlastného okresného mesta trvá približne 6 minút autom, cesta do väčšieho okresného mesta vo vedľajšom okrese približne 10 minút. Napojenie na diaľnicu je vzdialené 6 km, čo predstavuje cca 6 minút jazdy autom. V rámci širšieho regiónu má obec pomerne priaznivú, centrálnu polohu. Hlavne vo veľkom meste v susednom okrese a jeho okolí je aj značné množstvo pracovných príležitostí. Priamo v okrese je však príležitostí menej. Dopravná dostupnosť do okresného mesta je výborná, v špičke ide za hodinu do okresného mesta deväť autobusových spojov a jeden vlak. Do blízkeho regionálneho centra vo vedľajšom okrese smeruje v špičke osem autobusových a jeden vlakový spoj. Priamo v spádovom okrese sa nachádza 19 stredných a veľkých zamestnávateľov. Väčšina významných zamestnávateľov pôsobí v oblasti priemyselnej výroby a druhou najpočetnejšou skupinou zamestnávateľov je verejná správa, ktorá je nasledovaná vzdelávaním a zdravotníctvom. Priamo v obci sa nachádza jeden veľký a jeden stredne veľký zamestnávateľ. Ide o priemyselné podniky v oblasti automotive a potravinárstva. V blízkom vedľajšom okrese je až 45 stredných a veľkých zamestnávateľov, a to primárne v oblasti priemyselnej výroby.

Spádový región tejto lokality sa už od obdobia transformácie po páde socializmu stretáva s negatívnymi fenoménmi vzhľadom k trhu práce. Najzásadnejším je vysoká nezamestnanosť, kvôli ktorej je spádový región už od roku 2015 zaradovaný medzi najmenej rozvinuté okresy. Medzi hlavné dôvody možno zaradiť to, že región nebol vytvorený ako prirodzený funkčný región, a preto sa do neho premietli dopady centrálne riadeného hospodárstva a nesprávne inštitucionálne rozhodnutia. To sa prejavilo v nedostatočne rozvinutej infraštruktúre regiónu, nevhodnom regionálnom školstve, čo má za následok nízku vzdelanostnú úroveň obyvateľstva. S tým je spojená aj nízka vzdelanostná úroveň dlhodobých UoZ. Tento transformačný úpadok je spôsobený aj odlivom mladej a kvalifikovanej pracovnej sily do iných regiónov.

Okres, do ktorého táto obec patrí, sa vyznačoval vysokou mierou evidovanej nezamestnanosti v rámci SR, ktorá v októbri 2021 dosiahla takmer 18 %.⁶⁸

V októbri v roku 2021 podiel UoZ v tejto lokalite vzhľadom k počtu obyvateľov obce vo veku 15 až 64 rokov tvoril približne 13,2 %⁶⁹, čo predstavuje vysokú úroveň nezamestnanosti, avšak situácia sa oproti zvyšnej časti okresu javí byť mierne priaznivejšia.

68 ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie za mesiac október 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesacne/2021/MS_2110.xlsx>

69 Podiel uchádzačov o zamestnanie bol vypočítaný na základe údajov z dvoch zdrojov. Zdroj o počte UoZ: ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačné štatistiky miest a obcí k 31. 10. 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesta_a_obce_-_mesacne/2021/MS_miest_a_obci_2110.xlsx>; Zdroj o vekovej štruktúre obyvateľov: ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Datacube. *Vekové skupiny - obce k 31. 12. 2020*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7006rr/v_om7006rr_00_00_00_sk>

Nezamestnanosť ľudí z MRK sa v lokalite nepodarilo kvantifikovať, je však vyššia ako u majoritného obyvateľstva. Z viacerých zdrojov sú dostupné informácie, že miestna osada je na tom z hľadiska zamestnania lepšie ako osady v okolí. Chcú lepší život ak nie pre seba, tak aspoň pre svoje deti. Z hľadanie práce sú však frustrovaní, a to práve z dôvodu nízkeho vzdelania. Na veľkú časť pozícií je vyžadované stredoškolské vzdelanie, ktoré nemajú a stretávajú sa s odmietaním.

V osade nie je poriadna cesta, je tam preto prach, a keď prší tak aj blato. V dierach sa dlhšiu dobu drží voda. Preto je problém, aby sa obyvatelia v osade udržovali v čistote. To môže negatívne pôsobiť pri príchode do zamestnania. Životný štandard bohatších Rómov sa v osade výrazne nelíši od života majority, avšak čím chudobnejší ľudia, tým menšie obydlie a tým väčší počet detí. Problémom oproti majoritnému obyvateľstvu je aj voda a elektrické pripojenie. Vodu musia prácne nosiť zo spoločného kohútika, ide o náročnú činnosť, ktorú musia realizovať niekoľkokrát denne a tak si využitie vody musia rozmyslieť. Celkový podiel Rómov v obci sa pohybuje v intervale 41 % až 50 %. V katastri tejto obce sa nachádzajú tri rómske osídlenia. Dve osídlenia sú menšie a sú lokalizované priamo v intraviláne. Tretie osídlenie je veľké a nachádza sa mimo obce.⁷⁰

Prvé osídlenie obýva 51 – 100 ľudí z miestnej rómskej komunity. Nachádzajú sa v ňom tri skolaudované rodinné domy, pričom vlastníci obydlí sú aj vlastníkmi pozemkov a všetci využívajú verejnú kanalizáciu. V osídlení je aj jeden bytový dom. Všetky relevantné služby v rámci obce sú v dochádzkovej vzdialenosti do jedného kilometra. Obydlia využívajú kúrenie plynom, resp. elektrinou. Toto osídlenie je možné považovať za vysoko integrované.⁷¹

Veľkosť druhého osídlenia je v intervale 101 až 150 ľudí z miestnej rómskej komunity. Aj toto osídlenie sa nachádza priamo v obci. Obyvatelia žijú v troch skolaudovaných rodinných domoch, v dvoch neskolaudovaných murovaných domoch a v piatich chatrčiach. Až 96 % pozemkov tu vlastní vlastníci obydlí a 4 % pozemkov vlastní obec. Polovica obydlí využíva verejnú kanalizáciu a tá druhá má vlastnú žumpu. Kúrenie plynom a elektrinou využíva 70 % obydlí a tuhými palivami kúri 30 % obydlí. Dochádzková vzdialenosť do všetkých relevantných obecných služieb a inštitúcií je menšia ako 1 km.⁷²

Tretie osídlenie sa nachádza v extraviláne obce a obýva ho 2 101 až 2 200 Rómov. Bariéru medzi osídlením a obcou tvorí železnica, potok aj trávnatá plocha, od obce je vzdialená 600 metrov a vedie tam cesta. Obydlí je tu až 393, pričom paleta využívaných foriem obydlia je v tomto osídlení pestrá. Nachádzajú sa tu dva bytové domy, v ktorých je spolu 24 bytov. Ďalej je v osídlení päť skolaudovaných rodinných domov a 100 neskolaudovaných murovaných domov. Ďalej sa tu nachádza 46 uni-mobuniek, 217 chatrčí a jedna maringotka. Obyvatelia vlastní 3 % z pozemkov, 63 % pozemkov vlastní obec a 34 % pozemkov vlastní štát. 100 % osídlení využíva verejný

70 ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2019. Atlas rómskych komunit 2019. [online]. 2019. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <<https://www.romovia.vlada.gov.sk/atlas-romskych-komunit/atlas-romskych-komunit-2019/>>

71 Ibid.

72 Ibid.

vodovod. Z hľadiska verejnej kanalizácie, ktorá je v osídlení dostupná, možno skonštatovať, že ju využívajú len 2 % z obydľí a ďalšie 4 % využívajú vlastnú žumpu a 94 % obydľí nevyužíva žiadne čistenie odpadových vôd. Len 38 % obydľí je pripojených k elektrickej energii a 1 % obydľí odoberá plyn, avšak kúrenie je v lokalite na 100 % pokryté tuhými palivami. Len 20 % osídlenia je pokrytého verejným osvetlením. Priamo v osídlení sa nachádzajú potraviny, ostatné služby sa nachádzajú v obci, s maximálnou vzdialenosťou 2 km.⁷³

Lokalita č. 3 a okres, v ktorom sa nachádza je okres s tretou najvyššou mierou nezamestnanosti v rámci SR. Podľa slov zamestnankyne úradu PSVR v okrese výrazne chýba strategický zamestnávateľ. Pracovné príležitosti v okrese sú, avšak jedná sa prevažne o sezónne práce. V ostatnom období je situácia horšia. UoZ si nachádzajú uplatnenie najmä v stavebníctve. V tejto lokalite zamestnávateľia bežne zoberú zamestnancov na tri mesiace, avšak následne ich prepustia a potom sa situácia opakuje. Susedné okresy pomáhajú s touto situáciou, a teda lokalita č. 3 je spádovou oblasťou prevažne susedného okresu (ten má veľa zamestnávateľov, firiem). Na základe charakteru činnosti lokálnych firiem sú žiadané najmä pozície ako operátor výroby či montážny pracovník.

4.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK

Opakovane aj v lokalite č. 3 je možné pozorovať, že úroveň dosiahnutého vzdelania je v skupine úspešne uplatnených výrazne vyššia. Príčinou nezamestnanosti neuplatnených UoZ bola dlhodobá materská dovolenka/starostlivosť o deti, či nástup na výkon trestu odňatia slobody. Uplatnení si našli súčasnú prácu najmä cez ponuky práce na internete a tretina prostredníctvom rodiny, priateľov a známych. V súčasnej práci nie je spokojná viac ako polovica zamestnancov a rovnaký podiel respondentov si aktuálne hľadá novú prácu. **Pozitívom je, že prevažná väčšina neuplatnených respondentov si aktuálne hľadá prácu.** Takmer polovica neuplatnených respondentov využíva na hľadanie práce personálne agentúry, časť respondentov hľadá cez ponuky práce na internete, ale taktiež prostredníctvom rodiny, priateľov a známych, či prostredníctvom úradu PSVR.

Takmer polovica **neuplatnených** respondentov vidí ako hlavnú príčinu svojej nezamestnanosti **nedostatok pracovných príležitostí v regióne**, kde žije, nedostatočné vzdelanie/kvalifikáciu, vedomosti a zručnosti, nedostatočnú prax/praktické skúsenosti. Okrem toho neuplatnení respondenti uviedli aj odpovede ako vysoký vek, nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu PSVR, nutnosť starať sa o rodinu, deti, prácu si aktívne nehľadám, či diskriminácia. Najčastejšie respondentov, uplatnených aj neuplatnených, odrádza od reagovania na ponuky práce **veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania**. Tretina neuplatnených uviedla tiež ako dôvod **nízku mzdu/nevyhovujúci systém odmeňovania**. Na rozdiel od neuplatnených, takmer polovica uplatnených respondentov považuje za hlavný problém pri hľadaní práce **nutnosť starať sa o rodinu, deti, tretina nedostatok pracovných príležitostí v regióne**.

73 Ibid.

Viac ako polovica neuplatnených respondentov by si pre získanie zamestnania doplnila vzdelanie/absolvovala kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovala sa a takmer polovica by bola ochotná zúčastniť sa AOTP, ktoré ponúka úrad PSVR, alebo pracovať aj za minimálnu mzdu, či pracovať aj na pozícii s nižším ako dosiahnutým vzdelaním. Takmer polovica uplatnených respondentov by bola ochotná doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa, aby získali nové/lepšie zamestnanie, časť respondentov by bola ochotná pracovať aj na pozícii s nižším ako dosiahnutým vzdelaním či dochádzať denne aj dlhšiu vzdialenosť (nad 50 km). Neuplatnení UoZ by sa teda vo vyššej miere boli ochotní vzdelávať pre novú prácu a pracovať aj za minimálnu mzdu, uplatnení, na druhej strane sú ochotnejší dochádzať aj na dlhšie vzdialenosti.

Len minimum neuplatnených respondentov sa pri hľadaní zamestnania stretlo s diskrimináciou a **len 11 %** neuplatnených respondentov vníma zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii oproti ženám a mužom z majority. V prípade uplatnených je to takmer polovica, čo znamená, že diskrimináciu a nerovnaký prístup dáva majorita pocítiť tým, ktorí sa snažia začleniť a pracovať. *„Bol inzerát, keď som prišiel na pohovor, tak potom sa už neozvali, **diskriminácia na základe trvalého pobytu, predsudky, zaujatosť.**“* Celkovo 43 % uplatnených vníma etnicitu ako nevýhodu pri hľadaní zamestnania, kým pri neuplatnených je to oveľa nižšie číslo.

Paradoxne však neuplatnení uvádzali ako hlavné problémy pri hľadaní zamestnania **vzdelanie, lenivosť, diskrimináciu a rómsku etnicitu**. Uplatnení naopak vidia problém najmä v nízkych mzdách, pracovných podmienkach, veku a nízkom vzdelaní.

Takmer **90 % neuplatnených respondentov uviedlo, že si nevie samostatne napísať CV**. Dve tretiny neuplatnených respondentov **majú prístup k počítaču prípadne internetu, avšak len tretina si vie samostatne vyhľadať relevantné pracovné príležitosti**. Viac ako polovica neuplatnených respondentov uvádza, že nemá žiadne alebo veľmi slabé zručnosti. Všetci neuplatnení respondenti **majú možnosť dochádzať do práce vlakom, autobusom, resp. autom a 89 % respondentov má finančné prostriedky na dochádzanie do zamestnania**. Avšak menej ako polovica neuplatnených respondentov by bola za prácou ochotná dochádzať do iného regiónu a **len veľmi malý podiel respondentov by bol ochotný presťahovať sa za prácou do iného regiónu**. Prevažná časť uplatnených respondentov uvádza, že si vie samostatne napísať CV, čo je takmer úplne opačná situácia ako v skupine neuplatnených UoZ. Viac ako dve tretiny uplatnených respondentov uvádzajú, že majú prístup k počítaču, prípadne k internetu a prevažná väčšina uplatnených respondentov si dokáže samostatne vyhľadať pracovné príležitosti na internete.

Takmer tretina uplatnených respondentov však považuje svoje zručnosti ako základné či slabé a iba menej ako polovica uplatnených respondentov hodnotí svoje zručnosti ako dobré či pokročilé. Viac ako polovica neuplatnených respondentov uvádza, že nemá žiadne, alebo veľmi slabé zručnosti, menej ako polovica neúspešných respondentov uvádza, že ich odborné zručnosti sú mierne pokročilé, alebo dobré. Jeden neúspešný respondent uvádza odborné zručnosti v odbore murár.

4.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR

Podľa slov zamestnankyne nemá úrad PSVR problémy s obsadzovaním pozícií na výberové/náborové konania, UoZ je dostatok, a teda aj ponuka pracovnej sily. Firmy sú však podľa jej slov „nekompromisné“, ak sa niekto neosvedčí, zväčša ho opakovane neprijmú. MRK z lokality č. 3 sú, podľa slov zamestnankyne, prispôsobivejší a flexibilnejší, zväčša sú zamestnaní v susednom okrese, najmä vďaka dobrému spojeniu a rovnakej vzdialenosti ako do okresného mesta, pod ktoré lokalita spadá, či v zahraničí, prevažne v Českej republike (ďalej len „ČR“). Vo vyššej miere sú v tejto lokalite nezamestnané ženy, majú nižšiu motiváciu ísť pracovať, sú skôr v pozícii matiek. Rovnako sa však zúčastňujú na rekvalifikačných kurzoch (pokiaľ nemajú malé deti). Mladí ľudia, primárne muži, z MRK sa zamestnávajú, ich situácia je lepšia, podľa slov zamestnankyne sa „skôr sa naučia, skôr sa uchytia.“ V tomto smere nezaostávajú ani tie ženy, ktoré sa snažia zamestnať, napr. ako operátorky.

V tejto lokalite zohrávajú dôležitú úlohu pri zamestnávaní európske fondy, ktoré, ak sú mierené na samosprávu, sú podľa slov zamestnankyne veľmi dobré. Ako tvrdí, samospráva je schopná efektívne ich využiť, najmä zamestnávaním v danej konkrétnej obci, najmä v prípadoch, kde nie je vôľa veľmi cestovať. Vyzdvihuje najmä projekty „cez paragrafy“ AOTP⁷⁴, označuje ich ako projekty, ktoré dokázali zamestnať dlhodobo nezamestnaných UoZ. Okrem nich spomína projekty Podpora rozvoja regionálnej zamestnanosti, Cesta na trh práce (v rámci neho aktivitu č. 2 – zamestnávanie samosprávy, najmä MRK). V rámci týchto projektov mali prevažne pozitívne skúsenosti so zamestnávaním MRK a boli využívané najmä ako príprava na zamestnanie u iného zamestnávateľa. Zamestnanci tu nadobudli potrebné pracovné návyky a zručnosti.

V poslednom období sa podľa slov zamestnankyne zvyšuje trend zamestnávania takýchto ľudí, minimálne na pomocné práce a pod. Aj keď je to len časť ľudí z MRK, zvyšuje sa ich snaha prispôbiť. Ak človek disponuje aspoň nejakým vzdelaním, je podľa jej názoru jedno, či je Róm alebo nie. Na úrade PSVR nereflektujú sťažené podmienky, ani rozdiel v zamestnávaní na základe etnicity takejto skupiny ľudí. **Jediný rozdiel, ktorý vnímajú, je vo vzdelaní, mnoho z nich, žiaľ, nemá ukončené základné vzdelanie.**

Najvýraznejšiu **bariéru vidí primárne vo vzdelaní a možnosti neobmedzenej dĺžky zotrávania v evidencii**, pričom následne značnému množstvu UoZ chýbajú pracovné návyky a skúsenosti. Podľa jej slov v okrese funguje súkromná stredná odborná škola zameraná aj na deti z MRK, avšak ak aj deti nastúpia, rodičia ich po roku odtiaľ berú preč. Na vzdelanie sa rovnako viaže aj prístup ku kompetenčným a rekvalifikačným kurzom (napr. vodič). Ak chce človek absolvovať kurz, musí spĺňať určitú úroveň vzdelania, ktoré často u UoZ absentuje. Väčšina UoZ chodí do kompetenčných kurzov, existujú však aj možnosti ako večerné školy pre ďalšie vzdelanie, na ktoré by mohli neskôr absolventi kurzov naviazať. Pri výbere rekvalifikačného kurzu

74 Nástrojmi AOTP sú národné projekty, podpora i rôzne príspevky pre občanov či zamestnávateľov a upravuje ich zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Napr. Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie upravuje § 50, Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj upravuje § 52 atď.

je potrebné rešpektovať výber UoZ, musia si vybrať rekvalifikačný kurz sami. Kurzy sú postavené na báze dobrovoľnosti. Záujem zo strany UoZ je prevažne o pozície ako operátor/nastavovač strojov. Vďaka svojej polohe majú na rekvalifikačné kurzy viac prostriedkov, avšak na žiadané projekty, ako Cesta na trh práce, tiež chýbajú dodatočné zdroje.

Zamestnanci úradu PSVR ponúkajú UoZ prácu tým, že vedú v databáze VPM, ktoré rovnako uverejňujú na nástenkách. Ak spĺňajú podmienky, posielajú odporúčania alebo robia výberové konania (šesť v danom roku). Podľa skúseností pracovníčky nie je dobre ich posielat' samých, zväčša nechcú cestovať alebo sa stratia v susednom okresnom meste. Podľa jej názoru sú výberové konania najúčinnější spôsob. Okrem iného zamestnanci úradu PSVR pomáhajú UoZ pri tvorbe CV, pričom na ich tvorbu sa zameriavajú aj na kompetenčných kurzoch, kde ich vzdelávajú, ako si samostatne vytvoriť a napísať CV.

Dlhodobo nezamestnaní, ktorí si nedokážu nájsť uplatnenie, sú podľa skúseností pracovníčky ľudia, ktorí sú na úrade PSVR veľmi dlho a nie sú ochotní prispôbiť sa podmienkam. Ich podiel závisí od obce, v Lokalite č. 3 nie je ich počet vysoký. Etnické zloženie dlhodobo nezamestnaných nie je možné sledovať, pretože nie je možné o tomto viesť štatistiky. Ľudia, ktorí sa na trhu práce nedokážu uplatniť, sa podľa zamestnankyne **nevedia uplatniť prevažne z dôvodov ako sú: vzdelanie, neochota prispôbiť sa podmienkam, horšia flexibilita (napr. bariéra ako cestovanie - nechcú odísť z komunity)**. Naopak pozitívne príklady sú charakteristické vlastnosťami ako ambícia, ochota pracovať - najmä v obciach (zamestnaný obcou). Práve takáto práca má podľa zamestnankyne veľmi pozitívny vplyv na daných UoZ, obce si vyberajú a snažia sa zamestnávať najmä dlhodobo nezamestnaných. **Práca s terénnymi sociálnymi pracovníkmi** (ďalej len „TSP“) **pre obce, spoločná snaha a spolupráca, sociálna sieť, komunitná spolupráca, toto všetko má veľký vplyv na zamestnávanie MRK**. Aj vďaka týmto činnostiam zmenili obyvatelia z MRK nazeranie na úrady, čo pomohlo k zlepšeniu vzájomných vzťahov a práce s ľuďmi z MRK. Pozitívny vplyv na ochotu pracovať a zamestnať sa má aj **proces oddženia (OB)**.

Zamestnankyňa úradu PSVR pripúšťa, že reflektuje aj čiernu/šedú ekonomiku a nelegálnu prácu, avšak podľa jej slov v danej lokalite nie je už až tak rozšírená.

4.4 Pohľad zamestnávateľov

Zamestnávatelia pôsobia v priemyselnej výrobe, konkrétne vo výrobe odevov a chemickej výrobe. Aj keď je z ich pohľadu región skôr rozvinutý, priznávajú, že aj keď je pracovných príležitostí v ňom **pomerne dosť, sú neatraktívne a nízko hodnotené**. Ľudia z toho dôvodu veľa rotujú po pracovných pozíciách. Dá sa nájsť práca, ale je nízko hodnotená. Podľa slov zamestnávateľov však na trhu **nie je dostatok vhodných zamestnancov pre ich firmy na akejkolvek pracovnej pozícii**. Táto situácia však pomáha ľuďom z MRK, nakoľko im vytvára príležitosti na uplatnenie na trhu práce spôsobené práve výrazným nedostatkom pracovnej sily, ktorý firmy pociťujú.

„Tým, že som spomínala, že je tu nedostatok pracovnej sily, tak Rómovia majú veľké príležitosti sa zamestnať, keď chcú. Nemyslím si, že by sa nemohli zamestnať. Aspoň v našej fabrike majú dvere otvorené.“ Firmy v núdzi reagujú znižovaním kritérií, ktoré kladú na svojich budúcich zamestnancov pri ich výbere. Mnoho firiem upúšťa od požiadavky ukončeného stredoškolského vzdelania, pretože takí ľudia na trhu práce jednoducho nie sú. *„Samozrejme, každý podnik by chcel mať stredoškolsky vzdelaných ľudí. Myslím si, lebo je tam vyššia úroveň, aj rýchlejšie pochopenie, aj všetko ide lepšie. Ale títo ľudia tu nie sú. My sme sa museli prispôbiť trhu a hľadať možnosti ako pracovať s ľuďmi, ktorí nemajú ani základné vzdelanie.“*

Podmienky pre prijatie sú podľa firiem nastavené pre všetkých UoZ rovnako. Jeden zo zamestnávateľov uvádza, že **proces zaučenia býva u ľudí z MRK zväčša zdĺhavejší, častokrát musí k zamestnancom pristupovať „edukačnou“ formou a pomáha im nadobudnúť všetky pracovné návyky, ktoré absentujú.** Prízvukuje, že zo strany zamestnávateľov je pri práci s týmito ľuďmi potrebná trpezlivosť a pochopenie. *„Čo sa týka rómskych občanov, tak samozrejme procesu zaučenia sa tam venuje viacej času, trpezlivosti. Je tam viacej šanci na to, aby to ten človek zvládol. Dlhšia doba zaučenia, niekedy je tam prižmúrené oko. Učíme ich dochádzke. Učíme ich, že keď nie sú v práci, musia doniesť nejaké potvrdenia. Sme skôr benevolentnejší alebo im dávame viacej času na to, aby sme ich to naučili. V tomto by som povedala, že dochádza k miernejšiemu znevýhodňovaniu práve tých ľudí, ktorí nie sú z týchto skupín, lebo pri nich sa predpokladá, že všetko vedia a robia ako sa to má. V týchto skupinách častokrát nevedia základné hygienické veci, oblečenie a tak ďalej, tak tam musíme byť viacej trpezliví.“*

Hlavnú bariéru a príčinu vo vysokej nezamestnanosti Rómov vidia v kvalifikačných požiadavkách – nedisponujú potrebným vzdelaním, pracovnými návykmi a v socio-ekonomickom zázemí a fungovaní rodiny, vzorov, aké si deti z domova nesú. Jeden zo zamestnávateľov je zapojený v systéme duálneho vzdelávania, ktorým sa do budúcnosti snaží pokryť potrebu pracovnej sily a má skúsenosti s deťmi či mladými ľuďmi z MRK. *„Akonáhle ten rodič nemá záujem a sám žije na sociálnom systéme, tak dieťa nemá žiaden príklad, tak je to zlé a nevieme s tým nič spraviť. Stretávame sa aj s tým, že tie deti nie sú vôbec emocionálne rozvinuté.“* U dospelých zamestnancov častokrát zamestnávatelia pozorujú absenciu návyku na pravidelnosť a zodpovednosť.

Podľa slov zamestnávateľov často zlyháva vzdelávací systém, avšak nielen vo vzdelávaní, ale aj v prístupe k deťom z MRK, ktoré do vzdelávania prichádzajú s prístupom, že na to nemajú. *„Lebo som presne taký istý ako sú tí moji ostatní a my im strašne vysvetľujeme, ale ty na to máš. Vidíme, že má perfektnú matematiku, že rozmýšľa. Je jeden z x, ktorý by to mohol niekde dotiahnuť, ale oni sú tak udupaní.“* Absentujúci záujem učiteľov základných a stredných škôl napomáha k vytvoreniu negatívneho sebahodnotenia u detí, ktoré si neskôr prenášajú do dospelého, ale taktiež pracovného života.

Fluktuácia u týchto zamestnancov je pomerne vysoká. Ako uvádzajú zamestnávatelia, ľudia z MRK sa „vyčerpajú“ a v rozličných intervaloch (po týždňoch, mesiacoch či roku) z práce odchádzajú, pričom sa zväčša po určitom časovom období opätovne ozývajú so žiadosťou o prácu. Firmy v týchto prípadoch prijímajú len veľmi malú časť zamestnancov ešte raz, pričom dôvod odchodu musel byť skutočne adekvátny.

Odhadom vo firme dlhodobo (aspoň rok) vydrží maximálne 30 % UoZ, ktorých príjmu a po piatich rokoch je to len okolo 10 %. **Mnoho firiem od zamestnávania MRK úplne upúšťa práve z dôvodu vysokých nákladov a administratívnej náročnosti, ktoré sú spojené s takouto vysokou fluktuáciou.** Podobnú situáciu opisuje jedna z firiem „Upustili sme od toho, lebo sú to vysoké náklady, treba ho zaškoliť, investovať do ochranných pracovných prostriedkov, prihlasovanie do sociálnej poisťovne, vstupná karta, školenia, formality atď., pre nás to bolo veľa práce.“

Firmy sa museli naučiť flexibilne reagovať na rôzne situácie, podobne tak aj všetci zamestnanci, ktorí pracujú vo väčších kolektívoch. Minorita s majoritou má prevažne dobré vzťahy a panuje vzájomný rešpekt a tolerancia. V niektorých prípadoch sa sťažovali zamestnanci na hygienu, čo zamestnávateľia riešili dohovorom, resp. zaujímali sa v čom je problém. Na druhý – tretí deň to bolo už v poriadku. Niektorí zo zamestnávateľov volia veľmi „ľudský“ a zainteresovaný prístup, kedy sa aktívne podieľajú na riešení rôznych problémov, či sa hlbšie zaujímajú o príčiny vzniku, ktoré by mohli viesť až do osobnej roviny zamestnancov.

Záujem zo strany UoZ sa zvyšuje. Firmy si toto všimli najmä vďaka CV, ktoré im prichádzajú. Aj kvôli pandémie pribúdajú CV aj elektronickou formou. **Kvalita CV UoZ z MRK je nižšia, avšak s týmto sa firmy stretávajú už dlhodobo.** Pozitívom sa v poslednom období stáva, že **UoZ po odoslaní žiadostí volajú, aby sa uistili, že ich žiadosť bola správne doručená.** V tomto smere firmy pociťujú akúsi sezónnosť, počet záujemcov o zamestnanie vždy rastie v jesenných mesiacoch, pred zimou a najnižší je na jar/leto.

S dochádzkou vo firmách výrazné problémy nemajú, vážnejší problém nastáva jedine v prípade, ak je pohreb, svadba a keď je prvé sväté prijímanie. Aj na tento problém sa zamestnávateľia naučili reagovať. „*Máme veľmi dobrý projekt, komunikačné tabule. Kde vedúci každý týždeň komunikuje so svojim podriadeným a pýta sa ho. Plánuješ svoju neprítomnosť budúci týždeň. Máš nejakú svadbu, udalosť, hostinu, aby to vedel. Už vieme, že v septembri sú prvé sväté prijímania, tak už dopredu hlásia, kedy majú a vieme, že sa nám neukážu.*“ Jedna z firiem videla priestor na vylepšenie dochádzky v nepopulárne pondelky. „*Nad týždennou výplatou sme sa zamýšľali, aby nám prišli po víkendoch do práce. Aby volili, neisť k lekárovi, ak mi je trochu zle. Trebárs sa cítim nevyspatý. Tú zálohu by dostal ten zamestnanec, ktorý by mal odpracovaný celý týždeň a pondelok. Oni keď už prídu v pondelok, tak prídu aj v utorok až piatok. Rozmýšľali sme robiť v pondelok raňajky pre zamestnancov croissant, džem. Teraz máme masívny nábor, tak asi sa tým budeme teraz zaoberať, že by sme tie raňajky dávali zamestnancom, aby ich to motivovalo, že sa aspoň najem, keď už idem do tej roboty.*“

Prácu vykonávajú rovnako dobre, ak nie lepšie ako majoritní zamestnanci a dokážu sa prispôbiť tempu a podmienkam práce. „*Určite sa dokážu tú prácu naučiť. Dokážu sa naučiť tú prácu vykonávať rovnako dobre, možno aj lepšie. Málo krát sa stretávam s lajdáctvom. Potom využívanie toho PN-kového paragrafu. Toto je u nich najväčší problém. Plánovať nejakú stálosť pravidelnú. To je najhoršie. Ale keď sú v práci, makajú.*“

Zamestnávateľa z tejto lokality v mnohých ohľadoch vychádzajú svojim zamestnancom v ústrety. Jeden zo zamestnávateľov prispôbil pracovný čas v nadväznosti na dopravné spoje a ponúka pomoc pri zostavovaní osobného finančného plánu. „Riešili sme objednávania sa na tieto centrá právnej pomoci. Kontakty tak isto. Kto chce, vieme pomôcť. Môžem poskytnúť kontakt, môžeme sa dohodnúť, že pomôžeme finančne. Môžem dohodnúť stretnutie, môžem pohladať právnik, spoje, ale ten človek tam musí ísť. Ale každý kto potrebuje hocijakú pomoc, či je to zdravotná, finančná alebo takáto právnická, pomáhame.“

Jeden zo zamestnávateľov uvádza opačnú skúsenosť, kedy počas projektu v období medzi rokmi 2017 – 2018 prijal 450 ľudí z MRK, avšak po určitom čase im nezostal ani jeden z týchto zamestnancov, pretože všetci zamestnanci postupom času z projektu odišli. Tým, že zamestnávateľ sa aktívne nesnažil počty zamestnancov udržať na tejto hodnote, ako to kvôli vysokej fluktuácii robia iné firmy, na konci projektu už v ňom nezostali žiadni rómski zamestnanci. Aktuálne zamestnávajú ľudí z MRK, avšak v oveľa nižšom počte a s oveľa vyššími nárokmi. Ľudí z MRK prijímajú iba na odporúčenie spoľahlivých zamestnancov. Tento zamestnávateľ je ukážkou toho, ako dokáže jedna negatívna skúsenosť výrazne ovplyvniť ďalšie fungovanie podniku. V tejto sfére vidíme **priestor na zásah štátu a tlmenie negatívnych následkov, ktoré si daný zamestnávateľ nesie**. V konečnom dôsledku sa tieto negatívne následky prenášajú na trh práce, kde zamestnávateľ takmer odmieta zamestnávanie konkrétnej skupiny pracovnej sily na trhu práce a toto celé napomáha prehlbovaniu predsudkov a diskriminácie.

