

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Bakalářská práce

Postavení romské minority na trhu práce

Situation of Romanies on the Labour Market

Autor práce: **Radek Jelínek**

Vedoucí práce: **Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.**

Datum obhajoby: **2013**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu. Současně souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Jihlavě dne 28. 4. 2013

Radek Jelínek

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí své práce Ing. Bohumile Čabanové, Ph.D. za její trpělivost, ochotu a za pomoc při volbě toho správného tématu. Dále bych rád poděkoval své rodině za trpělivost, kterou prokázala během mého studia.

1. Úvod.....	- 5 -
1.1 HODNOTOVÁ VÝCHODISKA.....	- 7 -
1.2 METODOLOGIE.....	- 8 -
1.2.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	- 8 -
1.2.2 POUŽITÉ VÝZKUMNÉ METODY	- 8 -
1.2.3 SBĚR DAT.....	- 9 -
1.2.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR	- 10 -
1.3 LIDSKÝ KAPITÁL	- 11 -
1.3.1 TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU	- 11 -
2. Romové a trh práce.....	- 13 -
2.1 PŮVOD ROMŮ	- 16 -
2.2 DIMENZE VZDĚLÁNÍ.....	- 19 -
2.2.1 HISTORIE ROMSKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ	- 19 -
2.2.2 VZDĚLÁNÍ.....	- 20 -
2.2.3 ŘEŠENÍ PROBLÉMU	- 26 -
2.3 DIMENZE DISKRIMINACE.....	- 28 -
2.4 DIMENZE NEZAMĚSTNANOSTI.....	- 32 -
2.4.1 ROMSKÁ NEZAMĚSTNANOST.....	- 32 -
2.4.2 NEOFICIÁLNÍ TRH PRÁCE (ŠEDÁ EKONOMIKA)	- 34 -
2.5 PROGRAMY NA PODPORU ROMSKÉ ZAMĚSTNANOSTI	- 36 -
2.5.1 KONCEPCE ROMSKÉ INTEGRACE (2010 – 2013)	- 36 -
2.5.2 PROJEKT EQUAL (2000 – 2006).....	- 40 -
2.5.3 PROJEKT MANUŠŇIJA- PROGRAM NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ ROMSKÝCH ŽEN (2009- 2011).....	- 45 -
3. Doporučená opatření na podporu integrace romské minority na trh práce.....	- 47 -
4. Závěr:	- 52 -
5. Zdroje:.....	- 53 -
Bibliografický záznam	- 56 -
Anotace (abstrakt).....	- 56 -
Klíčová slova	- 57 -
Přílohy	- 58 -

1. Úvod

Tématem této bakalářské práce je postavení romské minority na trhu práce v České republice. Toto téma je v kontextu současné vládní politiky velmi exponované a to hlavně z důvodu potřeby snižování výdajů, jdoucích do systému sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti. Romská minorita má už od dob po sametové revoluci sníženou možnost uplatnění na trhu práce, tento problém se doposud nepodařilo vyřešit.

Za hlavní úkol své bakalářské práce pokládám poskytnutí náhledu na problematiku postavení Romů na trhu práce v České republice. Hlavním cílem je poté obsáhnout základní dimenze problémů, které mají vliv na postavení Romské minority na trhu práce v ČR. Za tyto základní problémy považuji vzdělání, diskriminaci a nezaměstnanost a chtěl bych si tento předpoklad potvrdit i od respondentů. Důležitou součástí této práce je také zhodnocení některých programů na podporu romské zaměstnanosti, které se snaží řešit problematiku romské zaměstnanosti.

Dílčím cílem mé práce také je předložit návrh několika opatření, která by mohla, dle mého názoru, pomoci řešit problematiku romské zaměstnanosti.

Problematika uplatnění romské minority na trhu práce je dlouhodobě sledované a často popisované téma. V České republice je údajně těžší získat lépe společensky hodnocené pracovní místo, jestliže žadatel náleží k romskému etniku. Toto tvrzení zastávají romské organizace, například sdružení Romea ve své zprávě Raxen 2006, vzniklé pod vedením Člověka v tísni. (Raxen 2006) . Záměrně v práci využívám označení romské etnikum, protože k romské národnosti se oficiálně hlásí pouze zlomek etnických Romů žijících v České republice (5 135 občanů ČR podle sčítání obyvatel z roku 2011, v roce 2001 to bylo 11 746). (ČSÚ) Řešení problematiky nezaměstnanosti v romské komunitě se primárně zaměřuje na obecné vzdělávání, rekvalifikace a postupné odstraňování diskriminace.

