

JOB OPPORTUNITIES AND JOB SEARCH TOOLS. WHAT HAVE ROMA EXPERIENCED IN SLOVAKIA AND HOW ARE THEY

Lýdia Gabčová¹

Abstract

The post presents the perspective of Roma originally living in Slovakia in excluded communities in underdeveloped regions relocated to the UK for work and better living conditions. The aim is to compare their experience of finding a job in Slovakia and subsequently in the UK. We compare experiences, assistance services or other available options available to jobseekers in both countries. Most of the participants in the research have a negative experience of access and treatment at various institutions in Slovakia. In the UK, on the other hand, not a single respondent had such an experience, although the country's entire exit campaign from the European Union was in the spirit of increased control of migrants.

Discrimination or anti-Roma sentiments across Europe are not the only reason why the Roma have also chosen UK as their new homeland. The interviews we conducted as part of our research showed that the biggest motivation is the abundance and availability of job opportunities related to better living conditions. In the paper, we will also look at the hypothesis of the magnet of well-being, the theory saying that migration decisions are made based on the generosity of social benefits in the country to which they migrate.

Keywords

Roma, Labor migration; Stereotypes, abuse of the social system; Barriers in the labor market; The theory of the magnet of well-being

I. Úvod

Cieľom našej štúdie je priniest pohľad skupiny Rómov, ktorá sa odsťahovala do Veľkej Británie predovšetkým za prácou a lepšími životnými podmienkami aké mali na Slovensku. Zaujímali nás ich skúsenosti s hľadáním práce na Slovensku a následne to, ako sa im podarilo adaptovať sa na podmienky v inej krajine, kto všetko im asistoval a ako to hodnotia oproti skúsenostiam zo Slovenska. Naším cieľom je mapovať skúsenosti s hľadáním si zamestnania Rómov z marginalizovaných komunít na Slovensku a súčasne porovnať ich skúsenosti so zamestnaním sa po odsťahovaní sa do Veľkej Británie. Rovnako nás zaujímala motivácia a dôvody, pre ktoré sa rozhodli odísť zo Slovenska. V neposlednom rade sa pozrieme na teóriu, ktorá tvrdí, že mnohí migranti cestujú do bohatých krajín práve preto, aby čo najviac využili ich sociálny systém a výhody, ktoré ponúka.

¹ Institute of Romological Studies, UKF in Nitra, FSVaZ, Kraskova 1, 949 07 Nitra, Slovakia, E-mail: lydia.gabcova@ukf.sk

II. Metodológia

Štúdia prináša výsledky kvalitatívnej časti výskumu, ktorý sa realizoval v rámci APVV projektu 17-0141 „*Analýza bariér prístupu k pracovným príležitostiam pre marginalizované skupiny obyvateľstva*“. Táto časť výskumu mala dva ciele a to :

- zistiť aké sú individuálne skúsenosti Rómov z marginalizovaných komunít s nástrojmi podpory v oblasti zamestnanosti (aktívne opatrenia trhu práce, sprostredkovateľské služby a pod.) na Slovensku;
- zistiť aké sú individuálne skúsenosti Rómov z marginalizovaných komunít s nástrojmi podpory v oblasti zamestnanosti (aktívne opatrenia trhu práce, sprostredkovateľské služby a pod.) vo Veľkej Británii.

Použili sme metódu polo štruktúrovaných rozhovorov, ktoré boli riadené protokolom s pripravenými otázkami, rozdelenými podľa tematických oblastí. Rozhovory boli realizované s obyvateľmi rómskych marginalizovaných komunít na Slovensku, ktorí sa v posledných rokoch odsťahovali a v súčasnosti žijú vo Veľkej Británii. Zaujímala nás najmä ich subjektívna skúsenosť s trhom práce a s postupom hľadania si práce, tiež sme sa ich pýtali na skúsenosti s inštitúciami, prípadne pomáhajúcimi profesionálmi, či inými organizáciami zaoberajúcimi sa sprostredkovaním zamestnania. Ďalší set otázok bol zameraný na samotné zamestnanie (pracovné podmienky, mzdu, vzťahy na pracovisku a pod.) v prípade zamestnaných respondentov.

Vzorku tvorilo 23 osôb, 14 žien vo veku od 30 – 60 rokov a 9 mužov vo veku od 22 do 66 rokov. Rozhovory sa realizovali s Rómami žijúcimi na severozápade Veľkej Británie – 21 respondentov žijúcich v Bradforde alebo bližšom okolí Shipley, Harrogate. Jedna respondentka žije vo Walese pri New Castle a rovnako jeden respondent žije niekoľko rokov v meste Peterborough, severovýchodne od Londýna.

Pokiaľ ide o pôvodné bydliská na Slovensku, respondenti boli prevažne z miest - Prešov, Michalovce, Strážske, Trebišov, Vranov nad Topľou, Martin, Handlová, Nové Zámky. Vzdelanostná úroveň bola takisto rôznorodá. Dvaja respondenti mali ukončené VŠ štúdium II. Stupňa, jeden respondent študoval na Univerzite v Bradforde. Väčšina žien bola iba so základným vzdelaním a u zvyšných mužov prevažovalo stredné odborné učilište, resp. niektorí toto štúdium na Slovensku nedokončili. Hoci naša vzorka účastníkov polo štruktúrovaných rozhovorov nebola štatisticky reprezentatívna pre migrujúcich Rómov zo Slovenska do Veľkej Británie, prevažná väčšina účastníkov nášho výskumu pracovala, išlo o rôzne povolania od upratovačov cez pracovníkov v továrňach na výrobu mlieka, syra, v pekárňach, až po sociálnu pracovníčku v komunitnom centre. V čase pohovoru boli

nezamestnaní 3 z 23 účastníkov a to pre nepriaznivý zdravotný stav, alebo starostlivosť o člena rodiny či deti. Účastníci mali rôzne znalosti anglického jazyka, viacerí v rozhovore spomenuli absolvovanie štúdia na tzv. college, ktoré im bolo ponúknuté job centrom, alebo zamestnávateľom. V čase účasti na rozhovore bol poberateľmi tzv. Universal creditu, čiže sociálnych dávok len malý počet respondentov.¹

