

THE DECISIONS OF ROMA FROM MARGINALISED LOCALITIES ABOUT TRAVELLING TO WORK IN THE FORM JOB MOBILITY OR COMMUTING

Erik Šatara¹ Zuzana Havírová²

Abstract

The decision-making process of Roma from marginalised backgrounds to travel to work is a complex phenomenon influenced by socio-economic, personal and environmental aspects. The aim of the article is to identify the different aspects that determine the individual decision-making of Roma about the travel to work in the form of job mobility or commuting. We look at the decision-making process both through the lens of rational choice theory, and also through the theory of the capital model of decision-making, which elaborates on the different aspects determining the process of individual choice. It is based on the social, economic, territorial and personal resources available to the decision-makers. Aspects of decision-making of Roma from marginalised communities were mapped in the framework of the integrated research project APVV 17-0141. In the quantitative part, we collected data through a questionnaire method, where we approached n=842 respondents, of whom n=375 were currently travelling for work. For the qualitative part, we collected data through semi-structured interviews, where we were able to reach 40 participants who have experience of job mobility or are considering this option. We used descriptive statistics and interpretative phenomenological analysis to process the data. The results showed that job mobility in both forms occurs under the influence of adverse socioeconomic situations, which can lead people to act suboptimal. In choosing the location of mobility, the availability of information and the experience of close people facilitates the decision-making process. In some cases, they can become a guaranteed system, represented by working and wage conditions. In addition to the influence of social networks, it is important to stress the key role of the family. In the case of poor households, we can even speak of decision-making at family level. The family and the availability of work at the regional level is a key aspect that leads to differences in decision-making between mobility and commuting. If work is available in the region, they choose commuting to provide the necessary economic resources for themselves and the household.

Keywords

Job mobility. Commuting. Decision-making. Roma. Social capital

I. Rozhodovanie o pohybe za prácou

Pohyb za prácou predstavuje individuálny akt racionálne uvažujúceho jednotlivca. Pri pohybe jednotlivcov, ktorých sa dotýka chudoba, je pracovná mobilita nástrojom minimalizácie jej rizík. Táto minimalizácia rizík predstavuje kľúčový aspekt v procese rozhodovania sa pre pohyb za prácou. S myšlienkou racionálnej voľby korešpondujú východiská mnohých konvenčných teórií výberu, ktoré predpokladajú, že človek má vedomosti o alternatívach a na základe nich môže urobiť racionálny výber smerujúci k minimalizácii rizík, napr. chudoby (Henig, 2007; Banister, 2008). V poslednom období sme zaregistrovali, že vo vedeckej komunite nastal záujem o túto tému. Na proces realizácie výberu môžeme nazerať v dvoch rovinách:

¹Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, FZVaZ, Ústav romologických štúdií, Kraskova 1, 949 74 Nitra, Slovensko. eriksatara@gmail.com

²Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, FZVaZ, Ústav romologických štúdií, Kraskova 1, 949 74 Nitra, Slovensko. havir.zuzana@gmail.com

1. automatické a do značnej miery aj nedobrovoľné myslenie, ktoré využívajú migrujúci a dochádzajúci pracovníci pri každodennom rozhodovaní o chodení do práce;
2. pozornejšie, premyslenejšie rozhodovanie, ktoré používajú jednotlivci rozhodujúci sa o pohybe za prácou pri zložitých myšlienkových procesoch, ako je napr. napísanie žiadosti o prijatie do zamestnania, oslovenie známych, aby im sprostredkovali túto možnosť alebo výber, do ktorej z dostupných prác sa rozhodne jednotlivec nastúpiť (Kahneman, 2012).

Samotný proces rozhodovania o pracovnej mobilite prechádza niekoľkými fázami, ktoré sú späté s individuálnymi miestnymi charakteristikami a situáciou v domácnosti jednotlivca zvažujúceho túto možnosť. Môžeme ho rozdeliť do štyroch fáz. Prvou fázou je rozhodovanie o pohybe, kedy jednotlivec zvažuje prínosy a limity tohto rozhodnutia. Pri rozhodovaní o pohybe za prácou uvažuje v rámci svojich individuálnych miestnych charakteristík a prihliada na situáciu v domácnosti. Druhá fáza je rozhodovanie, kam odísť za prácou, t. j. miesto určenia, ktoré si jednotlivec v procese výberu zvolí. Tretia fáza predstavuje rozhodovanie o presune. Tu zvažuje jednotlivec, akým spôsobom zvládne vzdialenosť medzi miestom, kde sa zdržiava a miestom výkonu práce. Aj tu zohrávajú kľúčovú úlohu miestne a individuálne charakteristiky v kombinácii so situáciou v domácnosti. A štvrtá fáza zahŕňa rozhodovanie koľko a akým spôsobom do migrácie investovať, opäť vzhľadom na situáciu domácnosti, miestne a individuálne zdroje (Litchfield a kol., 2015).

Proces rozhodovania Rómov z marginalizovaného prostredia o pohybe za prácou je odlišný. Minimalizácia spomínaných rizík a chudoby nie je pod vplyvom marginalizácie a diskriminácie jednoduchou stratégiou, keďže ide o obyvateľstvo, ktoré je vylučované na okraj spoločnosti a z trhu práce s absenciou väzieb na majoritnú populáciu (Radičová, 2001; Marcinčinová, 2014). Stratégie marginalizovaných Rómov sú odlišné od stratégií strednej triedy, pretože mnohí žijú v podmienkach, kde nemajú možnosť urobiť racionálny výber. Súčasne sú Rómom pripisované vlastnosti s negatívnou kontakciou a na základe nich sú nihilizovaní, čo ovplyvňuje ich možnosť výberu z viacerých možností (Rusnáková, Rochovská, 2016; Kóczé, 2018). Ešte je tu aj ďalší aspekt, ktorý bezprostredne súvisí s pracovnou mobilitou. Ak sa marginalizovaní Rómovia uplatnia na trhu práce v dôsledku migrácie, môže dôjsť k ich priestorovej koncentrácii a faktickej segregácii aj v mieste výkonu práce. A tak naďalej, aj napriek rozhodnutiu odísť za prácou do iného regiónu, zotrvávajú v neprekonateľných cykloch stigmatizácie (New, 2011; Mohino, Ureña, 2020). Vysvetlenie, prečo dochádza k takémuto rozhodnutiu a konaniu, nachádzame v teórii migračných sietí, ktorá spočíva v tom, že ľudia pomocou vytvorenej migračnej siete znižujú osobné investície do migrácie a adaptácie na novom mieste. Pokiaľ je to možné, migrujú tam, kde sú migranti, ktorí tvoria vhodnú sieť a ktorí im môžu uľahčiť život v novom priestore. Existujúce siete migrujúcich pracovníkov zohrávajú dôležitú úlohu pri rozhodovaní o migrácii za prácou (Franc, 2006; Uherek, 2007; Beine a kol., 2011; MejLiu, 2013).