Téma „Postavení romské minority na trhu práce“ jsem si zvolil kvůli svému zájmu o problematiku zaměstnanosti a působení trhu práce na fungování společnosti. Zaměření na romskou menšinu jsem zvolil právě z důvodu, že rozdílné pracovní možnosti mají silný vliv právě na fungování romské společnosti

a také ovlivňují celkový pohled majority na toto etnikum. V úvodu bych chtěl ještě upozornit na fakt, že tato práce pojmá romskou minoritu jako celek, i když jsem si vědom, že je velmi složité zobecňovat pozorování i závěry na tak rozsáhlé skupině obyvatel, ale předpokladem, se kterým k psaní této práce přistupuji, je, že větší část romského etnika má problém s uplatněním na trhu práce a zároveň o něm obecně platí fakta, se kterými v práci budu pracovat.

1.1 Hodnotová východiska

Hodnotový rámec pro mou práci se opírá primárně o rovnost všech obyvatel České republiky a o právo na rovný přístup ke všem pracovním pozicím, na které má uchazeč dostatečnou kvalifikaci. To znamená, že v rámci těchto hodnot považuji za neetické a diskriminační, když jsou lidé hodnoceni podle příslušnosti k jinému než majoritnímu etniku.

Jelikož ve své práci chci navrhnout možná řešení problému uplatnění romského etnika na trhu práce, budu pracovat s obecně platnými hodnotami pro vyspělou demokratickou společnost. Těmito hodnotami jsou rovnost všech bez rozdílu, rovné šance v přístupu ke vzdělání a práci, ochrana před diskriminací. Na problém nahlížím z pohledu nezávislého pozorovatele, který předpokládá, že v České republice působí určitá forma skryté diskriminace, která Romům nepřímo vymezuje jejich postavení ve společnosti a determinuje tím chování společnosti k tomuto etniku jako k celku.

Problematické uplatnění romské minority na trhu práce považuji za společenský problém zejména proto, že Listina základních práv a svobod České republiky zaručuje stejná práva všem bez rozdílu rasy, národnosti či vyznání.

Pro potřeby své práce budu pracovat s romským etnikem jako celkem. Proto romskou minoritu hodnotím na základě všeobecně dostupných informací o této komunitě. Uvědomuji si, že i v rámci romské minority existují výjimky, které nebudou těmto všeobecným informacím odpovídat, ale touto skutečností se záměrně nebudu zabývat.

1.2 Metodologie

1.2.1 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky, které jsem si stanovil, jsou:

- Jaké jsou základní problémy, které mají vliv na postavení romské minority na trhu práce?
- Jaký je postoj Romů ke vzdělání?
- Jaká je zkušenost Romů s diskriminací?
- Jaký je postoj Romů k zaměstnání?
- Jak fungují programy na podporu romské zaměstnanosti?
- Na co by se měly zaměřit doporučená opatření na podporu romské integrace na trh práce?

1.2.2 Použité výzkumné metody

Práce je koncipována jako kvalitativní výzkum, jelikož ten nabízí možnost detailnějšího porozumění zvolené problematice.

„Kvalitativní výzkum je nenumerné šetření a interpretace sociální reality. Cílem je tu odhalit význam podkládaných sdělovaných informací. (...) Posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích.“ (Disman 2002, str. 285 a 289)

Problematiku postavení Romů na trhu práce budu analyzovat na základě případové studie. Typ případové studie, který využívám, je studium sociálních skupin. Tento typ případové studie se zaměřuje na studium menších skupin s nějakým společným znakem. Jejich cílem je popsat a analyzovat chování a aktivity ve zvolené skupině. (Hendl 2005)

„V případové studii jde o detailní studium jednoho případu nebo několika málo případů. (...) v případové studii sbíráme velké množství dat od jednoho či několika málo jedinců. V případové studii jde o zachycení složitosti případu, o popis vztahů v jejich celistvosti. (...) Předpokládá se, že důkladným prozkoumáním jednoho případu lépe porozumíme jiným podobným případům.“ (Hendl 2005, str. 104)

Případovou studii jsem si zvolil proto, abych mohl pracovat s daty získanými od různých typů aktérů zvolené problematiky. Každý z těchto aktérů je v problematice zainteresován jiným způsobem, tj. každý má jiný úhel pohledu na daný případ (problematické postavení Romů na trhu práce a snaha o řešení). Data získaná od těchto respondentů mi pomohou vidět problematiku romského postavení na trhu práce z různých perspektiv a já pak s pomocí těchto informací a odborné literatury mohu vytvořit srozumitelný a pravdivý náhled na tento palčivý problém.