Dôvody odchodu do Veľkej Británie

Migrácia a voľný pohyb osôb významne prispievajú k súdržnosti spoločnosti, sociálnemu kapitálu, sociálnemu začleneniu a hospodárstvu Veľkej Británie (Kofman et al., 2009). Avšak migrácia Rómov, ako podmnožina širšieho fenoménu migrácie do Veľkej Británie a ako dôležitý príspevok k sociálnemu a hospodárskemu kapitálu je bežne nepochopená a ovplyvnená verejnými mylnými predstavami a predsudkami súvisiacimi s migráciou. V posledných rokoch to bolo možné vidieť v médiách či verejných vystúpeniach viacerých politikov Veľkej Británie, ako sú stereotypne a negatívne naladení voči rómskym migrantom. Celá tzv. odchodová kampaň Veľkej Británie z EÚ sa niesla v duchu nutnosti viac kontrolovať príviv migrantov a so zámerom sprísniť podmienky pre získanie tzv. settled, či pre-settled statusu alebo i nároku na sociálne benefity.

Prečo vlastne Rómovia odchádzajú zo Slovenska práve do Veľkej Británie? Za prácou, alebo za ľahko dostupnými sociálnymi benefítmi? Zaznievali často populistické správy v médiách. Migrácia pracovnej sily v Európskej únii (EÚ) sa stala horúcou témou vo verejných diskusiách, najmä v čase posledného väčšieho európskeho rozširovania v roku 2004. Médiá sú často kritizované za to, že vyvolávajú rozruch okolo prisťahovalectva. Mnoho samotných Rómov, ktorí pracujú vo Veľkej Británii od svojho príchodu či už na občasnú zmluvu, alebo trvalý pracovný pomer a od začiatku nevyužili žiaden typ podpory ani príspevkov, ktoré sociálny systém ponúka odmietajú označenie, že sa im nechce pracovať a prišli iba využiť sociálny systém. Samozrejme, že žiaden občan EÚ, ktorý sa prisťahuje do Veľkej Británie nemá zaručené a bezpodmienečné právo na sociálne benefity alebo služby.

¹Univerzálny kredit - je platba, ktorej cieľom je pomôcť tým, ktorí majú problém so životnými nákladmi. Vypláca sa mesačne. Môže ho získať každý, ak má nízky príjem, resp. je nezamestnaný či ma iné relevantné dôvody, prečo nemôže pracovať. Nahradil v posledných rokoch všetky možné príspevky pre nezamestnaných. Nárok naň majú aj pracujúci, pokiaľ nezarábia mesačne viac ako 1300 GBP. S výnimkou prídavku na dieťa, na ktorý si nárokovalo 6 z 23 účastníkov s nezaopatrenými deťmi. Dĺžka pobytu vo Veľkej Británii sa značne líšila; polovica účastníkov bola vo Veľkej Británii viac ako 5 rokov; 22r. muž bol v krajine 9 mesiacov. U ostatných sa dĺžka pobytu pohybovala od 3-5 rokov.

Masívna vlna pracovnej migrácie do Veľkej Británie sa začala v roku 2004, kedy Slovensko vstúpilo do Európskej Únie (Gallová Kriglerová, Chudžiková, 2013).

I keď prvotné malé skupiny Rómov prichádzali do Veľkej Británie už po roku 1945 (Horton a Grayson, 2008). Každopádne, počet migrantov stúpol po roku 1989, kedy množstvo Rómov migrovalo nie len zo Slovenska ale aj z iných krajín strednej a východnej Európy. V období od 1990 do začiatku 2000 počet migrantov narástol a dôvodom boli žiadosti o azyl. Po vstupe Slovenska a aj ďalších 9 krajín v roku 2004 do EÚ už bol motívom voľný pohyb v rámci EÚ. V dôsledku toho boli tí, ktorí boli kedysi „nútenými“ migrantmi, považovaní za "dobrovoľných" migrantov. Niektorí autori však naznačujú, že Rómovia stále spadajú do "šedej zóny" medzi "nútenou" a dobrovoľnou migráciou (Poole, 2010). Počet rómskych migrantov do Veľkej Británie stúpol, no odhadované počty sa značne líšia a pohybujú sa v rozmedzí od 300 000 - 800 000 osôb.

Migrácia Rómov bola založená na rodinných sieťach a predstavuje príklad reťazovej migrácie založenej na vzájomnej pomoci rodinných sietí (Grill, 2015). Okrem vlastných príbuzných mali na ich príchod do Veľkej Británie dôležitý vplyv aj iní rôzni rómski sprostredkovatelia (Hájaska, 2017). Podobne ako iní migranti, aj Rómovia vnímajú migráciu ako príležitosť na osobnú sociálnu mobilitu smerom nahor (Grill 2012, 2016) a na zabezpečenie lepšej budúcnosti pre svoje deti (Pantea, 2012). Avšak ako sme už vyššie spomínali, kampaň za odchod Veľkej Británie z Európskej únie mala pomerne silný a negatívny anti-rómsky naratív o motívoch migrujúcich Rómov z iných členských štátov, ktoré mali byť spočívať v zneužívaní sociálneho systému a sociálnych benefitov.

Stereotypné videnie, nálepkovanie ako turisti za benefitmi a pod. to všetko si Rómovia museli vypočúť a zažiť pri etablovaní sa na trh práce, či do miestnej komunity.