4.5 Identifikácia bariér a odporúčania

Bariéra - Neefektívna pracovná sila a garantovaná výška mzdy

Zamestnávateľa musia častokrát zamestnať ľudí s veľmi nízkym vzdelaním, ktorých zručnosti sú na pomerne nízkej úrovni. Rozdiel v mzde medzi zamestnancom bez vzdelania a zamestnancom, ktorý má dokončené stredoškolské vzdelanie nereflektuje ich reálny prínos pre zamestnávateľa. Zamestnanec bez vzdelania sa stáva skoro rovnako drahý ako človek, ktorý má dokončené stredoškolské vzdelanie, resp. rozdiel v ich mzde je naozaj nízky. Zamestnanec sa teda ani nemusí usilovať získať vyššie vzdelanie, keďže vie, že určitú úroveň mzdy má garantovanú.

„Pričom sa tým pádom pre priemysel stávajú ľudia drahí a musíme ich platiť na minimálnych mzdách, kde sa nám začína vyrovnávať človek bez vzdelania, bez toho, že by vedel písať, čítať, počítať s človekom, ktorý má strednú školu.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Jeden zo zamestnávateľov prišiel so zaujímavým návrhom, ktorý by mohol pomôcť uplatneniu osôb, ktoré by sa za iných okolností neuplatnili na trhu práce a zvýšil by rovnako motiváciu zamestnávateľa zamestnať aj také skupiny ľudí, ktoré by za iných

okolností nezamestnal. Rovnako by tento systém mohol slúžiť ako motivačný prvok pre ľudí na ukončenie aspoň základného vzdelania, ale tak isto aj vyšších foriem vzdelania. Systém by bol založený na prepojení mzdy na vzdelanie daného človeka. Išlo by o niečo podobné ako „tabulkové platy“ pre zamestnancov štátnej/verejnej správy.

„Aby chápali, že si urobím aspoň dva roky strednej školy alebo tri roky s nejakým výučným listom, mne už zamestnávateľ musí dať tých 646 EUR. Už som na tom lepšie.“ (zamestnávateľ)

„Aspoň minimálne by sme tlačili ľudí do toho stredoškolského vzdelania. Už je to pre mňa signál, že vie čítať, písať, počítať. Že si nejakú klasifikáciu urobil minimálnu a dobre dám ti minimálnu mzdu a dám ti aj viac, ak to vieš.“ (zamestnávateľ)

Cestou je náhrada časti príjmov ľudí s nízkym, resp. žiadnym vzdelaním, ktorí by inak vysoko pravdepodobne zostali neuplatnení na trhu práce. Bolo by vhodné zamerať sa výlučne na skupinu osôb z MRK, na zamestnávanie ktorej by sa poskytli subvencie motivujúce zamestnávateľov dať šancu pracovať aj osobám, ktorých práca nevytvára hodnoty ani na úrovni minimálnej mzdy. Primárne v štandardných podnikoch, sekundárne v sociálnych podnikoch, keďže pri obrovskom počte osôb z MRK nie je reálne ani vytvoriť toľko pracovných miest v štandardných podnikoch.

Bariéra - Neefektívna podpora cestovania za prácou

Nástroje trhu práce majú pomôcť prekonať bariéry, ktoré UoZ zabraňujú uplatniť sa na trhu práce. Nie vždy sú však v praxi efektívne a spĺňajú svoj účel. Rovnako neefektívnym sa javí nástroj podpory cestovania za prácou úradu PSVR. Systém, v rámci ktorého si musí zamestnanec najskôr uhradiť cestu na pracovný pohovor či za prácou (pričom prostriedky, ako sami UoZ tvrdia, často nemajú) a až potom mu to prepláca úrad, často zlyháva hneď.

Odporúčanie:

Určitá forma cestovných kariet či električieniek poskytovaných na uhradenie cesty na pracovné pohovory či v úvodných mesiacoch po tom, ako sa UoZ zamestná na cestu do práce, by mohla výrazne pomôcť UoZ v období, v ktorom to najviac potrebuje a často aj takýto malý prvok býva rozhodujúcim pre úspešné uplatnenie UoZ. Toto by mohlo byť realizované aj formou dotácie či finančnej podpory zamestnávateľa, ktorý by takéto „karty“ či električky pre svojich zamestnancov v úvodných mesiacoch po prijatí mohol zabezpečovať. Karty by mohli byť poskytované ľuďom v hmotnej núdzi, dlhodobo nezamestnaným, či osobám, ktorým by boli priznané podľa určitých konkrétnych, vopred stanovených kritérií.

Bariéra - Administratívna a byrokratická záťaž

Zamestnávatelia či neziskové organizácie, ktoré sú najbližšie pri UoZ či zamestnancoch, podnikajú rôzne aktivity na podporu uplatnenia rómskych UoZ či UoZ z MRK na trhu práce. Práve takéto úspešné projekty by mali byť finančne podporované (často sa zamestnávatelia nestretávajú so žiadnou pomocou štátu – finančnou či le-

gislatívnu), ale práve naopak s vysokou byrokratickou a administratívnou záťažou. Firmy taktiež kriticky hodnotia podporné nástroje úradu PSVR, pričom prevažná väčšina z nich ich nebola schopná využívať, najmä pre ich administratívnu náročnosť či komplikované pravidlá ohľadom zamestnancov, ktorí nárok na nejakú formu podpory majú a ktorí nie.

„V zásade nie, lebo tie nástroje úradu PSVR, ktoré boli v tom čase k dispozícii, boli pre nás pomerne administratívne náročné a pre nás ako väčšiu firmu ťažko splnitelné – napr. keď odíde zamestnanec, musí byť okamžite nahradený, veková hranica tam bola, bolo to veľmi komplikované.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Je potrebná zvýšená podpora projektov na zamestnávanie osôb z MRK, so spolufinancovaním štátu, či výraznejšia podpora zamestnávateľov, buď formou dotácií aspoň na časť zamestnancov, finančnou podporou na vytváranie nových pracovných miest. Veľkou pomocou by bolo zlepšenie prehľadnosti pravidiel, ich zjednodušenie a zníženie administratívnej a byrokratickej záťaže, ktorú musia firmy znášať. Formou pomoci by mohlo byť aj oddelenie v rámci úradov PSVR, ktoré by sa venovalo pomoci pri vypĺňaní, či žiadaní o podporu zo strany zamestnávateľov, pomáhalo by pri ich prevedení týmto procesom a komunikovalo so zamestnávateľmi pri ďalšom plnení jednotlivých podmienok vyplývajúcich z procesu.

Bariéra - Diskriminácia a predsudky

Kultúrne odlišnosti majority a minority vedú k vzájomnému nepochopeniu a netolerancii. Často práve kvôli predsudkom či nedostatočnému pochopeniu kultúry „toho druhého“ dochádza k snahe o segregáciu, majorita medzi seba nechce prijať rómskych zamestnancov, či majoritní zákazníci nechcú prijímať služby od rómskych zamestnancov. Podobne nadriadení často nevedia, ako majú s rómskymi zamestnancami jednať, čo môže viesť k mnohým nedorozumeniam či konfliktom.

„Tie kultúrne rozdiely sú veľmi veľké.“ (zamestnávateľ)

„Mali sme pre našich vedúcich zamestnancov niekoľko workshopov s ľuďmi, ktorí pracujú s Rómami, ktorí prišli vysvetliť ako rozmýšľajú, kde sú ich priority, čo je pre nich dôležité, čo nie je, ako sa chovajú, aby sme vedúcich trochu pripravili ako s nimi musia jednať.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Jedna z firiem vytvorila pre svojich zamestnancov určité formy školení, ako pracovať s ľuďmi a deťmi z MRK. Tento prístup by mohol byť aplikovateľný aj pre iných zamestnávateľov, ktorí by o takéto školenia či workshopy mali záujem. Ak sú zamestnanci lepšie oboznámení so spôsobmi fungovania ich budúcich podriadených či kolegov a získajú profesionálne poradenstvo od kompetentných osôb, môže sa v budúcnosti predísť mnohým problémom či práve uľahčiť určité procesy. Všeobecne by mohol byť tento proces zavedený pre firmy zastúpené v duálnom vzdelávaní, ktoré sa orientujú práve na žiakov z MRK. Aj v tomto smere sa vytvára priestor pre štát, ktorý by mohol vytvoriť

projekt, v rámci ktorého by boli vyčlenení terénni či sociálni pracovníci, ktorí by mohli takéto školenia či workshopy realizovať u zamestnávateľov, ktorí o to prejavia záujem.

Bariéra - Segregácia

Ak sa rómski UoZ cítia segregovaní, bez podpory a nechcení, vnímajú to ako diskrimináciu zo strany majority a ich odlúčenie od zvyšku spoločnosti. Mnoho zamestnávateľov uviedlo, že segregácia minority nepomáha ich snahe uplatniť sa, najmä pri ich komunikácii a zapracovaní s majoritnými kolegami. Nezáujem zo strany majority iba podporuje negatívne myšlienky a nedôveru vo vzájomnú spoluprácu minority a majority. **Naopak práca cirkevných či neziskových organizácií s touto skupinou obyvateľstva priniesla v praxi veľmi pozitívne výsledky.**

„Videla som mnoho Rómov, ktorí nejakým spôsobom boli ovplyvnení kresťanským životom, buď farárom alebo nejakou misijnou spoločnosťou, alebo boli veriaci, a to sú úplne iní ľudia.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Viditeľne pozitívny efekt má zapojenie rôznych spoločenstiev či neziskových organizácií, ktorých činnosť by bolo vhodné vo väčšej miere podporovať, či už medializáciou, vytváraním projektov, zľahčovaním prístupu ku finančným zdrojom a prostriedkom, či vytváraním priestoru na vzájomnú spoluprácu takýchto organizácií a inak zainteresovaných strán, ako sú vzdelávacie inštitúcie či zamestnávatelia.

Bariéra - Nízka úroveň vzdelania

Vzdelanostná úroveň a neschopnosť plniť kvalifikačné požiadavky je opakovane bariérou, ktorá sa zdá najvýraznejším problémom v uplatnení rómskych UoZ na trhu práce. Okrem nízkeho vzdelania si však deti z tohto systému nesú aj nízke sebavedomie a ambície. Absentujúci záujem učiteľov ZŠ a SŠ napomáha k vytvoreniu negatívneho sebahodnotenia u detí, ktoré si neskôr prenášajú do dospelého, ale taktiež pracovného života.

„Oni totiž prichádzajú hlavne tie deti, keď prídu k nám do duálu, už s takou myšlienkou, že ja na to predsa nemám.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Pozitívny prínos by prinieslo aj zameranie sa na osvetu a pozdvihnutie vzdelanostnej úrovne najmä u detí, zvyšovanie ich motivácie – detí aj rodičov pre účasť na vzdelávacom procese a tým rozširovanie ich kariérnych, ale aj osobných, či iných možností. Jeden zo zamestnávateľov prichádza s kreatívnym nápadom - chce nadviazať spoluprácu už s prvými triedami na ZŠ. Zamestnávateľ by platil tzv. „dvorného asistenta“ v škole, ktorý by sa deťom venoval. Hlavnou víziou pre zamestnávateľa je, že by za deväť rokov mohol mať hotového človeka pre podnik, s tým, že žiak by pokračoval duálnym vzdelávaním v SŠ zamestnávateľa a rovnako by sa uňho zúčastňoval praxe. Ako sám hovorí, asistentov by muselo byť postupom času viac a viac.

5. LOKALITA Č. 4

5.1 Predstavenie lokality č. 4

Lokalita č. 4 sa nachádza v Prešovskom kraji. Región je značne periférny, nachádza sa pri hranici s Poľskom. Od okresného mesta je vzdialený 20 km, čo predstavuje jazdou autom približne 18 minút, pričom s okresným mestom ho spája cesta prvej triedy. V rámci okresu sú takmer všetky veľké a stredné ekonomické subjekty lokalizované do okresného mesta. Z celkovo 16-tich stredných a veľkých ekonomických subjektov v okrese je ich v okresnom meste 15. Prepojenie s okresným mestom možno charakterizovať ako riedke. Ani počas rannej špičky nie je zabezpečené autobusové spojenie aspoň raz za hodinu. Cesta autobusom do okresného mesta trvá takmer 40 minút. Najbližšia diaľnica je vzdialená cca 55 km, pričom cesta tam trvá automobilom približne 55 minút. V okrese patria medzi najväčších zamestnávateľov priemyselné subjekty, ktoré sú nasledované personálnymi agentúrami. Významní zamestnávatelia sa nachádzajú aj v zdravotníctve a sociálnej pomoci.

Priemysel sa v okrese začal rozvíjať až v 50-tych rokoch 20-teho storočia. Dominantné odvetvia hospodárstva boli obuvnícky a kožiarsky priemysel, ale aj drevospracujúci a potravinársky priemysel. Stav zamestnanosti však v období po roku 1989 zaznamenal nepriaznivý vývoj, čo sa prejavilo v prudkom raste miery evidovanej nezamestnanosti. Do súčasnosti zostala odvetvová štruktúra z minulosti zachovaná, avšak poskytuje možnosti pracovného uplatnenie značne nižšiemu počtu ľudí.

Celkovo v okrese k 31. 10. 2021 dosiahla miera evidovanej nezamestnanosti takmer 13 %, čo patrí v rámci SR medzi nadpriemerné hodnoty.⁷⁵ V októbri podiel UoZ v tejto lokalite vzhľadom k počtu obyvateľov obce vo veku 15 až 64 rokov tvoril približne 31,8 %⁷⁶, čo predstavuje extrémne vysokú úroveň nezamestnanosti a aj oproti situácii v okrese, ako celku ide o alarmujúcu skutočnosť.

Z hľadiska počtu obyvateľov je možné obec zaradiť medzi menšie obce, z celkového počtu obyvateľov obce tvoria Rómovia podielovo interval v rozmedzí 61 % až 70 %. Osídlenie miestnej rómskej komunity je lokalizované do extravilánu obce, od ktorej je vzdialené približne 300 m a je od obce oddelené potokom, ako aj lesom. Interval počtu obyvateľov v tomto osídlení sa pohybuje od 701 do 800 ľudí, ktorí žijú v 125 obydliach. V osídlení sa nachádza jeden bytový dom, v ktorom je 18 bytov, ďalej sa tam nachádza 19 skolaudovaných rodinných domov a 3 murované

75 ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie za mesiac október 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesacne/2021/MS_2110.xlsx>

76 Podiel uchádzačov o zamestnanie bol vypočítaný na základe údajov z dvoch zdrojov. Zdroj o počte UoZ: ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačné štatistiky miest a obcí k 31. 10. 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesta_a_obce_-_mesacne/2021/MS_miest_a_obci_2110.xlsx>; Zdroj o vekovej štruktúre obyvateľov: ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Datacube. *Vekové skupiny - obce k 31. 12. 2020*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7006rr/v_om7006rr_00_00_00_sk>

neskolaudované domy. Medzi ostatné využívané formy bývania sem patrí 79 chatrčí a 4 unimobunky, ako aj dve iné, nezaradené formy bývania.⁷⁷

Do osídlenia vedie cesta aj chodník, čo zmierňuje izoláciu. Vlastníctvo pozemkov je rôznorodé, pričom len 10 % je v rukách obyvateľov osídlenia a najviac, až 70 % pozemkov vlastní obec. Ďalšími vlastníkmi sú Lesy SR (10 %), pozemkové spoločenstvá (9 %) a súkromní vlastníci s podielom 1 %. Len 10 % obydľí využíva verejný vodovod, 1 % využíva vlastnú studňu a až 89 % využíva verejnú studňu. Verejná kanalizácia v obci nie je a žumpu využíva cca 10 % obydľí, ostatní odpadové vody nečistia. Elektrickú energiu má 70 % obydľí, avšak kúrenie na tuhé palivá využíva 100 % obydľí. MŠ a ZŠ I. stupňa sú vzdialené cca 1 km, ZŠ II. stupňa je vo vzdialenosti 4 km a doprava tam je zabezpečená. Špeciálna a SŠ sú vzdialené 22 km, pričom do špeciálnej školy je doprava zabezpečená. Ambulancia všeobecného lekára pre dospelých aj pediatra sú vzdialené 12 km. Autobusová zastávka je priamo pri osídlení, avšak zastávka vlaku je vzdialená 22 km.⁷⁸

Z hľadiska nezamestnanosti Rómov lokálni predstavitelia charakterizovali situáciu ako značne negatívnu. Z približne 350 dospelých ľudí je zamestnaných cca 20 až 25, z čoho asi polovicu zamestnáva obec. Podľa ich informácií je v osídlení zamestnaná len jedna žena, ako hlavný dôvod uviedli neplánované rodičovstvo v skorom veku. Dievčatá si zakladajú rodiny aj v čase neploletosti, následne si svoju situáciu uvedomia, avšak nie je o nich záujem na trhu práce, a to z dôvodu nedostatočnej kvalifikácie. Súčasne ľudia z MRK z tejto lokality majú častokrát negatívnu nálepku, a to z dôvodu absencií na pracovisku, resp. iných sociálno-patologických dôvodov. To vedie ku stereotypom a zovšeobecňovaniu aj na ostatných Rómoch z predmetnej lokality, čo im zhoršuje možnosti zamestnať sa. Druhým výrazným rozdielom je kvalifikačná štruktúra, keďže stredoškolské vzdelanie v tejto lokalite je medzi ľuďmi z MRK zastúpené minimálne. Dôvodom sú častokrát vysoké náklady na dochádzanie a nízke sociálne štipendium. Štát by mal pristúpiť k motivácii na štúdium, a to formou zvýšenia sociálneho, resp. prospechového štipendia

V lokalite č. 4 sa nenachádza žiadny sociálny podnik, avšak v okrese, do ktorého lokalita patrí, je registrovaných sociálnych podnikov celkom sedem. Z toho:

- jedna stavebná firma, ktorá má v súčasnosti 12 zamestnancov (sedem zamestnancov spomedzi znevýhodnených osôb),
- dve firmy vykonávajúce činnosti súvisiace s krajinou úpravou, zamestnávajúce dvoch a ôsmich zamestnancov,
- sociálny podnik zameraný na viaceré činnosti (prioritne na generálne čistenie budov) so štyrmi zamestnancami,
- sociálny podnik s deviatimi zamestnancami zameraný na ostatné pomocné obchodné činnosti,

77 ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2019. *Atlas rómskych komunit 2019*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <<https://www.romovia.vlada.gov.sk/atlas-romskych-komunit/atlas-romskych-komunit-2019/>>

78 Ibid.

- firma na výrobu obuvi s počtom zamestnancov 25 - 49,
- sociálny podnik zaoberajúci sa výstavbou obytných a neobytných budov s 25 - 49 zamestnancami.

5.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK

V tejto lokalite možno pozorovať, že uplatnení a neuplatnení majú rovnakú vzdelanostnú štruktúru - rozhodujúcim faktorom tu zdá sa nie je vzdelanie, ale práve dĺžka praxe.

V skupine neuplatnených UoZ si len tretina respondentov aktívne hľadá prácu, a to prostredníctvom rodiny, priateľov a známych aspoň jedenkrát za mesiac. Tretina respondentov zo skupiny úspešne uplatnených si našla súčasnú prácu priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu, prostredníctvom personálnych agentúr či iným spôsobom. Títo respondenti vykonávajú prácu pre obec v rámci projektu (takmer polovica) na dobu určitú. Jedná sa o práce ako miestne občianske poriadkové služby (ďalej len „MOPS“) či pomocné práce pri povodniach. Jeden z respondentov uviedol, že pracuje pre Zdravé regióny s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú a súčasne je v zastupiteľstve obce. Tretina uplatnených respondentov pracuje v zahraničí cez personálnu agentúru a vykonávajú manuálnu prácu s pracovnou zmluvou na dobu určitú. Všetci uplatnení respondenti uvádzajú, že sú s terajšou prácou spokojní a iba malá časť z nich si aktuálne hľadá inú prácu.

Nedostatok pracovných príležitostí a nedostatočné vzdelanie/kvalifikáciu považujú neuplatnení za hlavný dôvod svojej nezamestnanosti. Nedostatočnú prax/praktické skúsenosti považuje za príčinu svojej nezamestnanosti až tretina neuplatnených respondentov. Viac ako polovica respondentov tejto skupiny uviedla, že si prácu aktívne nehľadá, ako ďalšiu príčinu svojej nezamestnanosti. Prevažná časť skupiny úspešne uplatnených považuje za najväčší problém pri hľadaní zamestnania nedostatok pracovných príležitostí. Tretina uplatnených respondentov považuje za problém nedostatočné vzdelanie/kvalifikáciu, vedomosti a zručnosti či nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu PSVR. Obe skupiny respondentov vidia nedostatok príležitostí v regióne, avšak kým u skupiny úspešne uplatnených je to primárnym problémom, pri hľadaní práce v skupine neúspešných je ním nedostatočné vzdelanie a kvalifikácia.

Celkovo 43 % respondentov z radov neuplatnených UoZ sa stretlo pri hľadaní zamestnania s diskrimináciou. Odlišný prístup pri komunikácii oproti osobám z majority zo strany zamestnávateľov vnímalo 57 %. V skupine uplatnených UoZ sú tieto hodnoty nižšie, len 29 % respondentov sa pri hľadaní zamestnania stretlo s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním a 14 % respondentov vníma zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii. **UoZ, ktorým sa nepodarilo úspešne uplatniť na trhu práce, pociťujú diskrimináciu a nerovnaké zaobchádzanie výraznejšie ako UoZ, ktorým sa na trhu práce podarilo úspešne uplatniť.** Neuplatnení

UoZ uvádzajú svoje skúsenosti s diskrimináciou: „*Keď aj hľadali zamestnanca povedali mi, že nikoho nepotrebujú.*“ Uplatnení UoZ uviedli takéto situácie: „*Na stavbách sme mali neustály dozor, nútili nás do prác, ktoré sa iným nepozdávali. Nebola rovnocenná komunikácia medzi zamestnancami.*“

Ako hlavný problém pri hľadaní zamestnania uviedli respondenti zo skupiny neuplatnených UoZ rôzne dôvody: „*Nehľadám si prácu, chodím na aktivačné práce aj s mužom, stačí nám to.*“ „*Chorý som, mávam krče, nedokážem dlho pracovať.*“ „*Bojím sa odmietnutia, nepýtam sa preto radšej, keby som mohol ísť s niekým, koho vezmú.*“ „*Neviem, asi keby som mal odvezenie zabezpečené.*“ Opakovane aj pri tejto otázke boli dôvody UoZ zo skupiny uplatnených UoZ objektívnejšie, a to nízka kvalifikácia, nízka mzda, či nedostatok pracovných príležitostí v regióne. Príčinu v rozdielnosti odpovedí by sme mohli nájsť v pracovných skúsenostiach tejto skupiny a častejším kontaktom tejto skupiny s majoritnou časťou obyvateľstva, najmä v pracovnom procese. Je vidieť aj rozdiel v motivácii týchto skupín. Kým neuplatnení UoZ uvádzajú, že im príjem z aktivačných prác stačí, respondenti z uplatnených UoZ chcú zarábať viac, ako len príjem z aktivačných prác, dávok.

Uplatnení aj neuplatnení UoZ sa zhodujú, že ich etnicita im sťažuje hľadanie zamestnania, avšak významnou bariérou je aj ich nízke dosiahnuté vzdelanie a chýbajúca pracovná skúsenosť. Ak nebudú tieto bariéry prekonané, budú prekážkou pre uplatnenie oboch skupín UoZ a stereotypnosť sa bude len prehľbovať.

V skupine neuplatnených UoZ si až 86 % respondentov nevie samostatne napísať CV a 71 % respondentov nemá prístup k počítaču, prípadne k internetu a nedokáže si samostatne vyhľadať relevantné pracovné príležitosti. Toto je veľmi odlišné od skupiny uplatnených UoZ, kde si 57 % respondentov dokáže samostatne napísať CV a 86 % respondentov má prístup k počítaču, prípadne k internetu, a 71 % respondentov si dokáže samostatne vyhľadať pracovné príležitosti na internete. Toto sa zdá byť kľúčovým rozdielom pre tieto dve skupiny. Osobné schopnosti a možnosti uplatnenej skupiny sú výrazne lepšie, a teda má aj oveľa väčšie množstvo príležitostí na uplatnenie na trhu práce, čím má aj väčšiu šancu, že jeden z týchto pokusov bude úspešný, má rovnako prístup k rozsiahlejšiemu množstvu informácií. Skupina uplatnených hodnotí svoje schopnosti výrazne lepšie ako neuplatnení.

Všetci neuplatnení UoZ uvádzajú dostupnosť do práce a až 71 % uvádza, že má aj finančné prostriedky na dochádzanie do zamestnania. Toto tvrdenie je v kontraste k ich predchádzajúcej odpovedi, že od reagovania na pracovné ponuky ich odrádza veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania. V skupine uplatnených sú tieto hodnoty ešte vyššie – 86 % respondentov má možnosť dochádzať do práce vlakom, autobusom, resp. autom a všetci uplatnení respondenti uviedli, že majú finančné prostriedky na dochádzanie do zamestnania. Väčšina neuplatnených a aj uplatnených nie je ochotná dochádzať za prácou či sa kvôli nej presťahovať do iného regiónu.

Neuplatnení UoZ by v prípadnej práci privítali **stravné lístky, či týždenné zálohy**. Uviedli však aj ďalšie návrhy: „*Aby bola práca v regióne, vytrvalosť a dochádzanie býva problémom, dobré by bolo mať prácu v obci.*“ Uplatnení respondenti by v prá-

ci privítali: „V lete počas horúčav by som privítala skrátený pracovný čas alebo viac prestávok.“ „V minulej práci sme pracovali na zmeny, dochádzal pre nás firemný autobus a zväžal nás domov, pri nočných zmenách to je veľká výhoda.“

Neuplatnení UoZ sú vo väčšine prípadov ochotní sa ďalej vzdelávať/zvyšovať kvalifikáciu a väčšina z nich by si zvolila kurzy v oblasti remesiel a služieb, opatrovateľstva, stavebníctva, počítačov či možnosť získať vodičské oprávnenie. Neochota vzdelávať sa a zvyšovať si kvalifikáciu sa paradoxne vo väčšej miere prejavila v skupine uplatnených na trhu práce. Ak by si však mohli zvoliť kurz ďalšieho vzdelávania, zamerali by sa na oblasť remesiel a služieb (43 %), stavebníctva (43 %), strojárstva a automobilového priemyslu (29 %), či cudzích jazykov, počítačov, vodičské oprávnenie a kuchárske kurzy.

5.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR

Zamestnanci úradu PSVR hodnotia okres ako zaostávajúci, vyskytuje sa v ňom skôr menej pracovných príležitostí a pracovné miesta pre UoZ sa podľa ich slov riešia prevažne v rámci projektov. Pracovné ponuky sú najmä z oblasti stavebníctva (pracovné zákazky pre štát) a rovnako firmy v tomto odvetví sa snažia dostať svojich zamestnancov do zahraničia, hlavne do ČR. Aj keď je v danom regióne viac pracovnej sily ako ponuky práce, isté pracovné pozície zostávajú kritické a zamestnanci úradu PSVR nie sú schopní ich obsadiť. Najmä pozície ako opatrovatelky či čašníci a kuchári. Ľudia pracujúci na týchto profesiách však za prácou odchádzajú do zahraničia, prevažne do krajín ako Rakúsko a Nemecko, kde im ponúkajú oveľa lepšie pracovné podmienky. Väčšina ponúk je však za minimálnu mzdu. Odchod za prácou označujú zamestnanci úradu PSVR za veľký problém. Týka sa to aj ľudí z MRK, ktorí migrujú za prácou prevažne do Anglicka. Podľa slov zamestnancov je to však individuálne, pretože veľká časť ľudí z MRK naopak cestovať nechce, pretože nechce odísť od rodiny.

UoZ z MRK sú podľa ich názoru rôzni, líšia sa prístupom k práci. Časť neprejavuje záujem o prácu a otvorene sa k tomu hlási. Iní sú podľa nich aktívni, chcú pracovať a pravidelne sa chodia pýtať na prácu. Ďalšia časť robí aktivačné práce a tvrdí, že je s tým spokojná, a že im to stačí. Osobitnou kategóriou sú mladí ľudia, ktorí sú v evidencii od veľmi skorého veku (16 – 17 rokov), chýba im vzdelanie a odborná prax. **Nízke vzdelanie a predčasný odchod zo systému vzdelávania je v danej lokalite výraznou bariérou pre uplatnenie na trhu práce.**

Ďalšou výraznou bariérou, ktorú identifikovali zamestnanci úradu PSVR je doprava. Situácia sa z dlhodobého hľadiska podľa ich názoru skôr zhoršuje. „Niektoré firmy ich vozili regio-autobusom, ale to skončilo. Nebol o to veľký záujem, lebo ten autobus, keď ich rozväžal po celom okrese po dedinách, dakto prišiel o 11 domov dakto o jednej.“ Do obcí, kde nie je „hlavný ťah“ cez víkend vôbec nechodí autobus.

Zamestnanci úradu PSVR priznávajú, že zamestnávateľia v lokalite majú občas predsudky voči UoZ z MRK, plynúce z ich bývalých zlých skúseností. Zamestnávateľov,

ktorí tzv. nezlomia palicu, nie je až tak veľa. Riešením by mohlo byť viac zamestnancov, ktorých by si mohol zamestnávateľ dovoliť, ak by získal príspevok na zamestnanie tejto skupiny ľudí od štátu a tiež zníženie ich odvodového zaťaženia.