„... Případová studie nám pomůže porozumět důležitým aspektům problematické oblasti výzkumu, tato přednost se zvláště projevuje v komplexních situacích sociálního života.“ (Hendl 2005, str. 112) Problematiku Romů v souvislosti s trhem práce považuji za komplexní situaci sociálního života, neboť tento problém silně zasahuje do sociálního postavení romské minority v naší zemi a ovlivňuje ho.

1.2.3 Sběr dat

Data pro tuto práci jsem sbíral pomocí různých metod. Absolvoval jsem dva rozhovory (interview), jeden telefonicky rozhovor, dále jsem využil rozhovory vzniklé pro potřebu závěrečné zprávy projektu Manušňija.

Výhodou kvalitativních rozhovorů je volnost, kterou výzkumník při samotných rozhovorech má. Nepředkládá respondentovi předepsané otázky, ale vede postupný volný rozhovor, který umožňuje přizpůsobit se a reagovat na případné nepochopení otázek. Mezi výhody kvalitativního rozhovoru, jak je uvádí Hendl, patří:

- Lze přezkoušet zda dotazovaný otázkám porozuměl
- Dotazovaný může vyjavit své zcela subjektivní pohledy a názory
- Dotazovaný může samostatně navrhnout možné vztahy a souvislosti
- Je možné tematizovat konkrétní podmínky situace dotazovaného

(Hendl 2005)

Telefonický rozhovor s respondentem byl veden formou předpřipravených otázek, z časových důvodů na straně respondenta bez možnosti se dále doptat na další informace.

Pro samotný výzkum jsem využíval rozhovor s pomocí návodu. Tento mi umožnil předpřipravít si soubor určitých témat, kterými se v rozhovoru chci zabývat, a zároveň mi dal volnost přizpůsobit jednotlivé otázky různým respondentům s rozdílným postavením v rámci zkoumané problematiky.

Rozhovor s návodem dává tazateli možnost upravit a přizpůsobit průběh rozhovoru na míru jednotlivým respondentům a díky tomu získat z rozhovorů maximum možných informací. Současně zachovává základní strukturu a umožňuje srovnání odpovědí jednotlivých respondentů. Umožňuje využít perspektivu dotazovaného při zachování směřování rozhovoru. (Hendl 2005)

1.2.4 Výzkumný soubor

„Cílem konstrukce vzorku v kvalitativním výzkumu je reprezentovat populaci problému, populaci jeho relevantních dimenzí.“ (Disman 2002, str. 304)

Pro výběr respondentů k mému výzkumu jsem použil metodu záměrného výběru. Jednotlivé respondenty jsem volil tak, aby pokryli mnou zkoumaný problém z několika různých úhlů. Do výběru jsem zařadil:

- pohled z úředního hlediska (zaměstnanec úřadu práce)
- pohled pracujícího, vzdělaného Roma
- pohled nezaměstnaného Roma
- pohled romského účastníka programu na podporu integrace na trh práce

Samotné získávání respondentů ochotných participovat na mém výzkumu probíhalo složitě, jako příčinu vidím společenské pnutí mezi majoritou a minoritou, působící v souvislosti s problematikou romské zaměstnanosti. Zejména rozhovor s úředníkem z úřadu práce neproběhl podle mých představ. Hlavní příčinou byla nemožnost podat oficiální vyjádření k jakékoliv národnostní menšině. Jednotlivé respondenty jsem hledal v okolí svého bydliště v Jihlavě, aby pro mě bylo jednodušší je kontaktovat.

Výsledný výzkumný soubor se skládá z rozhovorů se třemi respondenty a dvou rozhovorů převzatých ze závěrečné zprávy projektu Manušňija.

1.3 Lidský kapitál

1.3.1 Teorie lidského kapitálu

„Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka.“ (Brožová 2003: 32).

