

ANALÝZA SLOVENSKEHO TRHU PRÁCE S DÔRAZOM NA STARÉ A NOVÉ MENŠINY: RÓMSKE ŽENY A IMIGRANTKY

Pripravené ako podkladová analýza
k výberu cieľovej skupiny účastníčok projektu
„E-zručnosti pre zamestnateľnosť žien“



Lucia Kureková, PhD.

ANALÝZA SLOVENSKEHO TRHU PRÁCE S DÔRAZOM NA STARÉ A NOVÉ MENŠINY: RÓMSKE ŽENY A IMIGRANTKY

Pripravené ako podkladová analýza
k výberu cieľovej skupiny účastníčok projektu
„E-zručnosti pre zamestnateľnosť žien“

Lucia Kureková, PhD.

ANALÝZA SLOVENSKÉHO TRHU PRÁCE S DÔRAZOM NA STARÉ A NOVÉ MENŠINY: RÓMSKE ŽENY A IMIGRANTKY

Pripravené ako podkladová analýza
k výberu cieľovej skupiny účastníčok projektu
„E-zručnosti pre zamestnateľnosť žien“

Lucia Kureková, PhD.

ANALÝZA SLOVENSKEHO TRHU PRÁCE S DÔRAZOM NA STARÉ A NOVÉ MENŠINY: RÓMSKE ŽENY A IMIGRANTKY

PRIPRAVENÉ AKO PODKLADOVÁ ANALÝZA K VÝBERU CIEĽOVEJ
SKUPINY ÚČASTNÍČOK PROJEKTU „E-ZRUČNOSTI PRE
ZAMESTNATEĽNOSŤ ŽIEN“

Bratislava, jún 2011 – marec 2012

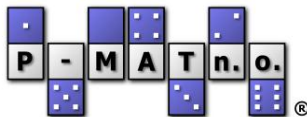
Lucia Kureková, PhD.

Grafická úprava: Daniela Jankelová
2012 - s. 33 - 21 x 29,7cm

© Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť
Gajova 4, 811 09 Bratislava

www.governance.sk, sgi@governance.sk

Za obsah tohto dokumentu je výlučne zodpovedný Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť.



Abstrakt

Táto štúdia analyzuje postavenie rómskych žien a žien imigrantiek na Slovensku s cieľom identifikovať cieľovú skupinu, ktorú sme zapojili do výskumno-aplikovaného projektu „E-zručnosti pre zamestnateľnosť žien“. Pomenúva základné kritériá pre výber žien z menšinového prostredia tak, aby výskumný dizajn projektu umožnil otestovať školenia e-zručností ako nástroj pre zlepšenie postavenia znevýhodnených skupín na trhu práce. Analýza odporúča do projektu zapojiť rómske ženy s vyššou dosiahnutou úrovňou vzdelania (stredoškolské) a imigrantky troch rôznorodých národností – ukrajinskej, vietnamskej a rumunskej.

Abstract

This study analyzes labour market position of Roma and immigrant women in Slovakia with the aim to identify target group to be included into the applied research project „E-skills for employability of women“. The study identifies main criteria for the selection of minority women in a way, which would support a research design enabling to test e-skills training as a tool for improving labour market position of disadvantaged women. It recommends selecting Roma women with higher achieved level of education (secondary) and immigrant women with three different nationality backgrounds: Ukrainian, Vietnamese and Romanian.

Obsah

Abstrakt	- 4 -
Obsah	- 5 -
Zoznam grafov.....	- 6 -
Úvod	- 7 -
Trh práce na Slovensku a rodové aspekty.....	- 8 -
Všeobecná charakteristika trhu práce.....	- 8 -
<i>Kritériá pre výber majoritných žien</i>	- 9 -
Postavenie žien z menšín na trhu práce	- 10 -
Imigrantky	- 10 -
<i>Zastúpenie žien medzi cudzincami a imigrantmi na Slovensku</i>	- 10 -
<i>Legislatívny kontext a podmienky vstupu na slovenský trh práce</i>	- 12 -
<i>Kvalifikačná a vzdelanostná úroveň</i>	- 13 -
<i>Priestorové rozloženie pracujúcich migrantiek</i>	- 15 -
<i>Prieskum IVO o pracovnej migrácii z tretích krajín a Rumunska – zhrnutie..</i>	- 15 -
<i>Záujem o ďalšie vzdelávanie</i>	- 16 -
<i>Bariéry vstupu na trh práce</i>	- 17 -
<i>Etnické a kultúrne špecifiká</i>	- 17 -
<i>Zhrnutie</i>	- 18 -
<i>Kritériá pre výber žien – imigrantiek</i>	- 18 -
Postavenie rómskych žien na trhu práce.....	- 19 -
<i>Kritériá pre výber rómskych žien</i>	- 22 -
Digitalizácia spoločnosti a trh práce – špecifické implikácie pre marginalizované skupiny	- 23 -
Záver	- 24 -
Použité zdroje.....	- 28 -
Príloha.....	- 30 -

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Obyvateľstvo s obvyklým pobytom na území SR podľa štátneho občianstva a pohlavia (k 31. 12. 2009)	- 11 -
Tabuľka 2: Štruktúra pracujúcich migrantiek (povolenie na zamestnanie alebo informačná karta), apríl 2011.....	- 13 -
Tabuľka 3 : Obyvateľstvo SR s rómskou národnosťou podľa kraja (v tisícoch).....	- 19 -
Tabuľka 4: Štruktúra Rómov podľa ekonomického statusu po ukončení povinnej školskej dochádzky (2005, %).....	- 20 -
Tabuľka 5: Rómovia na trhu práce a ich výška vzdelania podľa miery integrácie (2005, %).....	- 21 -
Tabuľka 6: Kritériá na výber výskumnej vzorky a všeobecné hodnotenie.....	- 25 -

Zoznam grafov

Graf 1: Miera nezamestnanosti podľa pohlavia.....	- 9 -
Graf 2: Cudzinci s obvyklým pobytom na území SR podľa pohlavia.....	- 10 -
Graf 3: Vývoj pracovnej migrácie* na Slovensko medzi 2005 – apríl 2011..	- 11 -
Graf 4: Miera zamestnanosti rómskych žien a mužov v krajinách juhovýchodnej Európy (rok 2004).....	- 22 -

Úvod

Táto štúdia má za cieľ analyzovať postavenie žien na trhu práce so zameraním predovšetkým na dve marginalizované skupiny – migrantky a rómske ženy, s cieľom identifikovať vhodnú výskumnú vzorku pre uskutočnenie školenia e-zručností. Analýza je doplnená aj o stručné zhodnotenie postavenia majoritných žien na trhu práce. Rómske ženy a imigrantky sú na trhu práce viacnásobne znevýhodnené. Ženy v rámci dvoch vybraných minorít čelia spoločným (rodový aspekt) ako aj rozdielnym (miera legislatívnej diskriminácie, charakter zručností, rôzne etnické špecifiká, jazyk) bariéram. Začlenenie menších - migrantov a migrantiek ako aj Rómov, na trh práce patrí medzi kľúčový a najvýznamnejší integrujúci mechanizmus, a preto si zasluhuje zvýšenú pozornosť. Táto analýza špecifikuje tieto bariéry v kontexte slovenského trhu práce a legislatívy. Prihliadnuc na realizovateľnosť projektu, analýza zároveň navrhuje charakter vzorky jednotlivých minorít, ktoré budú zahrnuté do ďalších fáz projektu - získavanie informácií o cieľových skupinách (dotazník e-zručností), školenie e-zručností a jeho hodnotenie, a zhrnutie lekcií a implikácií pre vzdelávacie aktivity nezamestnaných žien a znevýhodnených skupín.

Trh práce na Slovensku a rodové aspekty

Všeobecná charakteristika trhu práce

Slovenský trh práce je výrazne segmentovaný a relatívne rigidný, s výraznými štrukturálnymi problémami, ktoré sa odrážajú v odlišnej výkonnosti v rámci jednotlivých regiónov, respektíve okresov. Pred začatím svetovej ekonomickej krízy sa tento fenomén na makroúrovni prezentoval koexistenciou relatívne vysokej miery nezamestnanosti v niektorých regiónoch a nedostatkom pracovnej sily v iných regiónoch, a to vo vybraných sektoroch a kvalifikáciách. Ten vznikol v dôsledku výrazného rastu ekonomiky a rozmachu priemyselných sektorov v polovici 2000-ich rokov (Kureková 2010) a konjunktúry, ktorá nastala po vstupe SR do EÚ. V tom čase miera nezamestnanosti výrazne poklesla a miera zamestnanosti stúpala. Toto obdobie bolo však zároveň charakterizované odlevom pracovnej sily (prevažne mladých ľudí) zo Slovenska do zahraničia, pretrvávajúcou nezamestnanosťou vo vybraných okresoch a lokalitách, ale aj paralelným nárastom pracovnej imigrácie na slovenský trh práce. Korporátne transfery a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, najmä v priemyselných odvetviach, vytvorili priestor pre zvýšený dopyt po imigrantoch, prevažne mužoch. Schopnosť rómskych obyvateľov, ktorí predstavovali voľnú pracovnú silu, integrovať sa počas tohto obdobia na trh práce bola však relatívne limitovaná. Po absorpcii majoritnej pracovnej sily bola miera nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch korelovaná s počtom rómskych obyvateľov žijúcich v danej oblasti (Marcinčin a Marcinčinová 2009).

Miera nezamestnanosti žien v 1. štvrtroku 2011 bola 13,8 %, mužov bolo nezamestnaných 13,9 %, čo spolu predstavovalo 375,6 tis. osôb. Z hľadiska ekonomickej činnosti posledného zamestnávateľa najviac nezamestnaných osôb pracovalo v priemyselnej výrobe (88,9 tis.). Vývoj najviac ovplyvnil pokles počtu osôb naposledy zamestnaných v priemysle, pôdohospodárstve, v doprave a skladovaní. Najvyšší prírastok nezamestnaných zaznamenali odvetvia obchod a verejná správa. Nezamestnanosť ostáva nerovnomerne rozložená medzi jednotlivými regiónmi: najvyšší počet nezamestnaných (71,3 tis.) bol v Prešovskom kraji, najvyššia regionálna miera nezamestnanosti (19,3 %) bola v Košickom kraji. Absolútne najviac klesla nezamestnanosť v Nitrianskom (o 12 tis.) a Banskobystrickom kraji (o 10,1 tis. osôb), ale počet nezamestnaných osôb vzrástol v Žilinskom a Košickom kraji (ŠÚ SR, 10.6.2011).