Nie všetky štúdie nasvedčujú tomu, že tieto predsudkové a stereotypné názory, či dokonca teórie sa zakladajú na objektivite a pravde. Podľa "teórie o sociálnom magnetu" sú veľkorysé sociálne štáty údajne negatívne ovplyvnené imigráciou, pretože migranti môžu byť motivovaní vysokými sociálnymi dávkami alebo službami. Stručne povedané: čím vyššie sú výhody, tým vyšší je počet (nekvalifikovaných) prisťahovalcov prichádzajúcich do krajiny (Borjas 1999).

Empirické dôkazy o vplyve štedrosti sociálneho štátu na migračné toky v rámci EÚ sú však pomerne nejasné. De Giorgi a Pellizzari (2009) nachádzajú slabé dôkazy o sociálnych magnetoch, iní odmietajú hypotézu magnetu a tvrdia, že príležitosti a siete na trhu práce vo veľkej miere určujú migračné toky (Giulietti a Wahba 2012; Zimmermann et al. 2012; Giulietti et al. 2013; Skupnik 2014). Spreckelsen a Seeleib-Kaiser (2016) poukazujú na vysokú mieru zamestnanosti mladých

migrujúcich občanov EÚ vo Veľkej Británii, ako aj na nízku pravdepodobnosť, že budú dostávať príspevok pre uchádzačov o zamestnanie, keď budú nezamestnaní.

Výskumy doteraz nevenoval veľkú pozornosť skúsenostiam migrujúcich občanov EÚ z reálneho sveta, ktoré nám môžu poskytnúť tvrdé dôkazy týkajúce sa mechanizmov spojených s teóriou magnetov blahobytu (Spencer 2007, Kremer 2016). Ako to vlastne je? Je hlavnou motiváciou Rómov pre odchod zo Slovenska využívanie sociálneho systému inej krajiny a v našom prípade Veľkej Británie? Naše zistenia silne naznačujú, že znalosť výhod má minimálny význam pri rozhodovaní o migrantoch v rámci EÚ prichádzajúcich do Veľkej Británie (Hudson et al. 2011, Dagilyte a Greenfields 2015). Čistá dostupnosť alebo štedrosť sociálnych dávok a služieb nie je dostatočná na odôvodnenie teórie magnetu sociálneho zabezpečenia, keďže migranti z EÚ nie iba Rómovia by tiež museli mať podrobné vedomosti o tom, čo by mali k dispozícii na stanovenie príčinného mechanizmu a príčinnej súvislosti. V nadväznosti na tézu k jej logickému záveru by tiež museli vykonať porovnávacie hodnotenie výhod a služieb, ktoré by dostali vo Veľkej Británii v porovnaní s tým, čo by mohli získať v iných členských štátoch (Ehata, Seeleib-Kaiser, 2017).

Pozitívne hodnotené rozmery zdôraznené účastníkmi (zamestnanosť, systém dávok) sú však tiež tie, ktoré zvyčajne podporujú negatívne vnímanie verejnosti vo Veľkej Británii v súvislosti s migráciou a migrantmi. Zamestnanosť, aj keď je často neistá a niekedy dokonca nebezpečná, bola vnímaná ako základný rozmer emancipácie, prostriedok hospodárskej nezávislosti, budúceho plánovania a sebestačnosti. Rómski migranti mali tendenciu viac si vážiť "sociálne väzby" (spojenia v rámci rómskej komunity) namiesto budovania "sociálnych mostov" (interakcie s členmi iných komunít) a "sociálnych väzieb" (interakcie a komunikácia so službami miestnych orgánov). Rómska "diaspóra" vo Veľkej Británii bola vnímaná ako kľúčový podporný faktor migrácie a skorého osídlenia. Predsudky a diskriminácia boli vykresľované ako problémy v krajine pôvodu, ale menej vo Veľkej Británii. Bagatelizovanie predsudkov a diskriminácie vo Veľkej Británii môže znamenať, že rómski migranti neuznávajú a neoznamujú diskrimináciu, vykorisťovanie alebo sa sťažujú a spochybňujú nekalé praktiky (Tileaga, a kol., 2019). Výpovede našej vzorky boli rôznorodé. Avšak väčšina vyjadrila, že za odchodom do Veľkej Británie bola vidina lepšieho života, nádej na kvalitnejší a dôstojnejší život ako doma na Slovensku a v neposlednom rade boli spomenuté i zlé vzťahy či priame skúsenosti s diskrimináciou na Slovensku:

Po revolúcií v 1988 sme začali so švagrom podnikať, mali sme rodinnú reštauráciu, ale vydržali sme len pár rokov. Veľmi sa nám nedarilo. Následne po smrti manželky v roku 1996 som sa rozhodol

s dvoma mladšími deťmi odísť do Veľkej Británie ako žiadateľ o azyl. V tých rokoch to bol na východe Slovenska, najmä v okolí mesta Michalovce trend, tak som sa pridal k odchádzajúcim Rómom. Nemal som už z čoho žiť na Slovensku a hrozilo, že prídem aj o rodinný dom“.

(Muž, 66r., pracuje v pekárni na trvalý pracovný pomer, Bradford)

„Na Slovensku som nikdy nepracoval. Rodičia pracovali v Čechách, tak som sa k nim v 18 rokoch pridal a niekoľko rokov pracoval v jednej továrni na vysokozdvížnom vozíku. Nemali sme tam však dobré skúsenosti, bol tam veľký rasizmus. Tak sme sa vrátili domov. No na Slovensku som nemal šancu, žil som z podpory v nezamestnanosti v tom čase, ale bolo to málo. Už som mal rodinu, deti. Nestačilo nám to na pokrytie základných vecí. Nevedel som, čo skôr zaplatiť. Tak som sa rozhodol kontaktovať príbuzných v Anglicku a odcestovali sme s rodinou pred 9 rokmi.

