

Diskriminácia rómskych žien v pracovnoprávných vzťahoch

*Správa z verejných konzultácií
(13. apríla 2022, 17:00 - 18:30, Lučenec)*



Verejné konzultácie sú súčasťou projektu „Podpora rodovej rovnosti a súladu pracovného a súkromného života na Slovensku (DGV01007), ktorý je podporený v rámci programu „Domáce a rodovo podmienené násilie“ Nórskeho finančného mechanizmu a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky pre roky 2014 – 2020.

Monitoringu skúseností s diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch sme zamerali na rôzne cieľové skupiny, ktorých spoločnou charakteristikou je prítomnosť negatívnych stereotypov resp. prisudzovania negatívnych vlastností vo verejnom diskurze.

Respondentky rómskej národnosti sme pozvali v spolupráci s miestnymi aktivistkami a sociálnymi pracovníčkami v Lučenci. Konzultácie sa uskutočnili osobne v priestoroch komunitného centra za účasti desiatich respondentiek.

Pri prispôbení spoločnej rámcovej štruktúry scenára rozhovoru pre potreby jednotlivých cieľových skupín sme zohľadňovali dve roviny. Jednak zaznamenanie prípadov konania, ktoré bolo subjektívne vnímané ako diskriminačné a zároveň zaznamenanie názorov na to, aká zmena by mala nastať, aké kroky by mali byť uskutočnené, aby takúto diskrimináciu nepociťovali.

Oblasti, ktoré boli v scenári sledované:

- I. Všeobecné hodnotenie pracovného prostredia, skúseností
- II. Hľadanie práce a prijímanie do zamestnania
- III. Platové ohodnotenie
- IV. Pracovné voľno
- V. Benefits
- VI. Zastupovanie záujmov na pracovisku
- VII. Iné pracovné podmienky
- VIII. Strata zamestnania prípadne ukončovanie pracovného pomeru

V každej oblasti sme sledovali:

1. Či mali osobnú skúsenosť s diskrimináciou alebo o tejto skúsenosti počuli.
2. Ak áno, aké konania považovali za diskriminačné (bližší opis "prípadu")
3. Ako by sa takáto prax mala zlepšiť.

Výstupy z konzultácií majú za cieľ priniesť do širšej diskusie hlasy zastupujúce skúsenosť znevýhodnenej skupiny, pričom však vzhľadom na metodologické obmedzenia, nie je možné túto zaznamenanú skúsenosť zovšeobecňovať ako skúsenosť celej dotknutej populácie.

I. Všeobecné hodnotenie pracovného prostredia, skúseností

Pri všeobecnom hodnotení atmosféry na pracovisku bola jasne pomenovaná skúsenosť, že si kolektív musí "zvyknúť". Čo naznačuje, že na úvod sú prítomné určité obavy, predsudky, nepriateľské správanie, ktoré sa časom môže upraviť.

"Možno kým si tá majorita, tí nerómovia zvyknú na toho Róma, ono to potrebuje svoj čas. U niekoho je to kratšie, u niekoho je to dlhšie, hej?"

"Ale akože cítim tam, že som tam nová a aj to pociťujem, že ma tak akože dlhšie trvá, kým ma prijmú do kolektívu."

"Takže na každej tej pozícii to bolo iné, nebolo to všade rovnaké, ale z každej pozícii s určitými výnimkami, som cítila, že prišiel medzi nich Róm a už to bolo pre určitú skupinu ľudí nejak neprijateľné."

“A tiež keď som išla prvýkrát, tak nebolo to bohviečo, keď videli, že som Cigánka. Ale už potom po mesiaci už to bolo dobré. Už potom boli ku mne dobrí.”

Taktiež však bola pomenovaná skúsenosť pretrvávajúcich predsudkov alebo bariér, ktoré sa nemusia vzťahovať priamo na konkrétnu osobu, ale vytvárajú nepríjemné pracovné prostredie.