„Zásoba znalostí a dovedností ztělesněných v pracovní síle, jež jsou výsledkem vzdělání a praxe.“ (Palán, in Andragogický slovník online 2013)

Tento druh kapitálu je vázán na svého nositele. Nositel ho nabývá v procesu vzdělávání se. Do tohoto procesu se řadí všechny stupně škol, přičemž předpoklad je, že čím vyšší dosažený stupeň vzdělání, tím vyšší potenciální nárůst lidského kapitálu, dále různá absolvovaná školení a semináře, praxe v jakémkoliv oboru a také celoživotní zkušenosti. Lidský kapitál je utvářen na základě vrozených schopností člověka, které se následně rozvíjejí. Do lidského kapitálu můžeme zařadit de facto všechny znalosti a schopnosti, kterými člověk, jako jeho nositel, oplývá. Za součást lidského kapitálu je považován i způsob chování, oblékání a všeobecná atraktivita (Brožová 2003). K vrozeným předpokladům je nutno přiřadit výchovu a péči o děti v rodině a ve společenském prostředí, jelikož prostředí a výchova má silný vliv na rozvoj lidského kapitálu. (Kameníček 2011)

Náš lidský kapitál je to, čím se prezentujeme a co nabízíme na trhu práce. Čím vyšší lidský kapitál můžeme nabídnout, tím vyšší máme šanci uspět na trhu práce a najít tak pracovní místo. Vyšší lidský kapitál naznačuje, že osoba jím disponující má potenciál vyprodukovat vyšší množství statků a služeb za jednu hodinu práce než osoba s lidským kapitálem nižším. Tento předpoklad vede na trhu práce k poptávce po zaměstnancích, kteří nabízejí firmám nějakou přidanou hodnotu. Takovému zaměstnanci jsou zaměstnavatelé ochotni zaplatit vyšší mzdu v očekávání vyšších výnosů z jeho práce. *„Nelze očekávat, že zaměstnavatelé budou mít zájem o ty, kdo nedokončili školní vzdělání, o lidi, kteří sotva čtou a postrádají základní pracovní návyky.“ (Kameníček 2011: 3)* Investice do lidského kapitálu se proto stává klíčovou hodnotou, která z velké části ovlivňuje postavení na trhu práce a následně pak výši mzdy za práci obdrženu. Jak tvrdí D. Brožová

„... přínos jednoho roku školy ke mzdě (se) zvýší dokonce na 11%“ (Brožová 2003: 35), toto tvrzení platí po odstranění nepříznivých vlivů stagnujících platů ve školství, zdravotnictví a vědě a výzkumu. Jelikož dosažení vyššího vzdělání vyžaduje prokázání vyšších schopností, signalizuje vyšší stupeň vzdělání, například vysokoškolský diplom, že jeho držitel má znalosti a vědomosti a zároveň svědčí o spolehlivosti, motivaci a schopnosti učit se. Pro firmy je snazší předpokládat schopnosti a znalosti pracovníka na základě jeho dosaženého vzdělání, než aby draze prováděli vlastní testy schopností.(Brožová 2003: 39)

2. Romové a trh práce

Za jeden z hlavních problémů, bránící většímu uplatnění romské minority v rámci trhu práce České republiky, je považován jejich nízký lidský kapitál. (Sirovátka 2003: 14) To je zapříčiněno převážně nízkou mírou vzdělanosti. Dále, jak uvádí Sirovátka, jednou z příčin postavení Romů na dnešním trhu práce byla povinná asimilace a jejich povinné usazování a začleňování do nekvalifikovaných pracovních pozic ve velkých průmyslových centrech v dobách komunistické totality. Tato pracovní místa nevyžadovala žádný vyšší lidský kapitál potřebný pro jejich vykonávání a navíc byla silně centrálně podporována přidělováním sociálních výhod, jako byly byty, a v porovnání s nároky práce, i vyšší mzdy. Sirovátka také hovoří o tzv. „*umělem „inkorporování“ na okraj společnosti jako nevzdělaná pracovní síla.*“ (Sirovátka 2003: 16). Toto povinné usazování a zaměstnávání v nekvalifikovaných pozicích vedlo ke ztrátě motivace a ke ztrátě snahy o dosažení vyšší kvalifikace ve většině romské komunity. Zároveň tím byla otevřena problematika sociálního vyloučení. Nízké povědomí o důležitosti vzdělání a nutnosti dosáhnout vyššího vzdělání mezi Romy střední generace je také jednou z příčin, kterou uvádí respondent č.2, Rom, který vystudoval gymnázium a nyní úspěšně podniká a je majitelem a ředitelem romského internetového rádia. Říká „*Význam vzdělání není v rámci romských rodin pokládán za důležitý. Naši rodiče si většinou myslí, že nejdůležitější je co nejdříve začít získávat peníze a starat se tak o rodinu. Proto také říkám, že je třeba vzdělávat rodiče k tomu, aby vedli své děti ke vzdělání a kontrolovali je, jak chodí do školy.*“ (příloha B).