5.4 Pohľad zamestnávateľov

Zamestnávatelia pôsobia v sektore spracovania dreva a výrobe výrobkov z dreva a v strojárskych výrobkoch. Podobne ako pracovníci úradu PSVR, aj oni vnímajú odliv pracovnej sily ako problém a tvrdia, že v danej lokalite nie je dostatok vhodnej pracovnej sily. Ľudia, ktorí zostávajú, sú nižšie kvalifikovaní, ale aj tých pociťujú nedostatok. Je náročné nájsť a udržať si kvalitných zamestnancov, pretože konkurenčný boj je silný a situácii nepomáha ani nelegálne zamestnanie. Niektorí zamestnávatelia sú nútení pristúpiť k zamestnávaniu cudzincov. *„Myslím si, že vo všeobecnosti je problém s pracovnou silou. Starostlivosť, aby ste zamestnanca udržali, bol spokojný a neušiel vám inde, je náročný. Veľký vplyv na to má čierny trh, kde ľudia robia po stavbách, vyplácajú ich na ruku a firma, ktorá si plní svoje záväzky voči štátu, viac menej ťahá za kratší koniec. Dost veľký problém je v tom, že preplácame kvalitu. Ľudia, ktorí nemajú takú kvalitu, akú by sme potrebovali, ale musíte ich platiť tak, aby tam vôbec to miesto bolo obsadené. Viac menej je bitka o zamestnancov. Pociťujeme ich nedostatok.“*

Aj v tejto lokalite si zamestnávatelia uvedomujú, že v UoZ z MRK je veľký potenciál. Tvrdia, že sú zásobou pracovnej sily, ktorá sa nevyužíva tak, ako by sa mohla, čo je podľa ich slov primárne následkom zlého nastavenia systému sociálnych dávok. **„Veľa Rómov je zamestnaných. Aj u nás ich veľa pracuje.“** Podľa zamestnávateľov im toto dáva výhodnú pozíciu, kde nie je priestor na robenie rozdielov kvôli etnicite, práve naopak, tým, že je v súčasnosti nedostatok pracovnej sily, pohľad na nich je iný, nie sú odsúvaní nabok. *„Nerobia síce s počítačmi, ale je miesto v spoločnosti, kde sa môžu realizovať.“* Ďalším problémom je neprispôsobivá časť obyvateľov z MRK, ktorá sťažuje situáciu ostatným. Zlé skúsenosti s konkrétnymi zamestnancami si zamestnávatelia generalizujú na všetkých obyvateľov z minority. *„Je to rozhodne o tom zlom mene a to im robí tá časť populácie, ktorá je aká je a tá sa asi ani nezmení. To môže odradiť zamestnávateľa od ich zamestnávania, má raz zlú skúsenosť a už druhú šancu nedá.“*

Podľa zamestnávateľov je práve ich rozdielne socioekonomické zázemie hlavnou príčinou ich nezamestnanosti. U týchto ľudí nie je snaha integrovať sa do majoritnej časti populácie, zostávajú v komunitách a nechcú meniť spôsob života. Mali vytvorené svoje vlastné režimy a postupy aby prežili, ktoré sa neskôr stali ich životným štýlom. *„Chýbajú tam tie ambície presadiť sa, vôbec viera, že sa môžu presadiť, alebo to ako sa na nich spoločnosť pozerá. Z tej pozície, ako sa oni sami do nej stavajú, že sú menejcenní, čo podľa mňa vôbec nie je pravda. Vieme, že vzdelanostná škála je aj u majority rozdielna.“* Podľa slov zamestnávateľov sú títo ľudia veľmi pracovití robotníci, jedným dychom však dodávajú, že ich zodpovednosť je na veľmi nízkej úrovni. Preto je podľa jeho slov dôležité postaviť produkciu tak, aby nestála na nich, v tom prípade pracujú poctivo a chodia presne do práce.

Podľa skúseností zamestnávateľov je vplyv okolia, či už rodiny alebo komunity, v ktorej žijú zväčša žiaľ negatívny. „Ovplyvňujú sa skôr tým negatívnym spôsobom, keď povedia, že ja by som aj išiel do roboty, ale u nás nikto nerobí a sa zo mňa smejú, že chodím do roboty. Čiže tie ambície tam niekde sú, ale sú hlbšie ako u majoritného obyvateľstva.“

U zamestnancov, ktorí sa usilujú zmeniť svoj život sa neskôr ukazuje aj zvyšujúca sa zodpovednosť a začínajú chápať súvislosti potrebné pre chod firmy. Zamestnanci, ktorí vydržia a stabilne fungujú vo firme viac rokov tak získajú príležitosť kariérneho rastu. Avšak výrazná časť UoZ z MRK vykazuje vysokú fluktuáciu a hromadné absencie, najmä v prípade udalostí ako sú narodeniny, pohreb a iné. „No a potom je u nich také, že oslavy, narodeniny, pohreb, alebo neviem čo, tak tam celá komunita oslavuje a vtedy vám časť ľudí chýba a potrebujete mať náhradníkov, aby ste to zapláťali.“ Nových zamestnancov prijímajú prevažne na odporúčania spoľahlivých zamestnancov. „Keď prichádzajú, tak je to často na odporúčania, že chcú niekoho z rodiny dostať do firmy. Nieкто, kto sa chytí, ten už potom so sebou ťahá celú rodinu.“ „No k nim treba mať špeciálny prístup a vyžadovať od nich to čo od ostatných, ukázať im, že tu je hranica. Lebo oni pokiaľ pracujú, pracujú dobre. Čo sa zapracovania týka, niektorí sa tomu bránia, nieкто nabehne hneď, nie je problém, lebo oni sú zruční a ide to.“

Kvalita CV rómskych UoZ je všeobecne horšia, na nižšej úrovni. V jednej z firiem nežiadajú CV, lebo ho UoZ ani nenapíše a druhýkrát už nepríde. Zamestnávateľ namiesto toho sleduje, či je daný UoZ na pozíciu vhodný, ak áno, dostane šancu, aby sa zaučil. Namiesto CV ho zamestnávateľ radšej krátko otestuje priamo na prevádzke. „My ich skúšame tak, že ich zoberieme na tri dni, nahlásime ho a je vidno, či to zvládne, alebo nie. Sú jednoduchšie pozície kde začne, aby sa rozhladel, čo by mohol a to je vidno, ten vedúci to spozná.“ Ľudia z MRK však v tejto firme nepracujú len manuálne, pôsobia aj na pozíciách, na ktorých výkon sú potrebné skúšky, časom sú však schopní zvládať aj zložitejšie a náročnejšie práce, nielen manuálneho charakteru.

Dôležité je vytvoriť striktné hranice a pravidlá pre zamestnancov, od ktorých sa nemôže upúšťať. „Keď im dáte presné pravidlá, kedy začína a končí zmena, tak oni pracujú, ani neodporujú, sú disciplinovaní. Keď majú svoju mzdu pravidelne a funguje to, čo vy im prisľúbite, tak to funguje, nie je s nimi problém. Treba im dať pocítiť, že my riadime tento proces, pravidlá musia byť také ako pre majoritu, ani viac, ani menej. Tá zložka mzdová, musí byť rozdelená na tú základnú a prémie, tá, ktorá je pohyblivá. O tú pohyblivú musia bojovať, aby to bolo čestné, aby to nebolo, že sme niekoho zotročili, otročká práca“.

Zamestnávatelia z tejto lokality ponúkajú okrem bežnej pracovnej zmluvy aj prácu na živnosť. Voľba je na samotnom zamestnancovi. Okrem toho sa zúčastňujú aj programu úradu PSVR na opravu hradu financovaného zo zdrojov ESF. Skúsenosť skreslila pandemická situácia, ale zamestnávatelia ju hodnotili prevažne pozitívne, až na administratívnu záťaž.

Čo zamestnávatelia otvorene kritizujú, sú výberové konania úradu PSVR, pričom ich skúsenosti s týmito osobami boli primárne negatívne. Podľa ich slov je jedno, či ide o zamestnanca z majority, alebo minority, jedná sa o zamestnancov, ktorí nemajú

záujem o prácu a ani pracovné návyky. Jeden zo zamestnávateľov nemal taktiež nikdy možnosť využívať podporné nástroje úradu PSVR, aj keď sa opakovane pokúšal, ale nikdy nespĺňal podmienky, či niektoré procesy boli natoľko komplikované, že zamestnávateľ nebol schopný „dotiahnuť ich do konca“.

Zamestnávatelia reflektujú aj exekúcie svojich zamestnancov. Vo väčšine prípadov sa im snažia v tejto situácii pomôcť, napr. dohodnutím splátkového kalendára či informovaním o procese oddĺženia formou OB. „*Ja si myslím, že je dôležité, aby tí ľudia mali zodpovednosť, čo si môžu dovoliť a čo si nemôžu dovoliť.*“

5.5 Identifikácia bariér a odporúčania

Bariéra - Periférna poloha regiónu a nedostatok pracovných príležitostí

Región je výrazne periférny, miera nezamestnanosti v regióne je oproti SR vysoká a miera nezamestnanosti v Lokalite č. 4 dosahuje alarmujúce hodnoty. To vytvára situáciu, ktorá nie je jednoduchá ani pre príslušníkov majority, ani pre MRK. Za pracovnými príležitosťami je potrebné dochádzať, neraz aj do zahraničia. Tu platí pravidlo, že ekonomická sila regiónu je hlavným determinantom zamestnatelnosti obyvateľov regiónu, bez ohľadu na ich etnický pôvod.

„Sú obce, kde autobus chodí len dvakrát do dňa a nemáte iný prostriedok ako sa dopraviť, napr. auto, tak oni do práce nepôjdu. Alebo často ľudia nechceli pracovať, lebo ak by končili v práci po 10tej, nemali by sa ako dostať domov.“ (zamestnanec úradu PSVR)

Odporúčanie:

Tento problém by sa dal riešiť primárne vytvorením pracovných príležitostí priamo v okolí predmetnej lokality. Možno formou sociálnych podnikov, špecializácia by mohla byť v oblasti agroturistiky, keďže okolie regiónu disponuje atraktívnym prírodným prostredím. Prípadne by tu mohla prebiehať produkcia výrobkov z dreva. Sekundárne by sa dalo posilniť dopravné spojenia medzi lokalitou a zamestnávateľmi v okolí, ktoré by zohľadňovali pracovné zmeny v jednotlivých prevádzkach.

Bariéra - Nízky vek, nízke vzdelanie a nedostatočná prax UoZ

V lokalite č. 4 predstavoval bariéru nízky vek UoZ. UoZ vo veku 16 – 18 rokov predstavovali špecifickú skupinu. Zamestnávatelia o UoZ z tejto vekovej skupiny nejavili záujem, pričom nezáujem okrem veku vychádzal primárne z toho, že nízky vek úmerne koreloval s nízkym vzdelaním, nedostatočnou praxou a pracovnými návykmi. Tento typ bariéry je aj rodovo diferencovaný, kedy mladé Rómky zakladajú rodinu a návrat na trh práce je preto zložitejší.

„Nemám vzdelanie, vydávala som sa veľmi mladá.“ (neuplatnená UoZ)

Odporúčanie:

Ide o tzv. problematiku NEET. Cieľom vzdelávacieho systému by malo byť, aby daní ľudia neopúšťali vzdelávací systém nepripravení aspoň na výkon jednoduchého zamestnania. Štát by mal dohliadať, aby rodičia jednali v najlepšom záujme dieťaťa a uvedomili si, že majú zodpovednosť do 18-teho roku jeho života. Možnosťou je finančný postih, aby predčasné ukončenie školskej dochádzky nebolo finančne výhodné. Následne by malo byť NEET-om umožnené, aby si zvyšovali kvalifikáciu pomocou kurzov, stredného vzdelávania alebo v sociálnych podnikoch.

„Vzdelávať deti, aby sa učili už od mala. Je potrebné mať vzdelanie, ja sa už so svojimi deťmi učím, nechcem, aby boli bez vzdelania“ (neuplatnená UoZ)

Bariéra - Starostlivosť o rodinu

Frekventovaným problémom pri hľadaní zamestnania bola potreba starať sa o rodinu. Tento typ bariéry bol problematický primárne z dôvodu dochádzania do zamestnania. Tento názor potvrdili aj na úrade PSVR, keď sa vyjadrili, že UoZ z prostredia MRK sú viazaní na rodinu a ochota cestovať a dochádzať do práce je u nich nízka. Súvisí to s ich naviazanosťou na rodinu aj komunitu. Rómovia z lokality sa cítia mimo domov izolovaní a chýba im komunita aj podpora.

„Ak sú malé deti, kde ich nechám, musím sa o ne postarať.“ (neuplatnená UoZ)

Odporúčanie:

Možnosťou riešenia je posilňovanie kapacít inštitúcií, kde by prebiehala spoločná starostlivosť o deti. V nich by mohli pracovať miestni ľudia, čo by malo pozitívny vplyv na zamestnanosť.

Ako dôležitá pomoc v prípade, ak miestni Rómovia pracujú ďalej od lokality, v ktorej žijú, je vytvorenie malej komunity na danom mieste. Komunitu by predstavovala skupina viacerých ľudí z jedného regiónu, aby mali kontakt so svojou kultúrou, mohli sa porozprávať a vzájomne sa podporiť. Prípadne podporiť mobilitu celej rodiny. Úlohou zamestnávateľa by malo byť vytváranie podmienok pre zamestnancov, aby sa cítili na danom mieste komfortne.

„Veľa Rómov chcú ísť domov za rodinami, boja sa byť dlhšie mimo komunitu a potom utekajú domov. Bolo by dobré mať niekoho, s kým sa môžu porozprávať, ich nikto nemotivuje, neprehovára, aby zostali. Nevedia ako sa majú správať inde. Je potrebné zvýšiť prácu u nás v regióne, v Čechách je práca, aj nás Rómov zamestnajú. No nie každý vydrží byť dlho preč.“ (uplatnený UoZ)

„Aby bolo ubytovanie aj pre manželku.“ (neuplatnený UoZ)

Bariéra - Diskriminácia

V tejto lokalite vyplynulo zaujímavé zistenie. UoZ, ktorým sa nepodarilo úspešne uplatniť na trhu práce, pociťujú diskrimináciu a nerovnaké zaobchádzanie výraznejšie ako UoZ, ktorým sa na trhu práce podarilo úspešne uplatniť. UoZ v tejto lokalite

sa stretli s dvomi typmi diskriminácie na základe ich etnicity. Tento typ diskriminácie je možné rozdeliť na otvorenú diskrimináciu a na skrytú diskrimináciu.

„Na rovinu mi povedali, že Rómov neberú.“ (uplatnený UoZ)

„Mám absolvovaný kurz šičky, bola som na pracovnom pohovore, sadli sme si k strojom na preskúšanie, no ani nám nenechali nič urobiť a povedali, že môžeme ísť domov, nikoho neberú.“ (neuplatnená UoZ)

Problém nastáva primárne zo zlej predchádzajúcej skúsenosti zamestnávateľa. To si uvedomujú aj samotní ľudia z MRK, ktorí uvádzajú ako významný problém dochádzku iných ľudí z MRK.

„Pravidelné dochádzanie je problémom, a tým robia zlé meno aj nám ostatným, čo by sme si prácu vážili.“ (uplatnený UoZ)

„Je problém s dochádzkou a potom diskriminujú nás ostatných.“ (uplatnený UoZ)

Zamestnávateľa to vnímajú rovnako a následne prichádza k zovšeobecneniu týchto negatívnych javov na všetkých ľuďoch z MRK.

„Povedal by som, že oni majú vyšší podiel problémových jedincov. Súvisí to s týmto jednoznačne a potom si ich ľudia spájajú so všetkými negatívnymi vlastnosťami a to je problém“ (zamestnávateľ).

Na základe tohto typu bariéry býva častokrát ľuďom z MRK pripisovaná nízka pracovná morálka a určitá nespoľahlivosť, ktorá nastáva primárne po výplate a rodinných oslavách.

„Ja sa snažím vám tu dávať robotu a vy sa odvdáčite, že tri dni neprídete.“ (zamestnávateľ – parafrázoval zamestnanec úradu PSVR)

Odporúčanie:

Možným riešením tejto situácie je jednoznačne osвета u zamestnávateľov, upozorňovať na pozitívne príklady, pričom aj samotní zamestnávateľa, ktorí získali pozitívnu skúsenosť dokážu identifikovať príklady dobrej praxe. Je potrebné, aby si zamestnávateľa uvedomili, že v prípade ak vyberú vhodného zamestnanca z MRK a investujú čas do jeho zapracovania a zaškolenia, môžu získať kvalitného pracovníka. Riešením je aj priama komunitná práca v lokalite, aby si ľudia z MRK uvedomili, že majú väzby nielen k ich komunite ale aj k spoločnosti ako celku. Spoločnosť si zasa musí uvedomiť, že jej integrálnou súčasťou sú a budú aj ľudia z MRK.

„Keď si vytipujete človeka a vychováte si ho, sú to plnohodnotní zamestnanci, ktorí majú zručnosti pri tých manuálnych prácach lepšie ako majorita a sú plne zapojení do pracovného procesu.“ (zamestnávateľ)

„Tá zodpovednosť a nejaké to kolektívne myslenie, že ovplyvňujete mzdu aj tých ostatných, aj tí to potrebujú, aj v inej fabrike pracujú takí ľudia ako vy, my produkujeme pre nich, že to je jeden reťazec, také myslenie tých súvislostí, tam proste nenájdete.“ (zamestnávateľ)

Z hľadiska zlepšenia dochádzky však boli použité aj iné metódy, keď mzda pozostávala z fixnej a variabilnej časti, pričom pri absenciách bola fixná časť mzdy krátená.

„Neskorú dochádzku sme riešili krátením mzdy, to je jediná vec, ktorá na to funguje.“ (zamestnávateľ)

Bariéra - Nízka úroveň vzdelania

Vzdelanostná štruktúra UoZ z prostredia MRK je témou, ktorá bola dominantná aj v tejto lokalite. Ochota vzdelávať sa a realizovať rekvalifikačné kurzy je v tejto lokalite výrazná u uplatnených aj neuplatnených UoZ. Problém s dosiahnutým vzdelaním, resp. s vlastnou kvalifikáciou si uvedomujú uplatnení aj neuplatnení UoZ. Súčasne v tejto lokalite UoZ vnímajú dvojitú bariéru, a to z dôvodu etnicity aj nedostatočného vzdelania.

„Niektoré firmy majú zlú skúsenosť s Rómami, a preto nechcú ďalších prijímať. Priťahuje mi, že nemám vzdelanie a dlho som bola bez akejkoľvek praxe.“ (uplatnená UoZ)

„U nás, v našom regióne len priťahuje, že som bez vzdelania a aj Rómka.“ (uplatnená UoZ)

„Kvalifikácia a vzdelanie je hlavný problém, v našej lokalite nie sú sklady, kde postačí základné vzdelanie.“ (uplatnený UoZ)

Odporúčanie:

Dôležitú úlohu tu zohráva štát, ktorý by mal pripravovať absolventov, ktorí budú schopní zaradiť sa do pracovného procesu a budú užitoční pre spoločnosť. Ak túto úlohu nedokáže naplniť rodina, mal by nastúpiť štát. Osoby v evidencii úradov PSVR, a ani mimo nej, nemôžu zostávať dlhodobo v pasivite, ak nepracujú, mali by sa vzdelávať.

„Tých ľudí treba vzdelávať, dostať ich na nejakú úroveň, aby tieto nové spôsoby a nové trendy, ktoré prídu, aby oni zvládli a potom sa mohli zapojiť do spoločnosti a myslím si, že nejaká vízia v štáte mala existovať už dávno.“ (zamestnávateľ)

Bariéra - Demotivujúco nastavený systém sociálnych dávok

Táto lokalita je oproti ostatným odlišná tým, že výrazná väčšina neuplatnených UoZ má finančné prostriedky na to, aby dochádzala do zamestnania. Na druhej strane vzhľadom k periférnosti regiónu uvádzajú, že práve dochádzanie je faktor, ktorý ich vo výraznej miere odrádza od zamestnania sa. Významnou bariérou sú podľa vyjadrení takmer všetkých respondentov dávky, ktoré poskytuje štát. Pôsobia ako demotivačný faktor hľadania si zamestnania, čo vnímajú aj samotní UoZ. Nezamestnaní ľudia z MRK sa prispôbili životu s malým množstvom zdrojov, pričom radšej volia pohodlnejšiu cestu s nižším príjmom ako stresujúce zamestnanie.

„Zabezpečiť dochádzanie priamo do práce a z práce a nedávať dávky, komu skončila hmotná núdza, mali ju nízku, išiel si hľadať robotu. Mne dávka v hmotnej núdzi nevychádzala, lebo žena bola na rodičovskej dovolenke.“ (uplatnený UoZ)

Odporúčanie:

Faktor štátnych dávok je možné ovplyvniť primárne tým, aby sa nezamestnaným UoZ oplátilo zamestnať sa. Tu je riešením vyvíjať tlak na transformáciu osobitného príspevku na populárne označený náborový príspevok, ktorý by mal byť v atraktívnej výške, aby dokázal motivovať neuplatnených UoZ z MRK ísť legálne pracovať.

Z hľadiska dopravy osôb, ktoré majú finančné problémy pri preprave do zamestnania, sa javí vhodným riešením firemný autobus, ktorý by šetril zdroje a zosúladiť dopravu s pracovných časom.

„V minulej práci sme pracovali na zmeny, dochádzal pre nás firemný autobus a zväžal nás domov, pri nočných zmenách to je veľká výhoda.“ (uplatnený UoZ)

Bariéra - Uprednostňovanie nelegálnej práce z dôvodu exekúcie

Exekúcie ako bariéru v tejto lokalite vnímali primárne zamestnávateľia u svojich zamestnancov. Pri vysokých zrážkach zo mzdy môžu exekúcie predstavovať demotivačný faktor zotrvať v práci a zamestnanci s exekúciou inklinujú k prechodu do čiernej ekonomiky.

Odporúčanie:

V lokalite sa zamestnávateľia snažia udržať si zamestnancov s exekúciou, pomáhajú im pri vybavení potrebných náležitostí a rovnako im pomáhajú pri zostavení splátkového kalendára. Zamestnávateľia si uvedomujú, že je potrebné ľudí z MRK viesť k tomu, že svoje záväzky je potrebné si splatiť.

„Keď vieme, že majú exekúcie, to v čom my im pomáhame je, že sa snažíme, aby si dohodli splátkové kalendáre. Lebo ja som zástanca toho, že záväzky si treba splatiť.“ (zamestnávateľ)

6. LOKALITA Č. 5

6.1 Predstavenie lokality č. 5

Aj Lokalita č. 5 je lokalizovaná v Prešovskom kraji a ide o stredne veľkú obec. Leží na ceste prvej triedy, vo vzdialenosti cca 10 km od okresného mesta smerom na severovýchod. Cesta do okresného mesta trvá automobilom približne 10 minút. Dopravnú dostupnosť autobusom do okresného mesta možno charakterizovať ako dobrú, cesta trvá približne 15 minút a v špičke ide za hodinu aj šesť autobusov. V okrese prevažujú priemyselné ekonomické subjekty, ktorých zameranie je na strojárstvo, kovovýrobu, automotive, potravinárstvo a výrobu obuvi. Tieto subjekty sú takmer výhradne lokalizované v okresnom meste a je ich len šesť. Priamo v sledovanej obci sa žiaden veľký, a ani stredný, zamestnávateľ nenachádza. Podmienky nájsť si prácu sú tak v tomto regióne obmedzené.

V spádovom regióne tejto lokality platia rovnaké charakteristiky ekonomického vývoja ako v prípade lokality č. 4. Podiel UoZ v tejto lokalite vzhľadom k počtu obyvateľov obce vo veku 15 až 64 rokov dosiahol v októbri približne 20,2 %, čo predstavuje vysokú úroveň nezamestnanosti.⁷⁹

V okrese bola miera evidovanej nezamestnanosti cca 13 %.⁸⁰ Nezamestnanosť ľudí z MRK je oproti majoritnému obyvateľstvu výrazne vyššia. Hlavným lokálnym zdrojom ich zamestnania sú projekty, ktoré obec realizuje, avšak táto možnosť zamestnania je dočasná. V rámci samotnej lokality sú životné podmienky Rómov diferencované. Časť z nich žije v bytovkách, časť obýva menšie domčeky a tretia časť z Rómov žije v chatrčiach a unimobunkách. Rómovia, ktorí žijú v lepších podmienkach dochádzajú za prácou do Čiech, problém zamestnať sa v okolí predstavuje ich nízke vzdelanie, preto môžu vykonávať len pomocné práce, avšak v okolí nie je takýchto ponúk veľa. V osade prevládala rezignácia, že sa ich situácia môže zlepšiť, deti sa vo voľnom čase starajú o svojich menších súrodencov, čo už v rannom veku predstavuje znevýhodnenie z hľadiska možností prípravy do školy, čo následne vedie k nižšiemu dosiahnutému vzdelaniu.

Podiel Rómov tu predstavuje interval 51 % – 60 %. V obci sa nachádzajú dve podobne veľké osídlenia obývané rómskym etnikom, ktoré sú lokalizované na okraji obce.⁸¹

V prvom osídlení žije 701 až 800 Rómov, ktorí obývajú 107 obydľí. Do týchto obydľí patrí 21 bytov v bytových domoch, pričom tieto bytové domy sú tri. Ďalej sa tu

79 ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie za mesiac október 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesacne/2021/MS_2110.xlsx>

80 Podiel uchádzačov o zamestnanie bol vypočítaný na základe údajov z dvoch zdrojov. Zdroj o počte UoZ: ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačné štatistiky miest a obcí k 31. 10. 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesta_a_obce_-_mesacne/2021/MS_miest_a_obci_2110.xlsx>; Zdroj o vekovej štruktúre obyvateľov: ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Datacube. Vekové skupiny – obce k 31. 12. 2020*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_DEM/om7006rr/v_om7006rr_00_00_00_sk>

81 ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2019. *Atlas rómskych komunit 2019*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <<https://www.romovia.vlada.gov.sk/atlas-romskych-komunit/atlas-romskych-komunit-2019/>>

nachádza šesť skolaudovaných rodinných domov a štyri neskolaudované murované domy. Tieto obydlia dopĺňa 76 chatrčí. Do osídlenia vedie cesta, ale nie chodník a osídlenie je od obce oddelené potokom. Obyvatelia majú v osobnom vlastníctve 10 % pozemkov, obec vlastní 75 % z nich, Slovenský pozemkový fond 10 % a 5 % pozemkov má iných súkromných vlastníkov. Verejný vodovod využíva 75 % obyvčích a verejnú studňu zvyšných 25 % z nich. Verejnú kanalizáciu má polovica domácností, aj napriek tomu, že je dostupná pre všetky obydlia, ostatné obydlia to neriešia a vypúšťajú odpadovú vodu neregulovane. Na elektrickú sieť je pripojených 35 % obyvčích. Kúrenie si obyvatelia zabezpečujú výhradne prostredníctvom tuhých palív. Táto lokalita je súčasne územím, kde sa pravidelne vyskytujú záplavy. MŠ, ZŠ aj špeciálna škola sú vzdialené 2 km, SŠ je vzdialená 10 km. Súčasne aj ostatné obecné služby sú vzdialené od osídlenia cca 1 km.⁸²

6.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK

Vzdelanostná úroveň je v skupine úspešne uplatnených UoZ výrazne vyššia. Všetci neuplatnení patria do skupiny dlhodobu nezamestnaných. Pri otázke dôvodu nezamestnanosti uvádzali respondenti neuplatnenej skupiny tieto odpovede: „*Nikdy som nepracovala, bola som na rodičovskej dovolenke alebo v evidencii úradu PSVR.*“ „*Bol som nezamestnaný už viackrát, pracujem príležitostne, nevydržím dlho byť zamestnaný, po čase ma práca prestáva baviť.*“ „*Nezamestnaný som bol už viackrát, zamestnám sa občas na stavbe cez sezónu, teraz som už starší a dlho nepracujem.*“ Skupina uplatnených respondentov uvádza prevažne objektívne dôvody skončenia predchádzajúceho zamestnania.

V skupine neuplatnených UoZ si tri štvrtiny respondentov hľadali prácu. Prevažne tak robili priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu, cez ponuky práce na internete alebo prostredníctvom úradu PSVR. Polovica neuplatnených UoZ si hľadá prácu aspoň dva až trikrát za mesiac, ostatní menej často. Uplatnení respondenti sú zväčša spokojní so svojím aktuálnym zamestnaním a ani jeden z nich si nehľadá novú prácu. Pracujú najmä pre obec (aj cez projekt), sociálny podnik a necelá polovica v súkromnom sektore najmä v priemyselnej výrobe, stavebníctve či upratovacích službách.

Väčšina neuplatnených UoZ považuje za hlavné príčiny svojej nezamestnanosti nedostatok pracovných príležitostí v regióne, ďalej nedostatočné vzdelanie, vedomosti a zručnosti, nepriaznivý zdravotný stav a nutnosť starať sa o rodinu, resp. deti, či diskrimináciu. Skupina uplatnených UoZ považuje za najväčší problém pri hľadaní zamestnania (až 71 %) nedostatočné vzdelanie, vedomosti a zručnosti. V skupine uplatnených UoZ je možné pozorovať, že väčšia časť respondentov vníma nízke vzdelanie a kvalifikáciu ako najväčší problém pri hľadaní práce, kým najväčšia časť neuplatnených UoZ vníma primárne externý faktor ako nedostatok pracovných príležitostí v regióne. Uplatnení UoZ vo väčšej miere, vďaka skúsenostiam v pracovnom

82 Ibid.

proces, vnímajú svoje slabé stránky a lepšie rozumejú svojim možnostiam a schopnostiam a vidia nevýhody, ktoré z nízkej úrovne vzdelania vyplývajú. Neuplatnení UoZ sú naopak náchylnejší k slabšej sebareflexii svojich schopností a cítia sa obeťami externých síl a situácií. Z toho vyplýva, že uplatnení sú vo vyššej miere ochotní si doplniť vzdelanie/rekvalifikovať sa, aby získali lepšiu prácu. Neuplatnení naopak sú v najväčšej miere ochotní pracovať aj za minimálnu mzdu.

V skupine neuplatnených sa len jeden z respondentov stretol pri hľadaní práce s diskrimináciou, a žiaden nevnímal odlišný prístup pri komunikácii oproti ženám a mužom z majority. Opačné skúsenosti má väčšina respondentov zo skupiny uplatnených, ktorá uvádza, že sa niekedy pri hľadaní zamestnania stretla s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním. *„S Rómami sa zaobchádza horšie, dávajú im ťažšie práce.“* *„Pri hľadaní práce s tým, že keď som telefonoval na ponuku, mali voľné miesto, len ako som prišiel osobne, keď ma videli, v tom momente miesto nebolo voľné.“* Viac ako polovica respondentov uplatnených UoZ vníma zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii oproti ženám a mužom z majority. Osoby, ktoré sú aktívne a snažia sa uplatniť na trhu práce sa teda, logicky, častejšie stretávajú s diskrimináciou.

Väčšina neuplatnených respondentov si nevie samostatne napísať CV, tri štvrtiny nemajú prístup k počítaču, prípade k internetu a väčšina si nedokáže samostatne vyhľadať relevantné pracovné príležitosti. Uplatnení uvádzajú opak. **Je teda značný rozdiel medzi týmito skupinami v prístupe k pracovným ponukám a ich schopnosti uchádzať sa o ne.** Uplatnení majú oveľa viac príležitostí nájsť pracovné ponuky a reagovať na ne a samostatne si zasláť svojpomocne vypracovaný CV. Na toto nadväzuje aj hodnotenie zručností, ktorými respondenti disponujú. Väčšina neuplatnených respondentov uvádza, že nemá nijaké zručnosti, ak áno, ide o manuálne zručnosti ako varenie a upratovanie. Skupina úspešne uplatnených uvádza, že sú šikovní a zruční. V odborných znalostiach uvádzajú skúsenosti s murárskymi prácami či prácou s drevom.

V skupine neuplatnených tri štvrtiny respondentov uvádzajú, že majú možnosť dochádzať do práce, avšak len malá časť má na dochádzanie do zamestnania finančné prostriedky. Väčšina neuplatnených respondentov uviedla, že by neboli ochotní dochádzať za prácou do iného regiónu a žiadny z respondentov by nebol ochotný presťahovať sa za prácou. **Za hlavný problém pri zamestnávaní Rómov považujú skoro všetci neuplatnení respondenti dochádzku, vzdelanie a kvalifikáciu.** V skupine uplatnených všetci respondenti uvádzajú, že majú možnosť dochádzať do práce vlakom, autobusom, resp. autom a tri štvrtiny z nich majú finančné prostriedky na dochádzanie do zamestnania. Dochádzať za prácou do iného regiónu by bola ochotná takmer polovica uplatnených respondentov a rovnako necelá polovica respondentov by bola ochotná presťahovať sa za prácou do iného regiónu. Aj pri týchto odpovediach môžeme pozorovať jednu z odlišností týchto dvoch skupín, a to, že uplatnená skupina je vo vyššej miere ochotná dochádzať za prácou či dokonca sa za ňou presťahovať. Za hlavné problémy pri zamestnávaní Rómov považuje aj táto skupina vzdelanie, chýbajúcu prax, absenciu pracovných návykov a nedodržiavanie pracovnej disciplíny.