II. Teoretický rámec teórie racionálnej voľby a kapitálového modelu rozhodovania

Teóriu racionálnej voľby považujeme za najsystematickejšiu klasickú teóriu, ktorá napomáha vysvetliť proces rozhodovania ľudí, ktorí zvažujú odchod za prácou. Počiatky tejto teórie siahajú do 18. storočia a za pôvodcu je považovaný filozof Adam Smith, ktorý už vo svojej eseji „Skúmanie povahy a príčin bohatstva národov“ z roku 1776 hovoril, že tendencia ľudí dosahovať vlastné záujmy vedie k prosperite. Do popredia sa dostala v 50. a 60. rokoch 20. storočia vďaka sociológom G. C. Homansovi, P. Blauovi a J. Colemanovi, ktorí ju rozpracovali v kontexte sociálnej výmeny (Witztum, 2005; Scholtz, 2015). Historický kontext nami zvolenej teórie veľmi úzko súvisí so sociálnou prácou a spoločenskými vedami, pretože slúži na konceptualizáciu ľudského konania a vysvetlenie komplexných javov na základe individuálnej ľudskej činnosti. Ľudské konanie charakterizujeme ako

zámerné a cieľavedomé, ktoré je charakterizované túžbou a presvedčením jedinca. Oba pojmy sú činiteľmi, ktoré vplývajú na vykonanie akcie a voľby (Herfeld, 2021).

Teória racionálnej voľby predstavuje dôležitý teoretický koncept pre sociálnych pracovníkov. Táto teória môže pomôcť sociálnym pracovníkom porozumieť procesom rozhodovania sa a motivácie svojich klientov. Pomocou teórie racionálnej voľby môžu sociálni pracovníci skúmať, ako sa ich klienti rozhodujú. Východiská tejto teórie sa následne aplikujú aj v terapeutickvej rovine. Zameriavajú sa na determinanty individuálnych volieb a metódy sociálneho správania, ktoré sú založené na rozhodnutiach jednotlivých aktérov. V širšom kontexte je individuálna voľba základom takmer všetkých mikroekonomických analýz, s ktorými pracujú spoločenské vedy, ale aj ekonomický model rozhodovania. A ten vníma racionálnu voľbu ako proces definovania možností, ktoré má človek k dispozícii a na základe ktorých potom vyberá najpreferovanejšie podľa kritérií (Scott, 2000; Levin, Milgrom, 2004; Henig, 2008; Banister, 2008; Dietrich, List, 2013; Burns, Roszkowska, 2016; Özdemira, Tanhana, Özdemira, 2018; Bosco-Ruggiero, 2021). Ganti (2021) označil za jej silné stránky pre spoločenské vedy to, že je flexibilná. Zastáva ústrednú pozíciu v teoretickej a aplikovanej oblasti vedy, no napriek svojim výhodám má aj limity (Herfeld, 2021).

Tabuľka 1: Výhody a nevýhody teórie racionálnej voľby

<i>Výhody teórie racionálnej voľby</i>	<i>Limity teórie racionálnej voľby</i>
Pomáha porozumieť individuálnemu a kolektívnemu správaniu (určiť prečo ľudia a skupiny smerujú k určitým rozhodnutiam)	Konanie ľudí často ovplyvňujú rôzne faktory (napr. emócie). Etický rozmer ovplyvňujúci ľudské konanie (morálne a amorálne konanie)
Pomáha vysvetliť zdanlivo iracionálne konanie (každé konanie je racionálne, na každý typ konania možno nazerať z hľadiska kladných racionálnych motívov).	Limitom tejto teórie je, že nezohľadňuje intuitívne uvažovanie (ide o rozhodnutia, ktoré sa musia urobiť okamžite, ktoré ovplyvňujú prežitie, nie vždy musí mať jedinec čas na zváženie nákladov a prínosov).
Pomáha porozumieť, prečo sa ľudia (klienti) správajú určitým spôsobom.	Jedinci nemajú vždy prístup k rôznorodým informáciám , ktoré by potrebovali na to, aby urobili najracionálnejšie rozhodnutie.
Skúma význam vzťahov človeka, vrátane skupín priateľov.	Teória sa zameriava na individuálnu činnosť , aj keď by sme mohli povedať, že individuálne konanie je ovplyvnené sociálnymi štruktúrami.
Pomáha porozumieť zdrojom a ich umiestneniu tak, aby jedinec pochopil ich úžitok, ktorý z nich plynie.	

Zdroj: Vlastné spracovanie (Lovett, 2006; Appelrouth, Edles, 2015; Burns, Roszkowska, 2016; Bosco-Ruggiero, 2021, Ganti, 2021).

Vzhľadom na tieto uvedené limity prinášame pohľad na skúsenosti s pracovnou mobilitou doplnený o kapitálový model rozhodovania. Kapitálový model rozhodovania vychádza z teórie racionálneho výberu a bližšie rozpracúva jednotlivé aspekty, ktoré súvisia s rozhodovaním. Práve tento model je možné aplikovať pri výskume v podmienkach, ktoré sú charakteristické chudobou alebo, ak ide o ľudí, ktorí žijú v jej bezprostrednej blízkosti. Kapitálový model rozhodovania hovorí, že dôležitý sociálny kapitál vplývajúci na rozhodovací proces obsahuje:

- **ekonomické zdroje** - zahŕňajú veci, ktoré určujú individuálny finančný stav, príjem, finančné aktíva, dedičstvo a nárok na čerpanie prostriedkov zo systému sociálnej pomoci, podpory;
- **environmentálne zdroje** - zahŕňajú prostredie, kde človek žije (bytové podmienky, podmienky v komunite), sú prepojené so štrukturálnou nerovnosťou, ale spravidla ako dôsledok chudoby a jej potenciálna príčina (Gandy a kol., 2016);
- **sociálne zdroje** - bežne vnímané ako sociálne prepojenie alebo siete, založené na vzájomnej dôvere a reciprocite, boli skúmané aj z ekonomického hľadiska. Tí, ktorí sú súčasťou komunity alebo siete s vysokou dôverou, profitujú z informácií, ktoré z nich plynú. Sociálny kapitál je interdisciplinárny koncept, ktorý sa zameriava na dôležitosť sociálnych sietí a vzťahov pre jednotlivca, komunity a celú spoločnosť. Žiadna komunita a jej členovia nemajú kapacitu trvalo sa rozvíjať, ak sú izolovaní od ostatných komunit. Sociálny kapitál pozostáva zo sociálnych sietí, ktoré M. Granovetter (1973) rozdeľuje na silné a slabé väzby. Silné väzby predstavujú spojenie medzi ľuďmi, ktorí sa veľmi dobre poznajú (napr. rodina, blízki priatelia) a slabé väzby, označované aj ako premostovacie, predstavujú spojenia s ľuďmi mimo miestnych skupín (Halpern, 2005; Dale, Newman, 2008; Hunter, 2016; Wan, Du, 2022). Leonard a Onyx (2003) zdôraznili, že slabé väzby, ktoré zapríčiňujú premostenie, považujeme nielen za formu prepojenia ľudí ale aj sociálneho kapitálu, ktorý môže byť zdrojom pomoci a podpory. Siete sa však môžu stať aj zdrojom bariér, ktoré vplyvajú na udržateľný rozvoj komunity. Hlavne, ak hovoríme o úlohe dôvery a reciprocite, ktoré určujú, či sú väzby homofilné alebo rôznorodé (Newman, Dale, 2005; Newman, Dale, 2007);
- **Ľudské (osobnostné) zdroje** - zahŕňajú dosiahnuté vzdelanie, vedomosti a zručnosti, často sa spomínajú v súvislosti s výskumom nerovností. S ľudským kapitálom súvisia aj kognitívne schopnosti a charakterové rysy. Niektorí autori ich popisujú individuálne, hlavne v spojitosti s rozhodovaním (Gandy a kol., 2016).

III. Metodika

Proces rozhodovania sa o pohybe za prácou v prípade marginalizovaných Rómov súvisí s viacerými aspektmi, ktoré majú podporný alebo limitujúci charakter. Naším cieľom bolo zistiť, ktoré dôvody odchodu za prácou subjektívne identifikujú a interpretujú marginalizovaní Rómovia. Zamerali sa konkrétne aspekty, na základe čoho sa rozhodli odísť za prácou. Výskumný projekt APVV – 17-0141, ktorého sa autori tohto článku zúčastnili, mapoval prekážky v prístupe na trh práce marginalizovaných Rómov na Slovensku s osobitým dôrazom na pohyb za prácou v podobe pracovnej mobility a dochádzania. V nasledujúcich častiach prinesieme výsledky získané z kvantitatívnej a kvalitatívnej časti výskumu s dôrazom na kvalitatívne dáta. V centre našej pozornosti boli jednotlivci žijúci v tzv. marginalizovaných rómskych komunitách situovaných na okraji obce, v obci vo vzdialenosti od obce.

Kvantitatívna časť bola realizovaná od roku 2019 do roku 2021 prostredníctvom dotazníka, vďaka ktorému sa autorskému kolektívu podarilo osloviť 842 respondentov, z ktorých bolo aktuálne v pohybe za prácou 375 (44,53%) respondentov, z toho 237 mužov (63,20%) a 138 žien (36,80%). Medzi výberové kritériá výskumného súboru patrili:

- lokalizácia bydliska (typológia bývania Rómov, napr. Mušinka a kol., 2014), marginalizované rómske komunity v troch krajoch (Banskobystrický kraj, Prešovský kraj, Košický kraj). Z hľadiska socio-ekonomických ukazovateľov sú považované za najviac marginalizované a zároveň patria medzi regióny s najvyšším podielom chudobných a vylúčených rómskych komunit (Poláčková, Potomová, 2009).

- etnická príslušnosť k rómskej národnostnej menšine a demografické charakteristiky (vek, rod a pracovný status).

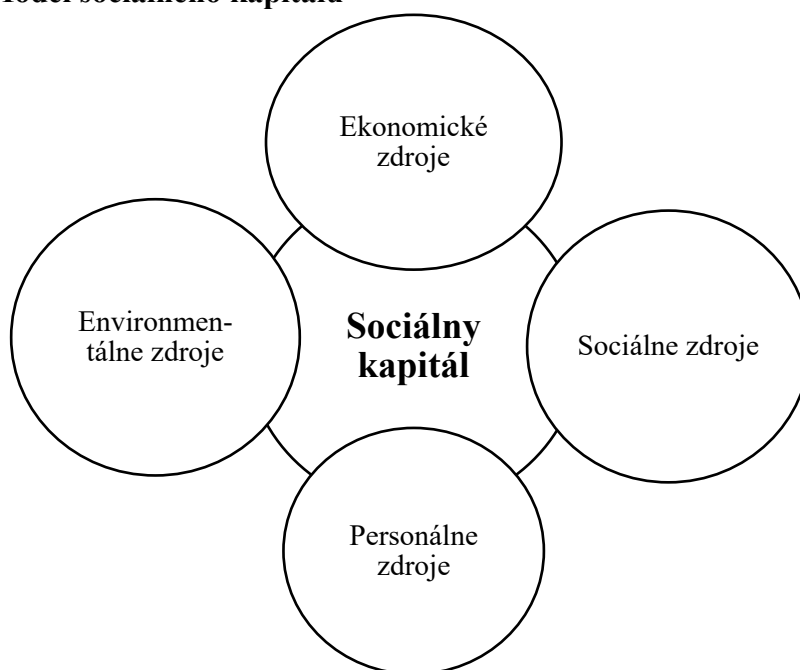
V článku sme použili z dotazníka dáta, ktoré zachytili zdroje informácií, na základe ktorých sa marginalizovaní Rómovia zamestnali ako pracovní migranti alebo dochádzajúci.

V kvalitatívnej časti sme zbierali dáta prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov, kde sme oslovili celkovo 46 participantov. Medzi výberové kritériá sme zaradili príslušnosť k marginalizovanej rómskej komunite (v zmysle kritérií v aktuálnej Stratégii rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030), etnickú príslušnosť. Ďalším výberovým kritériom bol pracovný status, kde sme vyberali Rómov, ktorí aktuálne migrujú alebo dochádzajú za prácou, poprípade majú s pohybom za prácou priamu skúsenosť. Rozdiel medzi migráciou a dochádzaním spočíva v tom, že za pracovnú mobilitu považujeme migráciu minimálne 50 km vzdialenú od miesta bydliska a spojenú s bývaním v mieste výkonu práce. Dochádzanie do zamestnania je spojené s každodenným návratom domov. Pri vymedzení rozdielu medzi pracovnou mobilitou a dochádzaním sme vychádzali zo zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Podarilo sa nám osloviť aj nezamestnaných jedincov, ktorí mali predchádzajúcu skúsenosť alebo názor na mobilitu a dochádzanie za prácou. V prípade participantov sme oslovili Rómov, ktorí pochádzajú z vyššie uvedených podmienok a krajov. Popri marginalizovaných Rómoch sa nám podarilo osloviť aj Rómov, ktorí žijú v rozptyle medzi majoritou. Získané dáta sme spracovávali a analyzovali pomocou deskriptívnej štatistiky a interpretatívnej fenomenologickej analýzy.