“Som jediný Róm, ktorý tam sedí a počuje to. Pre mňa to bolo strašne nepríjemné. Ja som sa vyhýbala už aj takému, keď mali posedenia. Narodeniny. Ja som nikdy nešla. Lebo viem aj tak, že to skončilo pri rómskej téme.”

II. Hľadanie práce a prijímanie do zamestnania

Pri rozhovore o tom, ako si respondentky hľadali zamestnanie a aké sú ich skúsenosti s prijímacími pohovormi, vystúpila ako kľúčová otázka stratégie, vďaka ktorej sa im nakoniec podarí získať zamestnanie. Často sa opakovali príbehy o odmietnutí v momente, kedy vyšla najavo ich národnosť, ktoré mali veľmi podobný priebeh. Vzhľadom na rámcovanie prijímania do zamestnania ako takmer nedosiahnuteľného cieľa boli doplnené podotázky na skúsenosti s ÚPSVaR-om a taktiež na pomenovanie prekážok pre získanie zamestnania.

Takmer všetky respondentky (okrem jednej) pri uvažovaní o tom, ako sa im podarilo získať zamestnanie, pomenovali nejakú osobu, ktorá im v tom pomohla. Mohli by sme teda konštatovať, že prácu získali “vďaka známosti”. Išlo však väčšinou o nízkopríjmové zamestnania, ktoré si nevyžadujú vysokú kvalifikáciu a dajú sa charakterizovať ako pomocné práce (upratovanie, opatrovanie dieťaťa, seniora, pomocná sila v kuchyni, čašníčka). Respondentka, ktorá mala skúsenosť so štandardným prijímacím procesom, získala zamestnanie ako sociálna pracovníčka. Pri uvádzaní tejto skúsenosti bolo identifikované rozprávanie o postupnom procese – snaha ísť štandardnou cestou (“na internete”), na ktorej sa stretli s odmietnutím a len vďaka pomoci inej osoby (manžel, suseda, kamarátka), ktorá sa prihovarila, sa im nakoniec podarilo získať zamestnanie.

Negatívne skúsenosti, ktoré respondentky uvádzali pri hľadaní zamestnania, často obsahovali tieto prvky alebo praktiky:

1. Potvrdenie zamestnávateľa, že má záujem, a odmietnutie po zistení, že ide o Rómku (napr. telefonické, mailové potvrdenie, alebo odmietnutie pri osobnom kontakte). Kľúčové identifikátory sú jednak priezvisko, ale najmä farba pleti.

“Tak na internete...no akože ja som sa stretla už s kadečím, že išla som...po telefóne sme sa dohodli, že všetko bolo v poriadku a reálne sa zmenila situácia, vlastne...takže tiež som bola z toho zaskočená, že sa to zmenilo, no ale...a teraz do tohto zamestnania som sa po pravde dostala vlastne po známosti.”

“Ja som si predtým tiež cez internet hľadala, volala, osobne som nosila žiadosti. A sa mi stalo, že pekárne (názov firmy) mala inzerát, som volala, vravela som, že som robila upratovačku, že mám skúsenosti, že som robila v pekárni v (názov firmy). Tak že aby som prišla. A keď som prišla, tak mi už povedal...asi zrejme videla, že Rómka, tak v momente, že už akože je to obsadené. Bez akéhokoľvek vysvetlenia, už to bolo obsadené.”

“Napríklad, ja mám takú skúsenosť, čo som aj kolegyni vravela, tak môjho bratranca, on má tiež také priezvisko, keď volal, tak povedal svoje priezvisko, tak hneď samozrejme ho odbili, že nemajú, nepotrebujú. Išiel tam osobne a zrazu potrebujú, že ho berú hneď. A keď povedal, veď ja som vám volal, nedávno. Lebo on nevyzerá takto akože na Róma, ale keď volal a svoje priezvisko povedal, automaticky ho odpísali. Ale keď išiel osobne, tak ho zobrali.”