(Muž, 56r., pracuje občas ako cleaner, Shipley)

„Študovala som sociálnu prácu a ešte po skončení bakalára som sa u nás v meste uchádzala o miesto terénnej sociálnej pracovníčky. No neuspela som a na to miesto bola prijatá pani, bez VŠ vzdelania, ktorá pracovala ako kuchárka. Tak ma to silno demotivovalo a znechutilo. Nakoniec som po štátniciach odišla do Anglicka za rodinou, ale zatiaľ iba na návštevu a hlavne pomôcť otcovi s angličtinou pri hľadaní si práce. Pôvodne, som si myslela, že tam pobudnem dva tri mesiace. Už som tu 11 rok a neplánujem sa vrátiť na Slovensko“.

(žena, 36r., poradkyňa a kontaktný bod pre Rómov v komunitnom centre, Bradford)

Keďže poskytovanie oficiálne uznávaných dôkazov o konzistentnom zamestnaní je kľúčovou súčasťou procesu zabezpečenia statusu usadenej osoby po Brexite, skúmanie pracovnej histórie je dôležité pre pochopenie toho, ako mnohé populistické štúdie pred Brexitom prehánali, keď tvrdili, že Rómovia nechcú pracovať a že zneužívajú sociálny systém.

III. Výsledky a diskusia

Skúsenosti s hľadáním práce na Slovensku

Z údajov z prieskumu EU-MIDIS II vyplýva, že celkovo sa 54 % Rómov na Slovensku cítilo diskriminovaných v súvislosti so svojim rómskym pôvodom v posledných piatich rokoch aspoň v jednej oblasti života a 30 % v uplynulých mesiacoch. Väčšina Rómov sa cíti diskriminovaná, keď si hľadá prácu. To je v súlade so zisteniami Inštitútu finančnej politiky (2014), ktorý ukázal, že žiadatelia s rómskymi menami mali menej ako polovičnú šancu byť pozvaní na pracovný pohovor ako účastníci s nerómskymi menami, hoci obe skupiny - Rómovia i nerómovia mali rovnaké profesionálne charakteristiky vrátane dosiahnutého vzdelania. Ďalšou oblasťou, ktorá výrazne ovplyvňuje možnosti nájdenia si trvalejšieho zamestnania si u Rómov žijúcich najmä v marginalizovaných komunitách je nízka úroveň ich vzdelania. Chýbajúcu kvalifikáciu si Rómovia musia často nahradzovať praxou, aj tu sa však stretávajú s chýbajúcimi sociálnymi sieťami, takže aj bežné životné situácie sú pre nich často vážnym problémom.

V kontexte trhov práce EÚ sa Slovensko neustále umiestňuje na poslednom mieste z hľadiska postavenia nízko kvalifikovaných pracovníkov na trhu práce. Napriek všetkým zlepšeniam v posledných rokoch však Slovensko naďalej dosahuje najhoršie výsledky v miere nezamestnanosti s nízkou kvalifikáciou v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ28.

Pri realizovaní polo štruktúrovaných rozhovorov sme sa zaujímali o to, akú mali Rómovia skúsenosť s hľadáním si zamestnania na Slovensku predtým, ako sa rozhodli odsťahovať sa do Veľkej Británie

„O skúsenostiach s hľadáním práce na Slovensku radšej nebudem hovoriť. Bolo to hrozné“.

(žena, 38r., asistentka v základnej škole, Bradford)

„Na Slovensku som nikdy nepracovala. Kamkoľvek prídete sa spýtať, tak Vám povedia, že nemajú pre Vás prácu. Lebo vidia, že ste cigánka“

(žena, 37r., nezamestnaná, Bradford)

Masová nezamestnanosť Rómov v produktívnom veku je najčastejšie vnímaná ako otázka ponuky na trhu práce a vysoká miera nezamestnanosti sa pripisuje neschopnosti Rómov nájsť si zamestnanie z dôvodu ich nízkej úrovne vzdelania; neaktuálnych pracovných zručností a odpútania sa tak od trhu práce. Aj preto, že veľké časti rómskej komunity stratili počas hospodárskej a priemyselnej reštrukturalizácie ku ktorej došlo počas prechodu od komunizmu. Tieto faktory nepochybne vytvárajú veľmi reálne prekážky, ktoré znižujú zamestnateľnosť a vylučujú mnohých Rómov z práce, ale je tu aj iný rozmer – diskriminácia – ktorá výrazne zhoršuje situáciu a spôsobuje systémové vylúčenie z povolania pre obrovské množstvo Rómov v produktívnom veku.

Väčšina z 23 respondentov mala nejakú pracovnú skúsenosť na Slovensku. Okrem dvoch žien, ktoré sa vyjadrili, že nikdy doma nepracovali a jedna pracovala iba na aktivačných prácach. Tieto respondentky boli zároveň z marginalizovaných lokalít a absolvovali iba základným vzdelaním. Traja muži mali na Slovensku skúsenosť s podnikaním, dvaja respondenti boli ako absolventi štúdia neúspešne hľadajúci zamestnanie. Zvyšok pracoval väčšinou v nejakej továrni. Rovnako nás zaujímalo, do akej miery naši respondenti prišli na Slovensku do styku s nejakou podpornou aktivitou, či službou poskytovanou Úradom práce, alebo inou inštitúciou.

Aktívne politiky trhu práce zahŕňajú širokú škálu opatrení počnúc ponukami inštitucionálneho vzdelávania a školení zamestnancov cez nepriame stimuly zamestnanosti (držanie pracovných miest, delené pracovné miesta, dotácie na nábor pracovníkov) až po vytváranie chránených pracovísk a podporovaného zamestnávania alebo poskytovanie stimulov na priame vytváranie pracovných miest (programy verejných prác) a stimulov pre startupy. Aktívne politiky trhu práce pomáhajú zabezpečiť, aby sa nezamestnaní čo najrýchlejšie vrátili do zamestnania, ktoré bude pre nich čo možno najvhodnejšie, a to tak, že im poskytujú podporu, ktorú potrebujú na úspešný návrat na trh práce. Prostredníctvom opatrení zameraných na rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie môže aktívna politika trhu práce prispieť aj k tomu, aby sa ľudia nasmerovali do oblastí, v ktorých chýbajú zručnosti. Aktívne politiky trhu práce tvoria kľúčovú zložku tzv. aktivačných stratégií a zvyčajne sú prepojené so systémami poistenia/podpory v nezamestnanosti prostredníctvom podmienenosti dávok (Martin, 2014).