IV. Výsledky

Teória racionálnej voľby a hlbšie rozpracovaný kapitálový model rozhodovania pomáhajú porozumieť tomu, ako sa jednotlivci rozhodujú o pohybe za prácou a čo môže ich výber ovplyvniť. Kapitálový model rozhodovania nazerá na jednotlivé aspekty, ktoré súvisia s pohybom za prácou cez zdroje sociálneho kapitálu, ktorými disponuje každý jedinec rozhodujúci sa o pohybe za prácou. Práve tento model je možné aplikovať, ak hovoríme o podmienkach pohybu za prácou v prípade ľudí, ktorí žijú v chudobe alebo v jej bezprostrednej blízkosti (Gandy a kol., 2016).

Obrázok č.1: Model sociálneho kapitálu



Zdroj: Vlastná tvorba

Kapitálový model rozhodovania nám umožnil kategorizovať jednotlivé aspekty rozhodovania sa marginalizovaných Rómov v kontexte zdrojov, s ktorými sú prepojené a ktoré pracovnú mobilitu a dochádzanie podnecujú.

Ekonomické zdroje

Výskum, v ktorom Sheehy-Skeffington a Rea (2017) venovali prioritne pozornosť nedostatku ekonomických zdrojov, upriamil našu pozornosť na skúsenosti jednotlivcov, ktorí odchádzajú za prácou z prostredia chudoby. Podľa nich byť a žiť v chudobe znamená žiť bez dostatočných ekonomických zdrojov (finančných prostriedkov). Život v chudobe je sprevádzaný nestabilitou a neistotou v dostupnosti:

- potrawy a prístrešia: „*Chudoba je tu. Človek musí...keby bola tu robota, tak by som tuostal, ale ja chodím aj do Bystrice, do Bratislavy, kde treba.*“ (muž 58 rokov, segregované osídlenie situované na periférii obce);

- vzdelania: „*Zobrali ma na strednú školu, nakoľko ma moja mama nechcela pustiť, nešla som ďalej. Nemali sme peniaze.*“ (žena, 47 rokov, osídlenie situované na periférii obce);

- a zamestnania, ktoré sú vnímané ako stresujúce faktory, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie.

Proces racionálneho výberu môže v takomto prípade spustiť zmeny vo fungovaní jednotlivca v sociálno-psychologickej a kultúrnej rovine. Jednotlivci a ich domácnosti, ktorí sa nachádzajú v zlých sociálno-ekonomických podmienkach, sa o pohybe za prácou rozhodujú za účelom saturácie ich potrieb ako celku, nie len jednotlivca. V kontexte nedostatku môže dôjsť k situácii, kedy je pohyb za prácou jedinou možnosťou, ako získať prostriedky.

„*Hovoril som si, že musím niečo spraviť, predsa som hlava rodiny. Musím sa postarať. Každý, s kým so sa rozprával povedal, že ide na slepo. Zbalil som sa a odišiel som do Bratislavy, nedalo sa nám vyžiť, ťažko sme na tom boli, bol som zúfalý, nemohli sme si kúpiť veci. Dlho som stál na stanici v Bratislave a napokon som tam stretol cudzieho človeka. Prišiel ku mne a pýtal sa, čo sa stalo. Zobral ma do Petržalky a pomohol mi s prácou, to bol môj cieľ, zavolať domov, že mám prácu!*“ (muž 38, segregované osídlenie na okraji obce)

Rusnáková (2009) zdôraznila, že obyvatelia geograficky izolovaných komunít majú málo príležitostí na vstup do „iného“ prostredia, čo limituje ich životné plány, možnosti a ciele. Nepriaznivá sociálno-ekonomická situácia môže v ich prípade viesť k tzv. neoptimálnemu konaniu, kedy sa pohyb za prácou stáva jedinou možnosťou, ako získať potrebné ekonomické zdroje. Za neoptimálne a kontraproduktívne označili takéto konanie a ekonomické správanie Bruijn, Antonides (2021). Teória racionálneho výberu v kontexte kapitálového modelu rozhodovania hovorí o tom, že aj vtých prípadoch, keď sa nám javí, že konanie jednotlivcov je iracionálne, môže byť racionálne, pretože je jedinou možnosťou, ako získať zdroje potrebné na prežitie. Takéto tvrdenia majú oporu aj v teóriách, ktoré sa venujú životným stratégiám chudobných ľudí (Rusnáková *akol.*, 2011). Javí sa nám, že v mnohých prípadoch môže ísť o rozhodovanie o prežití a pracovná mobilita je jediným dostupným východiskom v limitujúcich možnostiach marginalizovaných Rómov.

„*Chudoba je tu. (...) keby bola tu robota, tak by som tu ostal, ale ja chodím aj do Bystrici, do Bratislavy, kde treba.*“ (muž 58 rokov, segregované osídlenie situované na okraji obce).

Primárnym motívom odchodu za prácou môže byť riešenie nepriaznivej finančnej situácie domácnosti.

„*Som sa chcel mať lepšie, deti, žena.*“ (muž 56 rokov, segregované osídlenie mimo mesta)

Tak môžeme koncept rozhodovania rozšíriť z rozhodnutia jednotlivca na rozhodnutie celej rodiny. Ak sa domácnosť/rodina ocitne v nepriaznivej, nestabilnej a stresujúcej situácii, dochádza k akceptácii a podpore rozhodnutia opustiť prirodzené prostredie a dať sa do pohybu za prácou. Spoločné rysy ekonomických zdrojov a rozhodovania sme identifikovali aj v prípade dochádzajúcich jednotlivcov, ktorí tiež považujú pohyb za prácou za nástroj riešenia nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácie rodiny.

„No určite áno, aby som zabezpečil rodinu.“ (muž 38, osídlenie situované na okraji obce)

Environmentálne zdroje

Environmentálne zdroje reprezentujú hlavne vybavenie domácnosti a podmienky, v ktorých človek žije (Gandy a kol., 2016). Priestorová lokalizácia miesta, kde človek žije, úzko súvisí aj so širšími regionálnymi podmienkami. Podmienky pracovnej mobility a dochádzania by sme mali vnímať nielen cez lokálny priestor, ale aj v širšom sociálno-ekonomickom charaktere regiónu. Environmentálne zdroje sú úzko prepojené na ekonomické zdroje a súvisia s regionálnymi nerovnosťami, ktoré sa premietajú do (ne)dostupnosti práce a môžu byť príčinou, prečo jednotlivec zvažuje odísť za prácou do iného regiónu.