2. Pri sprostredkovaní zamestnania sa môže stať, že hoci agentúra nie je diskriminujúca, konečný odberateľ áno.

“Všetko bolo dohodnuté, dala mi kľúče vlastne personálna agentúra o tom vedela. Prišla som na pracovisko, pozrel sa na mňa pán z dverí. Povedal mi, vy tu čo chcete? Tak hovorím, no poslala ma tá a tá pani, mám to cez tú pracovnú agentúru, potrebujem si privyrobiť ako študent. Odovzdajte okamžite kľúče, on si nevie predstaviť, ako ja budem chodiť po budove. ...tak som samozrejme stade odišla, veľmi urazená, s plačom. A keď som na druhý deň zavolala do tej agentúry, už pani o tom vedela. A povedala mi, že veľmi ma to mrzí, viem, že to je rasovo motivované, ale nechcú na pracovisku Rómku ani len ako upratovačku.”

3. Pri posudzovaní životopisov si zamestnávateľia selektujú uchádzačov podľa národnosti.

“Ale áno, robí sa to tak, lebo aj keď som pracovala v Tesco, tak išli vlastne tie žiadosti cez moju ruku a vlastne ja som ich nedávala nabok. Ja som riešila tie žiadosti a hlavne Rómske. A vlastne prišiel, keď prišiel oblastný manažér na kontrolu obchodu, tak akože povedal výrok, že nejako sa to tu černie.”

Na otázku, či bol v ich prípade Úrad práce sociálnych vecí a rodiny nápomocný pri hľadaní zamestnania, odpovedali prevažne negatívne. Neobjavili sa však tvrdenia, ktoré by potvrdzovali, že k diskriminácii dochádza už priamo na pracoviskách ÚPSVaRu.

“Výskumníčka: A akú máte skúsenosť s úradmi práce pri hľadaní zamestnania?

Respondentka: “Mne ani raz nenašli.

R: Sama som...

R: Ani mne nenašli.

R: Nikde ma nezobrali, kde som bola.

R: Ja som bola napríklad... som sa musela tam aj evidovať, tá pracovníčka, ktorá tam robí, tak mi hneď po mesiaci ponúkla prácu, že tam hľadajú sociálneho pracovníka. Tak hneď som šla na pohovor ako prvé, chodte tam prvá, mi poradila, aby som išla prvá na pohovor, medzi prvými, aby som bola, tak som aj išla. Tak to bolo také pozitívne. A zobrali ma v podstate. „

Keďže počas rozhovoru bolo často spomínané, že vo všeobecnosti je v tomto regióne ťažké zohnať si prácu, respondentiek sme sa pýtali aj na iné prekážky okrem národnosti. Respondentky sa zhodli na tom, že v ich okolí je problém s dopravou do zamestnania. Zároveň sú pracovné ponuky (resp. dostupné pracovné miesta) často viacsmenné. Viaceré z respondentiek alebo ich príbuzných bývajú mimo okresného mesta ďalej od väčších zamestnávateľov, a po zrušení spojov (verejných autobusov aj zberných autobusov zamestnávateľov) je ťažké dochádzať na nočné smeny (obzvlášť pre ženy).

“R: Napríklad smeny. To by sa nedalo veľmi. Lebo ja som slobodná matka, mám dve deti a mne sa to veľmi na smeny nedá. Alebo dochádzať.

V: Že nie ste priamo z Lučenca, alebo keď si hľadáte prácu...

R: Nie, vravím ako tak, že mimo Lučenca.

V: Mimo Lučenca. Čiže ten problém je, ak to mám zhrnúť, že tu vlastne nie je taká práca, ktorá by vám vyhovovala časovo...

R: No mne by najlepšie taká buď jednosmenná, ešte dvojsmenná by sa dala, ale už... Nočná, na noc, to veľmi nie.”