Na Slovensku však nemáme dostatok dát o tom, do akej miery sa dostávajú informácie o týchto opatreniach medzi Rómov žijúcich v marginalizovaných komunitách a tých, ktorí majú nízke resp. žiadne vzdelanie.

Úspech aktívnych politík trhu práce nezávisí iba od výšky výdavkov, ale najmä od koncepcie opatrení a od spôsobu ich realizácie. Jedným z najbežnejších opatrení APTP je poradenstvo a pomoc pri hľadaní práce. Toto opatrenie je väčšinou užitočné pre krátkodobo nezamestnaných, no môže byť cenné aj v iných prípadoch, ak je súčasťou individualizovaného alebo „prispôsobeného“ prístupu uplatňovaného pri podpore nezamestnaných. Individualizácia podpory zahŕňa poradenstvo v kombinácii s celým radom potenciálnych typov podpory vrátane odbornej prípravy, pomoci pri hľadaní pracovného miesta, „motivačných“ kurzov a sociálnej podpory, podľa posúdených potrieb uchádzača o prácu.

„Na Slovensku mám strednú zdravotnícku školu s maturitou. Keď som si tam hľadal prácu, tak to bolo niečo strašné na Úrade práce. Myslím tým prístup úradníkov v porovnaní s tým, čo som zatiaľ zažil tu v Anglicku. Doma musíte stať niekoľko hodín v rade kým si niečo vybavíte. Prístup zamestnancov ÚP bol odmeraný, k Rómom sa bežne správali ako k niečomu podradnému a veľmi bolo zjavné, že všetkých posudzovali rovnako bez rozdielu, ale v tom negatívnom zmysle.“

(muž, 22r., vykladač tovaru, Bradford)

„Pred rokmi som na Slovensku zrušil živnosť (nedarilo sa mi v podnikaní v stavebnej oblasti) a následne som bol registrovaný na ÚP. Až tam som sa dozvedel, že som si mal platiť dobrovoľne fond v nezamestnanosti. A keďže som o tom nevedel, tak som nemal nárok na podporu v nezamestnanosti. Možno som si mohol lepšie overiť všetky informácie sám pri začiatku podnikania, ale bol som mladý, neskúsený, netušil som o tom nič.“

(muž 42 r., kuchár v nemocnici, Harrogate)

Dávky v nezamestnanosti, ako napríklad Sociálny príspevok pre uchádzačov o zamestnanie, sú základným prvkom záchranej siete krajiny a poskytujú hospodársku podporu tým, ktorí si nemôžu nájsť prácu. Pokiaľ ide o ich vplyv na trh práce, v štandardnej hospodárskej analýze sa dospelo k záveru, že dávky v nezamestnanosti zvyšujú nezamestnanosť znížením motivácie nezamestnaných pracovníkov hľadať si prácu. Na druhej strane dávky v nezamestnanosti môžu tiež zvýšiť selektívnosť pracovníka pri prijímaní novej pozície, čím sa zvýši kvalita pracovných miest z hľadiska mzdy a priemerného trvania. Vo Veľkej Británii existujú dva typy tohto príspevku: príspevok založený na

príspevkoch a založený na príjmoch. Sociálny príspevok založený na odvodoch patrí do kategórie sociálneho poistenia. Je obmedzený až na 182 dní a nárok na neho majú len pracovníci, ktorí v posledných dvoch zdaňovacích obdobiach zaplatili dostatok príspevkov na národné poistenie triedy 1. Presné množstvo prijaté sa líši práve v závislosti od veku: osoby mladšie ako 25 rokov dostávajú týždennú sumu 57,35 GBP a osoby staršie ako 25 rokov dostávajú 72,40 GBP. Po vyčerpaní tohto príspevku, založeného na odvodoch si osoba môže uplatniť príspevok založený na príjmoch, ak je oprávnený. Sociálny príspevok, založený na príjmoch je formou sociálnej pomoci, a preto je testovaný prostriedkami: na jej získanie musí mať domácnosť úspory vo výške menej ako 16 000 libier, čiže jednotlivec si prácou vie zarobiť mesačne 1300 GBP a menej. V tomto prípade dostávajú slobodní jednotlivci mladší ako 25 rokov týždennú sumu 57,35 GBP slobodní jednotlivci nad 25 rokov a osamelí rodičia 72,40 GBP a páry 113,70 GBP týždenne.

Vyššie uvedené sumy uvádzame iba pre ilustráciu so sumou, ktorú majú nezamestnaní k dispozícii v závislosti od toho či sú posudzovaní ako jednotlivec, alebo dvojica s nejakým počtom detí. V prípade jednotlivca ide o sumu 68,80¹ Eur mesačne a maximálna dávka v hmotnej núdzi ak ide o dvojicu s viac ako štyrmi deťmi činí 241,30 Eur mesačne.

Kým jednotlivec na Slovensku poberajúci dávku v hmotnej núdzi nemá šancu samostatne prežiť, platiť napr. nájom a pokryť si z danej sumy nevyhnutné náklady na život, vo Veľkej Británii je to pre jednotlivca až 288 GBP, čo je o štyrikrát viac finančných prostriedkov pre živobytie. Ak sa k tomu prirába príspevok na bývanie, ktorý si nezamestnaný v rámci sociálnej dávky vo Veľkej Británii uchádzač o zamestnanie vie vybaviť, tak životný štandard je nepochybne vyšší a motivačnejší v prospech odchodu zo Slovenska.