„Ono je tam strašne málo pracovných príležitostí. Aspoň ja nemám šťastie sa tam zamestnať.(...) Musela som odísť za prácou. (...) Tam je všetko po známosti. (...) Keby som mala prácu aj za minimálnu mzdu, tak som doma.“ (žena, 39 rokov, segregované osídlenie v obci).

Geografická mobilita jednotlivcov je dôsledkom nedostatku pracovných príležitostí v regióne, kde jednotlivec žije. Ako sme zistili, ak majú jednotlivci dostatok pracovných príležitostí v okruhu, kde žijú, radšej si volia túto možnosť. Ukazuje sa, že sa jedná o vzdialenosť približne do 50 km, ktorú zvládajú pri ceste za prácou. Výnimkou môžu byť skupiny pracovníkov, ktorí pôsobia napr. v stavebníctve a pohyb za prácou prispôsobujú zákazkám. Tento druh pohybu je každodenne fixovaný, je pomerne pružný, dokonca môže viesť ku krátkodobej mobilite. To znamená, že ak je práca príliš vzdialená, zostávajú v regiónoch, kde pracujú počas celého týždňa a domov sa vracajú počas víkendu.

Regionálne nerovnosti v prístupe na trh práce sa začínajú ukazovať aj v prípade dochádzajúcich. Nehovoríme o regiónoch, v ktorých nie sú žiadne pracovné príležitosti. Oni existujú, ale buď sú neadekvátne, napr. slabo finančne ohodnotené, alebo sú „uzamknuté sieťami“. V regiónoch môže dôjsť k tomu, že keďže je veľa pracovníkov a málo miest, zamestnávateľia si vyberajú svojich zamestnancov na základe odporúčaní. Ak je komunita izolovaná v prostredí, kde sa takáto informácia nedostane, je jasné, že aj prípadné voľné miesta sú pre jej obyvateľov nedostupné. Je zrejmé, že takýto výber je z pohľadu zamestnávateľa ekonomicky a aj časovo menej náročný. Zamestnávateľia nemusia využiť formálne prostriedky, či vynaložiť úsilie.

Vráťme sa však k podstate rozhodovania o pohybe za prácou v podobe dochádzania. Častým dôvodom, prečo si ľudia volia túto možnosť, je kontakt s rodinou, ktorý môžeme považovať za výhodu dochádzania. Ak dáme do kontrastu aspekty, ktoré zvažujú pracovní migranti, zdá sa, že kvôli kontaktu s rodinou sú ochotní akceptovať aj menej výhodné pracovné podmienky (nižšia mzda). Ak je možnosť pracovať v okolí bydliska, volia možnosť dochádzania do zamestnania.

„Ak nebude už žiadna iná možnosť, asi áno. (...) Je to všetko o možnostiach.“ (žena 32 rokov, osídlenie situované v obci, medzi majoritou).

Avšak v prípade, že by tieto možnosti zanikli a nemali by dochádzajúci zamestnanci inú možnosť, museli by zvažovať odchod za prácou.

„Viete čo, rozmýšľal som, že pokým máme doma prácu, nerozmýšľal som. Bol som aj vonku, viete čo to je.(...), ste od rodiny preč.“ (muž 38 rokov, osídlenie situované na okraji obce, medzi majoritou).

To, že niektorí nenašli prácu v regióne, zapríčinilo, že mohli urobiť aj zdanlivo iracionálne rozhodnutie a odísť za prácou tam, kde vedeli od známych a priateľov, že sa im pracovne darí. Vo výskume sme sa stretli s participantmi, ktorí odišli za prácou bez toho, aby si vybavili ubytovanie a mali vopred dohodnuté zamestnanie.

Je pochopiteľné, že si jedinci hľadajú zamestnanie čo najbližšie k domovu. Podľa nás môže ísť o snahu eliminovať ekonomické náklady na dopravu alebo občasné ubytovanie v prípade dochádzajúcich, ktorí menia lokality podľa toho, kde pôsobia.

Sociálne zdroje

Sociálne zdroje predstavujú kontakty, ktoré podporujú šírenie informácií o možných pracovných príležitostiach vo forme pracovnej mobility alebo dochádzania a teda sú formou sociálneho kapitálu. O tom, že sociálne zdroje pozostávajúce z kontaktov a sociálnych sietí sú formou sociálneho kapitálu, hovorili autori už v minulosti (napr. Massey a kol., 1993). Obsahom, ktorý v sebe sýtia, dokážu podporiť, ale aj limitovať mobilitu pracovníkov. Hlavne, ak ide o delegované („zdedené“) sociálne zdroje, ktoré sú uprednostňované, ak si chcú pracovníci ľahšie nájsť prácu (Bentolila, Mechelacci, Suarez, 2020).

Sociálne zdroje reprezentované sociálnymi sieťami konkrétnych jednotlivcov sprostredkujú informácie o pracovných pozíciách a vzájomne prepájajú ľudí.

„Jeden kamarát od nás tam už robil. On nám volal, aby sme tam išli. Poznal som ho. On mi len volal, aby som išiel, zobral deti a ženu, že nás tam zoberú.“ (muž 48 rokov, segregované osídlenie mimo obce)

Sociálne siete (rodina, blízki priatelia, ľudia v blízkom susedstve) pôsobia ako garančný systém, ktorý má jednotlivcom garantovať, že v pohybe za prácou nedôjde k nevyplateniu miezd.

„On mi volal a hovorila mi žena, aby som išiel. Ja som vedel, že ma neoklame. On mi bol rodina.“ (muž 48 rokov, segregované osídlenie mimo mesta)

Taktiež sa ukázalo, že niektorí respondenti majú skúsenosti napr. s nevyplatením mzdy za vykonanú prácu.

„Mám, tam ma oklamali. Kopali sme, ako aj tu. Bez zmluvy. Povedal, že nám vyplatí každý týždeň. Týždeň sme robili, a keď nás mal vyplatiť, chlapa nikde.“ (muž 56 rokov, segregované osídlenie na okraji obce)

V niektorých prípadoch môže ich dôveru znižovať fakt, že sa nejedná o štandardné zamestnanie, pri ktorom máte podpísanú zmluvu priamo so zamestnávateľom, ale so sprostredkovateľmi a organizáciami, ktoré pôsobia v tejto oblasti. Rovnako významnú úlohu môžu zohrávať aj negatívne skúsenosti so životom na mieste výkonu práce.