6.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR

Aj táto lokalita je z pohľadu zamestnancov úradu PSVR zaostávajúca (čiastočne aj z dôvodu svojej polohy) a poskytuje málo pracovných príležitostí. Je charakteristická aj vysokou mierou nezamestnanosti. Lokalita č. 5 spadá pod rovnaký okres ako lokalita č. 4, podmienky zamestnávania sú v nej teda veľmi podobné. Anketovaní boli dvaja respondenti (každý za jednu lokalitu), avšak o predmetnej lokalite neboli hlbkovo oboznámení.

V čom vidia pracovníci úradu PSVR zásadný rozdiel medzi úspešnými a neúspešnými UoZ je podľa ich slov **ochota, chcenie a zodpovednosť**. Vo vzdelaní nevidia až taký zásadný význam, keďže pre práce, ktoré títo ľudia vykonávajú nie je požadovaný vysoký stupeň vzdelania. Dôležitosť vidia aj v rodinnom zázemí, ktoré môže pozitívne ovplyvňovať UoZ v ochote a vôli zamestnať sa. *„Vzdelanie, ochota vzdelávať sa. Ale záleží aj ako to majú doma v rodine nastavené.“*

Úrad PSVR pomáha UoZ výberovými konaniami, ktoré realizuje či projektami. Pozitívne hodnotený bol projekt Pripravený na prácu. *„To ich motivovalo aj ísť do toho druhého kurzu, nadstavbového. Ale tam sa sťažovali lektori, lebo tam dostali len nejakých 800 EUR, a to bolo pre nich veľmi demotivujúce.“* Projekty sa javia ako úspešný nástroj, ktorý motivuje UoZ v ďalšom uplatnení na trhu práce. Zamestnanca úradu PSVR by zaujímali štatistiky úspešnosti týchto projektov, koľko absolventov týchto kurzov sa skutočne zamestnalo či získalo novú prácu. Na druhej strane stoja lektori, ktorí sú za túto aktivitu slabo finančne ohodnotení.

Ďalším výrazným problémom sú exekúcie. *„Ohľadom exekúcií, mávala som pred koronou obdobie, kým boli pozastavené, že som vypisovala aj 20 žiadostí na požiadanie od exekútorov, neboli všetky na Rómov, ale $\frac{3}{4}$ určite. Akonáhle majú oni exekúcie, tak im sa neoplatí.“* V danej lokalite sú pomerne široko rozšírené patologické javy ako hazard či alkohol, ktoré sú často dôvodom exekúcií týchto ľudí.

Pomerne rozšírená je aj čierna práca. *„Ak sa bavíme o práci, tu v regióne je to najmä stavebníctvo. Takto mi na prerábku domu prišiel jeden Róm, ktorý mi chodí na podpis a mi hovorí, že nie, ja nerobím, to som bol len jeden deň na skúšku. Kto je v hmotnej núdzi si neplatí zdravotné poistenie aj keď nie je evidovaný na úrade. A ak je na čierno v Čechách v robote, nemôžete ho dostať na úrad, alebo ani vyradiť, ani nič. Žiadosť sa posielala elektronicky, na predvolanie nereaguje, nepreberá ich, lebo je preč a nemáte ho sem ako dostať.“*

6.4 Pohľad zamestnávateľov

Zamestnávatelia v tejto lokalite pôsobia v rámci odpadového hospodárstva a sprostredkovania práce. Región hodnotia ako zaostávajúci s malým počtom pracovných príležitostí. Podľa ich slov veľa ľudí z regiónu skôr uprednostňuje vycestovať za prácou do zahraničia, keďže v okrese chýba strategický zamestnávateľ. Jeden

z najväčších zamestnávateľov, ktorý zamestnával okolo 300 – 400 ľudí v priebehu minulého roka ukončil svoju výrobu, čo ešte zhoršilo situáciu v regióne. *„Väčšinou okresné mesto, pod ktoré spadá lokalita č. 5 a blízke okolie, funguje na agentúrnom zamestnávaní, kde vlastne ľudia, ktorí chcú zarobiť viac peňazí, alebo mať väčší domáci rozpočet, tak musia cestovať za prácou a možnosti zamestnania tu priamo v regióne sú veľmi malé a za veľmi nízke, poviem rovno, za minimálne mzdy.“*

Zamestnávatelia podľa svojich slov rozdiely pri prijímaní nových UoZ nerobia. Sami však priznávajú, že iní zamestnávatelia, ktorým poskytujú určité formy služieb občas so zamestnancami rómskeho etnika problémy majú, najmä v SR. *„My ako firma zamestnávame a nerobíme rozdiely. Teraz som sa pýtal na účtárni, koľko zamestnancov je asi Rómov a je ich asi 170. 170 Rómov pracuje aj v zahraničí. V zahraničí, v Nemecku, viackrát som bol na stretnutiach a viackrát sme potenciálnym zamestnávateľom ponúkali pracovníkov z rómskeho etnika, nikde nám nebolo povedané, že nie. Čo je bohužiaľ paradox oproti Slovensku, kde nám veľa krát jasne naznačili, že takých ľudí nechcú. A pri tom v Nemecku, máme v Čechách. V Nemecku máme nejakú stovku Rómov a patria medzi najlepších pracovníkov.“* Podľa slov zamestnávateľov sú so svojimi zamestnancami spokojní, ich výkon hodnotia prevažne pozitívne.

Je dôležité dávať možnosti všetkým UoZ, avšak väčšina zamestnávateľov za rovnako dôležitú považuje aj selektívnosť. Mnoho z nich pretriedi UoZ už pri výberovom konaní a niektorí aj v prvých dňoch či týždňoch pracovného procesu. Dôležitá je aj spokojnosť klientov zamestnávateľa, pre ktorých jeho zamestnanci pracujú. Ak zamestnávateľ starostlivo vyberá zamestnancov a rovnako sú s prácou ľudí z MRK spokojní jeho zákazníci, nie je priestor na šírenie predsudkov, ale naopak otvára sa priestor na „vylepšovanie“ všeobecného úsudku o zamestnancoch z MRK. *„Ale zase musím povedať na druhú stranu, že my si tých Rómov vyberáme. To znamená, že ak vidíme, že tomu človeku sa fakt nedá pomôcť a nedokáže sa uplatniť na trhu a práca s ním je proste zbytočná a komplikovaná z toho zmyslu, že bude komplikovať situáciu a život ostatným, tak ho dokážeme eliminovať už na začiatku, tak takých ľudí fakt neberieme.“* Druhou stránkou mince sú ostatní zamestnanci, ktorí s novými UoZ pracujú. Platí tu rovnaký princíp ako u klientov zamestnávateľa. Ak majú zamestnanci, či už z majority, alebo minority pozitívne skúsenosti v spolupráci s ľuďmi z MRK, nebudú zamestnávanie takýchto ľudí sabotovať, naopak podporovať a bude dochádzať k odbúraniu predsudkov. O to viac je tu dôležitá šikovnosť ľudí, ktorí robia prijímacie pohovory a jednotlivých UoZ selektujú.

Aj keď zamestnávatelia prevažne pociťujú nedostatok pracovnej sily, jeden zo zamestnávateľov tvrdí, že najmä vďaka zamestnávaniu rómskych zamestnancov takýto problém nemá. Ako sám tvrdí, okrem zamestnávania Rómov, zamestnáva taktiež iné národnosti a táto kombinácia mu zabezpečuje pokrytie potrebnej pracovnej sily. Kým sú zamestnanci schopní spĺňať požadované výkony a iné zamestnávateľom stanovené ukazovatele, zamestnávateľ bude s ich zamestnávaním kontinuálne pokračovať aj naďalej. Tento zamestnávateľ sám upozorňuje na diskriminačné praktiky niektorých firiem v danom regióne. Podľa jeho slov sám niekoľkokrát natrafil na inzeráty, v ktorých bolo uvedené, aby sa UoZ rómskeho etnika na daný inzerát neozývali. Takéto správanie považuje za neprijateľné a odsudzuje ho, aj vzhľadom k tomu, že je

sám rómskeho etnika, ako aj jeho deti, ktoré majú dokončené vysokoškolské vzdelanie. Zamestnávateľia za výrazný problém pri zamestnávaní vidia predsudky voči zamestnancom z MRK, ale aj nelegálnu prácu na čierne. Apelujú na zatraktívnenie zamestnancov tejto skupiny zo strany štátu cez úrady PSVR či znevýhodňovaním zamestnávateľov, ktorí odmietajú takýchto UoZ zamestnať.

Určitý vplyv na zlú mienku o Rómoch či už v očiach zamestnávateľov, alebo bežnej populácie majú podľa zamestnávateľov aj médiá, ktoré zväčša zviditeľňujú len negatívne udalosti s nimi spojené. Často spomínanou prekážkou zo strany Rómov pri zamestnávaní je nedostatok finančných prostriedkov napr. na dochádzanie do práce, primárne v prvých mesiacoch, kým zamestnanec dostane prvú výplatu, či kým sa naučí so svojím príjmom hospodáriť. Jeden zo zamestnávateľov sa plne prispôbil potrebám svojich zamestnancov a zaviedol určitú formu systému pre svojich zamestnancov, ktorá sa mu osvedčila. *„My to robíme takto, keď zoberieme do práce Róma, my ho zabezpečujeme úplne všetkým. To znamená od oblečenia, cez zálohy, dokonca ten človek dostane zálohu dopredu, aby si vedel kúpiť niečo do tašky, keď cestuje do zahraničia, aby mal základné hygienické potreby. My tých ľudí dovezieme do práce, dokonca na tých ubytovniach máme svoje autá, ktoré ich vezú, keďže nie je možnosť ubytovať ich blízko, že by mohli prísť do práce peši. Všetko to riešime do dvoch kilometrov, akonáhle je to nad dva kilometre, tak tam pridáme auto, ktoré ich tam dovezie.“* Podľa názoru tohto zamestnávateľa je to jedna zo základných chýb zamestnávateľov a jeden z hlavných dôvodov, prečo rómski zamestnanci u iných zamestnávateľov nenastúpia do práce, aj keď to na pohovore sľúbia. UoZ často nemajú potrebné financie, či im to domáci rozpočet neumožňuje a tí sa boja, či hanbia spýtať svojho budúceho zamestnávateľa či majú nárok na zálohy.

Ako hovorí samotný zamestnávateľ, takýto zálohový systém sa firme osvedčil, aj keď je to záťaž na firmu, lebo musí mať vopred pripravené peniaze. *„Je to veľmi dobré v tom zmysle, že my máme nejaký kapitál, tak vieme dať ľuďom dopredu tie peniaze na zálohy, ale vieme aj isto, že tie peniaze nám prídu od tých našich odberateľov, hoci neskôr, ale prídu. Tá firma a ani ľudia nemajú problém s financiami a eliminujete to, že vám zamestnanec povie, že nemôže vycestovať na turnus, lebo už nemá peniaze.“* Ak sú podmienky na zamestnávanie Rómov správne nastavené, znižuje to ich fluktuáciu a dokážu sa zamestnať dlhodobo. *„Vieme, ako nastaviť tie podmienky. Tým myslím ubytovanie, dopravu do práce, naša firma má nejakých 40 vozidiel, autobusov a áut, tie slúžia na prepravu ľudí z ubytovne do práce. U Rómov je tá fluktuácia minimálna, alebo by som povedal, tá fluktuácia je z toho, že niekoho prepustíme, kvôli nejakým problémom, alebo nedostatkom, ale my nemáme problém s fluktuáciou, práve naopak.“*

Vo svojej praxi pri zamestnávaní pozorujú zamestnávateľia rozdiely medzi úspešne uplatnenými a neuplatnenými UoZ z MRK. *„Rómovia priamo z mesta, alebo Rómovia z osád, je to rozdiel, je to vidieť v tom správaní, lebo oni žijú v komunite a prebrali tie spôsoby správania a tak ďalej. A ľudia, ktorí bývajú v meste v bytovke, alebo majú vlastný dom v meste, tak ich prístup je vidieť, že je trochu iný. Tí ľudia, keby boli správne usmernení a podchytení od detstva, tak mohli byť určite na báze inžinierov, alebo vysokoškolákov, alebo nejak intelektuálne zameraní ľudia, uplatnení v spoločnosti, ale nemali tú možnosť, lebo žili v takých a takých podmienkach, tak boli vedení a vyrastali, tak boli vedení rodičmi, ale tá inteligencia u nich je.“*

Často opakovaný problém s dochádzkou sa vyskytuje aj u zamestnávateľov z tejto lokality. Ako však sami hovoria, je to z veľkej miery aj o ich schopnostiach, ako sa s ňou vysporiadať a ako ju eliminovať. Zamestnávatelia vyzdvihujú vytýčenie hraníc a pravidiel a pozitívnu motiváciu napr. formou záloh. „S dochádzkou máme aj my problémy, ale vieme to eliminovať. Ľudia, ktorí u nás pracujú v zahraničí, dostávajú peniaze na účet, môžu s nimi disponovať, ale dostávajú tiež týždenné zálohy.“

Aj keď je úroveň CV rómskych UoZ na výrazne nižšej úrovni, mnoho zamestnávateľov na tento fakt neprihliada. Zamestnávatelia sa pravidelne stretávajú aj s negramotnými UoZ a ako spomínalo už viacero zamestnávateľov, či sú ochotní a schopní zamestnať takýchto ľudí, záleží primárne od charakteru a náplne pracovnej pozície.

Aj zamestnávatelia z tejto lokality otvorene kritizujú výberové konania úradu PSVR a hovoria prevažne o zlých skúsenostiach. „Mal som takú zlú skúsenosť s úradom, keď som mal požiadavku na nejakých 60 ľudí a boli sme tam na výberovom konaní a úrad samozrejme zabezpečil príchod tých ľudí na to výberové konanie, kde som to absolvoval a tí ľudia nechceli pracovať. Oni len prišli z povinnosti, pretože museli, lebo inak im zastavia dávky“. Na základe takýchto skúseností následne niektorí zamestnávatelia odmietajú inzerovať cez úrad PSVR, pretože nemajú záujem o UoZ, ktorých by im úrad PSVR poslal, resp. odmietajú účasť na projektoch, pretože ako tvrdia „účasť je vždy podmienená nejakou inou vecou, ktorá je na druhej strane nevýhodná“.

6.5 Identifikácia bariér a odporúčania

Bariéra - Periférnosť lokality z hľadiska dochádzania za prácou

Aj z tejto lokality majú UoZ sťažené podmienky pri hľadaní práce. Aj keď dostupnosť je tu o niečo málo lepšia ako v predchádzajúcej lokalite, zamestnanie priamo v obci nie je dostupné a je potrebné za ním cestovať do okresného mesta, či blízkeho okolia. To sa prejavuje aj na miere evidovanej nezamestnanosti, ktorá je v tejto lokalite vysoká. Rovnako prevažná časť neuplatnených UoZ uvádza, že nemá finančné prostriedky na dochádzanie za prácou.

Zamestnávatelia tiež vnímajú rozdiel v zamestnávaní rómskych zamestnancov, ktorí sú segregovaní a tých, ktorí sú integrovaní s majoritou.

„Mojím problémom pri hľadaní práce je dochádzať do práce, chcel by som robiť doma a byť pri svojej rodine.“ (neuplatnený UoZ)

Odporúčanie:

Riešením tejto situácie by bolo zamestnanie priamo v danej lokalite. Pracovné miesta by sa mohli vytvoriť buď formou sociálnych podnikov (napr. obecných), ktoré by mali nadviazať na prírodné možnosti daného regiónu a mohli by vytvoriť subdodávateľov pre väčšie firmy v okolí. Ďalšou alternatívou by bolo realizovať služby pre komunitu priamo v osídlení. Jednalo by sa o služby ako komunitná práčovňa, výva-rovňa, komunitné centrum pre deti v predškolskom veku a iné.

Prostriedky na dochádzanie by mohli byť dlhodobou nezamestnaným UoZ poskytnuté formou nabitej cestovnej karty, ktorú by využívali na hľadanie práce a prvé tri mesiace v novom zamestnaní. Túto kartu by im poskytol úrad PSVR a po získaní zamestnania by sa mohol na nákladoch podieľať aj zamestnávateľ (v akej miere, je na dohode oboch strán).

Bariéra - Nedostatočná pomoc ženám pri zosúladiení rodinného a pracovného života

V tejto lokalite bola často opakovaným javom dlhodobá nezamestnanosť primárne žien z dôvodu dlhodobého pobytu na materskej/rodičovskej dovolenke. Mnohé z týchto žien sa stávajú matkami veľmi skoro, hneď po skončení povinnej školskej dochádzky. Všeobecne majú matky problém pri uplatnení po návrate z materskej dovolenky, ak sa však jedná o ženu, ktorá nikdy predtým nepracovala, nemá žiadne pracovné skúsenosti, nízke vzdelanie a má niekoľko detí, jej možnosti zamestnať sa v regióne s nízkou ponukou práce sú takmer nulové.

„Ja som ešte nikdy nepracovala, po škole som mala dieťa, potom ďalšie, bola som na materskej dovolenke, momentálne som evidovaná nezamestnaná a starám sa o rodinu. Som nezamestnaná celý život, okrem starostlivosti o deti som nikdy nikde nepracovala.“ (neuplatnená UoZ)

Odporúčanie:

Je potrebné výraznejšie sa zamerať na problematiku žien vracajúcich sa alebo nastupujúcich, na trh práce, po skončení materskej dovolenky vo všeobecnosti, ale najmä v MRK. Je potrebná aktívnejšia práca a podpora týchto žien, či už zo strany úradu PSVR, alebo rôznych organizácií, štátu, tvorbou projektov, ktoré by boli cieľové výhradne na takéto ženy a ktoré by im pomohli byť znova atraktívnou pracovnou silou z pohľadu zamestnávateľa.

Podporou by mohlo byť aj budovanie centier či detských škôlok, kde by najmä ženy z osídlení mohli nechať deti na dobu, kým si budú hľadať zamestnanie, alebo budú v práci. O tieto deti by sa mohli starať ženy z osídlenia, ktoré by boli v tomto centre zamestnané a ktorým matky detí dôverujú.

Bariéra - Preberanie negatívnych vzorov správania

Vzory správania si preberajú deti od svojich rodičov. Správanie, ktoré vidia u svojich rodičov je pre nich úplne prirodzené a v dospelosti je vysoký predpoklad, že budú z týchto, v mladosti osvojených, stratégií vychádzať. Ak rodičia nepracujú, poberajú dávky, nemajú vzdelanie a v najhorších prípadoch sú prítomné patologické javy, je vysoko pravdepodobné, že nebudú podporovať svoje dieťa v štúdiu, uplatnení na trhu práce a inom spôsobe života, než aký oni sami poznajú. Úspešné uplatnenie súčasných detí veľmi ovplyvňuje rodinné zázemie, názory a hodnoty, ktoré v ňom prevládajú.

„Keď sa rodičia snažia pracovať a tie deti to vidia, tak aj tí mladí chcú pracovať. Keď vidia, že celý deň rodič je doma, nepracuje, tak u tých mladých záujem pracovať nie je. Oni idú v tých istých kolajach ako ich rodičia.“ (zamestnanec úradu PSVR)

Odporúčanie:

Možnosťou riešenia je zvýšiť mieru realizácie aktivít na zvýšenie povedomia rodičov o dôležitosti vzdelávania. Takéto aktivity robia organizácie tretieho sektora, ako napr. projekt Divé maky, ktorý edukoval mladé matky o dôležitosti predškolského vzdelávania a vzdelávania ako takého pre ich deti. Efekt z tejto aktivity bol hodnotený veľmi pozitívne.

„Motivovať rodičov, aby deti chodili do škôl, aby nekončili pri základnom vzdelaní.“ (uplatnený UoZ)

Druhou cestou je zamestnať rodičov na projektoch obcí alebo akoukoľvek inou formou. Ideálnou alternatívou by bolo, ak by bol aspoň jeden z rodičov v domácnosti zamestnaný. Okrem toho je potrebné zvýšiť kontrolu rodičov a plnenia ich povinností, najmä v spojitosti so vzdelávaním ich detí.

Bariéra - Predsudky a diskriminácia

Podobne aj v tejto lokalite sa rómski UoZ stretávajú s diskrimináciou a predsudkami pri hľadaní zamestnania. Následky nevhodného správania skupiny zamestnancov z MRK, či rómskych zamestnancov, si neskôr nesú ostatní rómski UoZ, kedy sú tieto formy správania generalizované na všetkých rómskych UoZ.

„Stretol som sa s diskrimináciou, keď som poslal žiadosť pozvali ma na pohovor a keď videli, že som Róm, povedali, že miesto je už obsadené.“ (uplatnený UoZ)

„Ja si myslím že hlavným problémom pri zamestnávaní Rómov je ich prístup k zodpovednosti, aj keď ich do práce vezmú nedodržia dochádzku, nevedia sa správať, mať rešpekt voči vedeniu.“ (uplatnený UoZ)

Odporúčanie:

Riešením tejto situácie je zvýšená podpora zamestnávateľov. Či už formou projektov, na ktorých tvorbe a realizácii by sa podieľali, formou osvetu, šírenia príkladov dobrej praxe jednotlivých zamestnávateľov, alebo inou formou úľavy, ktorú by mohli zamestnávatelia získať, ak by podiel dlhodobozamestnaných zamestnancov/znevýhodnených UoZ na všetkých zamestnancoch presiahol určitú hodnotu.

„Začať trochu veriť aj Rómom, nehádzať ich všetkých do jedného vreca, je veľa šikovných, len to nemôžu dokázať, nie je im to umožnené.“ (uplatnený UoZ)

Bariéra - Negatívna (mediálna) prezentácia Rómov

Deformujúcim prvkom vytvárajúcim bariéru pre uplatnenie Rómov je okrem iného aj systém medializácie Rómov. Média, štát či politika ich prezentujú v negatívnom svetle a to vytvára negatívnu všeobecnú mienku o ľuďoch rómskeho etnika, čo zhoršuje pohľad potenciálnych zamestnávateľov či potenciálnych kolegov na túto skupinu ľudí.

„Hlavnou príčinou je to, že na Slovensku prevláda rasizmus a neznášanlivosť a mienka o tých Rómoch sa šíri takýmto spôsobom aj v médiách, kde pravidelnou zložkou

v správach býva udalosť, kde Róm spravil niečo zlé, nikdy v médiách neurobia žiadnu reportáž o tých dobrých Rómoch, kto čo urobil, sa nejak zviditeľnil, prípadne zviditeľnil Slovensko.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Je potrebná výraznejšia kontrola a verejné odsudzovanie politických vyhlásení či mediálnej prezentácie, ktorá používa nepravdivé či zavádzajúce informácie vytrhnuté z kontextu a rovnako je potrebné zvýšené medializovanie pozitívnych prípadov spojených s rómskym etnikom, jednak kvôli minorite ako takej, ktorá by tak mohla aktívnejšie vnímať motivujúce príklady dobrej praxe, ale aj kvôli náprave mienky majoritnej časti obyvateľstva.

7. LOKALITA Č. 6

7.1 Predstavenie lokality č. 6

Lokalita č. 6 sa nachádza v Košickom kraji. Mesto má dostatok pracovných príležitostí, nachádza sa tu 126 stredných a veľkých zamestnávateľov. Najviac ekonomických subjektov v tejto lokalite patrí do priemyselnej výroby. Na druhom, resp. treťom mieste sa nachádzajú približne rovnako početne zastúpené ekonomické subjekty pôsobiace v zdravotníctve a sociálnych službách. Okrem toho veľa ľudí zamestnávajú aj ekonomické subjekty z oblasti verejnej správy a obchodu. Najviac ekonomických subjektov patrí do automotive, strojárstva, hutníctva ale aj do potravinárstva. V meste je vybudovaná dopravná sieť, dochádzanie tak problém nie je a analýza dopravnej dostupnosti tak je v tomto prípade irelevantná.

Lokalita zaznamenala výrazný hospodársky rozvoj po roku 1948, v čase socializmu. Vznikli tu veľké podniky z oblasti hutníctva, kovospracujúceho, potravinárskeho a strojárenského priemyslu. Aj táto lokalita bola zasiahnutá ekonomickou transformáciou, ktorá sa podpísala pod rast nezamestnanosti. Zanikli ťažobné podniky, ako aj strojárske a dopravné podniky, ktoré sa orientovali na export tovarov do krajín RVHP.

Miera evidovanej nezamestnanosti v tomto meste v októbri 2021 bola viac ako 5 %.⁸³ Celkovo je v meste desať lokalít, v ktorých sa nachádzajú Rómovia, pričom v týchto desiatich lokalitách existuje 13 rómskych osídlení. Celkový počet rómskych obyvateľov v týchto osídleniach dosiahol interval v rozmedzí 2 860 až 3 400 ľudí. Rómovia v týchto osídleniach obývajú 13 bytových domov, v ktorých sa nachádza 293 bytov. Ďalej sa na území mesta v týchto osídleniach nachádza päť skolaudovaných domov a 132 chatrčí. Osídlenia vo väčšine prípadov nie sú oddelené žiadnou bariérou. V dvoch prípadoch predstavuje bariéru trávnatá plocha a v jednom prípade vodný tok. Pozemky v osídleniach najčastejšie vlastní obec alebo súkromní vlastníci. Najviac obydľí využíva verejný vodovod, pričom na druhom mieste sa nachádza využívanie vlastnej studne. Časť obydľí využíva aj verejnú studňu. Väčšina obydľí nevyužíva žiadnu čistiareň vody, druhá najväčšia skupina je naopak pripojená na mestskú kanalizáciu. V najväčšej miere prevláda kúrenie tuhými palivami, v bytových domoch je rozšírené aj centrálné zásobovanie teplom. Jedna lokalita je záplavová a všetok sortiment služieb je dostupný v rámci mesta.⁸⁴

Súčasťou lokality je aj mestská časť, v ktorej sa nachádza takmer 100 %-ný podiel ľudí z MRK. Počet obyvateľov v tejto časti je približne 6,7 tis. Nachádza sa tu MŠ aj ZŠ, ako aj zastávka autobusu. Lokalita sa stretáva s problémom neplatičstva, kedy vznikajú nedoplatky za elektrickú energiu a vodu. Bytový fond je v nevyhovujúcom stave a prejavujú sa problémy so statikou.

83 ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2021. *Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie za mesiac október 2021*. [online]. 2021. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/mesacne/2021/MS_2110.xlsx>

84 ÚRAD VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2019. *Atlas rómskych komunit 2019*. [online]. 2019. [cit. 2022-01-03]. Dostupné na internete: <<https://www.romovia.vlada.gov.sk/atlas-romskych-komunit/atlas-romskych-komunit-2019/>>

V rámci mesta jednotlivé lokality z hľadiska občianskej vybavenosti výrazne variujú. Kým mestská časť obývaná dominantne rómskym obyvateľstvom disponuje plnou občianskou vybavenosťou, tak rómske osídlenia, ktoré vznikli prevažne v pôvodných záhradkárskejších oblastiach nemajú vhodne vybudovanú infraštruktúru. Nezamestnanosť ekonomicky aktívnych osôb z MRK sa v minulosti blížila k 100 %. V súčasnosti bol podiel nezamestnaných ľudí z MRK odhadnutý na 85 %, čo predstavuje zlepšenie, avšak v porovnaní s majoritnou populáciou ide o extrémny rozdiel.

7.2 Pohľad úspešne uplatnených a neuplatnených UoZ z MRK

Podobne ako v iných lokalitách, aj tu možno pozorovať, že rozhodujúcimi faktormi pre úspešné uplatnenie sú vzdelanie a dĺžka praxe, ktorá odlišuje skupiny úspešne uplatnených na trhu práce od neúspešných UoZ. Dôvody ukončenia posledného pracovného pomeru oboch skupín boli veľmi podobné, primárne rodina a zdravie. V skupine neuplatnených všetci respondenti uvádzajú, že nie sú schopní nájsť si dlhodobú prácu, zamestnajú sa len nakrátko a potom sú znova nezamestnanými. Niekoľko neuplatnených respondentov uvádza účasť na aktivačných prácach. Ženy sú pomerne dlhé obdobie na materskej dovolenke.

V skupine neuplatnených si viac ako polovica respondentov aktuálne hľadá prácu a robia tak primárne prostredníctvom miestneho úradu PSVR a cez ponuky práce na internete. Tretina z nich uvádza, že si hľadá prácu každý deň, časť si prácu hľadá aspoň jedenkrát do týždňa a zvyšok si hľadá prácu aspoň dva až trikrát za týždeň. Skupina uplatnených respondentov si našla terajšiu prácu cez ponuky práce na internete a prostredníctvom rodiny, priateľov a známych. Väčšina uplatnených respondentov pracuje v súkromnom sektore na trvalý pracovný pomer (ďalej len „TPP“), jeden z respondentov pracuje formou živnosti. Tretina uplatnených respondentov pracuje vo verejnej správe, rovnako na TPP. Avšak viac ako polovica uplatnených respondentov nie je v súčasnej práci spokojná a aktuálne si hľadá novú prácu. V lokalite č. 6 je dostatok pracovných príležitostí a z odpovedí uplatnených UoZ možno pozorovať, že prácu si našli aj bez pomoci úradu PSVR. Z odpovedí vyplynulo, že UoZ má vyššiu šancu nájsť si prácu samostatne, cez ponuky práce na internete, priamym oslovením zamestnávateľa alebo na odporúčanie, ako cez úrad PSVR.

Za hlavné dôvody svojej nezamestnanosti považujú respondenti z neuplatnenej skupiny najmä **nedostatočné vzdelanie/kvalifikáciu, vedomosti a zručnosti**. Frekvencované odpovede boli tiež **nedostatok pracovných príležitostí v regióne**, nedostatočná prax/praktické skúsenosti, diskriminácia, nutnosť starať sa o rodinu, deti a vysoký vek. V skupine uplatnených respondentov takmer polovica považuje za hlavný problém pri hľadaní práce **nutnosť starať sa o rodinu, deti**, tretina **nedostatok pracovných príležitostí v regióne** a časť vysoký vek, nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu PSVR, nedostatočné vzdelanie/kvalifikáciu, vedomosti a zručnosti, prípadne skutočnosť, že si prácu aktívne nehľadá. Skupina neuplatnených respondentov si je vedomá svojej nevýhody plynúcej z nízkeho vzdelania a počiťujú ho ako bariéru pri svojom uplatnení na trhu práce.

Pre získanie zamestnania by boli väčšinou neuplatnení respondenti ochotní pracovať aj za minimálnu mzdu. Len necelá polovica neuplatnených respondentov by bola ochotná sa ďalej vzdelávať, doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa, aj keď sú si vedomí, že primárnou prekážkou ich uplatnenia je ich nízka kvalifikácia a vzdelanie. Aj napriek porozumeniu tejto súvislosti nie sú neuplatnení UoZ ochotní sa ďalej vzdelávať. V skupine uplatnených UoZ by takmer polovica respondentov bola ochotná doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa, aby získali nové/lepšie zamestnanie, časť by bola ochotná pracovať aj na pozícii s nižším ako dosiahnutým vzdelaním či dochádzať denne aj dlhšiu vzdialenosť (nad 50 km).

Viac ako polovica respondentov v skupine neuplatnených sa pri hľadaní práce stretla s diskrimináciou. Svoje skúsenosti popísali nasledovne: „*Reagovala som telefonicky na pracovnú ponuku a rovno mi povedali, že Rómky neberú. Neróm nechce, aby sa Róm staral (dotýkal) o jeho dieťa.*“ Avšak oveľa menšia časť neuplatnených respondentov (necelá tretina) uviedla, že vníma zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii oproti ženám a mužom z majority. V skupine uplatnených sa necelá polovica respondentov stretla niekedy pri hľadaní zamestnania s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním a rovnaká časť respondentov vníma zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii oproti ženám a mužom z majority. Aj keď diskrimináciu vníma v skupine uplatnených nižšia časť respondentov, nerovnaké jednanie vnímajú naopak viac.. Je možné, že táto skupina si uvedomuje, že zo strany majority nemusí nevyhnutne dochádzať k diskriminácii, avšak určité predsudky a zaujatosť môžu byť z komunikácie cítiť.