III. Platové ohodnotenie

Oblasť platového ohodnotenia respondentky neidentifikovali ako problematickú z hľadiska diskriminácie. Všetky sa zhodli na tom, že platy sú nízke, ale väčšina z nich mala pocit, že odmeňovanie a vyplácanie bolo spravodlivé v tom zmysle, že bolo pre všetkých rovnaké. Niektoré respondentky pri uvažovaní nad tým, či mali pocit, že sa k nim niekedy správal zamestnávateľ horšie v súvislosti odmeňovaním, uviedli situácie neskoršieho vyplatenia ak sa vyplácalo “na ruku”, prípadne zdôraznili nízku vyplatenú sumu.

“R: Ja hej. Keď som robila v reštaurácii (názov firmy). To som tam robila cez projekt, cez úrad práce. Robila som tam deväť mesiacov. Hej, tak na deväť mesiacov dávali projekt. No a tam ten pán on vypláca tak výplaty, že vždy posledný alebo dva dni pred koncom mesiaca, vždy na ruku. No ale väčšinou tak robil, že vyplácal všetkých. Sme tam boli...kuchár, kuchárka, traja čašníci...tak okolo šiestich sme tam boli. A vždy sa stalo tak, že tých piatich vyplatil o deň, o dva skôr. A mňa jednu, vždy úplne posledný deň alebo na druhý deň.

V: A prečo si myslíte, že to tak bolo?

R: Neviem. A som sa ho spýtala aj potom. Ale veď nezabudnem, peniaze dostanete, peniaze dostanete... Takže tak.

V: A čo vás odlišovalo od tej zvyšnej skupiny?

R: No nič. Myslím, že som makala ešte viac ako tá pani, ktorá tiež tam robila. Na zmluvu, ona tiež tam prišla cez úrad práce, cez projekt. Ju si nahali a mňa nie.”

“No, u mňa je to, hej, slabo platené. Lebo napríklad ja tam chodím od deviatej rána do piatej každý deň, dakedy do šiestej a za deň mám 20 euro, takže si myslím, že to je dosť...smiešne. A naozaj, pri takom...takej staršej pani je to dakedy dosť náročné hlavne po psychickej stránke. Takže tak.”

IV. Pracovné voľno

V súvislosti s možnosťou čerpať pracovné voľno v rozsahu a za podmienok definovaných v Zákonníku práce respondentky rovnako ako v prípade platového ohodnotenia nerámcovali svoje skúsenosti ako znevýhodňujúci a diskriminujúci prístup. Hoci mali viacero negatívnych skúseností s explicitným zákazom čerpania tzv. “paragrafov” na návštevu u lekára alebo sprievodu člena rodiny u lekára, zákazom alebo veľmi negatívne prijímaným čerpaním PN, uvádzali ich ako všeobecnú charakteristiku pracovného trhu, prípadne konkrétneho pracoviska.

“R: Mne sa stalo to, keď som pracovala cez ten projekt na tých deväť mesiacov. Naozaj, pracovala som asi šesť mesiacov v kuse alebo ako. Po šiestich mesiacoch...lebo ja som astmatička. Mne stačí prechladnúť a hneď ochoriem. Tak som dostala silný zápal priedušiek obojstranný. Bola som doma týždeň a už hneď ako som vládala dýchať, ako som prestala kašľať, tak som sa vrátila do roboty. Ale to boli ku mne takí... tak mi to dali pocítiť, že proste, že som išla na tú maródku, že som ich tam všetkých nakazila proste. To úplne ako keby som išla inde. No hrozne so mnou zaobchádzali.

V: A potom sa to napravilo?

R: No nie, to práveže pokazilo také tie...neviem. Celkovo boli takí už potom....,

“R: Tak napríklad ja som bola u zamestnávateľa nedávno, kde Péčka sa používať nemôžu, ani na sprievod ani na osobu ako na fyzickú. Pretože pani riaditeľka hovorí, že to máte len na to, aby ste išli len k lekárovi a vrátili sa naspäť na pracovisko. Čiže necelé tri roky som tam pracovala a nevyužila som vôbec Péčko alebo sprievod...