Vysoká koncentrace romské minority s nízkou kvalifikací ve velkých průmyslových centrech vedla po sametové revoluci a po přechodu k tržnímu hospodářství k jejich drastickému propouštění, to se samozřejmě v těchto oblastech dotklo i majority. Avšak Romové s nízkým vzděláním mají po útlumu v těžkém průmyslu i v zemědělství, kde před revolucí často nacházeli práci, nyní velmi malou šanci na uplatnění. (Sirovátka 2003: 16). V bývalých průmyslových centrech, jako je Ústecko, Mostecko, Ostravsko, je nyní průměrná nezaměstnanost daleko vyšší než je celorepublikový průměr. Podle Českého statistického úřadu

dosahovala průměrná nezaměstnanost v roce 2011 v Ústeckém kraji 9,9% a v Moravskoslezském kraji 9,3%, naproti tomu celorepublikový průměr byl 6,7%. Nedostatek pracovních míst pro nízko kvalifikované pracovníky v regionu spolu s velkou konkurencí uchazečů a malou ochotou migrovat za prací, která je ostatně vlastní většině obyvatel České republiky, nabízí jen malou šanci k uplatnění na oficiálním trhu práce. *„Tyto lokality jsou ve vztahu k nezaměstnanosti a ke struktuře pracovního trhu poněkud specifické (...) historický kontext lokality spojený s výraznou strukturální nezaměstnaností (v minulosti vysoká poptávka po zaměstnancích v dělnických profesích bez nutnosti dostatečné kvalifikace a flexibility) hraje v úvahách o začleňování na trh práce velmi významnou roli. S ohledem na restrukturalizaci národního hospodářství nejsou v současné době tyto profese na trhu práce již tolik žádané, řada těchto pracovníků je konfrontována nejen se ztrátou zaměstnání, ale také se ztrátou dlouhodobě budované sociální prestiže.“* (Mareš 2008: 60- 61)

U Romů je snaha o získání zaměstnání na trhu práce navíc limitována projevy diskriminace při ucházení se o zaměstnání. *„V případě Romů je tato diskriminace z větší části opřena o předsudky, stereotypy a stylizované zkušenosti o odlišných vzorcích (pracovního) chování romského etnika. Neplatí to ale bezezbytku.“* (Sirovátka 2003: 16-17). Tím, že to neplatí bezezbytku, Sirovátka poukazuje na silně rozvinutý systém šedé ekonomiky, ve kterém jsou podle něj zaměstnavatelé ochotni Romy zaměstnat tzv. načerno (Sirovátka 2003). Neexistující diskriminaci v rámci šedé ekonomiky trhu práce vidím hlavně v tom, že Romové jsou daleko ochotnější participovat na tomto systému, který jim však nezaručuje žádné jistoty. Zaměstnavatel je platí tzv. na ruku, přičemž za ně neodvádí daně, zdravotní ani sociální pojištění. Navíc roky odpracované načerno se nezapočítávají do důchodu. Většina majoritní společnosti je zvyklá na jistoty, a proto odmítá pracovat v rámci neoficiálního trhu práce. Romové, kteří práci shání těžko, naopak přijali černý trh práce, který nabízí zaměstnání pro nekvalifikované pracovní síly (kopáčské, stavební, úklidové práce) a nediskriminuje je, jako vhodný způsob přivýdělnku k sociálnímu systému, který stát nabízí. Od roku 2007 má ČR uzákoněnu výši

životního a existenčního minima¹. Lidem bez dlouhodobého zdroje příjmů jsou finance dorovnávány pomocí dávek do výše životního minima. Výše sociálních dávek v ČR působí jako negativní faktor, potlačující motivaci k hledání pracovní pozice na oficiálním trhu práce. Mnoho sociálně slabších rodin se spokojí s pobíráním sociálních dávek (výše životního minima pro 4 člennou rodinu dnes činí 10 560,- (příloha D)) a občasným přivýdělkem na neformálním trhu práce (Sirovátka 2003).