„Synovia chodili vonku, lebo tu prácu nenájdu. Dakedy prišli aj pookrádani, ukradli im telefóny, nevyplatili ich.“ (muž 58, segregované osídlenie mimo mesta)

Na základe uvedených aspektov môže byť odporúčanie známej osoby a príbuzného dôležitým aspektom z hľadiska dôveryhodnosti zamestnania. Sociálne siete sa tak spájajú s pojmom „dôvery“ medzi členmi rodiny, priateľmi a ľuďmi v susedstve.

„Tak presvedčil ma kamarát, lebo tam robil, že je to dobrá robota, zálohy dávajú.“ (muž 38, segregované osídlenie na okraji obce)

Dochádza k výmene informácií, ktoré sú podložené individuálnymi skúsenosťami sprostredkovateľov, ktorí informácie o práci prinášajú do komunity. Pri rozhodovaní o pohybe za pracuumohli mať osoby nepriaznivé skúsenosti s prácou alebo limitované informácie, ako funguje v súčasnosti trh práce. Mať niečo garantované a podložené skúsenosťou blízkych ľudí saturuje pocit bezpečia a istoty a tiež eliminuje strach z neúspechu alebo podvodu zo strany zamestnávateľov.

„Brat, on tam robil. Povedala som mu, aby mi vybavil tú robotu, že aj ja chcem ísť tam. Brat prišiel pre mňa a ja som s ním išla.“ (žena 18 rokov, segregované osídlenie mimo obce)

Kontakty sú dôležitým zdrojom, ktorý využívajú pri hľadaní práce aj aktuálne nezamestnaní jednotlivci.

„Jeden od nás z hora tam robí, už je tam v automobilke. Tak mi povedal, že keď prídem, že on ma bude čakať.“ (žena 53 rokov, osídlenie situované na okraji mesta, medzi majoritou)

Z kvantitatívnych dát nám vyplýva, že neformálne zdroje pozostávajúce z rôznych sociálnych kontaktov s blízkymi ľuďmi, rodinou, priateľmi a známymisú v marginalizovanom prostredí významných zdrojov distribúcie informácií. Môžeme vidieť, že až 164 (43,97%) migrujúcich pracovníkovsi svoju prácu našlo cez neformálne zdroje, konkrétne 52(13,94%) pracovných migrantov a 112 (30,03%) dochádzajúcich. Ak sa pozrieme na formálne zdroje (obecný úrad, úrad práce, pracovná agentúra, sociálni pracovníci), môžeme vidieť, že len 98 (26,27%) migrujúcich pracovníkov si našlo takýmto spôsobom prácu.

Tabuľka 2: Zdroje informácií o pracovných ponukách podľa formy pohybu za prácou

	Formálne zdroje	Neformálne zdroje	Vlastná iniciatíva	Spolu
	n= (%)	n= (%)	n= (%)	n= (%)
Pracovní migranti	15 (4,02%)	52 (13,94%)	26 (6,97%)	93 (24,93%)
Dochádzajúci	83 (22,25%)	112 (30,03%)	85 (22,79%)	280 (75,07%)
Spolu	98 (26,27%)	164 (43,97%)	111 (29,76%)	373 (100,00%)

Vysvetlivky: Formálne zdroje – obecný úrad, úrad práce, pracovná agentúra, sociálni pracovníci, škola; Neformálne zdroje – rodina, priatelia, sused, známi; Vlastná iniciatíva – internet, inzercia, priamo u zamestnávateľov, živnosť.

Zdroj: Vlastná tvorba

V priebehu analýzy dát sa nám prejavil zaujímavý aspekt v rámci dochádzania. Týka sa mladých ľudí, ktorí pracujú vo firmách, kde pracujú, alebo ktoré vlastní ich rodičia. Zatiaľ sme ho zachytili u Rómov žijúcich v integrovanom prostredí. Títo využívajú priaznivé pracovné zázemie vytvorené rodičmi. Ukázalo sa, že v niektorých prípadoch sú dokonca ochotní akceptovať horšie pracovné podmienky (minimálna mzda na zmluve) v záujme fungovania rodinnej firmy. V zahraničí napr. Kramarz a Skans (2014) vo svojom výskume zistili, že pri silných väzbách reprezentovanými rodičmi je vysoká pravdepodobnosť, že sa ich deti zamestnajú na tom istom mieste, kde pracujú ich rodičia, resp. rodinní príslušníci. Stretli sme sa s tým v jednom prípade, kedy participant začal pracovať vo firme svojho otca, neskôr z nej odišiel a našiel si prácu v inej spoločnosti, avšak napokon v nej dal výpoveď a vrátil sa do firmy svojho otca. A to i napriek tomu, že sa jednalo o menej ekonomicky výhodnú prácu. Pozitívom takéhoto rozhodnutia sú možno pracovné podmienky, ktoré sú v rodinnej firme menej striktné a tolerantnejšie.

Je dôležité podotknúť, že sme nezaujali negatívny postoj k sieťovému vplyvu. Často je to jediný spôsob, ako si prevažne v segregovanom prostredí ľudia nachádzajú prácu. Našou snahou je zdôrazniť nielen prínosy, ale aj limity, ktoré môžu z takéhoto rozhodovania plynúť. Mali by sme venovať pozornosť takýmto efektom, obzvlášť, ak hovoríme o podpore a rozvoji podmienok zamestnávania obyvateľov z marginalizovaných rómskych komunit. S týmito zisteniami by mali pracovať sociálni pracovníci, ktorí sa zaoberajú otázkami inklúzie, napr. na novom mieste. Mali by vedieť, ako ich klient myslí, ako sa rozhoduje a tieto aspekty následne analyzovať. Táto rovina teórie racionálneho výberu je veľmi etablovaná a často využívaná v zahraničí. Obohatenie o poznatky z teórie sociálnych sietí môže zrozumiteľným spôsobom vysvetliť dôvody, prečo sú migračné vzorce nerovnomerné a majú tendenciu vytvárať migračné režimy, čo znamená, že viac migrujúcich pracovníkov sa presúva na jedno konkrétne miesto, pretože tam majú vytvorené siete a je to priestor, kde im sociálna štruktúra poskytuje najväčšie príležitosti na úspech (Faist, 2006).

Personálne zdroje

Okrem pozície vplyvu sociálnych sietí, sociálno-ekonomických a environmentálnych podmienok môžu pohyb za prácou podporiť aj osobné aspirácie a ciele jedincov, ktoré zaraďujem medzi osobnostné aspekty rozhodovania sa. Na úrovni jednotlivcov a ich domácností slúžia ako nástroj zlepšenia životných podmienok, hlavne so zameraním na bytové podmienky.