Rodový aspekt na slovenskom trhu práce

Medzi najvýznamnejšie personálne charakteristiky, ktoré ovplyvňujú mzdovú úroveň na Slovensku v súčasnosti patrí rodová príslušnosť. V roku 2007 priemerná mzda ženy nedosahovala ani tri štvrtiny priemernej mzdy muža. Táto mzdová nerovnosť má oproti 90-tym rokom prehlbujúci charakter. Zatiaľ čo v roku 1997 zarábali ženy o 21,5 % menej ako muži, v roku 2007 sa rozdiel zvýšil na 25,8 %. (Olexa 2008).

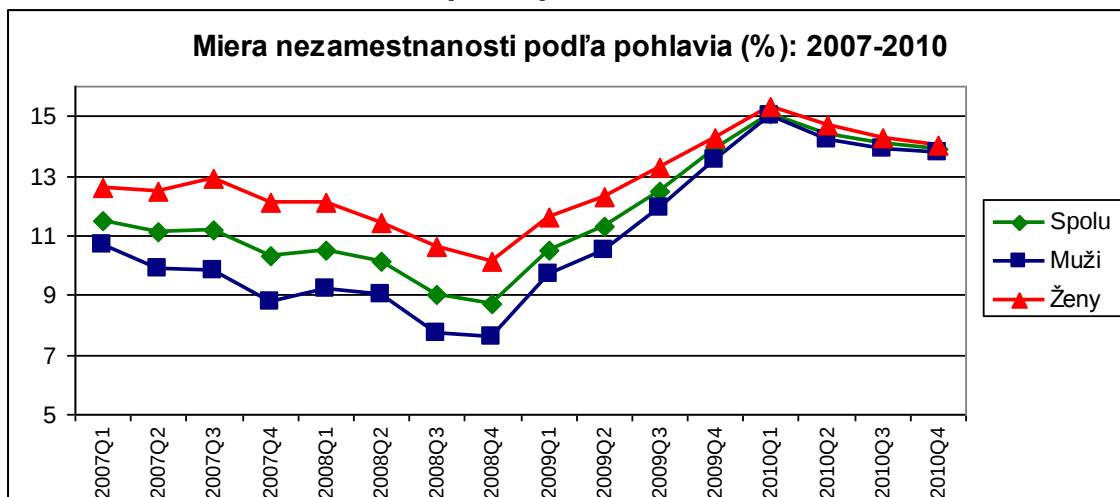
Integrácia a participácia žien na trhu práce je vo výraznej miere ovplyvňovaná rodinnými a materskými súvislosťami. V dôsledku rodového faktora majoritné ako aj minoritné ženy čelia mzdovej nerovnosti a často aj skrytej diskriminácii v prístupe na trh práce. Trh práce je sektorovo a kvalifikačne segregovaný, a ženy sú zvyčajne viac zastúpené v stredne a nízko kvalifikovaných povolaniach v službách a obchode. Hoci úroveň vyžadovaných zručností

v týchto typoch práce je zväčša nižšia, dnes medzi nevyhnutné zručnosti patria aj e-zručnosti.

Zaujímavý je fakt, že dopad ekonomickej krízy bol na mužov a ženy nerovný, a kríza prispela k zníženiu rozdielu v miere nezamestnanosti medzi mužmi a ženami na slovenskom trhu práce (Graf 1; pozri aj Holubová 2010). Povedané inými slovami, znižovanie zamestnanosti počas ekonomickej krízy nastalo viac v odvetviach a typoch práce, v ktorých prevažuje zamestnávanie mužov. Vo vzťahu k pracujúcim imigrantom a imigrantkám kríza najviac postihla tých, ktorí boli zamestnaní cez pracovné agentúry, čiže zväčša nižšie kvalifikovaní, a teda nie v priamom zamestnaneckom vzťahu. U vyššie kvalifikovaných imigrantov a imigrantiek je dopad krízy na ich zamestnanosť menej jasný (Hlinčíková a i. 2011). V roku 2011 nezamestnanosť na Slovensku začala klesať a objavujú sa nové signály nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v určitých odvetviach, ktoré budú podnecovať ďalší prílev pracovnej sily zo zahraničia.

Tieto údaje naznačujú, že školenia e-zručností, ktoré plánujeme uskutočniť počas jesenných a zimných mesiacov roku 2011-2012 prichádzajú v čase mierneho oživenia trhu práce na Slovensku, a preto ich efekt môže byť multiplikovaný externým kontextom. Šance nezamestnaných žien uplatniť sa na trhu práce budú spojené aj s rozvojom sektorov, v ktorých sa nižšie a stredne kvalifikované ženy na Slovensku majú šancu uplatniť.

Graf 1: Miera nezamestnanosti podľa pohlavia



Zdroj: ŠÚ SR, VZPS.

Kritériá pre výber majoritných žien

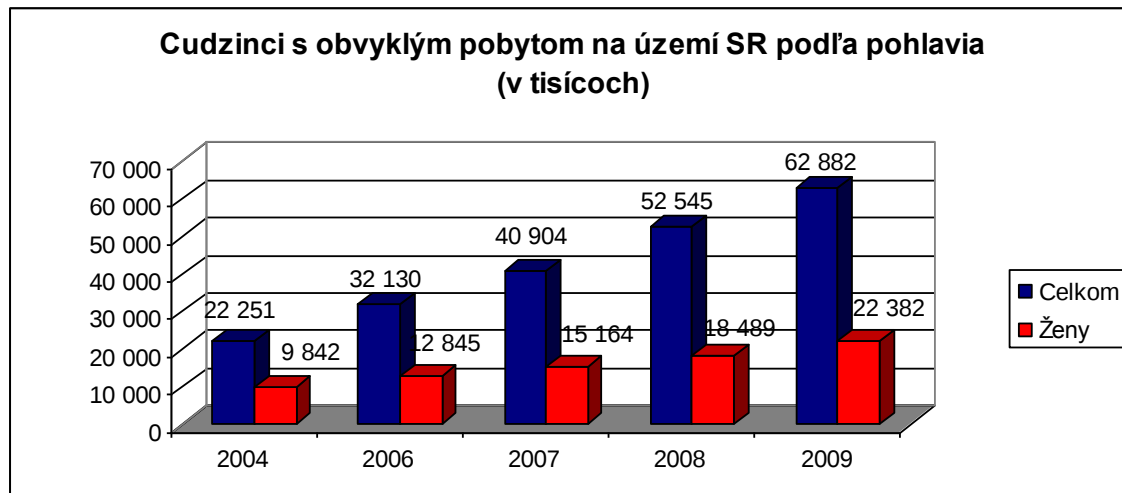
Základným kritériom pri výbere majoritných žien bude ich registrácia na úrade práce a záujem o kurz. Predpokladáme, že po komunikácii s pracovníkom úradu budú ženy samotné vedieť zhodnotiť, či by im kurz e-zručností vhodne doplnil ich znalosti. Vo vzorke zároveň očakávame staršie ženy, ktoré nemali možnosť dané zručnosti nadobudnúť vo vzdelávacom systéme.

Postavenie žien z menších na trhu práce

Imigrantky

Hoci Slovensko je v súčasnosti prevažne imigračnou krajinou, atraktivita Slovenska ako destinácie pre pracovných migrantov narastá. Míľníkom bol vstup krajiny do Európskej únie, ktorý uľahčil prúdzenie pracovnej sily medzi krajinami v regióne a viedol k nárastu imigrantov z iných členských krajín EÚ (Maďarsko, Rumunsko, Bulharsko). V dôsledku ekonomického rastu, príchodu nadnárodných korporácií a nedostatku pracovnej sily v špecifických segmentoch pracovného trhu narastal počet imigrantov aj zo západnej Európy (Francúzsko, Nemecko, Rakúsko) a tretích krajín (Ukrajina, Kórea, Vietnam). V porovnaní s inými krajinami EÚ nie je počet imigrantov na Slovensku vysoký a v roku 2009 imigranti predstavovali približne 1,15% populácie a 0,79% z počtu pracujúcich (Filadelfiová a i. 2011). Tento podiel však kontinuálne rastie a prílev imigrantov na Slovensko pokračoval aj počas krízy, hoci rast sa spomalil (Graf 2).

Graf 2: Cudzinci s obvyklým pobytom na území SR podľa pohlavia



Zdroj: ŠÚ SR.

Zastúpenie žien medzi cudzincami a imigrantmi na Slovensku

V rámci imigrantskej komunity tvoria ženy menšiu časť a imigrácia na Slovensko je podfeminizovaná. Z celkového počtu osôb s iným štátnym občianstvom s obvyklým pobytom na území SR¹ bolo v decembri 2009 žien len 36% (Tabuľka 1). V roku 2009 až tri štvrtiny migrantov z krajín EÚ15 a viac než dve tretiny z krajín EÚ25 boli muži. Podiel žien na pracovnej migrácii je však ešte menší. V apríli 2011 malo na Slovensku pracovný status 19 915 imigrantov, z toho žien bolo len 4 107, čiže približne 21%. Pomer mužov a žien u zamestnaných občanov EÚ/EHP a Švajčiarska je 81:19, u občanov ostatných krajín je to

¹ Obvyklý pobyt je definovaný ako zákonný (registrovaný) pobyt na území SR, ktorý trvá alebo sa predpokladá, že bude trvať rok a viac. V praxi takáto definícia zahŕňa občanov bez ohľadu na štátne občianstvo, ktorí majú na území SR trvalý pobyt (Občania EHP registrovaný pobyt) alebo prechodný pobyt s dobou platnosti pobytu v trvaní 12 mesiacov a viac.