Dôkazy od respondentov dokazujú viaceré črty neistej práce, ktorú mnohí Rómovia žijúci vo Veľkej Británii zastávajú, a to aj dlho po prvom príchode. Pre časť vzorky bolo neisté zamestnanie normou, nikdy nemali formalizované zamestnanie vo Veľkej Británii. Z dvadsiatich troch oslovených bolo 17 v čase pohovoru "aktívnych" na trhu práce a zvyšok bol alebo nezamestnaný, alebo pracoval iba sporadicky.

¹ 01.01.2022 nadobudlo účinnosť Opatrenie MPSVR SR č. 494/2021 Z. z o úprave súm pomoci v hmotnej núdzi, ktorým sa upravujú sumy dávky v hmotnej núdzi a príspevkov poskytované podľa zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Link: https://www.upsvr.gov.sk/socialne-veci-a-rodina/socialne-veci/pomoc-v-hmotnej-nudzi-nahradne-vyzivne-statne-socialne-davky-a-dotacie-pre-deti/pomoc-v-hmotnej-nudzi/sumy-davky-a-prispevkov-od-01.01.2022.html?page_id=1145426

Typ zamestnania bol u respondentov prevažne na pracovnú zmluvu. Zvyšok tvorili nezamestnané ženy, ktoré nepracovali z dôvodu starostlivosti o deti, alebo pre zlý zdravotný stav intenzívne hľadanie si práce a súčasne absolvovanie kurzu angličtiny a práce s počítačom poskytnuté cez Job Center. Všetci deväti muži pracovali na trvalý pracovný pomer.

Práca s potravinami a konkrétne s pečivom v pekárni prevládala u zamestnaných. Jednou z nich bola 35 ročná žena, matka troch dospelých detí, ktorá sa s firmou dohodla, že bude pracovať iba nočné smeny, aby mohla byť cez deň doma pri deťoch. Veľmi si pochvaľovala túto možnosť zo strany zamestnávateľa. Starší pán po absolvovaní kurzu pre získanie certifikátu na upratovačské práce pracuje už niekoľko rokov na plný pracovný úväzok ako cleaner v základnej škole, kde si veľmi vychvaľoval vzťahy medzi kolegami a nadriadenými. Minimálne traja zamestnaní, ktorí sú v Británii minimálne 5 rokov majú skúsenosť, že v práci, kde mali dobré výsledky a tzv. supervízori boli s nimi spokojní, mali možnosť postúpiť na vyššiu a často lepšie ohodnotenú pracovnú pozíciu. Niektorí, tu možnosť využili. Iní, nie z dôvodu vyššej zodpovednosti v práci, ktorej sa skôr obávali. Okrem asi troch respondentov, ktorí využili pri hľadaní práce služby a poradenstvo Job Centier, si všetci ostatní našli prácu priamo vo firme či fabrike. Prípadne sa obrátili na pracovnú agentúru vo svojom okolí, ktorá im pomohla často nájsť prácu na mieru, resp. aj za podmienky, že nie je nutná aktívna znalosť angličtiny. Následne sa viacerí po získaní práce zapísali aj na college, či iné jazykové školy, aby sa naučili komunikovať po anglicky.

Všetkých účastníkov sme s pýtali, aké majú skúsenosti s inštitúciami vo Veľkej Británii pri hľadaní práce, či vybavovaní potrebných dokumentov pre pobyt, najmä tých povinných v súvislosti s tzv. Brexitom. Prekvapivo všetci oslovení vyjadrili skôr pozitívne skúsenosti, resp. maximálnu mieru spokojnosti s typom prístupu úradníkom, s úrovňou zaobchádzania s nimi ako ľuďmi, na ktorých niekomu záleží. Viacerí respondenti porovnávali skúsenosti vo Veľkej Británii s tým, čo zažívali pred odchodom doma na Slovensku. Najmä respondenti bez vzdelania a žijúci v segregovaných osadách sa sťažovali, že na Slovensku nezažili dobre zaobchádzanie, vľúdnych a ochotných úradníkov a snahu pomôcť im zamestnať sa.

„Mal som dojem, že úradníci na Slovensku sú nasmerovaní k tomu, aby čo najmenej ľudí dostalo podporu alebo aby uchádzačovi nejako ináč pomohli. Ako keby to robili z povinnosti a nezáležalo im na človeku. Vo Veľkej Británii som sa stretol väčšinou s ochotou, snahou pomôcť a vysvetliť. Veľa vecí som si zistil sám cez internet, alebo známych. No u pracovníkov úradov som nezažil nejaké

pohrdavé správanie, neochotu alebo niečo podobné“.
(muž, 42r., kuchár v nemocnici, Harrogate)

„Upratujem v materskej škôlke, prácu som si našla cez agentúru. Tu v Anglicku, nie je problém nájsť si prácu. Nikto sa nestará o to, či ste cigánka. Všetci tu pomáhajú. Najprv sme žili v Liverpoole, tam bol väčší rasizmus, viac Angličanov.“

(žena, 37r., cleanerka v materskej škôlke, Bradford)

„Tu všade na mňa pozerajú ako, že som tiež človek, ktorý potrebuje pomôcť. Je to iný prístup ako u nás doma“.