V: Ani na tých pár hodín?

R: Tak na tých pár hodín áno. Keď som niečo...ja väčšinou mávam silné migrény. A keď som ochorela, to ja potrebujem byť vtedy dva-tri dni doma. Tak mi povedala, že si mám zobrať dva dni vtedy PNku si dať vypísať. A dvakrát mi Péčko vrátila, musela som si vypísať dovolenku. Lebo ja vlastne s tou migrénou neviem fungovať. Ale tam nikto zo zamestnancov si neuplatňuje Péčka. Ani sprievod na deti, ani sám na seba. Lebo podľa pani riaditeľky to je len keď idete si rýchlo dať predpísať nejaký liek a vrátite sa naspäť na pracovisko. Čiže celodenné Péčka sa na tom danom nemenovanom pracovisku nesmú používať.,,

V. - VII. Benefity, Zastupovanie záujmov na pracovisku, Iné pracovné podmienky

Oblasti pracovné benefity a možnosti tlmočenia svojich záujmov na pracovisku síce boli v rozhovore otvorené, ale respondentky s nimi nemali priame skúsenosti a preto sa k nim nevyjadrovali.

VIII. Strata zamestnania a ukončovanie pracovného pomeru

Skúsenosti s ukončením pracovného pomeru respondentky nezdieľali so skupinou v takej miere ako skúsenosti s neprijatím do zamestnania. V priebehu diskusie pri rozprávaní svojich príbehov uvádzali ukončenie zamestnania ako udalosť, ktorá sa stala: “a potom to už nepokračovalo.”, “ale to už skončilo”, ale aj ako aktívne rozhodnutie: “ju si nahali a mňa nie”. Ako príklad ukončenia zamestnania z dôvodu rómskej národnosti bol uvedený veľmi špecifický prípad, kedy tento dôvod mal byť aj otvorene pomenovaný.

“R: Zažila som takéto niečo, kde som robila ... na obecnom úrade. Akurát boli voľby a za to, že starostu... ja som, my sme nastúpili noví, ako na projekt. A za to, že z tej nemenovanej obce starostu nevolili Rómovia, tak ja som dostala výpoveď v tej skúšobnej dobe. Pretože som mala motivovať Rómov k voľbám a za to, že som Rómkou, tak som v tej trojmesačnej skúšobnej dobe bez udania dôvodu vlastne bola prepustená.

V: Takto otvorene to komunikoval?

R: Áno, to vlastne celá obec rozprávala.”

Zhrnutie

1. Najzávažnejším problémom je samotné prijatie do zamestnania, v tejto oblasti boli identifikované viaceré diskriminačné praktiky.
2. Nevýhodná pozícia často vyústi do prijatia menej platených zamestnaní alebo prác *na čierno*, čo vytvára ešte rizikovejšie situácie (nevyplatenie alebo neskoršie vyplatenie, nižšie ohodnotenie).
3. Ďalšie problémové oblasti respondentky neidentifikovali ako diskriminačné, nevhodnosť je vnímaná ako všeobecná charakteristika s dopadom na všetkých zamestnancov a zamestnankyne rovnako.
4. Znevýhodnenie žien v pracovno-právnej oblasti bolo možné identifikovať predovšetkým pri uvádzaní prekážok zamestnania sa, kedy pracovné podmienky nie sú prispôsobené a nevyhovujú možnostiam žien, ktoré majú dieťa. Príklady s priamou diskrimináciou žien z dôvodu pohlavia respondentky neuvádzali;
5. Pri uvažovaní nad tým, čo by sa malo zmeniť, sa respondentky vracali k diskriminácii Rómov všeobecne a k nedostatku pracovných možností v regióne.