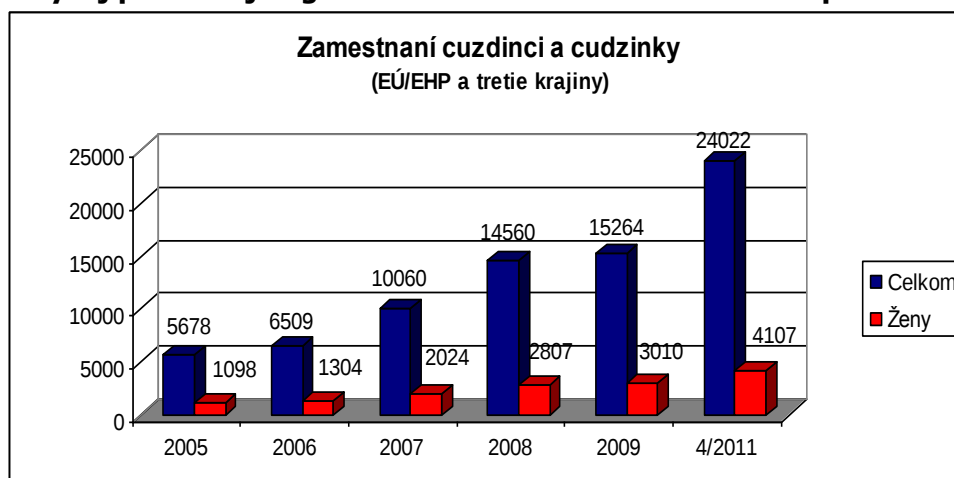
72:28 (ÚPSVaR SR)². Podiel žien na pracovnej imigrácii má zároveň klesajúcu tendenciu v čase (Graf 3).

Tabuľka 1: Obyvateľstvo s obvyklým pobytom na území SR podľa štátneho občianstva a pohlavia (k 31. 12. 2009) ³

Štátne občianstvo	Celkom	Muži	Ženy	Ženy (%)
EÚ 27 (okrem SR)	38 717	26 242	12 475	0.32
Krajiny mimo EÚ 27	24 165	14 258	9 907	0.41
Krajiny EZVO (IS, LI, NO)	601	359	242	0.40
Kandidátske krajiny (HR, MK, TR)	1 183	849	334	0.28
Iné ako EÚ 27, EZVO a kane. Krajiny	22 381	13 050	9 331	0.42
Vysoko rozvinuté krajiny	10 091	5 879	4 212	0.42
Stredne rozvinuté krajiny	11 802	6 759	5 043	0.43
Málo rozvinuté krajiny	488	412	76	0.16
EÚ 15	12 989	9 932	3 057	0.24
EÚ 25	31 778	21 162	10 616	0.33
Celkom	62 882	40 501	22 382	0.36
Vybrané krajiny				
Kórea	1 689	1 040	649	0.38
Rumunsko	5 424	3 967	1 457	0.27
Rusko	2 042	907	1 135	0.56
Ukrajina	5 907	3 041	2 866	0.49
Vietnam	2 344	1 475	869	0.37

Zdroj: Statistika zahraničného sťahovania v SR za rok 2009, ŠÚ SR.

Graf 3: Vývoj pracovnej migrácie* na Slovensko medzi 2005 – apríl 2011



Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Údaje zahŕňajú cudzincov z krajín EHP/EÚ a z tretích krajín. * - Zahŕňa cudzincov s pracovným povolením na zamestnanie (tretie krajiny) alebo na základe informačnej karty (EU/EHP).

² URL: http://www.upsvar.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2011.html?page_id=30786 (6.6.2011)

³ Podľa informácie Štatistického úradu SR budú údaje za rok 2010 k dispozícii ku koncu roka 2011.

Údaje tiež poukazujú na výraznú heterogennosť imigrantov na Slovensku podľa krajiny či regiónu pôvodu, ktorý odráža rozdielne vzorce migrácie, jej rodové zloženie, dôvody, spôsob imigračného kanála, a s tým súvisiace možnosti na trhu práce. Podfeminizovanú štruktúru imigrácie na Slovensku ovplyvňuje aj štruktúra slovenskej ekonomiky, ktorej ťahúňmi sú v súčasnosti priemyselné odvetvia (automobilový a elektrotechnický). Z hlbšej analýzy údajov podľa jednotlivých krajín pôvodu môžeme indikovať, že vysokokvalifikovaná imigrácia, najmä mužov z krajín EHP a vysoko rozvinutých tretích krajín, je úzko spojená s prílevom zahraničných investícií z Francúzska, Nemecka, Rakúska a Kórey. Na to bola naviazaná aj imigrácia nižšie kvalifikovanej pracovnej sily na manuálne pozície, ktoré nedokázala zaplniť domáca ponuka, z priestoru EHP (Rumunska, Poľska, Maďarska), ako aj mimo neho (Ukrajiny, Vietnamu). Medzi najväčšie skupiny cudziniek žijúcich v roku 2011 na Slovensku patria ženy zo susedného Česka, Poľska a Maďarska, a z krajín EÚ aj Rumunska, ďalej z Ukrajiny, Ruska, Srbska, Vietnamu, Južnej Kórey a z tretích krajín. Počet imigrantskej komunity žien na Slovensku je jedným z kľúčových parametrov na určenie skupín, ktoré budú zahrnuté do projektu e-zručností. Ďalšími kritériami budú podmienky vstupu na slovenský trh práce, pracovné vzorce a kvalifikačná a vzdelanostná úroveň. Nízka miera zamestnanosti žien môže byť tiež odrazom viacnásobnej diskriminácie, ktorej ženy migrantky čelia (Debrecéniová, 2011).

Legislatívny kontext a podmienky vstupu na slovenský trh práce

V súčasnosti sa migrácia v rámci členských krajín EÚ a mimo nej uskutočňuje za výrazne odlišných podmienok. Vstup Slovenska do EÚ umožnil voľný pohyb pracovnej sily na slovenský trh práce občanom ostatných krajín EÚ. Na občanov EÚ sa zároveň vzťahuje pracovná legislatíva v host'ovskej krajine a legislatíva EÚ upravuje prenos sociálnych práv s cieľom uľahčovať prúdenie ľudského kapitálu. V praxi to znamená, že ženy migrantky z krajín EHP/EÚ majú priamy prístup k pracovným ponukám na Slovensku, bez potreby žiadať o pracovné povolenie a len s povinnosťou registrácie na imigračnom úrade (tzv. informačná karta).

Súčasná slovenská legislatíva umožňuje príchod imigrantov z tretích krajín prostredníctvom viacerých kanálov, ktoré upravuje Zákon o pobyte cudzincov č. 48/2002 Zb. z. a jeho novelizácie.⁴ Táto legislatíva zakotvuje tri typy pobytu na Slovensku – prechodný, trvalý a tolerovaný pobyt, vydávané na viaceré nosné (nekombinovateľné) účely, konkrétne na účel zamestnania, podnikania, štúdia a zlúčenia rodiny. Prechodný pobyt za účelom zamestnania je v zásade povolený len na základe platného povolenia na zamestnanie, ktoré udeľuje príslušný úrad práce po zhodnotení situácie na lokálnom trhu práce. Pri iných typoch prechodného pobytu sa často uplatňujú viaceré podmienky, ktoré obmedzujú prístup na trh práce. Konkrétne u imigrantiek za účelom zlúčenia rodiny je umožnené legálne pracovať až po uplynutí jedného roka, práca imigrantiek – študentiek je limitovaná maximálnym počtom 10 hodín týždenne, kým ženy – azylantky nemôžu pracovať vôbec (pre prehľad vzťahu medzi typom pobytu v SR a implikáciami pre participáciu na trhu práce pozri Filadelfiová a Sekulová 2009, 117-120). Legalita pobytu je zároveň viazaná na zamestnanie

⁴ Zákon v novelizovanom znení je dostupný na:

[http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=209690&FileName=zz2010-00222-](http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=209690&FileName=zz2010-00222-0209690&Rocnik=2010)

[0209690&Rocnik=2010](http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=209690&FileName=zz2010-00222-0209690&Rocnik=2010) (URL: 8.6.2011). V súčasnosti zároveň prebieha proces prípravy novej právnej normy v tejto oblasti a tiež odborná debata o forme a obsahu migračnej politiky na Slovensku. Súčasná legislatíva v oblasti imigrácia je medzi odbornou verejnosťou vnímaná ako nadmerne reštriktívna a absentujúca efektívny koncept a implementáciu integrácie imigrantov.

a pri jeho strate imigranti a imigrantky v podstate strácajú právo legálne pobývať na území SR, čo ich často stavia do znevýhodnenej pozície vo vzťahu k zamestnávateľovi. Takéto legislatívne úpravy spôsobujú, že imigrantky (a imigranti), ktoré spadajú do týchto kategórií, ostávajú mimo trhu práce alebo pracujú ako výpomoc v rodinnej firme, respektíve v šedej ekonomike. Takto *de facto* pôsobia ilegálne, čo môže viesť až k dlhodobej marginalizácii niektorých skupín (Hlinčíková a i. 2011). Tieto legislatívne obmedzenia sa prejavujú aj na reálnej participácii imigrantov a imigrantiek z tretích krajín na trhu práce, ako dokumentujú výsledky z nedávneho výskumu uskutočnené IVO (budú prezentované nižšie). V druhej polovici roku 2011 bol prijatý nový zákon o pobyte cudzincov, a preto bude zaujímavé sledovať, akým spôsobom zmena legislatívy ovplyvnila prílev imigrantov, ich štruktúru, ako aj integráciu na trh práce.⁵

Kvalifikačná a vzdelanostná úroveň

Kvalifikačná a vzdelanostná úroveň imigrantiek na trhu práce sa výrazne líši podľa krajiny pôvodu. Najaktuálnejšie dáta o štruktúre pracujúcich migrantiek podľa krajiny pôvodu a demografických špecifik v čase vypracovania analýzy sú k dispozícii za apríl 2011. Analýza v Tabuľke 2 ponúka priemer za skupiny migrantiek z EÚ/EHP a z tretích krajín, ako aj dáta na úrovni jednotlivých krajín, z ktorých máme v súčasnosti na Slovensku väčšie imigrantské komunity.