Tento životní styl, který postupem času přijalo mnoho sociálně vyloučených Romů za svůj, následně vedl a vede k prohlubování sociální exkluze Romů v rámci české společnosti. Jejich složitá situace, která vede k angažovanosti na neformálním trhu práce a závislosti na sociálních dávkách, následně ještě více prohlubuje nepřátelský přístup majority k romské minoritě, která je vnímána jako protěžovaná a „živená z našich daní“. Despekt, který je tím vyvoláván, dále prohlubuje sociální vyloučení romské minority a ještě více ztěžuje uplatnění na formálním trhu práce (Sirovátka 2003).

Usazení Romů v oblastech s vysokou nezaměstnaností a nízkou šancí na uplatnění na trhu práce dalo vznik tzv. ghettům. Sociální vyloučení je zapříčiněno nejvýznamněji hlavně, nikoliv výlučně, omezeným přístupem na trh práce. Následek života v sociálním vyloučení poté přináší negativní dopady, mezi něž patří například další omezení v přístupu na trh práce (což vede k uzavření kruhu sociálního vyloučení a jeho opuštění činí velmi složité), chudoba a nízký příjem, nízká míra sociální podpory, řídké nebo neexistující sociální sítě, bydlení a život v kontextu lokality, vyloučení ze služeb. (Šimíková, in Navrátil 2003)

Nyní bych se rád hlouběji zabýval jednotlivými problémy, kterými romská minorita trpí v rámci přístupu na trh práce.

-
- ¹ **Životní minimum** je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.
 - **Existenční minimum** je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.
 - zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu (zdroj: MPSV ČR)

2.1 Původ Romů

Původ romského etnika je velmi složité vysledovat primárně kvůli nedostatku historických pramenů. Přesto z poznatků, které historici získali, se zdá, že pravlastí Romů je dnešní Indie. K tomuto zjištění došel jako první I. Vályi, který v roce 1763 porovnal dialekty indických studentů univerzity v Leydenu a romštiny. (MRK² 2012)

Předpokládá se, že k migraci Romů z oblastí dnešní Indie docházelo v několika vlnách, a to v období mezi 3. - 9. stoletím. Tyto skupiny mířily na západ přes území Persie. V oblasti Malé Asie se rozdělují do několika proudů. Část zamířila přes sever Afriky na Pyrenejský poloostrov a větší část se vydala na Balkánský poloostrov. Do střední a západní Evropy se Romové dostávají nejpozději v 15. století. Tehdy se o nich objeví první záznamy na českém území. Romové zde působili převážně jako kočovní řemeslníci a umělci, přičemž v těchto oborech údajně vynikali. V období tureckých výbojů do Evropy se začalo postupně zhoršovat postavení Romů a to hlavně kvůli jejich antropologické podobnosti s Turky. 17. a 18. století přineslo výrazné represe vedené proti Romům v celé Evropě i na území Čech. (MRK 2012)

Od druhé poloviny 19. století začínají Romové zakládat trvalejší sídliště a to zejména v oblastech jižní a jihovýchodní Moravy. Dochází k postupnému usazování a začleňování Romů do společnosti. V čase první republiky je začleňování považováno za poměrně úspěšné, svědčí o tom i významný počet vzdělaných Romů vzešlých z tohoto období. Faktem ovšem zůstává, že většina takto usazených Romů se pro opuštění kočovného života rozhodla sama. Spolu s tímto rozhodnutím ovšem následovala i vynucená asimilace a upuštění od tradičních vazeb k romské komunitě a kultuře. Vedle takto asimilovaných Romů stále existují skupiny Romů kočovných či polokočovných, nejvýznamnější skupinou byli tzv. Olašští Romové. Romská otázka byla v období první republika stále palčivá, proto vznikl zákon č.117 z roku 1927 Zákon o potulných cikánech. Zákon určil, že všichni kočovní Romové starší 14 let dostali místo občanských

² MRK – Muzeum romské kultury

průkazů tzv. cikánské legitimace, zavedli se kočovnické listy, Romové neměli přístup do některých oblastí, mohli jim být odebírány děti, zároveň jim tento zákon zpřístupnil zdravotní a veterinární péči. (Horváthová 2002)