Skupina uplatnených respondentov vníma etnicitu ako prekážku pri zamestnávaní v oveľa nižšej miere ako skupina neuplatnených. Zo strany respondentov, ktorí vnímajú rozdiely, boli uvedené tieto dôvody: „*Predpoklad nízkej pracovnej zručnosti, schopnosti, návyky.*“ „*Odsudzujú.*“

Viac ako polovica respondentov v skupine neuplatnených si dokáže samostatne napísať CV, ale až takmer tri štvrtiny z nich nemajú prístup k počítaču, prípadne k internetu a viac ako polovica si nedokáže samostatne vyhľadať relevantné pracovné príležitosti. V skupine uplatnených si dokáže väčšina samostatne napísať CV, takmer tri štvrtiny respondentov majú prístup k počítaču, prípadne k internetu a prevažná časť z nich si dokáže samostatne vyhľadať pracovné príležitosti na internete. Respondenti z uplatnenej skupiny sú oveľa viac samostatní v písaní CV, dokážu si sami nájsť pracovné ponuky a reagovať na ne a ich sebahodnotenie je lepšie, ako u skupiny neuplatnených UoZ. Pravdepodobne aj vďaka svojim skúsenostiam z pracovného procesu dokážu lepšie identifikovať svoje schopnosti a získavajú sebadôveru.

Viac ako polovica respondentov z neuplatnenej skupiny mala možnosť dochádzať do práce vlakom, autobusom, resp. autom a takmer tri štvrtiny z nich mali aj finančné prostriedky na dochádzanie do zamestnania. Ani jeden z neuplatnených respondentov by však nebol ochotný dochádzať za prácou do iného regiónu a väčšina respondentov by nebola ochotná presťahovať sa za prácou do iného regiónu. V skupine uplatnených všetci respondenti uvádzajú, že majú možnosť dochádzať do práce vlakom, autobusom, resp. autom a taktiež majú finančné prostriedky na dochádzanie

do zamestnania. Viac ako polovica uplatnených UoZ by nebola ochotná dochádzať za prácou aj do iného regiónu a tri štvrtiny respondentov by neboli ochotné presťahovať sa za prácou do iného regiónu. Možnosti a ochota dochádzať za prácou sú v skupine uplatnených značne vyššie.

Viac ako polovica neuplatnených respondentov považuje za hlavný problém pri zamestnávaní Rómov **kvalifikáciu**. Necelá polovica neuplatnených respondentov vidí problém aj v praxi a dochádzke. Uplatnení respondenti vidia hlavný problém pri zamestnávaní Rómov v diskriminácii, kvalifikácii, praxi a vzdelaní, pracovnej disciplíne. Aj keď sa väčšina uplatnených s diskrimináciou nestretla, považujú ju za hlavný problém pri zamestnávaní Rómov.

Väčšina neuplatnených respondentov nie je ochotná sa ešte ďalej vzdelávať/zvyšovať kvalifikáciu, pričom zo skupiny uplatnených respondentov by bola naopak ochotná takmer polovica. Neuplatnení UoZ by sa zamerali najmä na kurzy v oblasti poľnohospodárstva či možnosť získať vodičské oprávnenie, uplatnení by si vybrali kurzy zamerané najmä na cudzie jazyky, vodičské oprávnenie, opatrovatelstvo, ale aj počítače, manažment, právo, poľnohospodárstvo, remeslá a služby, stavebníctvo a elektrotechniku.

Všetci z opýtaných uplatnených UoZ hodnotia svoje zručnosti dobre až výborne, jeden z respondentov uvádza, že v prípade potreby mu pomôžu v komunitnom centre. Podobne aj neuplatnení respondenti uviedli, že ich zručnosti sú dobré či primerané.

7.3 Pohľad zamestnancov úradu PSVR

Podľa zamestnankyne úradu PSVR je lokalita č. 6 a región, v ktorom sa nachádza, skôr priemerne rozvinutý, pričom sú rozdiely, či sa jedná o mesto ako také, alebo okolie, ktoré k nemu patrí. Aj napriek tomu, že v meste a jeho okolí sa nachádza veľké množstvo firiem, je podľa nej v tejto lokalite nedostatok pracovných príležitostí, keďže počet VPM je výrazne nižší ako počet UoZ. Taktiež sú VPM špecifické, takže ich úrad PSVR nedokáže obsadiť disponibilnou pracovnou silou na trhu, pretože zväčša nespĺňajú kvalifikačné požiadavky. Pracovné pozície, ako operátor výroby, ktoré by aj UoZ kvalifikačne vyhovovali, sú zväčša situované v okrajových častiach mesta, resp. jeho okolí a v tých prípadoch zohráva prekážku dostupnosť. Dopravné spojenia v okolí mesta nie sú dostatočné, aby sa UoZ dokázali dostaviť na pracovisko, na ktorom sa pracuje v trojzmenných prevádzkach. Podľa jej slov je to jedna z bariér, ktorá znevýhodňuje UoZ, aby sa mohli dostať na trh práce. Ďalšou spomínanou profesiou je opatrovatelka. Aj keď úrad PSVR v spolupráci so Slovenským červeným krížom realizoval vzdelávací kurz, jeho absolventi odišli za prácou do Rakúska a Nemecka a úrad PSVR nie je schopný obsadiť domáci trh práce v domovoch pre dôchodcov. Ďalšou kategóriou sú stavebné profesie, najmä špeciálne profesie ako murár šamotér, murár obkladač, viazač bremien, žeriavnik. Pri týchto profesiách je potrebné mať certifikáty, ktoré predstavujú ďalšiu prekážku, kvôli ktorej nedokážu pracovníci úradu PSVR tieto pozície obsadiť.

Podľa slov zamestnankyne úradu PSVR zhruba polovica zamestnávateľov požaduje povolenia pre cudzincov na ich zamestnanie. Úrad najprv preveruje, či nemá vhodných UoZ v databáze, pokiaľ nemá, je povinný vydať povolenie pre cudzinca. Firmy však často svoje požiadavky na UoZ upravujú podľa potreby, aby povolenie získali. *„A častokrát sa aj stalo, že tá firma, ktorá mala záujem zamestnať cudzieho štátneho príslušníka, uvádzala, že požaduje napr. stredoškolské vzdelanie, požaduje ukrajinský jazyk, ale nakoniec, keď sme vydali povolenie, tak na to miesto prijala človeka so základným vzdelaním. Aj taká bola prax.“*

Výrazným problémom tejto lokality v súčasnosti vo vzťahu k MRK je podľa zamestnankyne mladá generácia UoZ, ktorí prichádzajú do evidencie už v 16-tom roku života. *„Čo sa týka napr. MRK – 16 roční prichádzajú do evidencie. Oni nepokračujú ďalej v štúdiu a aj keď idú na strednú školu, len pokiaľ ukončia povinnú školskú dochádzku. Akonáhle dovŕšia 16 rokov, odchádzajú zo školy, ani nedokončia ten prvý ročník a nie sú naučení pracovať.“* Títo mladí UoZ sú veľmi ťažko uplatniteľní práve kvôli veľmi nízkemu veku a vzdelaniu a stávajú sa tak okamžite dlhodobo nezamestnanými. Najhoršou situáciou, ktorej čelia zamestnanci úradu PSVR, sú mladí ľudia, ktorí síce ukončili povinnú školskú dochádzku, no nemajú dokončenú ani ZŠ. *„Čiže on ukončil povinnú školskú dochádzku, ale nezískal ani vzdelanie poskytované základnou školou. 16 ročný mladý človek. Čo je v 21. storočí veľmi zarážajúce. Nedosiahol žiadne vzdelanie, ktoré by bolo klasifikovateľné, preto to tam je uvedené.“*

Predsudky na základe zlých skúseností majú aj zamestnávatelia v tejto lokalite, je to však individuálne. *„Tie predsudky sú tu stále. Hlavne máme aj zamestnávateľov, ktorí ale všeobecne aj ľudia, ktorí, pokiaľ mali negatívnu skúsenosť s Rómom ako zamestnancom, tak už a priori nechcú zamestnávať ďalších. Bez ohľadu na to, že ten Róm to nemusí byť. A to jednak buď z toho dôvodu, že s nimi majú negatívne skúsenosti, alebo tam majú zamestnancov, ktorí nie sú ochotní zdieľať spoločné priestory, spoločné šatne, spoločné jedálne s nimi napr.. Nie sú ochotní pracovať s Rómami. Máme ale aj výnimku, mali sme takého zamestnávateľa, ktorý má stavebnú firmu a podujal sa, že vezme v rámci projektu, pretože štát vynakladá dosť veľa finančných prostriedkov a vytvára projekty pre rôzne marginalizované skupiny.“*

Aj medzi rómskymi UoZ sú značné rozdiely. Podľa slov zamestnankyne sú Rómovia, u ktorých nevidíte nijaký rozdiel od majority. Avšak sú aj Rómovia, ktorí sú iní na prvý pohľad – viditeľne nedodržiavajúci štandardné hygienické návyky. V kombinácii s nízkym alebo žiadnym vzdelaním a nulovými pracovnými návykmi sú takíto ľudia podľa zamestnankyne takmer nezamestnateľní. Všeobecne potrebujú Rómovia dlhší čas na zapracovanie do pracovného procesu. *„Toto bol najväčší problém, aby zvládali to tempo práce, ktoré tam je, aby zvládali tie podmienky, pokyny, ktoré tam majú, že nemôžem opustiť pracovisko kedy chcem a ísť kde chcem, idem sa teraz najesť lebo som hladný, idem si zafajčiť lebo mám chuť. Toto bol najväčší problém, aby sa dokázali adaptovať na ten výrobný proces.“* U mladých mužov vo veku medzi 18 – 30 rokov je podľa slov zamestnankyne situácia lepšia. Zakladajú si rodiny a akonáhle dostáva manželka rodičovský príspevok, tak už na žiadne iné príspevky nevyjde, najmä preto, lebo dávky v hmotnej núdzi sú tak nízke, že to nevyjde. Keď majú títo mladí muži jedno, dve deti, tak podľa zamestnankyne chcú ísť do práce,

aby si zabezpečili dôstojný život. Horšie je na tom staršia generácia ľudí, ktorí sú v súčasnosti 50tníci a viac. Veľa týchto mladých ľudí muselo prejsť preškolením alebo vyškolením formou kurzov, aby sa uplatnili.

Najväčší prínos úradu PSVR vidí zamestnankyňa v tom, že sa ich snažia vzdelávať na konkrétnu profesiu. Sledujú, kde sa ich UoZ uplatňujú, hľadajú a navrhujú vzdelávacím inštitúciám tvorbu kurzov, ktoré by ich UoZ skutočne potrebovali. *„Máme rôzne vzdelávacie inštitúcie, ktoré ponúkajú, aj úrad samotný, v rámci ministerstva ústredie realizovalo rôzne druhy kurzov, maliar, šička, operátor výroby. Ale konkrétne na našom úseku sa osvedčila údržba verejnej zelene, a to sme oslovili vzdelávačky, či si niektorá z nich neurobí akreditáciu, lebo nebola taká ponuka, urobili si, urobili sme a tí ľudia sa aj nakoniec zamestnali. Mali sme projekt Šanca pre mladých, Praxou k zamestnaniu, to bolo pre UoZ do 29 rokov, že ich obec zamestnala, ale zamestnávala si z tých ľudí, ktorí tam už pracovali povedzme šesť alebo deväť mesiacov v rámci jedného projektu. Potom v zime je tam pauza, že zase prišli ku nám, lebo to je skôr sezónna práca.“* Kurzov sa zúčastňujú prevažne muži do veku 30 rokov, ženy menej, pretože sú väčšinou doma a starajú sa o deti. Podľa zamestnankyne mali aj ženy, ktoré sa zamestnali ako šičky a mužov, ktorí sa zamestnali ako maliari, alebo murári. Tí sa však podľa jej slov uplatnili v pracovnom procese málo, lebo si neskôr otvorili živnosť a vykonávajú maliarske a murárske stavebné práce.

Záujem o kurzy však nie je až taký vysoký ako by sa mohlo zdať. UoZ musia byť k účasti na nich motivovaní, ideálne finančne. *„Aj ten kurz, ktorý sme im realizovali tiež dostávali za to benefity, lebo sa im preplácalo cestovné, stravné, na každý deň 4,64 EUR, čo po skončení kurzu dostali v jednej sume potom, plus ešte kurzovné, čiže musia mať motiváciu, aby sa vzdelávali a vidieť nejaký výsledok. Všeobecne, aj keď ja sa stretávam s tým, že Rómovia deklarujú, že áno oni chcú, aby sa ich deti vzdelávali, prax, aspoň moja prax, ukazuje, že keď prichádzajú 16 roční mladí ľudia, muži, ženy, do evidencie, málokto má skončenú strednú školu, tak mám stále pocit, že nepripisujú význam tomu vzdelávaniu a preňho je prioritou nájsť si prácu, respektíve mať peniaze. To je jedno, či ich dostane od štátu, alebo si ich zarobí.“*

V prípade vzdelávacích kurzov, ktoré úrad PSVR ponúka, sa aj tu stretávajú s prekážkou nedostatočného vzdelania UoZ. Príkladom sú počítačové kurzy, o ktoré najmä mladšie ročníky z MRK prejavili záujem, avšak na ich absolvovanie je potrebné mať aspoň ukončené stredoškolské vzdelanie, čo prevažná časť UoZ nemá. Úrad PSVR rovnako ponúka vzdelávacie kurzy v oblasti finančnej gramotnosti, avšak o tie UoZ z MRK neprejavujú záujem.

Úrad PSVR pomáha s tvorbou CV, poskytuje im potrebné poradenstvo a bežne je na úrade PSVR zriadené informačné poradenské stredisko, či oddelenie poradenstva a vzdelávania, kde sa venujú individuálne každému UoZ. Sú tam počítače, kde má UoZ možnosť prísť a napísať si CV, reagovať na pracovnú ponuku priamo. Riadne, v úradných hodinách, je informačné a poradenské stredisko prístupné na každom pracovisku úradu PSVR. Okrem toho sa robili aj špeciálne poradenské aktivity, pričom túto aktivitu vykonávajú aj odborní poradcovia na oddelení poradenstva v rámci projektu, ale aj externí dodávatelia, a táto aktivita sa nazývala **Bilancia kompetencií**. V nej sa zhodnocovali všetky kompetencie a osobnostné predpoklady konkrétneho UoZ a práve

tam boli zaradovaní dlhodobo nezamestnaní a podpora individuálneho poradenstva. S každým UoZ pracuje konkrétny sprostredkovateľ a odborný poradca, ktorý danému UoZ urobí SWOT analýzu a na základe toho sa vyberali miesta, ktoré by pre UoZ mohli byť vhodné. Poradenské činnosti úradu PSVR sú však pre všetkých UoZ, nielen pre UoZ z MRK. Štruktúra nezamestnaných sa nedelí na marginalizovaných a nemarginalizovaných, ale členia sa len podľa veku, vzdelania, pohlavia a dĺžky evidencie.

Veľa obcí v okolí lokality č. 6 využíva Rómov buď v rámci aktivačných prác alebo dobrovoľníckej činnosti, čím si musia odrábať dávky v hmotnej núdzi. Toto riešenie však podľa nej nie je ideálne, chýbajú sociálne podniky, kde by mohli byť UoZ zamestnaní na pracovnú zmluvu. Pracovné miesta by mali byť s ohľadom na zručnosti UoZ, tzv. šité na nich. *„Ja si myslím, že v prvom rade by sme mali vytvárať také pracovné miesta, kde by sme tých Rómov vedeli uplatniť, aspoň takých čo sa dajú, čo majú tie zručnosti manuálne, lebo sú medzi nimi veľmi šikovní, manuálne zruční, čiže skôr by som sa orientovala, aby dostali tí Rómovia také vzdelanie, ktoré je tu na trhu potrebné. Nebudem vzdelávať, poviem to otvorene na predavačku, keď viem, že žiadny obchod mi nezamestná ako predavačku to dievča.“* Už vyššie spomínané predsudky stále pretrvávajú v spoločnosti a skutočnosťou je, že myslenie ľudí sa zo dňa na deň nezmení. Je preto potrebné vzdelávať rómskych UoZ na pozície, kde ich majoritná časť populácie príjme a dobrou praxou a skúsenosťami sa môže tvoriť vzájomné porozumenie a tolerancia. Prístup majority je individuálny, tak ako je aj správanie rómskych zamestnancov. Aj keď nie všetci rómski zamestnanci sú nespoľahliví a problémoví, nie všetci obyvatelia majoritnej časti populácie majú predsudky. Je preto potrebné, aby boli príklady dobrej praxe z oboch strán viac vyzdvihované a podporované a spoločným úsilím a vytrvalosťou sa môže meniť spoločenská mienka oboch strán.

7.4 Pohľad zamestnávateľov

Zamestnávatelia pôsobia v segmente správy zelene a v priemyselnej výrobe. Aj oni vnímajú rozdiely v ekonomickej rozvinutosti mesta a jeho okolia. Možnosti zamestnania však hodnotia ako priemerné. V tejto lokalite firmy nepocitujú nedostatok zamestnancov, ak áno, tak prevažne na úzko špecializovaných pracovných pozíciách v oblasti IT. Možnosti uplatnenia Rómov sú z pohľadu zamestnávateľov horšie, ako pre majoritnú časť obyvateľstva, nie z dôvodu etnicity, ale z dôvodu nízkej úrovne vzdelania. Podmienky a kritériá pre pracovné zaradenie sú podľa nich nastavené rovnako pre obe skupiny. V čom vidia zamestnávatelia dôvod dlhodobej nezamestnanosti Rómov je podľa ich slov to, že systém im naďalej umožňuje prežívať bez zásluhovosti, využívajú všetky tie opatrenia a medzery v legislatíve, ktoré im umožňujú získať financovanie na život z iných zdrojov tak, aby nemuseli pracovať.

Jeden zo zamestnávateľov v minulosti realizoval projekt, v rámci ktorého zamestnali 100 – 110 zamestnancov rómskeho etnika z troch územných celkov, ktoré boli významne poznačené nezamestnanosťou tejto skupiny. Podľa jeho slov sa stretli s výraznou fluktuáciou, zhruba 30 % zamestnancov sa uchytilo a pracovali tam dlhodobo, avšak 70 % zamestnancov museli neustále a priebežne dopĺňať. Niektorí

účastníci boli v projekte opakovane 4 – 5 krát, pretože odišli a o pár mesiacov sa vrátili s tým, že nemajú prácu. Aj skúsenosti pri odchode zamestnancov boli rôzne, ako opisuje svoje spomienky zamestnávateľ, niektorí zamestnanci po pár dňoch od nástupu už viac neprišli a viac sa neohlásili a niektorí prišli seriózne za vedením, vrátili veci, ktoré od zamestnávateľa dostali a oznámili, že sa sťahujú do iného regiónu, alebo budú vykonávať inú prácu. V čom vidí odlišnosti od majoritnej časti zamestnancov je najmä ich disciplína a zodpovednosť. *„Tá pracovná disciplína, dodržiavanie predpisov a ich pracovná morálka je trochu iná ako u bežných UoZ.“* Motiváciou pre účastníkov tohto projektu mala byť možnosť uzavrieť s firmou/zamestnávateľom klasickú pracovnú zmluvu, čo sa realizovalo každoročne.

Základnou požiadavkou na UoZ bolo to, aby chodili do práce. Zamestnávateľ uvítal akékoľvek zručnosti obsluhy technických zariadení, samozrejme aj s akýmkoľvek vzdelaním v tejto oblasti, avšak nebolo to podmienkou. Po skončení projektu prijali tých najlepších, ktorí sa osvedčili a mali záujem pracovať. V rámci tohto procesu už zamestnávateľ nepokračuje. *„Dnes je ten proces nastavený tak, že neselektujeme skade je kandidát, v poslednom období nás naozaj zaujíma len tá odbornosť a spôsobilosť a zručnosti, s ktorými kandidáti prichádzajú, nezameriavame sa špeciálne ani na podporu tejto komunity, takže nesledujeme to takto.“* V súčasnosti drvivá väčšina UoZ podáva žiadosti o prácu priamo a zväčša pracuje pre jeho dodávateľov v rámci tých konkrétnych činností.

Iný zamestnávateľ ťaží z toho, že nároky na zamestnancov nie sú vysoké, a teda nemusia mať odborné vzdelanie alebo nejaké zručnosti, pretože väčšina z nich sa na svoju pozíciu zaúča. *„Plníme aj sociálnu úlohu, ako jeden z mála zamestnávateľov. Vieme zamestnať veľké množstvo ľudí na neodbornú prácu a inak by boli tí ľudia na verejnoprospešných prácach, tu dostanú ľudia zmluvu na dobu určitú a potom aj neurčitú a majú svoju istotu práce.“*

Ako pozitívne zamestnávateľia hodnotia, že ak sú zamestnanci správne motivovaní, sú pracovití a snaživí. *„Oni keď zistia, že tam je priestor pre rast a je odmenený ich záujem a šikovnosť, tak sa snažia. Keď sa prispôbia, vedia byť pracovití, treba s nimi komunikovať, čo potrebujú a trochu špeciálnejší prístup, ale to už tí majstri a predáci vycítia z toho prostredia, že čo je potrebné, ako s ním pracovať.“* Problém však podľa ich skúseností nastáva, ak sú spolu rómski zamestnanci z jednej komunity. V tom prípade sa začnú ovplyvňovať a žiaľ je to spravidla skôr negatívnym spôsobom. Zamestnávateľia sa postupom času naučili, že títo zamestnanci nemôžu byť koncentrovaní spolu, ale musia ich rozdeliť do iných pracovných celkov. K ich slabším stránkam patrí dochádzka, primárne po období výplat. Tieto problémy však boli prevažne v období realizácie projektu, kmeňoví zamestnanci majú jasné pravidlá a vedia, že ak by z ich strany došlo k takémuto správaniu, boli by prepustení za absencie. Avšak aj zo strany kmeňových zamestnancov dochádza k využívaniu rôznych možností ako sa uvoľniť z pracovného procesu (OČR, sprevádzanie rodinných členov..). Problémy s hygienou sa zväčša u dlhodobých zamestnancov vyriešia a zamestnanci z MRK sa plne začlenia medzi ostatných zamestnancov. Populárne u tohto zamestnávateľa je tiež niekoľkogeneračné zamestnávanie a teda je bežné, že v jednej firme pracujú celé rodinné generácie ako otec, syn, nevesta, zaťovia atď.

CV UoZ z MRK sú aj v tejto lokalite na nižšej úrovni, no postupom času sledujú zamestnávateľia pozitívny trend a ich kvalita mierne rastie. Zamestnávateľia vedú UoZ štandardne v elektronickom systéme, preto je nevyhnutné, aby si každý z UoZ vyplnil žiadosť. Zamestnávateľia sa stretávajú aj s negramotnými UoZ, pričom tak, ako vo zvyšku lokalít, záleží od výkonu práce, či je zamestnávateľ schopný negramotnosť akceptovať alebo nie.

„Vzdelanie je dôležité, pretože súčasné technológie nás nútia, aby tí ľudia vedeli, čo robia, k čomu smerujú ich kroky, ich pokyny, ako ovládajú zariadenie, čiže to vzdelanie je už bezpodmienečne nutné aby mali. My už pozície, ktoré sú bez vzdelania, aj také čistiacie práce, aj tam musí zamestnanec poznať, čo sa stane, ak niečo urobí. Očakávame, aby bol človek aspoň vyučený, to znamená aspoň dvojročné učilište aby absolvoval.“

Na posudzovanie praktických schopností a zručností zaviedol zamestnávateľ praktické testy. *„Čiže, keď niekto z nich tvrdil, že vie pracovať na vysokozdvížnom vozíku, tak nám to musel ukázať. Alebo zvarať, alebo čokoľvek iné, takže z tohto pohľadu je to rovnaké so všetkými kandidátmi. Vyššie vzdelanie by im určite pomohlo lepšie sa uplatniť na trhu práce.“* Ďalším špecifikom rómskych zamestnancov je ich chýbajúce pochopenie jednotlivých vzťahov a súvislostí pracovného procesu a zodpovednosť. Zamestnávateľ však projekty hodnotí pozitívne. Po jeho skončení si nechal 30 zamestnancov, ktorí u neho pracujú dodnes. *„Bolo to prospešné, ten projekt. Napr. jedna z tých obcí zapojených do projektu je za plotom spoločnosti a keď časť tej populácie mala príjem z práce, o to menší príjem si musela zadovážovať iným spôsobom.“*

Aj zamestnávateľia z tejto lokality majú skúsenosti s výberovými konaniami cez úrad PSVR a ich skúsenosť bola podobná ako v iných lokalitách. *„Mali sme skúsenosť s úradom práce, keď sme robili prevádzku nového kotla v kotolni, tam sme mali asi 120 pozvaných, prišla 100vka, vyradili sme 80, pretože nemali záujem, čiže úrad práce bol nadšený, že sme spolupracovali. Z našej strany, do určitej miery vás to motivuje, až príde tie úskalí, že potrebujete ísť do rómskej osady zobudiť zamestnanca, aby prišiel ráno na pracovisko na šiestu. Tie návyky tam nie sú. Tá spolupráca je motivujúca v tej oblasti, keď vidíte, že to má zmysel, že tá rodina sa rozvíja. Tí ľudia z úradu práce, ale sú na tie výberové konania zväčša dotlačení, oni nechcú pracovať a nechcú mať príjem, lebo akonáhle majú príjem, tak budú musieť platiť exekúcie a pokuty.“*

7.5 Identifikácia bariér a odporúčania

Bariéra - Medzigeneračný prenos chudoby

Komunitné väzby sú medzi občanmi z MRK či rómskymi občanmi veľmi silné a vo veľkej miere ovplyvňujú spôsob života všetkých členov. Problém nastáva, ak žijú ľudia niekoľko generácií v spoločnosti, ktorá nie je úplne ideálnym príkladom fungovania jednotlivca ako takého, ale aj jednotlivca ako súčasť väčšieho celku – spoločnosti. Častokrát tu dochádza k medzigeneračnému prenosu chudoby a členovia tejto spoločnosti si nie sú schopní pomôcť svojpomocne.

„To znamená, mali postavené domy, nelegálne stavby na cudzích pozemkoch, tak prvé čo sa snažila tá agentúra, jednak to zlegalizovať a jednak vymysleli takýto projekt, že pokiaľ si dokážu rok sporiť peniaze, každý mesiac, neviem, 50 EUR a za ten rok nasporia tú sumu, tak im tá agentúra požičala pôžičku, bezúročnú, aby si mohli postaviť dom.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

Odporúčanie:

Riešením situácie je tzv. pomoc „zvonku“ – či už je to štát, či už je to cirkev, alebo je to občianske združenie, neziskové organizácie či cirkvi. Ľudia, s ktorými pracovali a pomohli im v ich životnej situácii, majú lepšiu komunikáciu, sú čisto oblečení, slušní, nepoužívajú žiadne vulgarizmy, majú záujem pracovať, pracujú s deťmi, majú pre ne rôzne krúžky. Jedna nezisková organizácia ľuďom z MRK zabezpečila „kvázi družinu“ pre deti, v ktorej boli zamestnané práve obyvateľky z daného osídlenia, veľmi pozitívne bol hodnotený aj projekt, v ktorom táto organizácia umožnila rómskym obyvateľom postaviť si svojpomocne domy. Ľudia z MRK častokrát potrebujú podnet a pomoc mimo svojej komunity, aby pochopili, že sa dá žiť aj iným spôsobom. Dôležité je, aby sa ľudia z MRK aktívne podieľali na riešení svojej životnej situácie spoločne s inštitúciou, ktorá ponúka pomocnú ruku.

Bariéra - Negatívny vplyv komunity

Vo výskume sa komentoval tiež negatívny vplyv komunitného prostredia na jednotlivcov. Podľa zamestnávateľa je toto prostredie príliš kontrolujúce a nabáda k dodržiavaniu pravidiel komunity, nie všeobecných noriem. S tým súvisí aj fenomén „odpojenia sa“ od komunity: ak je niekto z komunity úspešný, napr. na trhu práce a zlepší si postavenie, preruší alebo obmedzí s ňou kontakty, nefunguje ako tzv. dobrý príklad. Negatívne postoje sú aj zo strany komunity – vyčítajú úspešnému, že je ako príslušník majority (ako gádžo). Rómovia potrebujú často čas, kým si zvyknú na majoritných pracovníkov či zamestnancov, oveľa viac rešpektujú a dôverujú ľuďom zo svojej komunity, či „svojich“.

„Málokto z nerómskeho obyvateľstva si získa rešpekt u rómskeho obyvateľstva tak, aby ho tí Rómovia počúvali a robili to, čo im povie. My potrebujeme rómskych asistentov, ľudí, ktorí budú tým pozitívnym vzorom pre nich, aby ich motivovali k tomu, že dá sa žiť aj inak.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

„Lebo máme Rómov, ktorí skončili vysokú školu, ale nechcú s nimi pracovať s tými Rómami, s deťmi rómskymi.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

Odporúčanie:

Je potrebná zvýšená podpora úspešných rómskych obyvateľov, či obyvateľov z MRK, ktorí by dokázali podporovať, motivovať a búrať predsudky, tak ako na strane majority, tak aj na strane minority. Chýbajú rómski asistenti, rómski TSP, rómski pedagógovia, rómski asistenti pedagógov – pre riešenie situácie je potrebné motivovať ľudí z MRK, ktorí majú potenciál a darí sa im ho naplniť, aby nezanevrelí na život v komunite a osídlení, ale šírili osvetu medzi jej členmi o dôležitosti vzdelávania a živote,

ktorý je možné si zabezpečiť kontinuálnou prácou a snahou jednotlivca. Je potrebné, aby tito ľudia naďalej pracovali s ľuďmi v komunite, podporovali Rómov k zmene návykov a učili ich, ako si pomôcť, ukázali im cestu von z ich situácie.

Bariéra - Nedostatočná podpora mladých ľudí po opustení detského domova

Bariérou pre úspešné uplatnenie mnohých mladých ľudí, okrem iného aj Rómov či ľudí z MRK, je nevyriešená situácia týchto ľudí po odchode z detského domova. Napriek tomu, že pre žiadne dieťa nie je výchova v náhradnom zariadení či detskom domove žiaducou formou, akou by malo dieťa vyrastať, na niektoré deti, ktoré sú odobraté z rodín, kde boli prítomné patologické javy ako alkohol či drogy a úplne zanedbaná starostlivosť rodičov, má pozitívny vplyv a vymanenie z takéhoto prostredia im pomáha k lepším výsledkom, či už vo vzdelávaní, alebo v ďalších možnostiach uplatnenia mladého človeka. Problém nastáva, keď má mladý človek opustiť takéto zariadenie. Častokrát sa takýto človek vracia do nevhodného prostredia (napr. osídlenia) a prijíma formy správania, ktoré v ňom prevládajú.