Ako už poukázali viaceré výskumy zaoberajúce sa imigrantmi na Slovensku, skupina je relatívne rôznorodá. Zaujímavé rozdiely medzi imigrantkami z rôznych krajín existujú v súvislosti s plánovanou dĺžkou pobytu a podľa veku. Oproti ostatným imigrantským skupinám sú ženy z Vietnamu výrazne mladšie - viac než štyri pätiny majú medzi 20 a 30 rokov, kým ženy z Kórey sú rovnomernejšie zastúpené vo všetkých, aj starších vekových kategóriách. Podľa očakávania je väčšina žien v produktívnom veku, s väčším počtom imigrantiek z nižších vekových kategórií.

Tabuľka 2: Štruktúra pracujúcich migrantiek (povolenie na zamestnanie alebo informačná karta), apríl 2011

	EÚ 27+EHP*	3 krajiny**	Kórea	Rumunsko	Rusko	Ukrajina	Vietnam
Stav (počet osôb) k aprílu 2011	2855	828	37	856	59	188	99
podľa dĺžky povolenia (%)							
krátkodobé (do 3 mesiacov)	14.3	0.7	0.0	24.9	1.7	2.7	0.0
krátkodobé (3 - 6 mesiacov)	6.1	0.4	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0
dlhodobé (6 - 12 mesiacov)	43.9	13.5	18.9	21.8	11.9	8.0	17.2
dlhodobé (nad 12 mesiacov)	35.7	85.4	81.1	46.1	86.4	89.4	82.8
podľa veku (%)							
15 - 19 rokov veku	0.3	0.5	0.0	0.8	0.0	0.0	1.0
20 - 24 rokov veku	9.8	14.4	5.4	19.2	6.8	8.0	47.5
25 - 29 rokov veku	20.5	29.0	21.6	18.0	28.8	25.0	33.3
30 - 34 rokov veku	20.0	16.1	18.9	13.4	20.3	16.0	8.1

⁵ Zákon 404/2011 o pobyte cudzincov:
http://www.emn.sk/phocadownload/documents/zakon_o_pobyte_cudzincov_404_2011_sk.pdf

35 - 39 rokov veku	13.7	12.9	10.8	12.3	15.3	12.2	6.1
40 - 44 rokov veku	12.4	8.7	10.8	17.2	5.1	10.1	2.0
45 - 49 rokov veku	7.5	7.5	2.7	9.0	8.5	13.3	0.0
50 - 54 rokov veku	7.7	4.8	13.5	6.4	5.1	8.0	1.0
55 - 59 rokov veku	4.8	3.3	13.5	3.0	3.4	5.3	1.0
60 - 64 rokov veku	2.5	1.4	2.7	0.5	5.1	2.1	0.0
65 a viac rokov	0.6	1.4	0.0	0.2	1.7	0.0	0.0
podľa vzdelania (%)							
Základné	12.3	5.8	0.0	32.0	3.4	12.2	1.0
stredné bez maturity (výuč. list)	23.4	23.6	8.1	50.4	1.7	28.7	19.2
stredné s maturitou	29.2	26.7	32.4	9.2	8.5	18.1	78.8
Vysokoškolské	35.0	44.0	59.5	8.4	86.4	41.0	1.0
podľa KZAM (%)							
1. Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	8.5	8.5	29.7	0.7	30.5	3.7	0.0
2. Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	11.3	26.4	10.8	1.6	39.0	30.9	0.0
3. Technickí, zdravotnícki, pedagogickí zamestnanci	19.6	14.9	27.0	8.5	22.0	15.4	0.0
4. Nižší administratívni zamestnanci (úradníci)	9.4	2.7	13.5	1.1	3.4	1.6	0.0
5. Prevádzkoví zamestnanci v službách a v obchode	6.2	24.9	18.9	1.5	1.7	4.8	11.1
7. Remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia, opravári	9.9	6.0	0.0	26.3	3.4	6.9	26.3
8. Obsluha strojov a zariadení	9.6	8.5	0.0	19.5	0.0	3.7	61.6
9. Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	16.6	3.7	0.0	38.3	0.0	15.4	1.0
Obvyklý pobyt na území SR (2009) – počet	12 717	9 907	649	1 457	1 135	2 866	869

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2011.

* - informačná karta (neobsahuje dáta o vyslaní na výkon zamestnania), zahŕňa rodinných príslušníkov

** - na základe povolenia na zamestnanie, neobsahuje údaje o samozamestnaných

Údaje v Tabuľke 2 ukazujú, že vo všeobecnosti sú imigrantky z krajín EÚ ako aj z tretích krajín vzdelanejšie ako je štruktúra domácej populácie: 35% imigrantiek z EÚ/EHP, respektíve 44% z tretích krajín má vysokoškolské vzdelanie. Na úrovni jednotlivých krajín je vzdelanostná štruktúra priaznivá najmä u imigrantiek z Kórey, ale aj Ruska a Ukrajiny. Nadobudnuté vzdelanie sa však nie vždy prenáša do typu povolania, ktoré migrantky na Slovensku vykonávajú, čo platí najmä pre ženy, ktoré na Slovensko prichádzajú z tretích krajín. Hoci imigrantky z Ukrajiny a Ruska podľa štatistických údajov nachádzajú vo vysokej miere zamestnanie vo vysokokvalifikovaných pozíciách (KZAM 1-3), je to prevažne vo výrobných odvetviach (Rusky a Ukrajinky) a v poľnohospodárstve, pohostinstve a ubytovaní (Ukrajinky). V porovnaní s týmito imigrantkami, len jedno percento imigrantiek z Vietnamu má vysokoškolské vzdelanie, ale až štyri pätiny stredoškolské vzdelanie s maturitou. Vietnamské imigrantky nachádzajú zamestnanie prevažne v kvalifikovanej

manuálnej práci (KZAM 7-8) v ťažobnom a textilnom priemysle. Paradoxne v priemere najmenej vzdelané sú ženy z členskej krajiny EÚ – Rumunska. Až tretina imigrantiek z Rumunska má ukončené len základné vzdelanie a ďalšia polovica má stredoškolské vzdelanie ukončené výučným listom, v dôsledku čoho až takmer dve pätiny pracujú na nízko kvalifikovaných pozíciách v poľnohospodárstve, výrobe potravín a službách (sektorové dáta sú zobrazené v Tabuľke A1 v prílohe).⁶ Vysoká vzdelanostná úroveň imigrantiek naznačuje, že u nich môžeme očakávať predošlú znalosť IKT a skúsenosť s prácou na počítači, a preto bude potrebné prispôbiť obsah plánovaných kurzov už existujúcej úrovni ich e-zručností, ktorých skutočnú úroveň zmapujeme pomocou dotazníka e-zručností.

Priestorové rozloženie pracujúcich migrantiek

Pracovná imigrácia sa sústreďuje v miestach, kde je dostatok pracovných príležitostí. Aj na Slovensku sú imigranky zväčša registrované a pracujú v hlavnom meste a v okresoch na západe a juhozápade Slovenska. Tabuľka A2 v prílohe prezentuje 30 okresov s najvyšším počtom zamestnaných migrantiek. Až takmer 40% všetkých migrantiek v apríli 2011 pracovalo v Bratislave, nasleduje Galanta (7%), Malacky a Senica (4%), Žilina, Nitra a Košice IV (približne 3%). Hoci z dát, ktoré má autorka aktuálne k dispozícii nie je možné určiť priestorové rozloženie pracujúcich imigrantiek na základe okresov/regiónov, je predpoklad, že niektoré imigrantské komunity sa sústreďujú v určitých častiach Slovenska (napr. imigranky z Južnej Kórey v Bratislave a Žiline), kým iné budú rovnomernejšie zastúpené vo viacerých okresoch. Z údajov teda vyplýva, že relatívne malý počet imigrantiek pracuje na východnom Slovensku, kde sa však sústreďuje veľká časť rómskeho obyvateľstva.

Priestorové sústredenie imigrantov podľa krajiny pôvodu je k dispozícii ku koncu roka 2008, nie však s rozdelením podľa rodu, ale len všeobecne. Oproti aktuálnym dátam prezentovaným hore v roku 2008 výrazný podiel migrantov a migrantiek pracoval aj na východnom Slovensku, nielen v hlavnom meste a na západnom Slovensku, a toto platilo vo väčšej miere pre imigrantov z Ázie, ale aj pre imigrantov z Rumunska (Tabuľka A3). Takéto rozdielne výsledky implikujú buď zmenu cieľových okresov imigrantov za posledné obdobie alebo fakt, že ženy imigranky spravidla nachádzajú prácu v iných okresoch než muži.

Kombinácia výkonnosti trhu práce (viac pracovných príležitostí v Bratislave a západnej časti Slovenska a naproti tomu vyššia nezamestnanosť na strednom a východnom Slovensku) a rozdielne priestorové koncentrovanie žien migrantiek (na západnom Slovensku a v Bratislave) a žien Rómkov (najmä východné Slovensko) vytvára zaujímavý empirický kontext pre zisťovanie dopadu kurzov e-zručností na ich integráciu na trh práce.

Prieskum IVO o pracovnej migrácii z tretích krajín a Rumunska – zhrnutie

Najaktuálnejšie a najdetailnejšie zmapovanie ekonomických aspektov migrácie a integrácie migrantov z *tretích krajín* realizoval nedávny výskum IVO, ktorý cenným spôsobom dopĺňa štatistické informácie z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (Filadelfiová a i. 2011).

⁶ V dátach sa javia nekonzistentné informácie – na jednej strane ukazujú vysoký podiel vo vysokokvalifikovaných povolaniach (KZAM 1-3), čo ale nie je odrazené v sektorovom zastúpení migrantiek – over metódu zberu dát s ÚPSVAR.