Před začátkem druhé světové války se výrazně zvýšil počet Romů na území Československa, což vedlo ke zvýšení napětí zejména na venkově. V období druhé světové války došlo ke genocidě romského obyvatelstva na českém území. Tato genocida se týkala jak kočovných, tak usazených Romů. Odhady hovoří až o 90% předválečné romské populace žijící v Čechách a na Moravě, která byla vyvražděna nacisty. „Problematictí Romové“ byli integrováni v tzv. cikánských táborech (např. Lety u Písku), ostatní byli ponecháni nejdříve na svobodě, načež od roku 1943 začal postupný přesun všech do koncentračních a vyhlazovacích táborů. Romové na Slovensku, ač perzekuováni, se vyhnuli systematickému vyhlazování. (Horváthová 2002)

Po roce 1945 nastal příliv tzv. slovenských a maďarských Romů ze Slovenska do Čech. Romové ze Slovenska byli usidlováni ve velkých průmyslových centrech a ve vylidněném pohraničí. Takto vznikla významná centra romského osídlení na Ostravsku, Kladensku a v Sudetech. Tito Romové v Česku i na Slovensku představují většinu, tzn. více než 80 % všech zde trvale žijících Romů. (Jakoubek, Budilová, 2009)

Po roce 1948 se Romové díky ústavě stávají plnoprávními občany, přesto komunistický režim začíná uvažovat o řešení romské otázky. V říjnu 1958 je schválen zákon č. 74 o trvalém usídlení kočujících osob. S účinností od roku 1959 začíná státem řízená asimilace. Povinné usazování, potlačování romské kultury a jazyka, nepodařený rozptyl romských táborů, který vede k neorganizované migraci Slovenských Romů do Čech a vzniku nových městských ghett (sídliště Chánov). Právě o tomto období hovoří Jana Horváthová (odbornice na romské etnikum) takto: „... v tomto období došlo k největší morální devastaci Romů jako svébytné etnické skupiny. Základem pro chybný postup byla záměrná klasifikace Romů jako příslušníků sociální, přesněji sociálně – patologické skupiny obyvatel, nikoliv skupiny etnické, jež má právo na pěstování a rozvoj svých specifík. Specifika kulturní i etnická pak byla považována za nežádoucí projevy retardace. „ (Horváthová 2002: 53)

V roce 1968 dochází k založení první romské organizace Svazu Cikánů-Romů. Tento svaz chtěl přispět k řešení romské otázky a působit na podporu romské etnické specifičnosti. V roce 1973 byl státem zrušen.

Od sedmdesátých let se zavádí nová koncepce romské společenské integrace. Má za cíl srovnat minoritu s majoritním obyvatelstvem pomocí materiálních a sociálních výhod. Romové pobírají zvýšené sociální dávky a jsou jim přidělovány nové byty. Tato koncepce nastolila problém tím, že navedla Romy na cestu závislosti na státu a jeho pomoci a nynější státní orgány si s tímto nedovedou poradit. (Horváthová 2002)

Po Sametové revoluci roku 1989 dochází ke zrušení pracovní povinnosti a k nástupu tržního hospodářství. To vede k velkému nárůstu nezaměstnaných, a to velmi výrazně i z řad romské minority. S úpadkem těžkého průmyslu a celkově průmyslu v bývalých rozsáhlých průmyslových lokalitách s vysokou koncentrací romské populace vzniká problém rozsáhlé romské nezaměstnanosti, který si vyžaduje systémové řešení ze strany státu.

Romové představují v současné České republice svébytnou etnickou menšinu, která se od majoritní společnosti odlišuje především svým životním stylem, kulturou a mentalitou. Romská specifičnost je dána odlišností jejich původu, historickým vývojem a izolovaným postavením v rámci majoritního prostředí, které je obklopuje. Přesný počet Romů žijících v České republice není znám, protože k romské národnosti se oficiálně hlásí jen malé procento etnických Romů. „Podle kvalifikovaných odhadů se pohybuje počet příslušníků romské komunity v ČR v rozmezí mezi 150 000–300 000 osob.“ (Hajská: 1) Podle jiných zdrojů již jejich počet přesáhl 300 tisíc. (TRAINGYP 2003-2006)

Podle demografického rozložení žijí v současnosti v České republice Romové především ve městech (80 % populace). Nejvýznamnější osídlení jsou u nás na severu a západě Čech a na severní Moravě ve velkých průmyslových městech. (Jakoubek, Budilová, 2009).