(žena, 60r., nezamestnaná, Bradford)

Celá výskumná vzorka sa vyjadrila, že je vo Veľkej Británii napriek všetkým počiatocným, či pretrvávajúcim ťažkostiam spokojná, resp. spokojnejšia a žije sa im lepšie ako na Slovensku. Zo skúsenosti pri hľadaní práce všetci oceňovali humánnejší, slušnejší prístup úradníkov či zamestnancov agentúr. Neprítomnú diskrimináciu či pocit nerovného zaobchádzania s nimi pri hľadaní práce z dôvodu príslušnosti k rómskej menšine. V neposlednom rade všetci, ktorí hľadali prácu ocenili jej dostupnosť a flexibilitu. Mnohým vyhovovala i práca cez agentúry, ktoré ponúkajú najčastejšie typy prác, ktoré sa nekonajú pravidelne a uchádzač zaregistrovaný v agentúre čaká na oznámenie cez email alebo sms, kedy a na aký čas bude najbližšie pracovať. Viacerí respondenti pozitívne hodnotili možnosť vzdelávať sa bezplatne cez Job Center, prípadne cez danú prácu vo vybranom odbore. A v neposlednom rade všetci pracujúci spomenuli možnosť postupu v práci, čo pre nich bolo veľmi motivačné z hľadiska vyššieho príjmu, ale aj zlepšeného postavenia, zvýšenia sebavedomia a ďalšieho kariérneho rozvoja.

Vyššie uvádzané odpovede našej výskumnej vzorky hovoria v neprospech teórie o magnetu blahobytu. Ani jeden z respondentov neuviedol motiváciu či spoliehanie sa na sociálne dávky. Viacerí mali nejaké príspevky, resp. dočasnú pomoc, avšak všetci sa v prvom rade snažili nájsť si a udržať si prácu. Niekoľko uchádzačov malo spočiatku skúsenosť s krátkodobými pracovnými miestami, resp. s nie príliš priaznivými pracovnými podmienkami. Zhodli sa však vo výpovediach na tom, že následne sa im podarilo nájsť si lepšiu prácu.

Na základe rozhovorov sme v neposlednom rade identifikovali niekoľko charakteristík, ktoré respondenti označili za najpozitívnejšie vo vzťahu k hľadaniu si práce v porovnaní so skúsenosťami zo Slovenska:

- humánny, slušný, rešpektujúci prístup úradníkov Job Centier, či iných verejných inštitúcií,
- dostatok práce aj pre ľudí bez vzdelania či znalosti angličtiny,
- možnosť vzdelávať sa v oblasti, kde si uchádzač nájde prácu,
- ochota zamestnávateľov dať šancu a posudzovať osobu podľa výkonu, disciplíny, či dochádzky a nie podľa toho, či patrí k nejakej menšinovej skupine,
- supervízia v práci - motor k vyššiemu výkonu a zodpovednosti za dochádzku, disciplínu a dobrý pracovný výkon a zároveň možnosť kariérneho postúpenia a zvýšenia mzdy.

IV. Záver

V posledných rokoch, keď sa začalo hovoriť o Brexite, médiá a niektorí autori predpokladali, že Rómov vo Veľkej Británii čaká neistá budúcnosť. Odhady Rady Európy (Európska komisia, 2018) naznačujú, že vo Veľkej Británii žije približne 225 000 Rómov, čo predstavuje 0,36 % celej populácie. Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA, 2012) však tvrdí, že ide až o 500 000 až 1 000 000 ľudí, pričom značná časť pochádza z východnej Európy. Rôzne výskumy hovoria o tom, ako rómski migranti čelia diskriminácií v oblasti zamestnanosti, vzdelávania, bývania či zdravia. A po Brexite sa objavila aj neistota v súvislosti s právnym postavením vo Veľkej Británii (Morris, 2016).

Ako je to teda možné, že sa vo Veľkej Británii Rómom žije lepšie ako na Slovensku, kde nevzdelaní Rómovia majú minimálnu šancu nájsť si prácu? Štrukturálny rasizmus existuje v nejakej podobe v každej krajine. Z výpovedí respondentov však je zrejme, že aj menej platená práca, nie úplne priaznivé pracovné podmienky, dočasnosť práce, nie vhodné typy kontraktov a pod. sú pre nich prínosnejšie a majú pozitívnejší dopad na kvalitu ich života ako nie pozitívna či žiadna pracovná skúsenosť zo Slovenska.

Niektorí Rómovia, veľmi pravdepodobne tí s nízkym vzdelaním alebo úplne nevzdelaní v nejakej forme aj vo Veľkej Británii zažívajú oproti väčšinovému obyvateľstvu chudobu, neistotu, nízke mzdy. Avšak vždy to podľa výpovedí vplynulo pozitívnejšie alebo v zmysle, že im to až tak neprekáža, resp. vidia a veria v možnosti časom svoju situáciu životnú situáciu zmeniť a zlepšiť. Vysvetľujú to dostupnosťou pracovných príležitostí. V neposlednom rade sa zdá, že všetky identifikované pozítiva pre Veľkú Britániu sa dajú aplikovať cez existujúce aktívne opatrenia na trhu

práce aj na Slovensku. Veľkou nevýhodou však je, že do súčasnosti neexistuje pravidelné monitorovanie kvality z výstupov zo všetkých opatrení zavedených na Slovensku. Verejné služby zamestnanosti majú kľúčovú úlohu pri opätovnom začleňovaní nezamestnaných. Dôvodom je skutočnosť, že verejné služby zamestnanosti majú najlepšie predpoklady na to, aby oslovili rôzne skupiny nezamestnaných.

Na to, aby verejné služby zamestnanosti fungovali správne, podľa výstupov Európskeho parlamentu, zverejneného v Tematickom informačnom prehľade z roku 2016, potrebujú dostatočný počet zamestnancov s odbornou prípravou zameranou na zvýšenie kvality služieb (riešenie diskriminácie, ponuka dôstojných pracovných miest, riešenie citlivých prípadov a pod.); rovnako sú dôležité aj integrované služby, ktoré účinne spolupracujú s inými štátnymi službami, najmä s tými, ktoré súvisia so vzdelávaním, zdravotníctvom, bývaním a inými sociálnymi službami. V neposlednom rade je to solídne vybudovaný systém hodnotenia a následnej kontroly aplikovania opatrení v praxi.