Výskum bol zameraný na migrantov zo šiestich krajín pôvodu: Čína, Vietnam, Ukrajina, Srbsko, Rusko (plus postsovietske krajiny) a Rumunsko. Zber dát prebiehal v rokoch 2010-2011. Výskum potvrdil, že súčasná imigrácia na Slovensko je charakterizovaná vysokou vzdelanosťou úrovňou prichádzajúcich imigrantov – až 47% imigrantov (mužov a žien) malo ukončené vysokoškolské vzdelanie, a tiež výraznou disproporciou v podiele mužov a žien v pracovnej/ekonomickej imigrácii. Medzi migrantmi bola vysoká miera aktivity na trhu práce a nezamestnaných bolo v čase prieskumu len 6% z celej vzorky. Miera nezamestnanosti/neaktivity medzi ženami bola však až 14%, z ktorých bolo 9% nezamestnaných a 5% sa označilo ako žena v domácnosti.⁷ Zaujímavé bolo zistenie, že bez ekonomickej aktivity bolo viac vysokoškolsky vzdelaných migrantov než migrantov s nižším vzdelaním, čo práve súvisí s vyššou mierou nezamestnanosti/ekonomickej neaktivity medzi vysokoškolsky vzdelanými imigrantkami.

Výskum ukázal, že až 32% imigrantiek vôbec nevyužíva svoju pôvodnú kvalifikáciu v práci na Slovensku, 25% ju využíva čiastočne a 38% úplne (u mužov je to 17% vôbec, 35% čiastočne a 43% úplne), čiže existuje relatívne vysoká miera vykonávania práce pod kvalifikáciu, typická pre migrujúcu pracovnú silu. Dôležitým aspektom pri využívaní kvalifikácií je znalosť jazyka krajiny, v ktorej imigrant pracuje, ako aj uznávanie kvalifikácií. V tomto smere sú výsledky prieskumu povzbudivé, keďže ukazujú veľmi vysokú mieru znalosti slovenského jazyka medzi respondentmi – vyše 80% imigrantov s vysokoškolským vzdelaním a viac než dve tretiny s menej ako vysokoškolským vzdelaním uviedli, že sa po slovensky dohovoria bez problémov. Znalosť slovenčiny bola výrazne menšia medzi imigrantmi, ktorí na Slovensko prišli ako agentúrni zamestnanci. Viac ako tretina účastníkov prieskumu uvažuje o zmene práce v blízkej budúcnosti (z dát nie je zrejmé, aká je miera len medzi ženami). Informácie z internetu využilo pri hľadaní práce na Slovensku 12% účastníkov výskumu IVO o imigrantoch z tretích krajín a Rumunska.

Záujem o ďalšie vzdelávanie

Okrem „objektívnych bariér“ daných legislatívou o zamestnávaní cudzincov, ktorá na Slovensku patrí medzi najreštriktívnejšie v rámci krajín EÚ (MIPEX III 2011), patria znalosť slovenského jazyka (u vyššie kvalifikovaných migrantov znalosť cudzích jazykov) a uznávanie kvalifikácií medzi kľúčové determinujúce faktory integrácie na trh práce. Existujúce prieskumy zaznamenali pomerne vysoký záujem medzi migrantmi a migrantkami o jazykové, ale aj rekvalifikačné kurzy a tento záujem bol výraznejší práve u imigrantov s vysokoškolským vzdelaním (Hlinčíková a i. 2011, 23). Jazykové alebo rekvalifikačné kurzy nie sú v širokej miere ponúkané prostredníctvom verejných inštitúcií, ale sú sčasti dostupné pre imigrantskú komunitu cez mimovládny sektor. Pre účely tohto projektu to znamená, že by sme sa mali stretnúť s relatívne veľkým záujmom o kurz e-zručností medzi imigrantkami, ale tiež to, že znalosť slovenského (alebo anglického) jazyka bude potrebné zohľadniť pri výbere vzorky žien.

⁷ Hoci miera nezamestnanosti/neaktivity žien je vyššia ako u mužov, je nižšia ako miera nezamestnanosti/neaktivity majoritnej populácie (Tabuľka ? – udáva len mieru nezamestnanosti, nie mieru neaktivity).

Bariéry vstupu na trh práce

Ako bolo spomenuté vyššie, právne normy na Slovensku kladú viaceré bariéry vo vzťahu k participácii imigrantov a imigrantiek na trhu práce, ktoré súvisia aj s imigračným kanálom. Po získaní legálneho povolenia na Slovensku pracovať však pre zamestnaných imigrantov a imigrantky platí rovnaká pracovná legislatíva s danými povinnosťami a právami ako pre slovenských občanov, vrátane antidiskriminačnej legislatívy (Hlinčíková a i. 2011, 11). Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Zb. z. dokonca považuje ľudí, ktorí sa sťahujú za prácou v rámci EÚ alebo majú pobyt na území Slovenska za účelom výkonu povolania, a tiež cudzinca, ktorému bol udelený azyl za tzv. znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Koncepcia integrácie cudzincov tiež zadáva povinnosť úradom práce informovať cudzincov a ich zamestnávateľov o ich právach a povinnostiach (Hlinčíková a i. 2011, 13), poskytovať poradenské služby o možnostiach zamestnania, zabezpečiť vzdelávanie a prípravu na trh práce.⁸

Hoci formálne je po vstupe na trh práce a v niektorých kategóriách aj pri strate zamestnania zabezpečená formálna rovnosť imigrantov, viaceré štúdie a výskumy poukazujú na *de facto* diskrimináciu a zanedbávanie imigrantov zo strany verejných inštitúcií, ktoré sú dané často ich slabou výkonnosťou a slabou informačnou ako aj jazykovou pripravenosťou v komunikácii a styku s migrantmi (Hlinčíková a i. 2011, 37-46). Nepripravenosť a nekompetentnosť bola spomínaná u imigrantov ako aj medzi zamestnávateľmi, najmä vo fáze vybavovania pracovného povolenia či legálneho pobytu na území SR, ale neskôr aj vo vzťahu k ich právam a povinnostiam k sociálnemu, zdravotnému či vzdelávaciemu systému. Nepripravenosť inštitúcií, ktoré prichádzajú do kontaktu s imigrantmi spôsobuje, že imigranti majú nedostatok informácií o svojich právach a aj povinnostiach, a vládne nízka miera poznania slovenskej pracovnej a podnikateľskej legislatívy. Vhodným obsahom e-školenia vo vzťahu k imigrantkám by preto boli aj informácie ohľadom ich práv a povinností na slovenskom trhu práce (respektíve sprostredkovať zoznam organizácií, ktoré im vedia asistovať pri získavaní týchto informácií).

Etnické a kultúrne špecifiká

Kvalitatívny výskum o imigrantkách na Slovensku tiež poukázal na existujúce rozdiely v pohľade na snahu a potrebu žien integrovať sa do pracovného trhu, ktorý bol daný jednak etnickým pôvodom žien, ale tiež kanálom imigrácie, ktorý v niektorých prípadoch neumožňoval alebo oddiaľoval možnosť pracovať. Nie je však možné jednoznačne určiť nejaké vzory na základe etnicity alebo krajiny pôvodu. Postoj žien, respektíve rodín, vo vzťahu k deľbe práce a zamestnaniu žien sa líši od krajiny ku krajine, a aj v rámci nich, a súvisí s konkrétnou ekonomickou situáciou rodiny, motívom imigrácie či náboženskou ideológiou (Filadelfiová a Sekulová 2009). Pri výbere skupiny žien pre školenie e-zručností je potrebné zobrať do úvahy, či žena má záujem zapojiť sa do ekonomickej aktivity na slovenskom trhu práce, či už v zamestnaneckom pomere alebo ako podnikateľka, respektíve či má záujem zmeniť súčasnú prácu a školenie e-zručností jej v tom môže napomôcť.

⁸ Toto znamená, že môžeme osloviť Úrady práce o spoluprácu pri identifikácii a oslovení nezamestnaných cudzinek.

Zhrnutie

Ženy imigrantky sú na slovenskom trhu práce zastúpené menej ako muži. Ich vzdelanostná a kvalifikačná štruktúra je relatívne heterogénna, ale v zásade sú imigrantky z tretích krajín vzdelanejšie ako je domáca populácia žien. Výnimkou sú ženy z Rumunska a Vietnamu. Aktuálne prieskumy ukázali, že miera aktivity je vyššia a nezamestnanosť nižšia než u majoritnej populácie, ale vyššia než medzi mužmi imigrantmi. Toto je sčasti spôsobené bariérami integrácie na trh práce dané súčasným legislatívnym rámcom, ako aj tradičnejšími kultúrnymi vzormi vo vzťahu k úlohe ženy v rodine a zamestnaní. Väčšina zamestnaných imigrantiek pracuje v Bratislavskom kraji alebo na západnom Slovensku, a nachádzajú uplatnenie v priemyselných odvetviach ako aj v službách. Relatívne veľká časť imigrantiek ovláda slovenský jazyk, vyššie vzdelané imigrantky prejavujú záujem o zvyšovanie svojej kvalifikácie prostredníctvom kurzov. Medzi najdynamickejšie rastúce skupiny imigrantiek za posledné roky patria ženy z Rumunska, z tretích krajín majú výraznejšie zastúpenie Ukrajinky, Rusky, ženy z Vietnamu a Južnej Kórey.

Kritériá pre výber žien – imigrantiek

Na základe týchto zistení navrhujeme do školenia e-zručností zahrnúť imigrantky z troch krajín pôvodu, ktoré sú buď výraznejšie zastúpené, alebo ich početnosť rastie – z Rumunska, Ukrajiny (prípadne Ruska) a Vietnamu. Tieto imigrantské komunity sa líšia typom imigračného kanálu, výškou vzdelania a jazykovými znalosťami, ktoré do výskumnej časti projektu vnášajú zaujímavé parametre.

Ženy z Rumunska sú najmenej kvalifikované, ale zároveň po vstupe Rumunska do EÚ majú bezbariérový prístup na trh práce.

Zapojením **vietnamských žien** môžeme pracovať s komunitou, ktorá reprezentuje zmiešanie novej a starej imigrácie. Táto komunita je charakteristická silnými vnútornými väzbami a tiež vyššou mierou podnikania, najmä v oblasti predaja a služieb. Dôležitou otázkou bude miera úrovne znalosti slovenčiny. Existuje však organizácia, ktorá združuje vietnamské ženy, ktorá nám môže uľahčiť prístup k danej komunite.