„Ja nedokážem byť doma, nedokážem vydržať bez práce. (...) robím si autoškolu (...) chcem si postaviť dom.“ (muž 21 rokov, osídlenie situované v obci, medzi majoritou)

Osobné aspirácie a zlepšovanie pracovných podmienok sme zaregistrovali aj v prípade dochádzajúcich jednotlivcov.

„Keďže sme s manželom chceli dom, ta sme si museli nájsť prácu, aby sme si zobrali pôžičku.“ (žena 32 rokov, osídlenie situované priamo v obci, medzi majoritou)

Pri pohybe na trhu práce, či už vo forme pracovnej mobility alebo dochádzania, musíme v kontexte personálnych zdrojov spomenúť vzdelanie ako dôležitý sociálny faktor. Vzdelanostná štruktúra Rómov, ktorí migrujú alebo dochádzajú za prácou ukázala, že mobilní pracovníci majú ukončené základné vzdelanie (migranti 7,47%, dochádzajúci 30,60%) stredoškolské bez maturity (migranti 6,75%, dochádzajúci (18,55%) a stredoškolské s maturitou (migranti 4,10%, dochádzajúci 10,60%). V oboch skupinách ľudí prevláda základné vzdelanie a stredoškolské bez maturity.

Kvalitatívna sekvencia ukázala, že vzdelanie súvisí s mobilitou a dochádzaním. Hlavne, ak hovoríme o prístupe k pracovným príležitostiam, ktoré vyžadujú špecifické znalosti a vedomosti. Príkladom sú napr. Rómovia zo segregovaného prostredia. Viacerí z nich majú neukončené alebo ukončené základné vzdelanie. Vzhľadom na to sa uchádzali o profesie v poľnohospodárskom odvetví, kde vykonávali fyzicky náročnú a sezónnu prácu. Absencia ďalšieho vzdelania obmedzuje ich možnosti nájsť si prácu v iných oblastiach, napr. nemajú vodičský preukaz, výučný list, maturitné vysvedčenie. Ich možnosti sú limitované.

„Vzali by nás aj na zmluvu, potrebovali sme papiere zo školy, od doktora, že môžeme robiť na traktore, my nemáme vodičáky.“ (muž 21 rokov, segregované osídlenie mimo obce)

Pri analýze procesu rozhodovania sa o pohybe za prácou v prípade marginalizovaných Rómov musíme prihliadať na to, že jednotlivé zdroje sa môžu kombinovať a nemusia sa vyskytovať izolovane. To, do akej miery sú dominantné, môže nútiť jednotlivcov robiť rozhodnutia založené na limitovaných zdrojoch. Ide o to, že ak nemajú dostatočne saturované potreby, môžu sa k nim dostať informácie, ktoré sú neoptimálne a často jediné. Už sme uvádzali vyššie, že ak nemajú na výber, musia v záujme prežitia brať to, čo je k dispozícii.

V. Záver

Pracovná mobilita je v súčasnosti vnímaná v európskom kontexte ako nástroj zvyšovania flexibility na trhu práce a nástroj riešenia chudoby, čo ju stavia do centra pozornosti záujmu sociálnych vied. Zámerom nášho článku bolo charakterizovať aspekty rozhodovania sa, ktoré marginalizovaní Rómovia zvažovali a ktoré ovplyvnili ich výber pracovnej pozície (z možností, ktoré mali k dispozícii) spojenej s mobilitou alebo dochádzaním. Dostupnosť a definovanie jednotlivých možností ako aj samotný proces výberu konkrétnej možnosti je ovplyvnený sociálno-ekonomickými faktormi, ktoré podmieňujú hlavne rozsah možností, z ktorých si marginalizovaní Rómovia môžu vybrať. Nie je ojedinelým javom, že mobilita a dochádzanie pracovníkov sa v priestore segregovaných rómskych komunít stávajú jedinými možnosťami, ako získať nevyhnutné ekonomické zdroje na život pre seba a svoju domácnosť. Jednotlivé aspekty výberu pracovnej mobility alebo dochádzania súvisia s aktuálnymi zdrojmi, ktorými jedinec disponuje. Tieto aspekty ovplyvňujú celý proces výberu od rozhodnutia odísť za prácou, cez miesto, formu až po rozsah prostriedkov, ktoré môžu do tohto výberu investovať. Aspekty determinujúce rozhodovanie o mobilite sme kategorizovali podľa kapitálového modelu rozhodovania v závislosti od zdrojov, ktoré danú voľbu ovplyvňujú. Išlo o ekonomické, environmentálne, sociálne a ľudské zdroje, z ktorých človek čerpá potrebné stimuly pre rozhodnutie odísť za prácou do inéhovzdialeného regiónu. Ukázalo sa, že v procese výberu možnosti migrácie a dochádzania dochádza k výberu konkrétnej možnosti na úrovni rodiny. Môžeme hovoriť o rozhodnutí celej rodiny a nielen rozhodnutí jednotlivca, ktorý sa rozhodol pre pohyb za prácou. Ide o súvis medzi získavaním prostriedkov a saturáciou nevyhnutných potrieb jednotlivca a domácnosti. Pri získavaní informácií a následnom rozhodovaní zohrávajú dôležitú úlohu aj sociálne zdroje tvorené sieťou kontaktov, sociálnych vzťahov s blízkymi, rodinou, priateľmi, známymi a ľuďmi v susedstve, medzi ktorými dochádza k distribúcií informácií na základe solidarity medzi členmi komunikácie. Informácie sprostredkované a overené skúsenosťou člena komunity sú následne považované za dôveryhodné, čo uľahčuje rozhodovanie a smerovanie pohybu za prácou, či už vo forme mobility alebo dochádzania za prácou.

PodĎakovanie/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

- BANISTER, D. (2008). The sustainable mobility paradigm. *Transport Policy*. 15(2), 73-80.
- BEINE, M. a kol. (2011). Diasporas. *Journal of Development Economics*. 95(1), 30-41.
- BENTOLILA, S., MICHELACCI, C., SUAREZ, J. (2010). Social Contacts and Occupational Choice. *Economica*. 77, 20-45.
- BERG, J. G., UHLENDORF, A. (2018). Economic Job Search and Decision-Making Models. In: Klehe, Ch. U., Hoof, E. (2018). *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford : Oxford University.
- BRUIJN, E., ANTONIDES, G. (2021). Poverty and economic decisionmaking: a review of scarcity theory. *Theory and Decision*. 90(2), 5-37.
- BOSCO-RUGGIERO, S. (2021). Rational Choice Theory in the Behavioral Science and Clinical Work. Dostupné z <https://www.onlinemswprograms.com/social-work/theories/rational-choice-theory/> (29.04.2022).