„My nemáme vyriešené, čo s mladými ľuďmi, tými, čo opúšťajú detské domovy, nemáme pre nich žiadne ubytovanie, nie je tu nikto, kto by sa staral o to, že tak pomôžem vám, tu máte ubytovanie, tu máte prácu.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

„Ale tam by tiež bolo potrebné riešiť nielen také takzvané domovy na pol ceste, aby kým sa sami nepostavia na nohy, aby mali nejakého mentora, ktorý by im pomohol, lebo keď sa vráti do tej osady, je tam problém.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

Odporúčanie:

Je potrebné riešiť situáciu týchto mladých ľudí už vyššie spomínanými domovmi na pol ceste, alebo mentormi, ktorí by dokázali týchto ľudí nasmerovať v ich ďalšom živote a pomohli im prekonať toto náročné obdobie. Alternatívou k detským domovom by mohli byť tiež internátne školy, ktoré by boli určené pre deti, ktoré museli byť odobraté z domáceho prostredia kvôli vyššie spomínaným problémom rodičov. Dôležité je, aby boli deti neustále vzdelávané a bol správne využitý aj ich voľný čas, či už účasťou na záujmových krúžkoch alebo doučovaniach, ktoré by mohli byť realizované dobrovoľníkmi. Aj takéto aktivity však u nás chýbajú.

Bariéra - Nedostatočná účasť štátu a nedostatok kapacít pre prácu s UoZ

Chýba komplexná a premyslená účasť štátu na celej situácii a rovnako je nedostatočné množstvo komunitných centier a terénnych pracovníkov, ktorí by s týmito ľuďmi mohli pracovať. Ak by sa zvýšilo personálne zastúpenie TSP, vznikol by aj zamestnancom úradu PSVR priestor na dôkladnejšie a lepšie plnenie svojich úloh a viac času na jednotlivých klientov a ich situácie.

„Konkrétne poviem, terénni sociálni pracovníci a komunitné centrá tiež existujú len vďaka tomu, že máme prostriedky z Európskej únie, ale každá obec, kde je viac ako 50 % ľudí z MRK by mala mať komunitné centrum, ktoré by s tými ľuďmi pracovalo.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

Odporúčanie:

Riešením tejto situácie je zvýšenie počtu TSP a výstavba nových komunitných centier. Ich dôležitosť sa niekoľkokrát preukázala aj v rámci tohto zisťovania. Pozitívne by mohlo pôsobiť aj navýšenie kapacity pracovníkov na úrade PSVR, aby boli kapacitne schopní venovať sa dostatočne všetkým UoZ, v rozsahu, ako to potrebujú. Štát by mal vo vyššej miere participovať na riešení celej situácie a vytvárať riešenia zamerané na konkrétne regióny. Pri riešení bariér zabraňujúcich uplatneniu ľudí z MRK na trhu práce je potrebné, aby tieto riešenia boli cielené a adresné.

„Tie regionálne rozdiely sú obrovské a pokiaľ nepôjdeme po konkrétnych regiónoch a nebudeme riešiť Rómov v tom konkrétnom regióne, tak si myslím, že sa situácia nezlepší.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

Bariéra - Dočasné zamestnávanie cez projekty

Rómovia pracujúci na projektoch pre obce (napr. Cesta na trh práce, Prácou zmeň svoj život a iné) sú zamestnaní na 9 - 12 mesiacov, kým im úrad prepláca mzdu, avšak potom sa UoZ vracajú späť do evidencie. Toto sa nejaví ako riešenie, je potrebné, aby bol človek dlhodobo na trhu práce a dlhodobo si bol schopný udržiavať svoj životný štandard. V tomto názore sa zhoduje zamestnankyňa úradu PSVR, ale aj zamestnávateľa.

„Lebo akonáhle prichádza o zamestnanie, príde do evidencie a automaticky sa pre týchto ľudí po šiestich mesiacoch znižuje životný štandard a mnoho z nich je úplne pod hranicou chudoby, tí ľudia.“ (zamestnankyňa úradu PSVR)

„Tam by som išiel aj touto cestou podnikov, ktoré sú, či už aj obecné, aby tí ľudia získali tie návyky späť, potom budú zaujímaví aj pre zamestnávateľov, keď budú chodiť do práce, vedieť používať pracovné náradie, vedieť čítať smernice. To by bolo podľa mňa úspešné.“ (zamestnávateľ)

Odporúčanie:

Aj niekoľkokomesačná prax je oveľa lepšia ako pasivita na úrade PSVR. Aj keď sa niektoré osoby vrátia späť do evidencie, význam týchto projektov je nesporný. Navrhujeme väčšiu podporu týchto projektov, ktoré by umožnili prechádzať z jedného projektu do druhého, resp. zvýšiť ponuku týchto projektov a znížiť ich administratívnu náročnosť.

Bariéra - Uprednostňovanie nelegálnej práce z dôvodu exekúcie

Aj v tejto lokalite je problém s nelegálnym zamestnávaním a čiernou prácou. Kritizujú to najmä zamestnávateľa, ktorí prichádzajú o zamestnancov z dôvodu exekúcií.

„To je myslím si dôvod, prečo sa tu takéto skupiny môžu mať tak, ako sa majú a nemotivuje ich to pracovať legálnym spôsobom.“ (zamestnávateľ)

Čierna práca pomáha UoZ zachovať si určitú úroveň životného štandardu (vyššiu ako by mal UoZ len z dávok) a následne nie sú nútení legálne si vyriešiť svoje zá-

väzky a ich motivácia legálne sa zamestnať je takmer nulová. Čo kriticky chýba, je kontrola štátu a dostatočné personálne zabezpečenie, aby mohla byť adekvátna kontrola realizovateľná.

„Kontrola štátu je tam na mizivej úrovni. Ďalšia vec, v kraji máme 11 kontrolórov, ktorí môžu prísť a kontrolovať PN zamestnanca. Je tu čierna diera, kade to uniká a to je aj pri tej čiernej práci, ale aj pri tých sociálnych dávkach.“ (zamestnanec úradu PSVR)

Odporúčanie:

Dôležité je zvýšiť personálne zabezpečenie ľudí, ktorí by túto kontrolu vykonávali, je zjavné, že ich je kritický nedostatok. Exekúcie by mali byť realizované spôsobom, aby zostatok, ktorý dostane zamestnanec z výplaty, pôsobil stále motivujúco pre jeho zotrvanie v pracovnom procese. V tomto kontexte sú zmeny Exekučného poriadku od 1.1.2022 krokom správnym smerom.

Zamestnankyňa úradu PSVR, ale aj zamestnávateľia vidia potenciál v mzdách na kratšej ako mesačnej báze - napr. týždennej, ako to majú často zamestnanci pracujúci nelegálne a čo môže byť jeden z faktorov, ktorý zohráva úlohu pri výbere medzi legálnym a nelegálnym zamestnaním. Sľubujú si od toho aj zvýšenie motivácie rómskych zamestnancov a tiež zlepšenie ich hospodárenia s finančnými prostriedkami, či menej absencií. Tento proces je však administratívne náročný a niektoré firmy by jeho zavedenie nemuseli prijať.

8. RODOVÉ DISPARITY

Odkedy sa na Slovensku začal empiricky sledovať rodový aspekt na trhu práce, alebo širšie – postavenie žien a mužov v spoločnosti, teda od polovice 90. rokov⁸⁵, výskumy opakovane dochádzajú k rovnakému záveru. Status žien je výrazne nevýhodnejší v porovnaní s mužmi. Obzvlášť to platí pre zamestnanosť a pozície žien na trhu práce – celkovo i v rôznych jej segmentoch. A mimoriadne pre rómske ženy – obzvlášť ženy žijúce v MRK.

Ak sa máme v krátkosti pozrieť na históriu zberu rodových dát o zamestnanosti a trhu práce, špeciálne za rómske ženy a mužov, ako sa vyvíjal na Slovensku, je potrebné zdôrazniť zapojenie vedeckej obce a ich úzku spoluprácu s MVO, predvstupový proces do EÚ a následný rozvoj európskych projektov na Slovensku.

Vôbec prvá odborná publikácia zachytávajúca postavenie žien a mužov v práci a v domácnosti cez prizmu verejnej mienky bola kniha FOCUSu, editovaná Z. Bútorovou z roku 1995⁸⁶. Publikácia poukázala na existujúce rodové stereotypy vo vzťahu k rolám žien a mužov v spoločnosti – tak v domácej, ako aj vo verejnej sfére. V nasledujúcom období sa objavovali ojedinelé analytické aktivity, ich prehľad je sústredený v publikáciách Inštitútu pre verejné otázky, v jeho výročných *Súhrnných správach o Slovensku*⁸⁷, prípadne možno spomenúť výskumné aktivity Medzinárodného strediska pre štúdium rodiny, ktoré realizovalo na žiadosť MPSVR SR⁸⁸. Avšak k väčšiemu rozvoju výskumov a zberu dát za túto oblasť prišlo až takmer o desaťročie neskôr, a to v súvislosti s našim vstupom do EÚ, kedy bolo Slovensko povinné naplniť podmienky s tým súvisiace, vrátane implementácie rodových hľadísk do politiky a rôznych sfér spoločnosti – vrátane výskumnej. Rodová dimenzia je na pôde EÚ deklarovaná ako jedna

85 Rodový pohľad a pozornosť postaveniu žien a mužov na Slovensku začali do slovenského odborného i verejného diskurzu presadzovať ako prvé MVO. Nezastupiteľnú úlohu v tejto úlohe zohral predovšetkým Aspekt (Dostupné na internete: <<http://www.aspekt.sk/content/zzz-aspekt>>), Klub feministických filozofiek z Bratislavy (Dostupné na internete: <<https://fphil.uniba.sk/katedry-a-odborne-pracoviska/odborne-centra/centrum-rodovych-studii/o-centre-rodovych-studii/historia-centra/>>) a Pro Familia z Humenného (Dostupné na internete: <<http://www.rra.sk/-/33-22-pro-familia>>; organizáciu založila zosnulá prof. E. Sopková). Vydávali prvé prekladové i originálne publikácie o rodovej rovnosti, organizovali k téme konferencie a semináre, venovali sa scitlivovaniu spoločnosti k rodovým témam a diskriminácii či znevýhodneniu, nadväzovali medzinárodné kontakty, vychovávali študentky, z ktorých mnohé sa stali nasledovníčkami. Spomeňme napr. EsFem (Dostupné na internete: <<https://esfem.sk/>>), Centrum rodových štúdií (Dostupné na internete: <<https://fphil.uniba.sk/katedry-a-odborne-pracoviska/odborne-centra/centrum-rodovych-studii/o-centre-rodovych-studii/>>), prípadne Možnosť voľby (Dostupné na internete: <<http://moznostvolby.sk/>>) alebo Občan, demokracia a zodpovednosť (Dostupné na internete: <<http://odz.sk/>>).

86 BÚTOROVÁ, Z. a kol. 1995. *Ona a on na Slovensku. Ženský údel vo svetle verejnej mienky*. Bratislava : FOCUS, 1995.

87 Napr.: BÚTOROVÁ, Z. – FILADELFIOVÁ, J. – GURÁŇ, P. – GYÁRFÁŠOVÁ, O. – FARKAŠOVÁ, K. 1999. *Rodová problematika na Slovensku*. In MESEŽNIKOV, G. – IVANTYŠYN, M. – NICHOLSON, T. (ed.). *Slovensko 1998-1999. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 1999, s.653-707; alebo neskôr BÚTOROVÁ, Z. – FILADELFIOVÁ, J. – GYÁRFÁŠOVÁ, O. – CVIKOVÁ, J. – FARKAŠOVÁ, K. 2002. *Ženy, muži a rovnosť príležitostí*. In MESEŽNIKOV, G. (ed.): *Slovensko 2002. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2002. Neskôr aj: FILADELFIOVÁ, J. – BÚTOROVÁ, Z. 2007. *Rovnosť žien a mužov*. In Kollár, M. – MESEŽNIKOV, G. – Bútorová, M. (ed.): *Slovensko 2006: Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2007.

88 FILADELFIOVÁ, J. – GURÁŇ, P. – ŠÚTOROVÁ, D. 1999. *Gender statistics in Slovakia*. MPSVR SR, SPACE, BICFS, Bratislava : 1999; FILADELFIOVÁ, J. – RADIČOVÁ, I. – PULÍŠ, P. 2000. *Ženy v politike – výsledok tranzície verejnej politiky?* Bratislava : S.P.A.C.E., BICFS, MPSVR SR, 2000; BODNÁROVÁ, B. – FILADELFIOVÁ, J. – JACKOVÁ, M. (ed). 2001. *Prezentácia modelov na zosúladienie pracovného a rodinného života. Zborník príspevkov z konferencie*. Bratislava : MŠSR – BICFS, MPSVR SR, 2001; FILADELFIOVÁ, J. – GURÁŇ, P. – ŠÚTOROVÁ, D. 2002. *Rodové štatistiky na Slovensku*. Druhé doplnené vydanie. Bratislava : MPSVR SR, SPACE, BICFS, 2002.

zo základných priorít a rodová rovnosť je považovaná za základnú hodnotu európskeho spoločenstva. EÚ sa k nej hlási v každom dokumente a v priebehu rokov vydalo k téme množstvo odporúčaní, stratégií a akčných plánov či dokonca smerníc⁸⁹.

K tlaku na implementáciu rodového hľadiska do národnej politiky ako podmienky vstupu do EÚ pribudla aj finančná podpora aktivít a výskumov cez európske projekty. Slovensko sa stihlo širšie zapojiť od roku 2005 do programu EQUAL⁹⁰, ktorý trval do roku 2008. Iniciatíva bola zameraná na podporu inovatívnych a nadnárodných projektov s cieľom potláčania diskriminácie a znevýhodnení na trhu práce. Viacero projektov presadzovalo rovnosť žien a mužov na trhu práce a boj s diskrimináciou žien. V tomto období vznikli viaceré publikácie fokusované na všeobecný trh práce a jeho rodové problémy, prípadne na jednotlivé odvetvia ekonomiky alebo na znevýhodnené skupiny⁹¹. V tomto období sa realizovali tiež výskumné rodové projekty financované zo zahraničných nadácií⁹² alebo v rámci podpory vedy - napr. projekty VEGA⁹³.

Nasledovalo obdobie národných projektov, ktorých nositeľom bolo MPSVR SR. Jedným z najsilnejších bol *Národný projekt – Inštitút rodovej rovnosti*, ktorý sa realizoval v rokoch 2008 – 2015. Bol vo významnej miere zameraný na revíziu údajov rôzneho typu a štatistík v rodovom triedení, jeho výsledkom bolo viacero analytických štúdií.⁹⁴ Nasledoval NP *Zvyšovanie povedomia v oblasti rodovej rovnosti* realizovaný v rokoch 2014 – 2020, ktorý bol ale primárne zameraný na vzdelávanie rôznych relevantných skupín v tejto téme rovnosti.

Výsledkom týchto aktivít je relatívne pravidelné publikovanie štatistickej *Správy o rodovej rovnosti* (od roku 2021 s názvom „o rovnosti žien a mužov“) Štatistickým úradom SR⁹⁵ a pravidelné predkladanie a vyhodnocovanie vláde SR *Súhrnnej správy o rodovej rovnosti na Slovensku*⁹⁶ podobná správa sa predkladá za všetky členské štáty na pôde EÚ⁹⁷. Najširšiu medzinárodnú databázu štatistík o rodovej rovnosti

89 Podrobnejší prehľad dokumentov a záväzkov pozri na internete: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_sk>, alebo na: <<https://www.gender.gov.sk/dokumenty/>>.

90 Vstup do projektu analyticky začala Analýza ex ante k programu EQUAL (Bratislava, Aspekt 2003).

91 Za všetky možno zmieniť publikácie: BÚTOROVÁ, Z., (ed.) *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava : IVO, 2007; BOSÁ, M. – BÚTOROVÁ, Z. – FILADELFIOVÁ, J. – GYÁRFÁŠOVÁ, O. – MINAROVÍČ, M. – SEKULOVÁ, M. – ŠUMŠALOVÁ, S. – VELŠIČ, M. *Ona a on na Slovensku: Zaoštréné na rod a vek*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2008; CVIKOVÁ, J. (ed.) *Učiteľské povolanie: Aspekty rodovej rovnosti v škole*. Bratislava : Aspekt, 2008; SZAPUOVÁ, M. – KICZKOVÁ, Z. – ZEZULOVÁ, J. (eds.) *Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava : Klub feministických filozofiiek, 2009.

92 CVIKOVÁ, J. (ed.) 2008. *Rodový pohľad na školstvo. Aspekty kľúčových rizík*. Bratislava : ASPEKT, 2008; CVIKOVÁ, J. (ed.) 2008. *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej rovnosti v odmeňovaní*. Bratislava : ASPEKT, 2008; CVIKOVÁ, J. (ed.) 2010. *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava : ASPEKT, 2010.

93 BÉREŠ, M. – BOSÁ, M. – BOSÝ, D. – FILADELFIOVÁ, J. – MINAROVÍČOVÁ, K. 2010. *Učiteľky a riaditeľia: Rodová nerovnosť a rodová segregácia na stredných odborných školách*. Prešov : EsFem, 2010.

94 IVANČIKOVÁ, L., (ed.), HOLUBOVÁ, B., VLAČUHA, R. 2015. *Systém indikátorov rodovej rovnosti a metodologické štandardity ich konštrukcie.*; GYÁRFÁŠOVÁ, O., (ed.) *Mechanizmy porušovania rodovej rovnosti a zákazu diskriminácie na základe pohlavia a rodu pri prijímaní do zamestnania a vo vzťahu k pracovným podmienkam*; GYÁRFÁŠOVÁ, O., (ed.) *Výskumno-analytické štúdie týkajúce sa situácie žien vykonávajúcich prácu v zamestnaniach s nízkou mierou istoty.*; FILADELFIOVÁ, J., (ed.) *Audit a doplnenie štatistických a administratívnych údajov z hľadiska rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*.

95 Správa obsahuje aj indikátory zamestnanosti a situácie na trhu práce. Dostupné na internete: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/living/gender/publications!/ut/p/z0/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfljo-8ziw3wCLJycDBONLDx8DQ083XwCwgJcQwzNnQ31C7ldFQFCwYY0/>.

96 Staršie správy pozri na internete: <<https://www.gender.gov.sk/dokumenty/legislativa/dokumenty/>>.

97 Správu za roky 2018 – 2022 pozri na internete: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0315_SK.html>.

a prezentáciu základných ukazovateľov pokroku v medzinárodnom porovnaní (vrátane dát o trhu práce), s podporou EK, zabezpečuje a prezentuje EIGE – Európsky inštitút rodovej rovnosti⁹⁸.

Situácia za rodový výskum v rómskych komunitách má však na Slovensku kratšiu históriu. Prvé výskumné pokusy zamerané na rodovú dimenziu v rámci rôznych rómskych prostredí sa zaznamenali podstatne neskôr ako vo všeobecnej rovine. Hoci romologické štúdie existovali už dlhšie na viacerých univerzitách⁹⁹, rodovým otázkam sa nevenovali vôbec alebo iba okrajovo. Situácii rómskych žien sa začali opäť primárne venovať neziskové organizácie, možno spomenúť Kultúrne združenie Rómov Slovenska¹⁰⁰ alebo Quo Vadis¹⁰¹, ktoré uskutočnili špecializované sondy do vybraných prostredí. Známe sú tiež publikácie a výskumy Ústavu etnológie a sociálnej antropológie Slovenskej akadémie vied¹⁰², neskôr Prešovskej univerzity, Ústavu romologických štúdií na UKF Nitra atď.

V rámci projektu zastrešeného iniciatívou PROGRESS *Rovnaké zaobchádzanie v slovenskej realite – prekonávanie inštitucionálnych bariér v uplatňovaní princípu rovnakého zaobchádzania zvyšovaním potenciálu pre mainstreaming rovnosti*¹⁰³ sa diskutovalo, okrem mnohých iných tém a základov diskriminácie, aj rodová rovnosť¹⁰⁴. V rámci návrhov na zlepšenie situácie za oblasť rodových dát sa popri „*doplnení štatistických registrov a triedení v záujme zaplnenia bielych miest*“ odporúčala aj „*posilnenie štandardných zisťovaní za znevýhodnené skupiny žien a mužov*“, nakoľko sa nedajú v štandardných zisťovaniach sledovať a analyzovať samostatne. Navrhovala sa špeciálna sonda do znevýhodnených skupín populácie rozšírením existujúcich štatistických zisťovaní (ako EU SILC či Výberové zisťovanie pracovných síl). Treťou navrhovanou možnosťou boli samostatné a špecializované empirické výskumy, nakoľko za viaceré oblasti rodových pomerov na Slovensku, obzvlášť za znevýhodnené skupiny žien absentovali výskumné údaje, podobne ako štatistické či administratívne. Hoci na všeobecnej úrovni sa viaceré deficity a nedostatky v rodových údajoch podarilo riešiť v rovine zberu, spracovania i publikovania, za rómske ženy a mužov pretrvávali a pretrvávajú.

Prvé kvantitatívne výskumy reprezentatívnejšieho charakteru do rómskych komunit, zdôrazňujúce aj zreteľ na situáciu žien a mužov, sa objavili s príchodom UNDP na Slovensko¹⁰⁵. Výskum UNDP z roku 2010¹⁰⁶, podobne ako výskum z roku 2006, ktorý

98 Pozri na: <<https://eige.europa.eu/>>.

99 Univerzita UK v Bratislave, Prešovská univerzita, UKF Nitra ...

100 Kultúrne združenie Rómov Slovenska. 2009. *Dáta o ľudských právach rómskych žien. Záverečná správa z výskumu*. [CD-ROM]. Banská Bystrica : Kultúrne združenie Rómov Slovenska, 2009.

101 Quo Vadis. 2012. *Obraz rómskej ženy*. Zvolen : Quo Vadis, 2012.

102 Napr.: ŠUSTEROVÁ, I. 2015. *Život olašských žien*. Bratislava : Veda, 2015. 168 s. Dostupné na internete: <<http://uesa.sav.sk/?q=sk/zivot-olasskych-zien-0>> ISBN 978-80-224-1490-6.

103 Projekt bol realizovaný ako súčasť aktivít pod názvom Analýza potrieb v oblasti zhromažďovania dát o rovnosti (údajov týkajúcich sa dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania) a identifikácia opatrení na zlepšenie monitoringu rovnakého zaobchádzania (v rámci PROGRESSu).

104 Viac pozri publikáciu: KOTVANOVA, A. (ed.). *Dáta o rovnosti v slovenskej realite*. Program EU pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu – PROGRESS (2007 – 2013) a Úradu vlády SR. Bratislava : 2012, s. 161 – 179.

105 Treba tu ešte pripomenúť aj aktivity Svetovej banky v SR z roku 2003 (dostupné na internete: <<https://www.profini.sk/sprava-svetovej-banky-o-romoch/>>) alebo z roku 2010 (dostupné na internete: <https://www.gipsytv.eu/gipsy-television/spravy/slovensko/svetova-banka-bude-prezentovat-spravu-o-inkluzii-romov.html?page_id=955>), tie ale rodovej perspektíve nevenovali osobitnú pozornosť.

106 UNDP. 2012. *Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku 2010*. [online]. 2012. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/undp-sprava-2010_na-web.pdf> ISBN: 978-80-89263-10-3.

porovnával situáciu rómskej populácie s geograficky blízkou všeobecnou populáciou, v záveroch za zamestnanosť uvádza, že „za ženy obidvoch populácií je miera zamestnanosti nižšia než za mužov, ale v prípade rómskych žien je zaostávanie za mužmi omnoho väčšie – až o polovicu“. Správa konštatuje vysoký podiel rómskych žien mimo trhu práce a podstatne menšiu mieru ekonomickej aktivity.

O desaťročie neskôr štatistické zisťovanie EU SILC MRK z roku 2018 v komentároch konštatuje: „Zisťovanie poukázalo na pomerne výrazné vymedzenie rolí v rámci domácnosti v MRK na základe pohlavia. Zamestnaných je 15,5 % ľudí z MRK, pričom takmer 70 % z nich sú muži. V bežnej populácii sú tieto rozdiely minimálne¹⁰⁷... Ženy sú v oveľa väčšej miere zastúpené medzi osobami v domácnosti a neaktívnymi osobami. Dôvodom je okrem iného aj nepriaznivá situácia bývania, ktorá sťažuje starostlivosť o domácnosť, či nízke zapojenie detí do predškolského vzdelávania v materských školách.“¹⁰⁸ A ďalej: „Veľký rozdiel v podiele mužov a žien je pri otázke, či niekedy pracovali po dobu aspoň 6 mesiacov. V celkovom zhrnutí pracovalo po dobu aspoň 6 mesiacov 25,5 % ľudí z MRK nad 16 rokov, ktorí sú aktuálne nezamestnaní. Z tohto podielu je 60 % mužov a 40 % žien, pričom najčastejšie boli zamestnaní muži aj ženy z koncentrácií na okraji obce a najmenej muži aj ženy z koncentrácií mimo mesta.“¹⁰⁹

Tiež Inštitút finančnej politiky v roku 2018¹¹⁰ uvádza zistenie, že: „V rómskej populácii existuje výrazný rozdiel vo výsledkoch na trhu práce medzi pohlaviami. V dôsledku tradičných rozdelení úloh v rómskych domácnostiach sa ženy často venujú domácim prácam a výchove detí. Rozdiel v zamestnanosti medzi pohlaviami je tak oveľa výpuklejší ako vo väčšinovej populácii. Miera zamestnanosti žien dosahuje len približne 16 % oproti 26 % u mužov.“

Mimoriadne vysoká miera vylúčenia rómskych žien z trhu práce indikuje, ako sa konštatuje už v správe UNDP za rok 2010¹¹¹, že „je potrebné venovať pozornosť rodovo špecifickým opatreniam“, ako je podpora zamestnávania rómskych žien, podpora možností zosúladenia rodinných a pracovných povinností a pod.

107 Tento záver nie je celkom presný, pretože štatistiky ukazujú pomerne vysoké zaostávanie žien SR za mužmi v zamestnanosti aj za celkovú či majoritnú populáciu. Pozri napr.: ŠÚ SR. 2021. *Ženy a muži v SR 2021*. [online]. Košice : Pracovisko ŠÚ SR Košice, 25.11.2021. [cit. 2022-23-03]. Dostupné na internete: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/d9a5ade7-7057-4fc8-b16f-da96760f5e18!/ut/p/z1/rVLLdolwEP2WLiXjrwSlogvLJyqiEo2PQFBU-VhpVr_vrF10Y1oz2kWOXncOzN37iCGlogV_CjWvBZlWxfyHjHzdUJc2ulgG4AYXXBHYXcyCCwMOqDFN2DujX8AdOhjcPveeD7uzTABa7GGbwdf-c7AHurEA6DewADXHoZTa6JpYGuP8eHGsuEef44YYkIRV_UGRWV84BvlsFWqj7gFctuJLU9E2oLjla23598vK4sbfJUSRYokip4lVlmxmSkrbpnEhMxIMb3ErhKxQtFD6MW9ZrNmqtYtLvjtUNAAGmc7gC-sFYtS194HSnL31wZ45KA89UafAVOgTYvTljkZPclPmsosVRpCcUFuV7Lkcw-GMXh4BGilk4b5-SvA-1trFJi6irWqaVq8nyZafG23zNbGI8WdfpZo-W_Oy-TqO--469l7bzeKKLISrR8iFriYRjmVDSr22kv83uazuLzyX76Al-21GPs!/dz/d5/L2dBISevZ0FBIS9nQSEh/> ISBN 978-80-8121-854-5.

108 Pozri: ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2018. *Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC MRK 2018*. [online]. 2018. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1276/eu_silc_mrk_2018_final.pdf?csr=1754857211074723949> ISBN 978-80-969971-9-0.; s 8.

109 ÚRAD SPLNOMOCNENCA VLÁDY SR PRE RÓMSKE KOMUNITY. 2018. *Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC MRK 2018*. [online]. 2018. [cit. 2022-14-03]. Dostupné na internete: <https://www.romovia.vlada.gov.sk/site/assets/files/1276/eu_silc_mrk_2018_final.pdf?csr=1754857211074723949> ISBN 978-80-969971-9-0., s 14.

110 HIDAS, S., LAFFÉROVÁ, Z., MACHLICA, G. 2018. *Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou*. [online]. Inštitút finančnej politiky: 16.08.2018. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/17297/35/2018_18_inkluzia_final.pdf>

111 UNDP. 2012. *Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku 2010*. [online]. 2012. [cit. 2022-22-03]. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/undp-sprava-2010_na-web.pdf> ISBN: 978-80-89263-10-3.

Všetky štatistiky, výskumy i predkladané vládne správy dlhodobu potvrdzujú rovnaký obraz. Ženy na Slovensku majú výrazne nižšiu zamestnanosť, zastávajú menej kvalitné a menej stabilné pracovné miesta, ich pracovná kariéra je prerušovaná starostlivosťou o deti a o členov domácnosti a napreduje pomalšie, častejšie pracujú pod dosiahnutou kvalifikáciou, v priemere menej zarábajú, sú zriedkavejšie v riadiacich funkciách... A v prípade rómskych žien sú tieto rozdiely ešte výraznejšie, špeciálne u rómskych žien z MRK, kde sú rodové stereotypy silnejšie prítomné a situáciu komplikuje geografické a iné vylúčenie. Konštatovali to tak výskumy UNDP z roku 2006 a 2010, ako aj štatistické zisťovanie EU SILC MRK z roku 2018.

Pri presadzovaní rodovej rovnosti sa v najnovšej európskej *Stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025* opakovane zdôrazňuje¹¹², že: „Podpora rovnosti medzi ženami a mužmi je úlohou Únie vo všetkých jej činnostiach požadovaných v zmluvách. Rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, základným právom a kľúčovou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv.“ Treba na tomto mieste zdôrazniť, že to znamená, že aj v rámci činností a politik zameraných na boj s diskrimináciou Rómov a Rómok a na presadzovanie ich rovnosti v spoločnosti i na trhu práce.¹¹³ Ako sa uvádza v úvode tejto štúdie, najnovšie európske odporúčania pre politiky zamerané na posilnenie pozície rómskych žien a mužov to opakovane zdôrazňujú. Medzi prvými uvádzanými cieľmi aktuálnej *Stratégie rodovej rovnosti* je: zvýšiť účasť žien na trhu práce a ekonomickú nezávislosť žien a mužov a zmenšenie rodových rozdielov v odmeňovaní, zárobkoch a dôchodkoch, a teda boj proti chudobe žien.

Tento výskum mnohé predchádzajúce zistenia potvrdil a prehĺbil, čo sa ukázalo v priebehu realizovaných rozhovorov a ostatných typov zozbieraných dát. Môže byť jedným z príspevkov na ceste k dosahovaniu rodovej rovnosti na trhu práce aj vo vylúčených komunitách.

Z hľadiska rodových disparít medzi mužmi a ženami z MRK sa tematickým zisťovaním potvrdilo konštatovanie zo *Stratégie rovnosti inklúzie a participácie Rómov do roku 2030*, a to zhoršená situácia vo vzťahu k trhu práce mladých rómskych žien oproti mužom.

V prostredí MRK prevládajú tradičné názory na rodinné roly, ktoré ženám prisudzujú úlohu z hľadiska starostlivosti o deti a o rodinu. Pre mladé ženy z prostredia MRK to znamená skoré založenie rodiny, častokrát bezprostredne po ukončení povinnej školskej dochádzky. To má za následok okrem nepokračovania vo vzdelávaní aj to, že tieto ženy na niekoľko rokov z dôvodu starostlivosti o deti opustia trh práce.

Záujem o prácu u rómskych žien existuje, častokrát je však brzdený predstavami komunity o úlohe žien. V prípade, ak ženy majú už väčšie deti a otvára sa pre nich možnosť uplatnenia sa na trhu práce, problém predstavuje dochádzanie, pretože je pre

112 EK. 2020. *Oznámenie komisie európskemu parlamentu, rade, európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov: Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025*. [online]. 05.03.2020. [cit. 2022-23-03]. Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=SK>>

113 EK. *Stratégia pre rodovú rovnosť: Úspechy a kľúčové oblasti činnosti*. [online]. [cit. 2022-23-03]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sk#stratgia-pre-rodov-rovnos-na-roky-2020-2025>

nich náročné zosúladiť rodinný a pracovný život. Tieto faktory spoločne s dlhodobými materskými a rodičovskými dovolenkami majú za následok, že uplatnenie žien z MRK je na trhu práce veľmi komplikované. Výnimku predstavovala jedna lokalita na západe Slovenska v blízkosti krajského mesta s dostatkom pracovných príležitostí. Tu boli ženy hodnotené ako aktívnejšie, častejšie sa im darilo zamestnať sa a celkovo boli hodnotené ako šikovné.