Ženy z Ukrajiny sa podľa analýzy javia najviac vzdelané. Kvôli jazykovej a kultúrnej blízkosti majú relatívne ľahšie podmienky na integráciu a školenia e-zručností môžu byť preto vhodným doplnením ich portfólia zručností. Často ide o ženy, ktoré na Slovensku žijú dlhší čas.

Okrem kritéria národnosti bude ďalším dôležitým kritériom status na trhu práce. Výber zameriame najmä na nezamestnané imigrantky, ale aj zamestnané ženy uvažujúce o zmene povolania. Podobne ako pri majoritných nezamestnaných ženách do úvahy budeme brať aj záujem a ochotu absolvovať kurz.

Postavenie rómskych žien na trhu práce

Exaktná analýza o rómskych ženách na trhu práce je sťažená relatívnym nedostatkom údajov o tejto cielej skupine. Toto je spôsobené jednak tým, že štatistika o trhu práce sa nezbiera na etnickom prístupe, ale aj tým, že rómska menšina sa často hlási k inej ako rómskej národnosti. Z údajov Štatistického úradu a z poznania situácie zároveň vieme, že rómske obyvateľstvo je vo výrazne väčšej miere sústredené na východnom a strednom Slovensku (Prešovský, Košický a Banskobystrický kraj) (Tabuľka 3). Podľa odhadov Rómovia tvoria asi 8% slovenskej populácie (približne 430 000), z toho sú asi dve tretiny v produktívnom veku (Marcinčin a Marcinčinová 2009).

Tabuľka 3 : Obyvateľstvo SR s rómskou národnosťou podľa kraja (v tisícoch)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009 (%)
Celkom	96 257	98 170	100 069	101 960	104 034	105 681	100%
Bratislavský	750	750	751	752	750	750	0.7
Trnavský	3 169	3 166	3 166	3 166	3 167	3 163	3.0
Trenčiansky	1 551	1 551	1 551	1 548	1 548	1 546	1.5
Nitriansky	4 745	4 753	4 762	4 757	4 755	4 753	4.5
Žilinský	2 810	2 815	2 818	2 822	2 825	2 825	2.7
Banskobystrický	15 606	15 629	15 652	15 651	15 662	15 666	14.8
Prešovský	34 059	34 824	35 621	36 479	37 433	38 119	36.1
Košický	33 567	34 682	35 748	36 785	37 894	38 859	36.8

Zdroj: ŠÚ SR.

Nízke vzdelanie a často aj diskriminácia majú za následok veľmi nízku zamestnanosť Rómov (Tabuľka 4, Tabuľka 5), v ktorej ale tiež existujú generačné rozdiely. Skúsenosti v Čechách, ktoré možno považovať za veľmi podobné slovenskému kontextu ukazujú, že kým generácia starších Rómov často má pracovnú skúsenosť ešte z obdobia socializmu, zmena politického a ekonomického systému poznačila generáciu mladších Rómov prichádzajúcu na trh práce (Svetová banka, 2008). Tabuľka 4 tiež ukazuje, že tak ako v majoritnej populácii, aj v rómskej komunite nezamestnanosť klesá a zamestnanosť stúpa s výškou dosiahnutého vzdelania.

Tabuľka 4: Štruktúra Rómov podľa ekonomického statusu po ukončení povinnej školskej dochádzky (2005, %)

Ekonomický status	Základné neukončené	Základné ukončené	Stredné neukončené	Stredné ukončené	Vyššie	Špeciálne školy
Zamestnaní na plný úväzok	1.2	5.0	9.2	21.3	25.0	1.2
Zamestnaní na čiastočný úväzok	0.6	1.6	2.2	1.9	25.0	-
Nezamestnaní	60.6	66.3	66.8	58.4	25.0	64.2
Starobný dôchodok	15.5	6.2	1.6	4.4	-	2.5
Invalidný dôchodok	7.5	4.5	1.6	2.9	-	8.6
Žena v domácnosti	1.1	1.5	0.5	1.0	-	-
Materská dovolenka	12.4	13.9	17.4	8.6	25.0	23.5
Iné	1.1	1.1	0.5	1.6	-	-
Celkom	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Zdroj: UNDP 2007.

Kvôli nízkej miere zamestnanosti je špecifickým charakterom tejto komunity aj závislosť na sociálnom systéme a podpore štátu. Údaje UNDP však ukazujú, že len veľmi malá časť Rómov sa zúčastnila vzdelávacích aktivít organizovaných úradmi práce (Tabuľka 5). V rámci nášho projektu bude preto zaujímavé identifikovať, do akej miery je toto spôsobené prípadným nezáujmom rómskej komunity o vzdelávanie alebo inými dôvodmi, ako môže byť napríklad aj nevhodnosť ponúkaných kurzov a didaktických postupov pre túto menšinu.

V práci s rómskou komunitou treba brať do úvahy to, že podobne ako u imigrantov ide o relatívne rôznorodú skupinu. Rómovia zmiešaní s majoritou alebo žijúci v ich blízkosti majú o niečo vyššiu mieru zamestnanosti a o niečo nižšiu mieru nezamestnanosti, aj keď je pravda, že tieto rozdiely nie sú výrazne odlišné (Tabuľka 5). Lepšie postavenie na trhu práce súvisí s vyššou mierou vzdelania, ktorú tieto komunity dosahujú. Tieto zistenia platia tak pre rómskych mužov ako aj ženy.

Tabuľka 5: Rómovia na trhu práce a ich výška vzdelania podľa miery integrácie (2005, %)

	Majorita žijúca v blízkosti Rómov		Na okraji		Segregovaní		Zmiešaní s majoritou	
<i>Ekonomický status</i>								
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Zamestnananí na plný úväzok	37.0	26.3	9.9	4.4	4.9	1.6	10.2	3.5
Zamestnaní na čiast. Úväzok	1.7	1.5	2.0	1.1	0.9	0.5	1.7	1.1
Samozamestnaní	5.6	1.9	0.8	0.0	0.3	0.0	0.6	0.3
Nezamestnaní	20.4	17.8	67.5	47.6	77.5	50.0	69.2	47.7
Študent	9.0	8.3	5.9	3.9	5.2	5.3	3.1	4.0
Dôchodok	18.1	30.1	5.9	11.6	5.2	6.7	6.2	13.9
Žena v domácnosti	0.0	0.4	0.3	1.7	0.3	1.6	0.8	1.6
Materská dovolenka	0.2	8.3	1.4	23.0	1.2	28.9	0.3	19.7
Iné*	8.0	5.4	6.2	6.6	4.6	5.3	7.9	8.3
Celkom (počet)	465	482	354	361	347	374	354	375
<i>Dosiahnuté vzdelanie</i>								
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Základné neukončené	8.3	9.0	32.7	38.3	38.6	40.9	16.9	22.2
Základné ukončené	15.9	25.0	28.5	37.0	37.7	41.2	39.5	47.0
Stredné odborné neukončené	2.9	3.0	11.2	6.6	7.9	4.5	11.1	10.1
Stredné odborné ukončené	39.1	30.1	20.6	10.5	9.8	7.6	24.1	13.0
Stredné všeobecné neukončené	0.2	0.5	0.3	0.6	0.6	0.9	0.9	0.9
Stredné s maturitou	24.9	26.4	3.3	3.0	.6	.6	.9	1.8
Vysokoškolské neukončené	0.2	-	-	-	-	-	-	-
Vysokoškol. 1. Stupňa	0.5	0.2	-	-	-	-	-	-
Vysokoškol. 2- 3. stupňa	6.4	4.6	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0
Špeciálne	1.5	1.2	3.0	3.6	4.4	3.9	5.7	4.4
Nevie alebo neodpovedal	-	-	0.0	0.3	0.0	0.3	0.6	0.6
Celkom (počet)	409	432	330	332	316	330	332	338
<i>Ďalšie vzdelávanie a rekvalifikácia</i>								
<i>(Otázka: Zúčastnili ste sa niekedy rekvalifikačného kurzu ponúkaného úradom práce?)</i>								
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Áno	1.7	2.6	14.1	7.9	9.3	5.7	8.9	4.7
Nie	98.3	97.4	85.9	92.1	90.7	94.3	91.1	95.3
Celkom (počet)	413	424	311	304	300	333	316	337

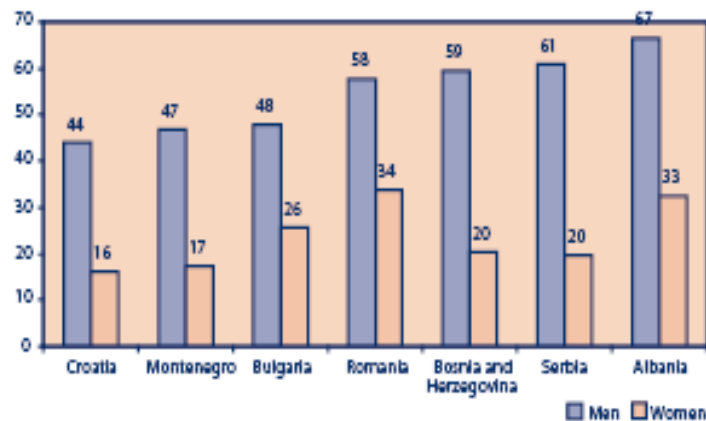
Zdroj: UNDP Vulnerability Study Dataset, 2005. Analýza autorky.

Poznámky: Do analýzy boli zahrnutí len respondenti starší ako 16 rokov (vrátane), čiže po alebo tesne pred ukončením povinnej školskej dochádzky.

* - Iné zahŕňa invalidných dôchodcov, pracujúcich v zahraničí, opatrovníctvo, príliš mladých, a zapojených do aktivačných prác.