- BURNS, T., ROSZKOWSKA, E. (2016). RationalChoiceTheory: Toward a Psychological, Social, and MaterialContextualization of HumanChoiceBehavior. *TheoreticalEconomicsLetters*. 6(7), 195-207.
- DALE, A., NEWMAN, L. (2008). Socialcapital: a necessary and sufficientconditionforsustainablecommunitydevelopment?*CommunityDevelopmentJournal*. 45(1), 5-21.
- DIETRICH, F., LIST, Ch. (2013). A Reason-BasedTheory of RationalChoice. *NOÛS*. 47(1), 104-134.
- FAIST, T. (2006). Thetransnationalsocialspaces of migration.*COMCAD WorkingPapers*. 10, 213-247.
- FAGGIAN, A. (2014). JobSearchTheory. In: Fisher, M. M., Nijkamp, P. (2014). *Handbook of regionescience*. Heidelberg: Springe.
- FRANC, A. (2006). Hlavní tendence ve vývoji pracovních migrací v České republice: výzkumná správa. Brno: Centrum výzkumu konkureční schopnosti české ekonomiky, 27 s.
- GANDY, K. a kol. (2016). Poverty and decision-makingHowbehavioral science canimproveopportunity in the UK: výzkumná správa. JRF, 2016. 123 s.
- GANTI, A. (2021). RationalChoiceTheory. Dostupné z <https://www.onlinemswprograms.com/social-work/theories/rational-choice-theory/> (29.04.2022).
- GRANOVETTER, M. (1973). TheStrengthofWeakTies. *AmericanJournalof Sociology*. 78(6), 1360-1380.
- HALPERN, D. (2005).*SocialCapital*. Cambridge: Polity Press.
- HENIG, D. (2007). Migrace. *AntropoWebzin*. 2-3.
- HEFRFELD, C. (2021). Revisitingthecriticismsofrationalchoicetheories.*PhilosophyCompas*. 17(1), 1-20.
- HUNTER, B. A. (2016). SocialCapital: Models and Efforts to Build and RestoreamongMarginalizedIndividuals and Communities. In: Greenberg, A. G. a kol. (2016). *SocialCapital and CommunityWell-Being*. London :Springer.
- KAHNEMAN, D. (2012). *Thinking, Fast and Slow*. New York :Farrar.
- LEONARD, R., ONYX, J. (2003). Networkinthroughloose and strongties: anAustralianqualitative study. *JournalofVoluntary and Non-Profit Organizations*. 14(2), 189-203.
- KÓCZÉ, A. (2018). Race, migration and neoliberalism: distortednotionsofRomaimmigration in European public discourses. *SocialIdentities*. 24(4), 459-473.
- KRAMARZ, F., SKANS, N. O. (2010). Whenstrongties are strongNetworks and youthlabor market entry. *ReviewofEconomicStudies*. 81(3), 1164-1200.
- LEVIN, J., MILGRON, P. (2004).Introduction to ChoiceTheory. *Lecture Notes in MicroeconomicTheory*. 1(1).
- LITCHFIELD, J. a kol. (2015). Migration and SocialNetworks: Evidence fromBangladesh : výzkumná správa z projektu financovaného vládou Veľkej Británie, 23 s.
- MARCINČIKOVÁ, E. (2014). Rómovia a trh práce : výzkumná práva. Bratislava : CEIT, 29 s.
- MASSEY, S. D. a kol. (1993). Theoriesof International Migration: A Review and Appraisal.*Population and Development Review*. 19(3), 431-466.

- MEJ LIU, M. (2013). Migrant Networks and International Migration: Testing WeakTies. *Demography*. 50(4), 1243-1277.
- MOHINO, I., UREŇA, M. J. (2020). Mobility, housing and labourmarkets in timesofeconomiccrises. *RegionalStudies*. 2, 443-449.
- MUŠINKA, A. a kol. (2014). *Atlas rómskychkomunit na Slovensku 2013*. Bratislava: UNDP.
- NEW, W. (2011). Stigma and Roma EducationPolicyReform in Slovakia. *EuropeanEducation*, 43(4), 45-61.
- NEWMAN, L., DÁLE, A. (2007). Homophily and Agency: CreatingEffectiveSustainable Development Networks.*Environment Development and Sustainability*.9(1), 79-90.
- NEWMAN, L., DÁLE, A. (2005). The Role ofAgency in SustainableLocalCommunity Development.*Local Environment*.10(5), 477-486.
- ÖZDEMİR, G. P., TANHAN, F., Özdemir, O. (2018). RationalChoiceTheory in Psychiatry. *CurrentApproaches in Psychiatry*. 10(4), 494-505.
- POLAČKOVÁ, L., POTOMOVÁ, J. (2010). Problematika vymedzovania marginálných regiónov v plánovacích dokumentoch SR. *GeographiaCassoviensis*. 4(1), 135-139 s.
- RADIČOVÁ, I. (2001). *Hic SuntRomales*(1sted.). Bratislava: Svetová Banka.
- RUSNÁKOVÁ, J., ROCHOVSKÁ, A. (2016). Sociálnevytlúčenie, segregácia a životné stratégieobyvateľovrómskychkomunit z pohľaduteóriezdrojov. *Geografický časopis*, 68(3), 245-260.
- RUSNÁKOVÁ, J. (2009). *Objektívne a subjektívne charakteristiky chudoby v rómskychkomunitách*: dizertační práca, FSVaZ v Nitre.
- RUSNÁKOVÁ, J. a kol. (2011). *Životné stratégieobyvateľovrómskych osídlení*. Nitra: UKF v Nitre.
- SCOTT, J. (2000). RationalChoiceTheory. In. Browning, G. a kol. (2000). *UnderstandingContemporary Society: TheoriesofThePresent*. London: SAGE Publications,
- SCHOLTZ, H. (2015). RationalChoiceTheory in Comparative Sociology.*Erschienen in: Comparative Sociology*.14,587-608.
- SHEEHY-SKEFFINGTON, J., REA, J. (2017). *Howpovertyaffectspeople'sdecision-makingprocesses*: výskumná správa, JRF 79 s.
- WAN, Q., DU, W. (2022). SocialCapital, EnvironmentalKnowledge, and Pro-EnvironmentalBehaviour.*InternationaJournalofEnvironmentalResearch and Public Health*. 19, 1443.
- WITZUM, A. (2005). SocialCircumstances and Rationality: SomeLessonsfrom Adam Smith WhyWe May Not All Equally Sovereign.*TheAmericanJournalofEconomics and Sociology*. 64(4), 1025-1047.
- UHEREK, Z. (2007). Rómskamigráciazo Slovenska v kontexte európskychmigračnýchtrendov. *Sociologický časopis*. 43, 2-5.
- Zákon NR SR 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplneníniektorýchzákonov.*