Pod'akovanie/Financovanie

Tento príspevok vznikol v rámci projektu APVV-17-0141 Analýza prístupu k pracovným príležitostiam pre marginalizované skupiny obyvateľstva: Vybrané regióny Slovenska v sociálno-ekonomickej, geografickej a sociálnej-antropologickej perspektíve.

Literatúra

1. Borjas, G. J. 1999. Immigration and welfare magnets', *Journal of Labor Economics*, 17(4), 607–637.
2. Dagilyte, E. - Greenfields, M. 2015. United Kingdom welfare benefit reforms in 2013–2014: Roma between the pillory, the precipice and the slippery slope', *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37(4), 476-495.
3. De Giorgi, G. - Pellizzari, M. 2009. Welfare migration in Europe, *Labour Economics*, 16(4): 353-363.
4. Ehata, R. - Seeleib-Kaiser, M. 2017. Benefits tourism and EU migrant citizens: Real-world experience. Oxford Institute of Social Policy University of Oxford. *Social policy Review 29: Analysis and Debate in Social Policy*, 2017. Policy Press.
5. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). 2012. The situation of Roma in 11 EU Member States Survey results at a glance. Luxembourg.
6. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). 2016. EU-MIDIS II: Second European Union Minorities and Discrimination Survey Roma – Selected findings. Luxembourg, 2016. Dostupné na internete: <<http://fra.europa.eu/en/publication/2016/eumidis-ii-roma-selected-findings>>.

7. Gallová Kriglerová, E. - Chudžíková, A. 2013. There Is No Life Here. Migration of Roma From Slovakia to Canada. In: Vidra, Zs. (Ed.), Roma Migration to and from Canada: The Czech, Hungarian and Slovak Case. Center for Policy Studies, Central European University: Budapest.
8. Grill, J. 2012. Going up to England: Exploring Mobilities among Roma from Eastern Slovakia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(8), 1269–1287.
9. Grill, J. 2015. Historické premeny štruktúry medzikultúrnych vzťahov. Formy spolužitia v prípade Tarkoviec na východnom Slovensku. In: Čierno-biele svety. Rómovia v majoritnej spoločnosti. SAV: Bratislava, 2015, p. 146–162.
10. Grill, J. 2016. Endured Labour and Fixing Up Money: The Economic Strategies of Roma Migrants in Slovakia and the UK. In: M. Brazzabeni, M. I. Cunha, M. Fotta (Eds.), *Gypsy Economy: Romani Livelihoods and Notions of Worth in the 21st Century*. New York, Oxford: Beghahn, p. 88–10.
11. Giulietti, C. - Wahba, J. 2012. Welfare migration, IZA Discussion Paper series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 6450.
12. Giulietti, C. - Guzi, M. - Kahanec, M. - Zimmermann, K. F. 2013. Unemployment benefits and immigration: evidence from the EU', *International Journal of Manpower*. Dostupné na internete: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437721311319638/full/html>>.
13. Horton, M. - Grayson, J. 2008. Roma New Migrants: Local Research in the U.K. and European Contexts. A Conference Report of Roma New Migrants: A Research and Information Day, Burngreave Vestry Hall, Burngreave, Sheffield.
14. Hudson, M. - Radu, D. - Phillips, J. 2011. European migrant workers understanding and experience of the Tax Credits system, HM Revenue & Customs Research Report 114, Bristol: Policy Studies Institute.
15. Inštitút finančnej politiky. 2014. Bez práce nie sú koláče. Komentár, Inštitút finančnej politiky, Bratislava. Dostupné na internete: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=9887>>.
16. Kremer, M. 2016. Earned citizenship: Labour migrants views on the welfare state, *Journal of Social Policy*.
17. Kofman, E. - Lukes, S. - D'Angelo, A., - Montagna, N. 2009. The equality implications of being a migrant in Britain. Manchester: Social Policy Research Centre (Equality and Human Rights Commission).
18. Martin, J.P. 2014. Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness. Strategic document. 2014. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_sk.pdf>.
19. Morris, M. 2016. Roma communities & Brexit. Integrating & empowering Roma in the UK. London: Institute for Public Policy Research.

20. Pantea, M. C. 2012. From making a living to getting ahead: Roma women's experiences of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(8), 1251-1268.
21. Poole, L. 2010 'National Action Plans for Social Inclusion and A8 migrants: The case of the Roma in Scotland', *Critical Social Policy*. Dostupné na internete: <<http://csp.sagepub.com/content/30/2/245.full.pdf>>.
22. Skupnik, C. 2014. EU enlargement and the race to the bottom of welfare states, *IZA Journal of Migration*, 3(15).
23. Smith, J.P. 2000. Policy responses to social exclusion towards inclusion? OPEN UNIVERSITY PRESS Buckingham. 2000
Dostupné na internete:
<<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.519.6751&rep=rep1&type=pdf>>.
24. Spencer, S. - Ruhs, M. - Anderson, B. - Rogaly, B. 2007. Migrants lives beyond the workplace: The experiences of Central and East Europeans in the UK, York: Joseph Rowntree Foundation.
25. Spreckelsen, T. - Seeleib-Kaiser, M. 2016. Dimensions of labour market integration among young EU migrant citizens in the UK, Barnett Papers in Social Research no. 11, Oxford: Department for Social Policy and Intervention, University of Oxford.
26. Tileaga, C. - Aldridge, J.- Popoviciu, S. 2019: Drivers of Roma migration: Understanding migration in politically uncertain times. Loughborough University. Report. Dostupné na internete: <<https://hdl.handle.net/2134/37916>>.
27. Zimmermann, K. F. - Kahanec, M. - Barrett, Giulietti, A.C. - Maitre, B. – Guzi, M. 2012. Study on Active Inclusion of Immigrants. IZA Research Report 43.