Štúdie zaoberajúce sa rómskou problematikou poukazujú na kľúčové vnímanie a úlohu ženy ako matky v rámci rómskej rodiny a spoločenstva, ktoré tak nie sú motivované k vzdelaniu, ani k integrácii na trh práce. Toto vo všeobecnosti potvrdzujú dáta vyššie (Tabuľka 5). Údaje z iných krajín zároveň naznačujú, že externý kontext môže na takúto situáciu výrazne vplývať a sú krajiny, kde miera zamestnanosti rómskych žien je vyššia (Graf 4), a teda, že vyššia participácia rómskych žien na trhu práce je uskutočniteľná. V implementácii nášho projektu bude dôležité zohľadniť špecifický charakter tejto cieľovej skupiny aj v prístupe k nej, napríklad snahou o vyššiu flexibilitu obsahu školení, ich časového rámca, ako aj pokrytia cestovných nákladov, ktoré by v danej komunite mohli spôsobovať neúčast'.

Graf 4: Miera zamestnanosti rómskych žien a mužov v krajinách juhovýchodnej Európy (rok 2004)



Zdroj: UNDP 2006.

Kritériá pre výber rómskych žien

Pre integrovanéjšie skupiny rómskych žien, ktoré majú základnú gramotnosť a najlepšie dokončené viac ako základné vzdelanie, môžu byť školenia e-zručností jednak zaujímavejšie a zároveň im môžu priniesť výraznejší efekt. Cieľovú skupinu rómskych žien sa preto pokúsime zamerať na nezamestnané, ale v relatívnom poňatí viac vzdelané Rómky, u ktorých je vyšší predpoklad úspešnosti a zmysluplnosti nástroja, ktoré majú záujem pracovať. Pri identifikácii rómskych žien oslovíme pracovníčky úradov práce.

Digitalizácia spoločnosti a trh práce – špecifické implikácie pre marginalizované skupiny

Znalosť práce s počítačom a internetom v súčasnosti patria medzi časté podmienky pri hľadaní a nájímaní zamestnancov na rôznej vzdelanostnej a kvalifikačnej úrovni. Dáta o miere digitálnej gramotnosti podľa rodu a ani na úrovni imigrantiek a rómskych žien nie sú k dispozícii, známe sú však reprezentatívne údaje o miere e-zručností pre celú populáciu. Výsledky prieskumu e-gramotnosti na Slovensku v roku 2009 ukázali zlepšujúci sa trend v počte ako aj úrovni digitálnej gramotnosti na všetkých kvalifikačných úrovniach. Kým pre duševne pracujúcich je znalosť a používanie IKT nevyhnutnosťou a samozrejmosťou, digitalizácia zasahuje aj nižšie kvalifikačné úrovne (Velšic 2010). Medzi manuálne pracujúcimi, čiže nižšie a stredne vzdelanými, sa miera digitálnej gramotnosti líši podľa sektoru práce a rastie od nekvalifikovaných pracovníkov (5%) a kvalifikovaných manuálnych pracovníkov (10%) až na úroveň 20% pri prevádzkových a obslužných pracovníkoch v službách a obchode (Velšic 2010). Práve tieto sektory častejšie zamestnávajú majoritné ženy a tiež migrantky, čo potvrdzuje dôležitosť nadobudnutia e-zručností aj v nižšie kvalifikovaných povolaniach. Prieskum tiež dokumentoval dôležitosť digitálnej gramotnosti u nezamestnaných, medzi ktorými až 20% uviedlo neznalosť IKT ako dôvod, pre ktorý stratili prácu. E-zručnosti sú kľúčové aj pre typ povolaní, ktoré sa môžu vykonávať z domu, a tým ženám dávajú väčšiu flexibilitu pri zosúladovaní materských a pracovných povinností, čo ďalej zdôrazňuje dôležitosť ich rozširovania medzi ženami Rómkami a imigrantkami, ako aj medzi majoritnými ženami.

Prístup k IKT je dôležitým faktorom pre digitálnu gramotnosť. Na Slovensku prístup domácností k počítaču rastie a v roku 2010 malo prostredníctvom člena domácnosti prístup k počítaču až 72% domácností (priemer EÚ bol 74%, v susednom Česku to bolo 64%/Eurostat). Prístup domácností k internetu bol v roku 2010 na úrovni 67% (70% bol priemer EÚ, 61% v Čechách/Eurostat). Obidva ukazovatele zaznamenali výrazný nárast od polovice minulého desaťročia. Zamestnanie a pracovisko zároveň slúži ako dôležitý kanál prístupu k IKT, čiže prístup k PC a internetu sa u jednotlivcov zlepšuje prostredníctvom jeho dostupnosti na pracovisku. U vyššie kvalifikovaných pracovníkov zamestnanie/pracovisko slúži aj ako hlavný kanál rozširovania a zlepšovania znalostí, u manuálnych pracovníkov a nezamestnaných prevláda učenie prostredníctvom známych a príbuzných, respektíve formálnych školení (Velšic 2010). Mieru prístupu k IKT možno na Slovensku hodnotiť ako veľmi dobrú, ale tá časť populácie, ktorá prístup k IKT nemá, a ani ich nevyužíva, sa koncentruje medzi ekonomicky slabšími vrstvami, nižšie vzdelanými a menej kvalifikovanými, staršími a žijúcimi v rurálnych/vidieckych oblastiach. Je preto potrebné očakávať, že prístup k IKT a ich znalosť v rómskych domácnostiach bude nižšia, a v rámci projektu bude preto dôležité rómske ženy povzbudiť k využívaniu IKT vo verejných inštitúciách (napr. knižnice, internetové kaviarne).

Záver

Táto analýza bola vypracovaná ako podkladová analýza na identifikáciu a výber cieľovej skupiny pre projekt „E-zručnosti pre zamestnatel'nosť žien. Na základe dostupnej sekundárnej literatúry a dát dospela k základným kritériám pre užší výber nezamestnaných žien medzi majoritnými ženami, migrantkami a rómskymi ženami. Tabuľka 6 zhrňa základné charakteristiky jednotlivých podskupín projektu – imigrantiek, rómskych žien a majoritných nezamestnaných žien, špecifikuje odporúčania a možné problémové aspekty v práci s danými skupinami.

Tabuľka 6: Kritériá na výber výskumnej vzorky a všeobecné hodnotenie

	Imigrantky			Rómky	Majoritné ženy
	Rumunsko	Ukrajina	Vietnam		
Základné charakteristiky					
Vzdelanie	Relatívne nižšia miera vzdelania – základné a stredné	Vysoký podiel VŠ vzdelania	Stredné s maturitou	Nízke vzdelanie	Zvyčajne stredné
Typ práce v SR	Kvalifikovaná manuálna práca	Rôzne – priemysel a služby, vysokokvalifikované povolania	Kvalifikovaná manuálna práca (ťažba, hutníctvo)	Nízka miera aktivity na trhu práce	Nezamestnané ženy registrované na úrade práce
Región/okresy	Galanta, Trnava, Východ (?)	Rovnomerne	Bratislava, Západ, Východ	Východ	Okresy s väčšou ako aj s menšou nezamestnanosťou.
Znalosť jazyka	Dobrá – ženy zo slovenských komunít v Rumunsku alebo maďarsky hovoriace	Dobrá – jazyková príbuznosť	Potrebné overiť – časť imigrácie nadväzovala na predošlé väzby a znalosť slovenčiny	-	
Rodový aspekt	-	-	Tradičnejšia úloha ženy.	Špecifická úloha ženy ako matky – vyšší počet detí; nižšia vzdelanostná úroveň medzi ženami	-
Iné	Prichádzajú v skupinách, silné sociálne väzby				
Zamestnávateľia (pred krízou)	Samsung, PSA	Zamestnávanie nie je koncentrované u veľkého zamestnávateľa	Samsung, Sony, Hornonitrianske bane, Bane Nováky	-	
Identifikácia a výber					

Základné kritérium	Znalosť slovenčiny Nezamestnané alebo zamestnané uvažujúce o zmene povolania Ochota absolvovať kurz	Znalosť slovenčiny nezamestnané alebo uvažujúce o zmene povolania Ochota absolvovať kurz Možnosť začať legálne pracovať v blízkej budúcnosti po ukončení kurzu (ak zjednotenie rodiny)	Znalosť slovenčiny Nezamestnané alebo uvažujúce o zmene povolania Ochota absolvovať kurz – môžu byť aj zamestnané ženy Nová vlna imigrácie (príchod po vstupe do EÚ) Možnosť začať legálne pracovať v blízkej budúcnosti po ukončení kurzu (ak zjednotenie rodiny)	Gramotné ženy s minimálne základných vzdelaním a zároveň nezamestnané, ktoré chcú pracovať (aktívne hľadajú prácu)	Nezamestnané ženy registrované na úrade práce
Spôsob kontaktu	- TBD - stretnutie v IVO	- TBD - stretnutie v IVO IOM Košice	Únia vietnamských žien na SK IOM – skúsenosť s komunitou v rámci asistovaných dobrovoľných návratov	Organizácie rómskych žien ÚPSVaR vo vybraných okresoch Organizácie s predošlou skúsenosťou školenia Rómov	Úrady práce – oslovovanie zamestnancami
	Info o školeniach cez cudzineckú políciu Migračné informačné centrum IOM (Bratislava a Košice)				Inzeráty na úradoch práce
Cieľový počet (Školenia + kontrolná skupina)	15+5	15+5	15+5	150+50	125 + 30
Typ kurzu	E-zručnosti - prezenčnou formou	E-zručnosti - prezenčnou formou	E-zručnosti - Prezenčnou	E-zručnosti - Prezenčnou formou	E-zručnosti – Prezenčnou formou

			formou		alebo e-learningom
Možný problém. Faktor	Cyklická migrácia a vysoká fluktuácia kvôli otvoreným hraniciam; Práca cez zamestnanecké agentúry	-	Agentúrne zamestnanci; Relatívna uzavretosť skupiny; „Vrstvy“ v rámci komunity (podnikatelia vs. ostatní);	Zlý prístup k IKT	
Iné výhody	Pracovné postavenie z právneho hľadiska rovnaké ako majorita	Formálne vyššie kvalifikované ženy	Vďaka vzdialenosti od rodiska je to relatívna stabilná imigrácia		Status majority

Zdroj: Autorka, na základe analýzy dát a štúdií citovaných v texte.