Vplyv veľkého mesta tak vo výraznej miere pomáha ovplyvniť mentálne nastavenie obyvateľov lokality a pomáha rúcať tradičné zmýšľanie Rómov v segregovanejších rómskych komunitách. Práve príklad z tejto lokality ukazuje, že rómske ženy na trhu práce sa mužom dokážu minimálne vyrovať. Predpokladom je však dostatok pracovných príležitostí a interakcia s okolitým prostredím. Izolácia v rámci segregovanej komunity odstriháva sociálne zručnosti. Objavili sa názory, že samotní rómski muži svoje ženy izolujú, a to primárne v segregovaných komunitách. Mali potrebu mať ženy pod kontrolou a v prípade zamestnania by preferovali, keby mohli pracovať spoločne so svojou ženou. Pozitívom je, že vo viacerých lokalitách tieto zaužívané rodové stereotypy pri mladých ľuďoch strácajú na význame.

O rekvalifikačné kurzy však prejavujú rovnaký záujem muži aj ženy. U žien je pri rekvalifikačných kurzoch primárny záujem orientovaný na kurzy ako kuchárka, resp. opatrovatelka. Muži na druhej strane preferovali kurzy v oblasti remesiel.

Vo väčšine lokalít sa ženy vo zvýšenej miere zamestnávali ako opatrovatelky starších ľudí, uplatnenie však nachádzali v zahraničí, pretože práca opatrovateliek na Slovensku je finančne ohodnotená na nedostatočnej úrovni. Prípadne ženy zastávali nízko kvalifikované zamestnania, ako napr. upratovačky.

9. SÚHRN BARIÉR A LEGISLATÍVNYCH ODPORÚČANÍ

Na základe tematického zisťovania sa identifikujú nasledovné bariéry a jednotlivé odporúčania vhodné na ich prekonanie:

Štrukturálne bariéry

Bariéra - Nedostatok pracovných príležitostí pre osoby z MRK

Nedostatok pracovných príležitostí pre osoby z MRK, či už v sociálnej alebo otvorenej ekonomike. Osoby z MRK reálne nemajú možnosť zamestnať sa. Bariéra je obzvlášť významná v lokalitách s vysokým stupňom priestorového vylúčenia.

Adresát:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Odporúčanie:

Riešením je zabezpečenie možnosti pracovať v stabilných sociálnych, resp. štátnych alebo obecných podnikoch s prispôbenými pracovnými podmienkami (napr. pracovný pomer na kratší pracovný čas, delené pracovné miesto, zosúladovanie rodinného a pracovného života) a výplatnými termínmi v kratších intervaloch (týždenne, denne), a to najmä v lokalitách s vysokým stupňom priestorového vylúčenia. Navrhované riešenie bude taktiež eliminovať negatívny vplyv prostredia MRK, keďže aktívne pracujúci nebudú len výnimočnou časťou komunity.

Optimálne je vytvárať pracovné príležitosti v sektore **pôdohospodárstva**. Takéto podniky môžu vzniknúť v lokalite výskytu MRK bez potreby napojenia na dodávateľsko-odberateľské reťazce, keďže spotreba by sa realizovala v danej lokalite. Pri dnešnom množstve dovážaných potravín a ich úrovni, obrovských subvencií, sa javí tento sektor ako najefektívnejší.

Bariéra - Dlhodobá nezamestnanosť

Pre dlhodobo nezamestnaných je všeobecne náročné uplatniť sa na trhu práce. Prichádzajú o pracovné návyky, ak nejaké mali, či nenadobúdajú nové pracovné skúsenosti, prichádzajú o schopnosť flexibilne sa prispôbiť pracovnému procesu. Problématická sa javí neobmedzená dĺžka evidencie, kedy si UoZ zvyknú na nižší životný štandard a strácajú záujem o uplatnenie na trhu práce, čo vytvára bariéru pre ich uplatnenie. U ľudí z MRK je táto situácia ešte horšia. V kombinácii s výškou mzdy,

ktorú získajú, ak sa zamestnajú na pracovných pozíciách s nízkou kvalifikačnou úrovňou, ktorá často býva iba o niečo málo vyššia ako dávky, ktoré poberali. Okrem toho im nástupom do práce vznikajú náklady, ktoré by za iných okolností nemali a zároveň prichádzajú o časť voľného času. Práca často býva náročná a toto všetko pôsobí negatívne na ich vôľu sa zamestnať.

UoZ sa častokrát spolieha na dávku a tým, že je dlhodobo vyradený z pracovného procesu sa odnaučí odolnosti voči stresu, ktorý je s výkonom práce spojený. Volí si radšej istú dávku, aj keď je jej hodnota nižšia, než neistú odmenu vo forme mzdy v pracovnom procese. Primárnym problémom je, že dávka ani zotrvávanie v evidencii nijakým spôsobom nesimuluje život aký má človek, ak je zamestnaný. Ak by bola od UoZ vyžadovaná aktivita, aj keď len prácou v sociálnom podniku, jeho motivácia a ochota zamestnať sa by bola výrazne vyššia, pretože zmena jeho životného štýlu by nebola až natoľko odlišná.

Adresát:

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Odporúčanie:

Bolo by vhodné eliminovať pasivitu v evidencii UoZ, a to zmenou Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Po určitom čase by musel UoZ pracovať v sociálnom podniku, ktorý by mal byť zriadený v každej lokalite, kde je vysoká miera evidovanej nezamestnanosti. Prioritou by však mali byť oblasti, kde je vysoká miera evidovanej nezamestnanosti kombinovaná s nízkym počtom VPM, malým počtom zamestnávateľov v okolí, vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných, či v lokalitách, kde je evidovaný vysoký podiel rómskych obyvateľov na celkovom obyvateľstve (podľa Atlasu rómskych komunít), alebo veľký počet ľudí na hranici životného minima poberajúcich dávku v hmotnej núdzi. Je teda nutné **zvýšiť počty sociálnych podnikov** a ich tvorba by mala byť jednou z priorit predstaviteľov miestnej samosprávy tých konkrétnych lokalít, ktorých sa daná situácia dotýka.

Prácou v sociálnych podnikoch UoZ, okrem pracovných zručností, nadobudnú aj často spomínanú zodpovednosť. Chýbajúca zodpovednosť a spoľahlivosť rómskych zamestnancov bola jednou z bariér pre ich dlhodobé zamestnávanie nejedného zo zamestnávateľov. Práve toto sú skúsenosti, ktoré neskôr vedú zamestnávateľov k predsudkom a nevôli ďalej zamestnávať zamestnancov z rómskych komunít.

Alternatívou by bolo vybudovanie verejných spŕch, práčovne a vývarovne priamo v osídleniach, ktoré by mali UoZ z MRK stále k dispozícii. Na takýchto miestach by mohli byť zamestnaní ľudia z osídlení, ktorí by na ich chod dohliadli, či v prípade vývarovne by tam pracovali na príprave jedál. Projekt MOPS a iné projekty, kde sa zapojili Rómovia aktívnym spôsobom sa ukázali ako pomerne účinné a úspešné. Vo vývarovni by mohli dostávať 2 - 3 jedlá denne, čím by mali zabezpečenú stravu a súčasne prácu priamo v osídlení (najmä ženy s deťmi napr.).

Bariéra - Exekúcie

Ďalšou výrazne frekventovanou a rozšírenou bariérou sú exekúcie UoZ či zamestnancov z MRK. Exekúcie znižujú motiváciu MRK zamestnať sa, pretože akonáhle exekútor zistí, že je takýto človek zamestnaný, strháva mu z výplaty značnú časť financií a ponechá zamestnancovi len financie do výšky životného minima. Prístup exekútorov je v tomto smere kontraproduktívny, pretože v danom momente človek stráca dôvod, prečo by mal zostať zamestnaný a vracia sa späť do evidencie, kde poberá dávky bez akejkoľvek činnosti a dostáva rovnakú sumu finančných prostriedkov.

Adresát:

Ministerstvo spravodlivosti SR

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Zamestnávateľa

Odporúčanie:

Prvým riešením by malo byť nastavenie optimálnej výšky splátkového kalendára pre zamestnanca, s čím často pomáhajú práve zamestnávateľa. Exekútor tak postupne vymáha finančné prostriedky späť a zamestnanec zostáva zamestnaný. Ak mu však exekútor zoberie privysokú časť príjmu, zamestnanec nechce byť zamestnaný a exekútor nezíska nič. Dohadovanie splátkových kalendárov sa zdá najpriateľnejšou alternatívou všetkých zúčastnených strán. Zmeny v Exekučnom poriadku od 1.1.2022 možno v tomto kontexte vnímať pozitívne, keďže väčšia časť zo mzdy zostane pre zamestnanca postihnutého exekúciou. Základná suma nepostihnuteľná zo strany exekútorov by mohla byť ešte podstatne vyššia.

Takýmto situáciám je, samozrejme, ideálne predchádzať. Nebankové inštitúcie častokrát využívajú nízke vzdelanie a neznalosť ľudí z MRK a poskytujú im pôžičky, ktoré nie sú schopní splatiť. Je potrebná úprava legislatívy, ktorá by zabezpečila, že nebankové subjekty, ale aj iné subjekty (napr. obchody) nebudú mať možnosť poskytnúť klientom či zákazníkom financie či produkty na splátky, ak neprejdú dostatočným overením ich solventnosti a schopností splácať svoje záväzky.

Cestou von z tejto situácie je aj oddĺženie, hovorovo OB. Tento proces sa však dá absolvovať raz za 10 rokov. Oddĺžením sa dlžník zbavuje svojich dlhov (stávajú sa nevymáhateľnými). Oddĺženie je možné dvoma spôsobmi, a to konkurzom alebo splátkovým kalendárom. Ak má zamestnanec z MRK záujem prejsť týmto procesom, môže sa obrátiť na TSP, centrum právneho poradenstva či zamestnávateľa. Mnoho zamestnávateľov má vytvorené funkčné systémy (infolinka – záchranná sieť, firemný ombudsman, firemný právnik či samotný zamestnávateľ), ktorými je zamestnávateľ schopný svojmu zamestnancovi pomôcť, či aspoň poskytnúť všetky potrebné informácie.

Bariéra - Nelegálna práca

Veľká časť ľudí z MRK si volí cestu nelegálnej práce. Táto práca nie je nijakým spôsobom evidovaná, exekútor teda nemá možnosť siahnuť na príjem z takejto práce. Zamestnanec nemá pracovnú zmluvu, a teda za neho nie sú odvádzané odvody, výplatu zväčša dostáva v krátkych pravidelných intervaloch priamo „na ruku“.

Ďalšou bariérou, ktorá týmto vzniká je, že ak má zamestnanec takúto možnosť a existuje možnosť voľby medzi legálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním, je vysoká pravdepodobnosť v spojitosti s exekúciou, že si vyberie nelegálnu prácu a nenadobúda tak potrebné schopnosti v štandardnom pracovnom procese so všetkými náležitosťami, ktoré k tomu patria. Zamestnávateľa tým prichádzajú o časť pracovnej sily a títo zamestnanci, aj keď figurujú podľa úradu PSVR ako ponuka pracovnej sily, tak ňou v skutočnosti nie sú. Zamestnanci sa však nelegálnou prácou vyhýbajú svojím platobným povinnosťami. Ak majú zamestnanci inú, pre nich výhodnejšiu formu východiska (nelegálnu prácu) zo svojej situácie, využijú ju. Teda, ak sú napr. zaťažení exekúciou, zamestnajú sa nelegálne, aby neprichádzali o časť príjmu. Rovnako tu nedochádza k určitej náprave ich správania, z ktorej by bolo zrejmé, že zamestnanec prijíma svoju časť zodpovednosti a podobnému správaniu sa v budúcnosti vyhne.

Adresát:

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Národný inšpektorát práce

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR

Odporúčanie:

Primárnym riešením by mala byť osвета UoZ o rizikách vyplývajúcich z takejto formy práce. Je potrebné, aby im boli vysvetlené všetky riziká a odopreté práva, na ktoré by pri legálnej práci mali nárok, avšak nelegálnou prácou o ne prichádzajú. Okrem osvety je potrebná intenzívnejšia kontrola Inšpektorátu práce a na jej umožnenie je nutné zvýšenie počtu zamestnancov, aby bol tento cieľ personálne realizovateľný.

Riešením sú tiež školenia o finančnej gramotnosti, ktoré ponúka množstvo zamestnávateľov, alebo aj samotné úrady PSVR. Zamestnávateľa a úrady PSVR však uvádzajú, že záujem zo strany rómskych UoZ a zamestnancov je pomerne nízky, alebo žiadny a pre účasť na takýchto kurzoch musia byť nejakou formou motivovaní.

Bariéra - Neefektívne/neúčinné nástroje na podporu zamestnanosti

Aj keď mnoho nástrojov úradu PSVR má slúžiť primárne na podporu uplatnenia UoZ, mnoho z nich nemá želané výsledky (napr. aktivačné práce – práca nie je rozdeľovaná efektívne, UoZ sa reálne nezvyšujú šance na zamestnanie sa, výberové konania realizované úradmi PSVR – skúsenosti zamestnávateľov sú negatívne, UoZ sa ich zúčastňujú z povinnosti, príspevky na cestovanie za prácou – nie sú dostatočne moti-

vujúcim faktorom pre UoZ, rekvalifikačné kurzy - UoZ ich nedokážu vyhľadať a z dôvodu nesplnenia požadovaných podmienok sa nemôžu zúčastniť). Bariérou sú zle nastavené mechanizmy a pravidlá pre jednotlivé nástroje, ktoré v praxi znemožňujú ich účinnosť, ale taktiež nedostatok zamestnancov, ktorí by sa mohli UoZ venovať (napr. pomôcť vybrať vhodné a vyhľadať dostupné rekvalifikačné kurzy). Zamestnanci často z kapacitných dôvodov nemajú potrebný čas na dôkladnú a dostatočne dlhú prácu s klientom. Pomerne vysokej popularite sa tešia rekvalifikačné kurzy a záujem o ne je z pohľadu celku vysoký. Prekážkou sú administratívne a byrokratické povinnosti, ktoré musí klient podstúpiť, ak sa chce kurzu zúčastniť a veľakrát to klienta odradí.

Adresát:

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Odporúčanie:

Veľmi pozitívne možno hodnotiť projekty, ktoré vypomáhali UoZ s tvorbou CV a prezentáciou ich zručností, ktoré by bolo vhodné realizovať aj naďalej, v určitých regiónoch aj vo zvýšenej miere. Jeden z primárnych rozdielov medzi uplatnenými a neuplatnenými UoZ bola práve ich schopnosť samostatne si vypracovať CV, nájsť pracovné pozície a uchádzať sa o ne. Úspešne uplatnení taktiež hodnotili svoje zručnosti oveľa viac pozitívne ako neuplatnení UoZ. Aj keď UoZ nemá prístup k internetu či počítaču v domácom prostredí, na úradoch PSVR sú k dispozícii také miesta, kde si môže vyhľadávať ponuky práce či iné osožné informácie. Ak však UoZ o tejto možnosti nevie, je to ako by ju ani nemal. Pozitívom takýchto projektov je aj ich informatívny charakter, ktorý pomáha UoZ rozšíriť svoje možnosti pri hľadaní práce.

Pozitívne boli hodnotené taktiež projekty obcí, kde mali UoZ možnosť nadobudnúť pracovné skúsenosti a neskôr sa uchádzať o pracovné miesta u iných zamestnávateľov, už s nejakou pracovnou praxou. Tieto projekty však majú dve stránky. Jedným je pozitívna stránka, počas ktorej nadobudne zamestnanec pracovné skúsenosti, ktoré by za iných okolností nezískal a zvýši tak svoje šance na uplatnenie u iného zamestnávateľa. Druhou stránkou je však fakt, že zamestnanci majú zamestnanie len na obmedzené obdobie, a to len počas dĺžky trvania projektu, alebo stanoveného obdobia, po jeho ukončení sú prepustení.

Bariéra - Neúčinné aktivačné práce

Samostatnou kategóriou sú aktivačné práce obcí, ktoré sa zdajú byť pomerne neúčinné, najmä pre charakter práce, ktorú pracovníci na aktivačných prácach vykonávajú. Zväčša sú to pomocné práce pre obec, kde zamestnanci pracujú na jednej strane ako lacná pracovná sila, avšak častokrát nie je práca pridelená efektívne a vtedy môžu okoloidúci vidieť ako pracuje iba malá časť skupiny. Práve takéto situácie potom prehlbujú stereotypné vnímanie rómskych pracovníkov najmä majoritnou časťou populácie.

Adresát:

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Odporúčanie:

Optimálnym riešením tejto situácie by bolo napr. riešenie zamestnankyne úradu PSVR lokality č. 6, ktorá svojim podnetom pomohla vytvoriť vzdelávací program v oblasti údržby okolia, kde sa UoZ naučili pracovať so všetkým potrebným zariadením a mohli sa zamestnať v mestskom podniku, ktorý sa orientuje na správu mestskej zelene. UoZ boli schopní získať zamestnanie aj mimo projektov obcí, ak vzdelávací program presne odrážal možnosti jeho účastníkov v kombinácii s orientáciou na dopyt na trhu práce.

Bariéra - Neúčinné výberové konania realizované úradmi PSVR

Výberové konania realizované úradmi PSVR neprinášajú vždy pozitívne výsledky. **Kým pracovníci úradu PSVR ich vidia ako službu a pomoc, ktorú poskytujú svojim UoZ, zamestnávateľa ich naopak hodnotia ako negatívnu skúsenosť.** Niektorí UoZ sa výberového konania realizovaného úradom PSVR zúčastňujú iba z povinnosti, aby splnili podmienky na zotrvanie v evidencii UoZ. Títo ľudia majú nižší, alebo žiadny záujem o získanie práce, kvôli čomu tento nástroj zamestnávateľa prestávajú využívať. Toto je výraznou bariérou pre uplatnenie UoZ, pretože jeden zo spôsobov, ktorý by im mal pomôcť pri hľadaní práce, sa javí ako neúčinný. Zamestnávateľa vo väčšine prípadov nechceli túto skúsenosť opakovať a táto skúsenosť bola u niektorých zamestnávateľov natoľko výrazná, že po nej úplne odmietali spoluprácu s úradom PSVR v akomkoľvek smere. Vzniká teda veľmi nežiadúca situácia, a to že vzťahy a spolupráca úradu a zamestnávateľov nie sú postupom času užšie, ako by to bolo žiadúce, ale práve naopak. Ak je tento nástroj neúčinný ako sa javí, je výrazne účinnejšie venovať čas školeniu UoZ v tvorbe CV a trénovať ich, aby si boli schopní samostatne nájsť ponuky práce.

Adresát:

Zamestnávateľa

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Odporúčanie:

Veľmi vhodným riešením by tiež bola realizácia výberových konaní priamo v komunitných centrách, ako navrhol jeden zo zamestnávateľov. Hlavné dôvody neúspechu nástroja by sa týmto spôsobom mohlo podariť vyriešiť, nakoľko by sa výberového konania zúčastnili aj TSP, ktorí klientov bližšie poznajú a zamestnávateľa by bližšie spoznali prostredie, z ktorého UoZ pochádza, vďaka čomu by mohli lepšie prispôbiť podmienky pre jeho zamestnanie. Úrad PSVR by mohol pomáhať s realizáciou týchto výberových konaní v úzkej spolupráci s TSP, či propagovať možnosť takýchto výberových konaní u zamestnávateľov. Výhody plynúce z tejto formy výberového konania sme vyzdvihli v konkrétnej kapitole. Výberových konaní by sa mali zúčast-

ňovať výlučne osoby, ktoré majú reálny záujem o ponúkané pracovné miesta a nie sú tam z donútenia – tomu sa musia zamestnanci úradov PSVR primárne venovať. Ak UoZ nemá reálny záujem sa zamestnať, nemá byť v evidencii.

Bariéra - Stereotypizácia, predsudky, diskriminácia

Ďalšou bariérou v zamestnávaní Rómov a ľudí z MRK je generalizácia s nimi spojená (stereotypizácia), ktorá často vyústi až k predsudkom či diskriminácii. Negatívne vnímanie Rómov prispieva aj negatívna medializácia, s ktorou sú často spájaní a spôsob, akým sú mediálne prezentovaní širšej verejnosti. Smutnou pravdou je, že pozitívne aktivity realizované Rómami, alebo s nimi spojené, nie sú verejnosti prezentované v takom rozsahu ako negatívne, ak vôbec.

Adresát:

Ministerstvo kultúry SR

Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity

Rozhlas a televízia Slovenska

Odporúčanie:

Riešením tejto situácie je snaha o zlepšenie prezentácie Rómov spoločnosti. Je potrebné, aby boli viac mediálne prezentované pozitívne skúsenosti, príklady dobrej praxe, úspešné projekty na ktorých sa zúčastňovali Rómovia a ktorým sa úspešne podarilo vymaniť z prostredia osídlenia či zlepšiť svoju životnú situáciu. Celkovo je potrebné viac šíriť informácie o rómskej kultúre a spôsobe ich života, aby majoritná časť pochopila spôsoby ich správania, či života, a dokázala oceniť úspechy jednotlivcov a podmienky v akých sa im podarilo presadiť a aby pochopili, aké prekážky pri tom museli prekonať.

Negatívna prezentácia Rómov nijako nepomáha riešeniu situácie, iba podnecuje radikálne názory a rozširuje priepasť medzi minoritnou a majoritnou časťou populácie. Mediálne prezentovaná by mala byť práve účasť Rómov na projektoch, v ktorých boli schopní postaviť si samostatne obydlia, Rómovia, ktorí si dokončili stredné či vysoké školy a ich motivácie, ktoré ich k tomu viedli, zamestnávateľa, ktorí úspešne zamestnávajú rómskych zamestnancov a spoločné úspechy, ktoré v tomto smere dosiahli, či rómski zamestnávateľa.

Individuálne bariéry

Bariéra - Nízka vzdelanostná úroveň

Jednou zo zásadných bariér, ktorá sa vyskytla v každej lokalite, je nízke vzdelanie. Jednotliví UoZ uvádzali nízku mzdu ako jeden z najčastejších dôvodov pre ich nezáujem o pracovnú pozíciu, či prácu ako takú. Nízke mzdy však zodpovedajú nízko kvalifikovaným pracovným pozíciám, o ktoré sa môžu uchádzať. Od charakteru vykonávanej práce tiež závisí, či je zamestnávateľ schopný zamestnať človeka s ta-

kouto úrovňou získaného vzdelania. U niektorých zamestnávateľov nepredstavuje nízke vzdelanie neprekonateľnú prekážku pre ich zamestnávanie, avšak zamestnanci majú možnosť obsadiť iba obmedzené množstvo pracovných miest, limitované práve ich kvalifikáciou. V prípade negramotných UoZ bola ich negramotnosť vo väčšine prípadov neprekonateľnou prekážkou, ktorú zamestnávatelia nedokázali tolerovať. Častokrát to nie je ani z ich osobného rozhodnutia, ako z bezpečnostných dôvodov, keďže takýto zamestnanec si nedokáže prečítať vyhlášky, nariadenia, či iné postupy potrebné pre výkon jeho práce. S výškou dosiahnutého vzdelania a kvalifikácie sa však, podľa slov zamestnávateľov, zvyšuje aj schopnosť so zamestnancom pracovať. Zamestnanci s vyšším vzdelaním sa dokážu rýchlejšie zapojiť do pracovného procesu, rýchlejšie pochopia jednotlivé spojitosti vyplývajúce z pracovného procesu, sú komunikatívnejší, je u nich schopnosť učiť sa a majú možnosť ďalšieho kariérneho rastu v rámci firmy, v ktorej pracujú. Okrem iného, sú zodpovednejší a spoľahlivejší, je možné dať im plniť aj úlohy, ktoré vyžadujú zodpovedný prístup k práci.

Osobitnú kategóriu tvoria mladí ľudia, ktorí predčasne odchádzajú zo vzdelávacieho systému, najmä v 16. roku života, kedy ukončia povinnú 10-ročnú školskú dochádzku. Častokrát tak spravia v strede školského roka, ak sú aj na SŠ, svoje vzdelávanie nedokončia a idú priamo na úrad PSVR. Možnosť kedykoľvek prerušiť vzdelávací proces je negatívnym javom, častokrát by mohli žiaci dosiahnuť vyššiu úroveň vzdelania, ak by na školách zostali a nemali možnosť odísť na žiadosť rodiča. Títo mladiství idú následne do evidencie nezamestnaných. Väčšina zamestnávateľov mladých ľudí v tomto veku nezamestná. Títo ľudia sú ešte pred dosiahnutím plnoletosti evidovaní ako dlhodobozamestnaní a dva roky strávia ako evidovaní UoZ bez akýchkoľvek návykov, ktoré by si zachovali, ak by naďalej študovali (pravidelné vstávanie, plnenie stanovených úloh, zachovanie určitej formy zodpovednosti za svoje výkony). Aj po dovŕšení plnoletosti majú zamestnávatelia problém prijať takýchto UoZ pre ich nízke vzdelanie a chýbajúce pracovné návyky.

Adresát:

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR

Štátny pedagogický ústav

Štátny inštitút odborného vzdelávania

Zamestnávatelia

Tretí sektor

Odporúčanie:

Riešenie tejto situácie musí byť komplexné a zapojiť by sa mali všetky zainteresované strany – štát, zamestnávatelia, neziskové organizácie, vzdelávacie inštitúcie, terénni či sociálni pracovníci, a v neposlednom rade rodičia rómskych detí. Je potrebné prioritizovať učebné programy, ktoré by sa zamerali na silné stránky tejto skupiny ľudí a poskytl im možnosť vzdelávať sa vo všetkých smeroch, na ktoré majú deti predispozície, a v ktorých by sa mohli presadiť na trhu práce (zabezpečiť prí-

stup ku všetkým typom vzdelávacích odborov). Výsledkom týchto programov by mala byť adekvátne kvalifikácia, ktorá by absolventom pomohla pri uplatnení na trhu práce a ktorú by všeobecne rešpektovali aj zamestnávateľia. Práve z toho dôvodu je potrebná ich účasť na tejto aktivite. Zamestnávateľia by mali stáť pri tvorbe týchto programov a dať možnosť študentom vzdelávať sa v týchto programoch aj v praxi, priamo na pracovisku. Sľubnou cestou by mohol byť práve systém duálneho vzdelávania, kde deti za štúdium získavajú aj finančné prostriedky, ktoré by pre nich mohli byť motivačným prvkom. Vhodné by bolo, aby finančná odmena týchto detí bola vyššia, ako je dávka v hmotnej núdzi, kvôli ktorej často študenti odchádzajú pred dokončením štúdia, a teda by získali dodatočnú motiváciu, prečo v štúdiu pokračovať. Zároveň by týmto systémom pochopili, že zotrvanie v pracovnom procese im zabezpečí vyšší životný štandard ako zotrvanie v záchranej sociálnej sieti.

Problém vo vzdelávaní však často vzniká oveľa skôr ako na SŠ, deje sa tak už na ZŠ. Korekcia vzdelávacieho systému smerom k inkluzívnemu vzdelávaniu by mala vznikáť primárne už na tejto úrovni. Školy sú často personálne poddimenzované a nemajú dostatok pedagógov či špeciálnych pedagógov, ktorí by sa mohli žiakom adekvátne venovať. Rovnaká situácia je aj s odbornými asistentmi, ktorí by mali žiakom so špeciálnymi potrebami počas vzdelávacieho procesu pomáhať. Žiaci by mali byť ideálne v triedach, kde sú spoločne žiaci majoritnej časti populácie ako aj rómski žiaci. Ak sú ľudia z minority často vystavovaní kontaktu s majoritou, má to pozitívny vplyv na ich ďalšie spolužitie s majoritou v dospelosti. To sa často odráža aj v pracovnom procese a mnoho zamestnávateľov vyzdvihuje práve komunikatívnosť zamestnancov, ktorí pochádzajú z obydľí, ktoré nie sú segregované, ale sú situované s majoritou v jednej lokalite.

V prípade, ak UoZ nepracujú, mali by sa vzdelávať cestou rekvalifikačných kurzov, po ktorých absolvovaní by mali reálne šance sa zamestnať – trh práce nie je v týchto povolaniach satureovaný. Navrhujeme alokovať pracovníkov, ktorí by sa venovali výhradne práci s klientami a ich úplným prevedením týmto procesom až k úspešnému koncu.

Bariéra - Absencie a vysoká fluktuácia

Podľa zamestnávateľov sú aj iné spoločné charakteristiky, ktorými disponuje značná časť ich rómskych zamestnancov, či zamestnancov z MRK a ktoré vo veľkej miere sťažujú či zabraňujú ich zamestnávaniu, a tak vytvárajú výrazné bariéry pre ich úspešné uplatnenie na trhu práce.

Problematické sú podľa zamestnávateľov najmä absencie. Absencie po výplatných termínoch, absencie bez ohlásenia, alebo využívanie systému práceneschopnosti. Zamestnávateľia priznávajú, že takéto správanie sa samozrejme týka aj zamestnancov z majoritnej časti populácie a nie je možné ho generalizovať na všetkých rómskych zamestnancov, avšak ich značný podiel má tieto spoločné charakteristiky. Na to nadväzuje aj spoľahlivosť a zodpovednosť. Zamestnanci z MRK neprídu do práce bez toho, aby zamestnávateľovi niečo oznámili a on sa častokrát ocitne v sťaženej situácii, kedy musí zháňať náhradných zamestnancov, čo je v čase, kedy zamestnávateľia nedokážu nájsť dostatok vhodných zamestnancov do svojich firiem, veľmi problematické.

Druhou charakteristikou rómskych zamestnancov bola fluktuácia. Fluktuácia je v súčasnosti problém všetkých zamestnancov, avšak u zamestnancov z MRK je ešte vyššia. Niektorí zamestnávateľia sú dobrovoľne odhodlaní sa s týmto problémom vysporiadať a naučili sa s ním žiť. Niektorí zamestnávateľia však nie sú ochotní a schopní túto prekážku prekonať. Pre zamestnávateľov to predstavuje vysokú administratívnu, byrokratickú, personálnu a finančnú záťaž. Zamestnávateľ okrem toho nemôže plánovať a už vôbec nie inovovať, plánovať zmeny vo výrobe, v procesoch a pod. Ak sa skombinuje niekoľko vyššie spomínaných situácií, ochota zamestnávateľov zamestnávať zamestnancov z MRK klesá. Zamestnanci z MRK taktiež potrebujú dlhší čas na adaptáciu, čo ich predražuje.

Adresát:

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Zamestnávateľia

Odporúčanie:

Zamestnávateľom sa odporúča aplikovať špecifický prístup pri zamestnávaní osôb z MRK. Vzhľadom na to, z akých pomerov väčšina z nich pochádza, si zaslúžia zvýšenú pozornosť v rámci adaptačného procesu, osobitný prístup a prispôsobenie pracovných podmienok. Osoby z MRK v mnohých prípadoch ocenia zabezpečovanie dopravy do zamestnania, zálohové platby aspoň na určitý čas, kým si naakumulujú dostatok zdrojov na zvýšené náklady spojené s prácou, komunikačné tabule na avizovanie absencií, variabilnú zložku mzdy na motiváciu k dodržiavaniu pracovnej disciplíny (najmä dochádzky) a jej striktné dodržiavanie na jednoznačné vytýčenie hraníc a pravidiel.