Použité zdroje

- Bodewig, Ch. and Kureková, L.. 2009. Enhancing the Employment Chances of Roma. Knowledge Brief. World Bank. Europe and Central Asia. March 2009. Volume 2.
- Debrecéniová, J. 2011. Analýza reálnych možností migrantov a migrantiek participovať na nediskriminačnej báze na trhu práce na Slovensku. Združenie Občan, demokracia a zodpovednosť (ODZ).
- Filadelfiová, J., Gyárfášová O., a Sekulová, M. 2011. Migranti na slovenskom trhu práce: problémy a perspektívy. Tlačová beseda a prezentácia výsledkov výskumu. Bratislava, 29.4.2011.
- Filadelfiová, J. a Sekulová, M. 2009. Migrantky medzi nami. Rodové rodinné aspekty integrácie. Bratislava: IVO.
- Filadelfiová J., Gyárfášová O., Hlinčíková M., a Sekulová M. 2010. Sondy do kultúrnej diverzity na Slovensku. Bratislava: IVO.
- Hlinčíková, M. 2010. „Sonda do života migrantov z Vietnamu.“ In Filadelfiová a i. (2010), Sondy do kultúrnej diverzity na Slovensku.
- Hlinčíková, M, Lamačková, D. a Sekulová, M. 2011. Migranti a migrantky na trhu práce v SR – identifikácia a prekonávanie bariér diskriminácie. Bratislava: IVO.
- Holubová, B. 2011. Trh práce a sociálna situácia žien. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, Február. Dostupné na internete: http://www.institutrr.sk/download/b_holubova_8.pdf
- Kureková, L. 2010. Ľudský kapitál: Zamestnanosť a pracovná sila. In: Správa o stave podnikateľského prostredia 2010. Podnikateľská aliancia Slovenska a Trend Analyses. August. Dostupné na internete: http://www.alianciapas.sk/menu_projekty_sspp_2010.htm
- Marcinčin, A. a L. Marcinčinová. 2009. Straty z vylúčenia Rómov. Kľúčom k integrácii je rešpektovanie inakosti. Bratislava: Nadácia otvorenej spoločnosti.
- Olexa, M. 2008. Príspevok ku Konferencii Rodová rovnosť – nové otázky, nové výzvy, Štatistický úrad Slovenskej republiky
- Sekulová, M. 2010. „Objavovanie nových obzorov – pracovná migrácia z Rumunska.“ V Filadelfiová a i. (2010), Sondy do kultúrnej diverzity na Slovensku.
- UNDP, 2006. *At Risk. Roma and the Displaced in Southeast Europe*. UNDP Regional Bureau for Europe and the CIS.
- UNDP, 2007. *Report on the Living Conditions of Roma in Slovakia*. UNDP Regional Bureau for Europe and the CIS.

Velšic, M. 2010. Digitálna gramotnosť a trh práce. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky.

World Bank, 2008. *Czech Republic: Improving Employment Chances of the Roma*. Report No. 46120 CZ.

Príloha

Tabuľka A1: Štruktúra pracujúcich migrantiek podľa sektora, apríl 2011

podľa OKEC	EU+EHP	Non-EU	Korea	Rumunsko	Rusko	Ukrajina	Vietnam
01 - Poľnohospodárstvo, poľovníctvo	7.3	5.3	0.0	23.1	0.0	21.3	0.0
02 - Lesníctvo, ťažba dreva a pridružené sl.	0.0	0.0	2.7	0.0	1.7	0.0	8.1
13 - Ťažba a úprava rúd	0.0	1.1	0.0	0.0	1.7	0.5	53.5
14 - Ťažba a úprava ostatných nerastov	0.0	0.2	2.7	0.0	3.4	0.0	17.2
15 - Výroba potravín a nápojov	8.9	0.4	5.4	26.5	5.1	0.0	2.0
16 - Spracovanie tabaku	0.0	0.1	27.0	0.0	0.0	0.0	1.0
17 - Textilný priemysel	0.5	0.2	5.4	0.0	0.0	0.5	9.1
19 - Výroba usní a úprava koží;	0.1	0.1	2.7	0.1	10.2	0.5	0.0
20 – Priem.drevársky a korkársky	0.2	0.0	0.0	0.0	6.8	0.0	0.0
22 - Vydavateľstvo a tlač	0.4	0.4	18.9	0.0	5.1	0.0	0.0
24 - Výroba chemických výrobkov	0.4	0.7	8.1	0.1	0.0	0.5	0.0
26 - Výroba ostatných nekovových minerál. vyr	0.4	8.5	10.8	0.4	0.0	0.5	0.0
27 - Výroba kovov	0.1	0.0	0.0	0.0	20.3	2.7	0.0
28 - Výroba kovových konštrukcií	1.4	0.4	2.7	1.4	15.3	1.1	0.0
29 - Výroba strojov a prístrojov	0.8	0.1	0.0	0.2	6.8	8.0	0.0
30 - Výroba kancelár. strojov a počítačov	0.1	2.3	0.0	0.0	0.0	8.5	0.0
31 - Výroba elektrických strojov a prístrojov	1.4	0.0	2.7	0.9	10.2	3.7	0.0
36 - Výroba nábytku; ostatný priemysel	1.2	7.5	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0
37 - Spracovanie druhotných surovín	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0
40 - Výroba a rozvod elektriny, plynu, pary	0.5	7.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
51 - Veľkoobchod a sprostredkovanie obchodu	10.2	1.1	0.0	8.1	0.0	9.6	0.0
52 - Maloobchod, okrem motorových vozidiel	6.4	0.4	0.0	0.9	0.0	4.8	0.0
55 - Pohostinstvo a ubytovanie	2.3	0.4	0.0	1.1	0.0	21.3	0.0
67 - Činnosti súvisiace s úvermi a poisťovn.	0.1	12.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
71 - Prenájom strojov a prístrojov bez obsl.	0.4	11.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

72 - Spracovanie dát a súvisiace činnosti	2.6	6.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0
73 - Výskum a vývoj	0.6	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
74 - Iné obchodné služby	24.1	0.0	0.0	25.9	0.0	0.0	0.0
75 - Verejná správa	0.5	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
80 – Školstvo	7.9	3.4	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0
85 – Zdravotníctvo a veterinár. činn.	2.1	13.8	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0
Ostatné sektory	17.7	8.9	8.1	6.8	5.1	14.9	9.1

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. 2011.

Tabuľka A2: Poradie okresov podľa počtu zamestnaných migrantiek ku aprílu 2011

Okres	Podiel na celku	Počet
Bratislava I	14.8%	609
Bratislava II	7.9%	326
Trnava	7.6%	313
Galanta	6.7%	274
Bratislava III	6.5%	267
Bratislava V	4.5%	183
Bratislava IV	4.2%	174
Malacky	4.1%	169
Senica	3.9%	160
Žilina	3.4%	138
Nitra	3.3%	137
Košice IV	2.9%	121
Senec	2.3%	94
Komárno	2.3%	93
Košice I	2.0%	81
Púchov	1.8%	74
Prešov	1.4%	56
Skalica	1.4%	56
Dunajská Streda	1.3%	53
Banská Bystrica	1.2%	49
Levice	1.2%	49
Nové Mesto nad Váhom	1.0%	43
Trenčín	1.0%	43
Nové Zámky	0.9%	36
Martin	0.8%	34
Poprad	0.7%	30
Ružomberok	0.7%	27
Lučenec	0.6%	26
Pezinok	0.6%	25
Šaľa	0.6%	23
Michalovce	0.5%	22
Ostatné okresy	7.8%	322
Spolu	100.0%	4107

Zdroj: ÚPSVaR SR.

Tabuľka A3: Zamestnanci podľa štátneho občianstva a oblasti (NUTS 2) k 31.12.2008

	Spolu	Bratislavský samosprávny kraj	Západné Slovensko	Stredné Slovensko	Východné Slovensko
Slovensko	2 113 600	279 800	780 900	498 500	554 400
Cudzinci	14 560	5 499	1 566	1 416	6 079
EÚ 27	10 100	4 098	853	797	4 352
EÚ 25	7 179	3 057	667	702	2 753
Afrika	102	56	13	9	24
Amerika	326	163	26	77	60
Ázia	2 158	381	428	233	1 116
Austrália a Oceánia	24	16	1	4	3
Česká republika	1 859	916	258	108	577
Maďarsko	1 175	196	32	171	776
Poľsko	1 108	389	197	248	274
Rumunsko	2 436	781	102	83	1 470
Rusko	165	50	20	37	58
Srbsko	253	120	42	9	82
Ukrajina	1 110	470	142	228	270
Kórejská republika	575	25	206	0	344
Vietnam	953	114	185	187	467

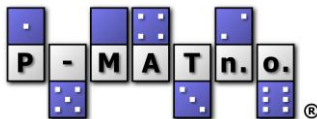
Zdroj: ÚPSVAR, ŠÚ SR

Táto publikácia vznikla ako súčasť projektu „E-zručnosti pre zamestnateľnosť žien“, ktorý realizoval Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť a P-MAT, n.o. vďaka finančnej podpore spoločnosti Microsoft Slovensko a dotačného programu Podpora a ochrana ľudských práv a slobôd Úradu vlády SR.



ANALÝZA SLOVENSKEHO TRHU PRÁCE S DÔRAZOM NA STARÉ A NOVÉ MENŠINY: RÓMSKE ŽENY A IMIGRANTKY

PRIPRAVENÉ AKO PODKLADOVÁ ANALÝZA K VÝBERU CIEĽOVEJ SKUPINY ÚČASTNÍČOK PROJEKTU „E-ZRUCHNOSTI PRE ZAMESTNATEĽNOST ŽIEN“



© Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť

Gajova 4, 811 09 Bratislava

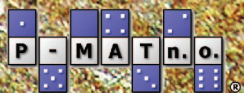
www.governance.sk, sgi@governance.sk

Za obsah tohto dokumentu je výlučne zodpovedný Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť.



Slovak Governance Institute
Inštitút pre dobré spravovanie spoločnosti

www.governance.sk



Bratislava, marec 2012