Bariéry na strane zamestnávateľa

Bariéra - Predsudky a diskriminácia

UoZ z MRK sa pri hľadaní práce stretávajú s predsudkami či diskrimináciou. Toto priznávajú aj samotní zamestnávateľia, ktorí však dopĺňajú, že nejde ani tak o etnickú diskrimináciu, ako o zlé skúsenosti a následne generalizáciu s nimi spojenú. Samozrejme je nepredstaviteľné, aby boli odsudzovaní všetci rómski UoZ len kvôli jednotlivcom, či skupine, a tým trpeli za ich správanie.

Adresát:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Zamestnávateľia

Odporúčanie:

Riešením tejto situácie by mala byť vyššia podpora zamestnávateľov pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných UoZ, znevýhodnených UoZ a UoZ z MRK, a to zmenou Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Ak by mali zamestnávatelia nižšie náklady na takúto skupinu zamestnancov, čiastočne by to mohlo kompenzovať ich negatívne skúsenosti a ich ochota naďalej ich zamestnávať by nemusela klesať. Ďalším riešením jednotlivých situácií by mala byť podpora projektov, ktoré sa rozhodli zamestnávatelia realizovať a v prípade, že sa tieto projekty osvedčia, rozšíriť ich aj do iných oblastí a ku zamestnávateľom, ktorí by mali záujem sa zapojiť. Zamestnávatelia často veľmi kreatívne a flexibilne reagujú na potreby svojich zamestnancov a ich riešenia by sa mali tešiť oveľa väčšej podpore zo strany štátu a verejnosti.

ZÁVER

Sondy do rôznych prostredí MRK z rôznych regiónov ukázali, že situácia každej obce či lokality je iná, a to aj z hľadiska dostupnosti pracovných miest či možností dopravy za prácou. **Napriek rôznosti majú ale dve veci spoločné: všade je vysoká nezamestnanosť rómskych obyvateľov, hlavne žien, a v porovnaní s majoritným obyvateľstvom v lokalite je výrazne vyššia.** Je veľmi silný predpoklad, že sa na takomto výsledku môže podieľať diskriminačný prístup, čo niektoré z výpovedí respondentov potvrdili.

Zároveň všetky lokality vykázali jeden spoločný výrazný faktor ovplyvňujúci postavenie na trhu práce, na ktorý už dávno poukázali a opakovane poukazujú všetky výskumy realizované za posledné desaťročia. Je ním veľmi nízka úroveň vzdelania, s ktorou vychádzajú rómski obyvatelia MRK zo školského systému a nízka úroveň kvalifikácie. Ako sa opätovne zistilo, často končia prípravu na povolanie skoro – prakticky po dosiahnutí 16 rokov veku, veku ukončenia povinnej školskej dochádzky.

Ukazuje sa, že tieto všeobecné základné bariéry vo vzťahu k trhu práce sa napriek realizovaným projektom nepodarilo prekonať. Ponúka sa tu základná otázka: Ako postupovať, aby sa vzdelanostná úroveň a kvalifikácia rómskej populácie, hlavne z MRK, zvýšila? Podľa viacerých vyjadrení reprezentantov úradov PSVR sa situácia zhoršuje: Čo robiť lepšie, ako predĺžiť a zintenzívniť zapojenie skúmaných skupín populácie do školského systému a zlepšiť ich prístup a výsledok vzdelávania?

Jedna vec je, čo s nekvalifikovanou pracovnou silou – ako ju uplatniť. Zároveň ale treba zvažovať, ako predísť tomu, aby sa nízke vzdelanie a kvalifikácia u mladej generácie nereprodukovala. Otázka by mohla znieť: Ako lepšie „využiť“ čas povinnej školskej dochádzky?

Ako pracovať na odstraňovaní týchto všeobecných bariér naznačujú aj odporúčania a navrhované opatrenia EÚ v dokumente Odporúčanie Rady z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov: položiť dôraz na mladých ľudí, nepustiť ich zo systému školstva bez prípravy na prax, plne využiť čas v škole, napomáhať pri prechode zo školy do pracovného procesu atď. Taktiež bojovať s diskrimináciou rôznymi spôsobmi – školeniami a scitlivovaním zamestnávateľov a iných aktérov a pod. (viac pozri úvodnú časť).

Pri riešení nezamestnanosti je nevyhnutné klásť dôraz aj na situáciu žien v MRK. Na ich nepriaznivú pozíciu upozorňovali viaceré z výpovedí respondentov: veľmi skoré rodičovstvo, uzavretie v kruhu starostlivosti o deti a domácnosť. Medzi opatreniami nemožno zabúdať na vzdelávanie žien a na uľahčenie ich pozície v komunite i v spoločnosti, aj integráciou na trh práce.

Zistené regionálne a lokálne rozdiely naznačujú, že je potrebné uplatniť lokálne špecifický prístup. Ukázalo sa, že popri všeobecných bariérach má každá zo skúmaných lokalít vo vzťahu k zapojeniu na trh práce svoje špecifiká (úroveň dopravy, bývania, dostupnosť vody, pracovné miesta v regióne a pod.). Treba politiky v záujme integ-

rácie obyvateľov MRK na trh práce nastavovať na základe situácie na obecnej či regionálnej úrovni. Ako konštatovali aj viacerí stakeholderi, niekedy všeobecné pravidlá nepostačujú na riešenie konkrétnej situácie v obci.

Plus navyše: aj na obecnej úrovni je potrebný individuálny prístup – je potrebné pracovať s individuálnymi rodinami alebo jednotlivcami. To poukazuje na dôležitú a nezastupiteľnú úlohu kvalitnej a permanentnej terénnej práce.

Napriek viacerým prezentovaným názorom z terénu nie je možné ďalej postupovať obmedzeniami dávok a príspevkov, prostriedkov na život, zatváraním prívodu vody či elektriny. Takýto prístup nič z problémov nevyriešil, len už aj tak vyhranenú životnú situáciu ľudí z MRK zhoršil, čo sa následne prejavuje aj na (ne)dostupnosti trhu práce. Príspevky a dávky sú aktuálne tak nízke (ďaleko za uznaným životným minimom), že nedokážu pokryť tie najzákladnejšie potreby týchto skupín, čím zároveň vytvárajú ďalšie bariéry pre zapojenie sa na trh práce.

Jednou z ciest je pracovať na zlepšovaní hygienických podmienok obyvateľov MRK: prístup k pitnej vode, „neúžerníckej“ elektrine, osvetlenie, prístupové cesty, kanalizácia...).

Ukazuje sa nevyhnutné venovať pozornosť aj štrukturálnym bariéram: ak v regióne nie sú pracovné miesta, čo s tým? Je potrebný celkový rozvoj zaostávajúcich regiónov z hľadiska pracovných príležitostí, čo pomôže všetkým obyvateľom: vytvárať pracovné príležitosti a rozširovať možnosti dopravy.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Podľa STN ISO 690:2012 je v celom dokumente aplikovaná technika priebežných poznámok prostredníctvom uvádzania celých bibliografických odkazov bez požiadavky na samostatný zoznam bibliografických odkazov.

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1: Záznamový hárok pre polo-štruktúrovaný rozhovor s neúspešnými UoZ

Príloha č. 2: Záznamový hárok pre polo-štruktúrovaný rozhovor s úspešnými UoZ

Príloha č. 3: Scenár pre polo-štruktúrovaný rozhovor s vybraným pracovníkom/pracovníčkou úradu PSVR

Príloha č. 4: Scenár pre polo-štruktúrovaný rozhovor s vybranými zamestnávateľmi

Príloha č. 1: Záznamový hárok pre polo-štruktúrovaný rozhovor s neúspešnými UoZ

A: Na úvod pár otázok o vás

1. Koľko máte rokov?
2. Aké máte vzdelanie? Akú máte prax?
3. Stručne o rodine – počet členov, deti partnerstvo....
4. Patríte do niektorej z uvedených skupín?
 - a. občan so zdravotným postihnutím
 - b. občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky
 - c. som bez domova
 - d. bývalý väzeň
 - e. liečil som sa na závislosť k drogám alebo alkoholu
5. Stručne načrtnúť podmienky bývania: typ domu, dostupnosť elektriny a vody v byte, počet osôb v byte, príp. vzdialenosť od hlavnej obce....

B: História nezamestnanosti

1. Ako dlho ste evidovaná/ý na úrade PSVR, resp. ako dlho ste bez práce od poslednej práce či zamestnania?
 - a. 1 – 11 mesiacov (do jedného roka)
 - b. 12 – 23 mesiacov (jeden až dva roky)
 - c. 24 – 35 mesiacov (dva až tri roky)
 - d. 36 – 47 mesiacov (tri až štyri roky)
 - e. nad 48 mesiacov (viac ako štyri roky)
2. Čo bolo príčinou Vášho odchodu z posledného zamestnania? (možnosť viacerých odpovedí)
 - a. Odchod z vlastného rozhodnutia
 - b. Prepustenie zo zamestnania
 - c. Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú
 - d. Skončenie sezónnej práce
 - e. Zdravotné dôvody
 - f. Rodinné dôvody
 - g. Presťahovanie sa
 - h. Nízka mzda
 - i. Nerelevantné – nikdy som nebol zamestnaný/á
 - j. Iné:.....

C: Hľadanie práce

1. Hľadáte si aktuálne prácu? Á/N

AK ÁNO:

2. Akým spôsobom si hľadáte prácu? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Cez ponuky práce na internete
 - b. Prostredníctvom úradu PSVR
 - c. Prostredníctvom personálnych agentúr
 - d. Prostredníctvom inzerátov v novinách
 - e. Priamym kontaktovaním zamestnávateľov, aj bez zverejneného inzerátu
 - f. Prostredníctvom rodiny, priateľov a známych
 - g. Prostredníctvom návštev pracovných veľtrhov, búrzh práce
 - h. Iné:.....
3. Ako často sa venujete hľadaniu novej práce?
 - a. Každý deň
 - b. Aspoň dva až trikrát za týždeň
 - c. Aspoň jedenkrát za týždeň
 - d. Aspoň dva až trikrát za mesiac
 - e. Aspoň jedenkrát za mesiac
 - f. Iné....

ODPOVEDAJÚ VŠETCI:

4. Čo považujete za príčinu Vašej nezamestnanosti? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Nedostatok pracovných príležitostí v regióne, kde žijem
 - b. Moje nedostatočné vzdelanie/kvalifikácia, vedomosti a zručnosti
 - c. Moja nedostatočná prax/praktické skúsenosti
 - d. Nepriaznivý zdravotný stav/zdravotný problém
 - e. Vysoký vek
 - f. Diskriminácia
 - g. Nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu PSVR
 - h. Prácu si aktívne nehľadám
 - i. Nepoznám možnú príčinu, svoju dlhodobú nezamestnanosť si nedokážem vysvetliť
 - j. Nutnosť starať sa o rodinu, deti
 - k. Iné:.....
5. Čo Vás odrádza od reagovania na pracovné ponuky? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Nízka mzda/nevyhovujúci systém odmeňovania
 - b. Veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania
 - c. Nevyhovujúci druh pracovného pomeru
 - d. Nevyhovujúci pracovný čas
 - e. Slabá ponuka benefitov
 - f. Iné:.....
6. Čo by ste boli ochotný/ochotná urobiť, aby ste získali nové zamestnanie? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa
 - b. Dochádzať denne aj dlhšiu vzdialenosť (nad 50 km)
 - c. Prestahovať sa

- d. Zúčastniť sa aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP), ktoré ponúka úrad PSVR
- e. Pracovať aj za minimálnu mzdu (aktuálna výška je 623 EUR v hrubom)
- f. Pracovať aj v inej ako vyštudovanej oblasti/odbore
- g. Pracovať aj na pozícii s nižším ako dosiahnutým vzdelaním
- h. Nič, štát by mi mal zabezpečiť prácu
- i. Nič, nechcem pracovať
- j. Iné:.....

D: Skúsenosti s diskrimináciou

1. Stretli ste sa niekedy pri hľadaní zamestnania s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním, alebo takú skúsenosť nemáte? Á/N

AK ÁNO:

2. V prípade, že ste sa stretli s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov, môžete svoju skúsenosť bližšie popísať?...
3. Vnímate zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii s Vami oproti ženám a mužom z majority, alebo takúto skúsenosť nepoznáte?
4. Aký je Váš hlavný problém pri hľadaní zamestnania?
5. Vnímate nejakú nevýhodu pri hľadaní zamestnania, že ste Róm/Rómka - v čom?

E: Zručnosti

1. Viete si samostatne napísať životopis?
2. Máte prístup k počítaču, prípade k internetu?
3. Dokážete si samostatne vyhľadať pracovné príležitosti na internete (cez portály ISTEP, resp. Profesia)?
4. Ako celkovo hodnotíte svoje zručnosti? (odborné, jazykové, počítačové)

F: Dostupnosť práce

1. Máte možnosť dochádzať do práce vlakom, autobusom, resp. autom?
2. Máte finančné prostriedky na dochádzanie do zamestnania?
3. Dochádzali by ste do iného regiónu?
4. Prestahovali by ste sa za prácou do iného regiónu?
5. Keby by ste si mohli v práci vybrať, v akom čase by Vám vyhovovalo pracovať? Koľko hodín denne? Ktoré dni?
6. Napadajú Vás iné výhody, ktoré by ste v prípadnej práci privítali?
7. Ste ochotný/á sa ešte ďalej vzdelávať/zvyšovať kvalifikáciu?
8. Ak by ste si mohli zvoliť kurz ďalšieho vzdelávania, na akú oblasť by ste sa zamerali? (môžete vybrať viaceré možnosti)

- a. Remeslá a služby
- b. Poľnohospodárstvo
- c. Kurzy ma nezaujímajú
- d. Cudzie jazyky
- e. Počítače
- f. Vodičské oprávnenie
- g. Kuchárske
- h. Opatrovateľstvo
- i. Účtovníctvo a mzdy
- j. Obchod, marketing a reklama
- k. Manažment
- l. Personalistika a ľudské zdroje
- m. Elektrotechnika
- n. Strojárstvo a automobilový priemysel
- o. Stavebníctvo
- p. Doprava, logistika, skladovanie
- q. Bankovníctvo a finančníctvo
- r. Právo
- s. Iné:

G: Závěrečné zhrnutie a návrhy

1. V čom vidíte hlavný problém pri zamestnávaní Rómov? - dochádzka, diskriminácia, kvalifikácia, prax, vzdelanie, národnosť.. Voľne popíše...
2. Viete zo svojich skúseností povedať nejaké návrhy na zlepšenie - čo by pomohlo?....
3. Prípadné záverečné poznámky - o čom sme nehovorili a je to dôležité

Príloha č. 2: Záznamový hárok pre polo-štruktúrovaný rozhovor s úspešnými UoZ

A: Na úvod pár otázok o vás:

1. Koľko máte rokov?
2. Aké máte vzdelanie? Akú máte prax?
3. Stručne o rodine – počet členov, deti partnerstvo....
4. Patríte do niektorej z uvedených skupín?
 - a. občan so zdravotným postihnutím
 - b. občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky
 - c. som bez domova
 - d. bývalý väzeň
 - e. liečil som sa na závislosť k drogám alebo alkoholu
5. Stručne načrtnúť podmienky bývania: typ domu, dostupnosť elektriny a vody v byte, počet osôb v byte, príp. vzdialenosť od hlavnej obce....

B: Pracovná história a aspirácie

1. Boli ste niekedy nezamestnaný/á? Á/N
2. Čo bolo príčinou straty práce? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Odchod z vlastného rozhodnutia
 - b. Prepustenie zo zamestnania
 - c. Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú
 - d. Skončenie sezónnej práce
 - e. Zdravotné dôvody
 - f. Rodinné dôvody
 - g. Presťahovanie sa
 - h. Nízka mzda
 - i. Iné:
3. Akým spôsobom ste si našli terajšiu prácu? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Cez ponuky práce na internete
 - b. Prostredníctvom úradu PSVR
 - c. Prostredníctvom personálnych agentúr
 - d. Priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu
 - e. Prostredníctvom inzerátov v novinách
 - f. Prostredníctvom rodiny, priateľov a známych
 - g. Prostredníctvom návštev pracovných veľtrhov, búr práce
 - h. Nehľadám si prácu
 - i. Iné:....
4. Aká je to práca? Stručne popíšte....
 - a. Sektor – priemysel či....,
 - b. druh, či fyzická alebo iná....
 - c. zamestnávateľ – súkromník či štát, sociálny podnik....
 - d. zmluva – trvalá – iné...?

5. Ste s terajšou prácou spokojný/ spokojná Á/N
6. Hľadáte si teraz novú prácu? Áno/nie
7. Čo považujete celkovo za problém pri hľadaní zamestnania? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Nedostatok pracovných príležitostí v regióne, kde žijem
 - b. Nedostatočné vzdelanie/kvalifikácia, vedomosti a zručnosti
 - c. Nedostatočná prax/praktické skúsenosti
 - d. Nepriaznivý zdravotný stav/zdravotný problém
 - e. Vysoký vek
 - f. Nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu PSVR
 - g. Prácu si aktívne nehľadám
 - h. Nutnosť starať sa o rodinu, deti
8. Čo Vás odradí reagovať na prípadnú novú pracovnú ponuku? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Nízka mzda/nevyhovujúci systém odmeňovania
 - b. Veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania
 - c. Nevyhovujúci druh pracovného pomeru
 - d. Nevyhovujúci pracovný čas
 - e. Slabá ponuka benefitov
 - f. Iné:
9. Čo by ste boli ochotný/á urobiť, aby ste získali nové/lepšie zamestnanie? (*môžete vybrať viacero možností*)
 - a. Doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa
 - b. Dochádzať denne aj dlhšiu vzdialenosť (nad 50 km)
 - c. Prestahovať sa
 - d. Zúčastniť sa aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP), ktoré ponúka úrad PSVR
 - e. Pracovať aj za minimálnu mzdu (aktuálna výška je 623 EUR v hrubom)
 - f. Pracovať aj v inej ako vyštudovanej oblasti/odbore
 - g. Pracovať aj na pozícii s nižším ako dosiahnutým vzdelaním
 - h. Nič, štát by mi mal zabezpečiť prácu
 - i. Nič, nechcem meniť prácu
 - j. Iné:....

C: Skúsenosti s diskrimináciou

1. Stretli ste sa niekedy pri hľadaní zamestnania s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním, alebo takú skúsenosť nemáte? Á/N

AK ÁNO:

2. V prípade, že ste sa stretli s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov, môžete svoju skúsenosť bližšie popísať?...
3. Vnímate zo strany zamestnávateľov odlišný prístup pri komunikácii s Vami oproti ženám a mužom z majority, alebo takúto skúsenosť nepoznáte?
4. Aký je Váš hlavný problém pri hľadaní zamestnania?
5. Vnímate nejakú nevýhodu pri hľadaní zamestnania, že ste Róm/Rómka - v čom?

D: Zručnosti

1. Viete si samostatne napísať životopis?
2. Máte prístup k počítaču, prípadne k internetu?
3. Dokážete si samostatne vyhľadať pracovné príležitosti na internete (cez portály ISTP, resp. Profesia)?
4. Ako celkovo hodnotíte svoje zručnosti?

E: Dostupnosť práce

1. Máte možnosť dochádzať do práce vlakom, autobusom, resp. autom?
2. Máte finančné prostriedky na dochádzanie do zamestnania?
3. Dochádzali by ste aj do iného regiónu?
4. Prestahovali by ste sa za prácou do iného regiónu?
5. Keby by ste si mohli v práci vybrať, v akom čase by Vám vyhovovalo pracovať? Koľko hodín denne? Ktoré dni?
6. Napadajú Vás iné výhody, ktoré by ste v prípadnej vašej alebo novej práci privítali?
7. Ste ochotný/á sa ešte ďalej vzdelávať/zvyšovať kvalifikáciu?
8. Ak by ste si mohli zvoliť kurz ďalšieho vzdelávania, na akú oblasť by ste sa zamerali? (*môžete vybrať viaceré možnosti*)
 - a. Remeslá a služby
 - b. Poľnohospodárstvo
 - c. Kurzy ma nezaujímajú
 - d. Cudzí jazyky
 - e. Počítače
 - f. Vodičské oprávnenie
 - g. Kuchárske
 - h. Opatrovateľstvo
 - i. Účtovníctvo a mzdy
 - j. Obchod, marketing a reklama
 - k. Manažment
 - l. Personalistika a ľudské zdroje
 - m. Elektrotechnika
 - n. Strojárstvo a automobilový priemysel
 - o. Stavebníctvo
 - p. Doprava, logistika, skladovanie
 - q. Bankovníctvo a finančníctvo
 - r. Právo
 - s. Iné:

F: Záverečné zhrnutie a návrhy

1. V čom vidíte hlavný problém pri zamestnávaní Rómov? – dochádzka, diskriminácia, kvalifikácia, prax, vzdelanie, národnosť.. Voľne popíšte...
2. Viete zo svojich skúseností povedať nejaké návrhy na zlepšenie – čo by pomohlo?....
3. Prípadné záverečné poznámky – o čom sme nehovorili a je to dôležité

Príloha č. 3: Scenár pre polo-štruktúrovaný rozhovor s vybraným pracovníkom/pracovničkou úradu PSVR

A: Všeobecná časť o pracovných možnostiach v regióne a lokalite

1. Z hľadiska ekonomického a sociálneho rozvoja považujete váš región za skôr rozvinutý, priemerný, skôr zaostávajúci?
2. Ako hodnotíte celkovo možnosti zamestnania vo vašom regióne na škále: od „Práce je tu dost“ – až po „úplný nedostatok pracovných príležitostí“?
3. Ktoré ekonomické aktivity sú pre váš región rozhodujúce (pracovné príležitosti najčastejšie)?
4. Je vo Vašom regióne dostatok vhodných zamestnancov konkrétne pre tieto profesie?
5. Dokážete popísať situáciu konkrétne v obci... XY (anketár uvedie vybranú obec)
6. Požiadajte o stručný popis pracovných príležitostí z historického hľadiska – čo u nich historicky bolo typické, čo sa udialo po roku 1990, a čo sa dialo ďalej s ekonomikou a prácou?
7. Kto bol víťazi a porazený týchto zmien – v obci – v regióne? Domáci zamestnávatelia, odchod za prácou....

B: Skúsenosti z úradu PSVR v konkrétnom regióne

1. Ako dlho pôsobíte na úrade PSVR a na akých pozíciách? Akú časť svojej praxe sa venujete priamej práci s UoZ?
2. Vnímate podľa vašich skúseností nejaký výraznejší rozdiel v prístupe na trh práce vo vašom regióne na základe socio-ekonomického prostredia alebo na základe etnicity, alebo nič také ekonomická prax u vás neukazuje?
3. Ak by sme mali posúdiť konkrétne situáciu MRK: Vedeli by ste uviesť, či a v čom sa líšia neúspešní marginalizovaní rómski UoZ od úspešných marginalizovaných UoZ? A v porovnaní s majoritnou časťou regiónu?
4. Ako by ste charakterizovali prínos vašej inštitúcie pri pomoci a hľadaní práce marginalizovaným UoZ? NECHAŤ HOVORIŤ VOLNE....
5. NÁSLEDNE SA PÝTAŤ – Čo konkrétne váš úrad dokáže ponúknuť?
 - a. Pomáhate pri vytváraní CV ženám a mužom z MRK?
 - b. Realizujú sa na Vašom úrade vzdelávacie aktivity dostupné aj pre ženy a mužov z MRK? Príp. pre aké profesie?
 - c. Pomáhajú sformulovať plán pomoci marginalizovaným UoZ na lepšie uplatnenie na trhu práce?
6. Majú ženy a muži z MRK ochotu ďalej sa vzdelávať? Aké sú ich skúsenosti....
7. Existujú na úrade evidovaní dlhodobí UoZ, ktorí sa na trhu práce vo vašom regióne nedokážu uplatniť?
8. Má Váš úrad stratégiu na pomoc marginalizovaným UoZ?

C: Všeobecné podmienky a hodnotenie situácie ľudí z MRK

Skúsme teraz pohovoriť aspoň stručne o dobrých a zlých podmienkach a situáciách uplatnenia na trhu práce pre ženy a mužov z MRK na Slovensku:

1. Dokážete sformulovať aspoň hlavné dôvody, prečo sa marginalizovaní UoZ nevedia uplatniť na trhu práce?
2. A dokázali by ste aj pomenovať niektoré dôvody, prečo sa niektorí marginalizovaní UoZ vedia na trhu práce uplatniť? Vaša pozitívna skúsenosť z praxe....
3. Ak sa to vôbec dá, ako by ste charakterizovali typických dlhodobo nezamestnaných UoZ z prostredia MRK?
4. A úspešne zamestnaných? V akom sektore a kde?
5. Disponujú UoZ z marginalizovaného prostredia nejakou konkurenčnou výhodou? Ak áno, akou?

D: Návrhy na riešenie a odporúčania

Na záver by sme sa vás radi spýtali na vaše návrhy a odporúčania pre oblasť zamestnávania Rómov a Rómok, špeciálne z MRK

1. Je podľa Vás súčasná situácia z hľadiska obyvateľov a obyvateľiek MRK na trhu práce riešiteľná alebo nie je moc riešení?
2. Na základe všetkého doteraz povedaného, vedeli by ste identifikovať konkrétne kroky na zlepšenie zamestnatelnosti a zamestnanosti tejto zraniteľnej skupiny mužov a žien Slovenska?
3. A máte aj nejaké návrhy na zlepšenie zamestnanosti obyvateľov MRK u vás v regióne? V lokalite?...
4. Stretli ste sa vo svojom okolí so zamestnávaním Rómov/Rómok bez zmluvy (čierna práca)?
5. Vedeli by ste poskytnúť obyvateľkám a obyvateľom MRK nejakú formu pomoci pri zostavovaní ich osobného finančného plánu? Prípadne zabezpečiť na tieto témy školenia a pod. Považujete to za dôležité
6. Prípadný váš komentár na záver - na čo sme v rozhovore zabudli....?

Príloha č. 4: Scenár pre polo-štruktúrovaný rozhovor s vybranými zamestnávateľmi

A: Všeobecná časť o pracovných možnostiach v regióne

1. Z hľadiska ekonomického a sociálneho rozvoja považujete váš región za skôr rozvinutý, priemerný, skôr zaostávajúci?
2. Ako hodnotíte celkovo možnosti zamestnania vo vašom regióne na škále: od „Práce je tu dost“ – až po „úplný nedostatok pracovných príležitostí“?
3. Ktoré ekonomické aktivity sú pre váš región rozhodujúce (pracovné príležitosti najčastejšie)?
4. Je vo Vašom regióne dostatok vhodných zamestnancov konkrétne pre Vašu firmu?

B: Špecifikácia zamestnávania obyvateľov MRK - všeobecne

1. Skúste všeobecnejšie zhodnotiť, aké sú možnosti zamestnania Rómov vo vašom regióne?
2. Líšia sa nejako od všeobecných podmienok zamestnávania, resp. od zamestnávania majoritnej populácie?
3. Dokážete ako expert/expertka zhodnotiť, čo je podľa Vás hlavnou príčinou, najväčším problémom pri stále spomínanej vysokej nezamestnanosti Rómov?
4. Dajú sa podľa vás nejako charakterizovať špecifiká rómskych UoZ alebo nič také v praxi neexistuje? *Špeciálne sa dopýtať na obyvateľov MRK....*

C: Skúsenosti s rómskymi zamestnancami či zamestnankyňami

1. Máte ako zamestnávateľ konkrétnu skúsenosť so zamestnávaním Rómov či Rómov (uchádzali sa o zamestnanie, pracovali... úrad PSVR odporučil...)?

AK NEMÁ SKÚSENOSŤ – *položiť nasledujúce 2 otázky a prejsť na ďalší blok*

2. Ak ste nikdy nezamestnávali ženy alebo mužov z MRK:
 - a. Aké sú hlavné dôvody?
 - b. A vedeli by ste povedať – prípadne aké opatrenie zo strany štátu by Vás presvedčilo, aby ste prijali do zamestnania muža alebo ženu z MRK?

AK MÁ SKÚSENOSŤ – *pokračovať v tomto bloku*

3. Ak áno – aká je táto skúsenosť široká – častá, ojedinelá....?
4. Ako by ste charakterizovali Vaše skúsenosti s rómskymi zamestnancami? Viete príp. identifikovať negatívne a pozitívne skúsenosti s rómskymi zamestnancami – mužmi či ženami?
5. Čo hovorí vaša reálna prax – Aká je kvalita životopisov rómskych UoZ? Príp. vôbec nežiadate CV?
6. Skúste posúdiť súlad či nesúlad u rómskych UoZ medzi požadovanými a reálnymi vedomosťami /zručnosťami, ktoré sú potrebné na výkon daného zamestnania?

7. Pri nástupe do zamestnania ste zaznamenali nejaké odlišné návyky tejto pracovnej sily oproti majoritným zamestnancom, alebo nič také v praxi neregistrujete? Skúste popísať....
8. Dá sa nejakým spôsobom porovnávať práca človeka z MRK voči práci iných zamestnancov; dokážu sa ženy a muži z MRK prispôbiť tempu a podmienkam práce v podniku rovnako ako majoritní zamestnanci priamo z obce či mesta?
9. Aký typ zmluvy najčastejšie poskytujete ženám a mužom z MRK? Obyvateľov či obyvateľky MRK ste zamestnávali len na dočasnú prácu (napr. sezónnu) alebo na polovičný úväzok, či aj na plný úväzok... brigády... sociálne podniky...?
10. Využívali ste k ich začleneniu do pracovnej aktivity aj sociálnych pracovníkov či iné osoby, alebo to nebolo potrebné? BOLI BY TU DOBRÉ PÝTAŤ ÚSPEŠNÉ PRÍKLADY - aby voľne porozprávali!
11. Skúsme konkrétnejšie - *ak nepovedali voľne*:
 - a. Využívali ste niektoré podporné nástroje úradu PSVR pri zamestnávaní osôb z MRK -ktoré sa Vám osvedčili najviac?
 - b. Ak využívate, resp. ste využili podporné nástroje úradu PSVR - tak aj po ich ukončení ste si ponechali týchto zamestnancov?
 - c. Zaviedli ste nejaké špeciálne opatrenia za účelom zamestnávania dlhodobo nezamestnaných osôb z MRK? (napr. pridelenie mentora...)
 - d. Poskytujete ženám a mužom z MRK nejaké úľavy alebo iné príspevky? (napr. na cestovné, pomoc s dopravou....)

D: Expertné návrhy a odporúčania

Na záver by sme sa vás radi spýtali na vaše návrhy a odporúčania pre oblasť zamestnávania Rómov a Rómok, špeciálne z MRK

1. Na základe všetkého doteraz povedaného, vedeli by ste identifikovať konkrétne kroky na zlepšenie zamestnatelnosti a zamestnanosti tejto zraniteľnej skupiny mužov a žien Slovenska?
2. A máte aj nejaké návrhy na zlepšenie zamestnanosti obyvateľov MRK u vás v regióne? V lokalite?...
3. Stretli ste sa vo svojom okolí so zamestnávaním Rómov/Rómok bez zmluvy (čierna práca)?
4. Vedela by Vaša spoločnosť flexibilnejšie reagovať na zamestnávanie osôb z MRK prostredníctvom nejakého iného druhu zmluvy ako bežne poskytujete svojim zamestnancom? (napr. prispôsobený pracovný čas, možný neskorší príchod do práce/skorší odchod z práce, nadväznosť na dopravné spoje... zabezpečiť dopravu...)
5. Vedeli by ste poskytnúť obyvateľkám a obyvateľom MRK nejakú formu pomoci pri zostavovaní ich osobného finančného plánu? Prípadne zabezpečiť na pracovisku takýto typ školenia a pod.
6. Prípadný váš komentár na záver - na čo sme v rozhovore zabudli....?