2.2 Dimenze vzdělání

Je zřejmé, že velkou měrou se na problematice postavení romského etnika na trhu práce podílí nedostatečné vzdělání a nízká kvalifikace, která velmi výrazně snižuje jeho lidský kapitál, a tudíž i uplatnění v budoucím zaměstnání, a zároveň snižuje společenské postavení jedince v rámci společnosti.

2.2.1 Historie romského vzdělávání

Historie romského vzdělávání je poměrně krátká, protože Romové v minulosti při svém kočovném způsobu života neposílali své děti do škol, ale vzdělávali je sami. Klasické vzdělání nepovažovali za nutné ani potřebné. Romské děti byly nuceny se učit pozorováním svého okolí a interakcí s ním, tím přebíraly vzorce chování svých rodičů.

O děti se tradičně starala matka a postupně i starší sestry pomáhaly starat se o své mladší sourozence. Zároveň měla na děti velký vliv celá komunita, v níž vyrůstaly, hlavně širší rodina, jako byli prarodiče, kteří mají uvnitř romské rodiny velký vliv. Starší děti v pubertálním věku se dostaly pod dozor přísnějšího otce, který jim měl vštípit modely chování a hlavně úctu k rodině.

Vzdělání se rozlišovalo podle pohlaví, ale společným znakem bylo, že se soustředilo na praktické znalosti potřebné pro život v rámci romské společnosti. Chlapci se učili otcovu řemeslu, stali se jeho tovaryši a dívky byly svými matkami připravovány na život v domácnosti a na starost o děti a manžela. (Kopecká 2006: 46)

Klasickou formu vzdělávání v rámci školy u Romů zaznamenáváme až po roce 1926, kdy si sami Romové v Užhorodě postavili školu, tzv. jednotřídku. K pravidelné školní docházce byli nakonec všichni Romové donuceni až roku 1958, kdy byl přijat zákon č.47 o trvalém usídlení kočujících osob. V té době už však velká část romských dětí školy navštěvovala. (romove.radio.cz 2002)

2.2.2 Vzdělání

Školní neúspěšnost romských žáků je jedním z vážných problémů českého školství. Sociální a kulturní handicapy, se kterými romské děti nastupují školní docházku, bývají často neprávem považovány za projevy inteligenčního deficitu. Proto se pokládá za samozřejmé posílat tyto děti do speciálních škol nebo tříd.

V dnešní době Romové hledají cestu k vlastní identitě, ale velkou překážkou je jim především nevzdělanost, izolovanost a odlišný způsob života. Mnozí Romové jsou v současnosti závislí na sociálních dávkách, které někteří zároveň v nemalé míře zneužívají. Aby se Romové mohli lépe uplatnit v současné české společnosti, potřebovali by dosáhnout vyššího vzdělání a tím získat i potřebnou vyšší kvalifikaci, která by jim zajistila lepší postavení na trhu práce.

Bohužel úspěšná integrace Romů je dlouhodobý proces, který je vázán především na výchovu a vzdělávání romských dětí. Školní vzdělanost však stojí v hodnotovém žebříčku Romů hluboko pod touhou získat peníze nebo hmotné statky. Vzdělanostní struktura je u romské minority velmi nízká. (Kopecká 2006:35-42)

Vztah současných Romů ke vzdělání má dva základní aspekty. Prvním z nich je fakt, že hodnota vzdělání se stává hodnotou až v okamžiku, kdy je za ni považována v sociálním prostoru. Z toho plyne, že vzdělání nepředstavuje důležitou hodnotu s ohledem na nízký počet vzdělaných osob v romské komunitě. Druhým aspektem je snaha romských rodičů o spokojenost dítěte. Příkladem této snahy může být například absence dětí ve školách z důvodu nedostatku peněz na svačiny, jak uvádí Šimíková. (Šimíková, in Navrátil 2003) Tato snaha o okamžité blaho dětí hraje prim nad blahem budoucím, vyplývajícím z dobrého vzdělání.

Příčiny problému:

- Nedostatečná motivace ze strany rodičů (rodiče bez vzdělání nevytvářejí dostatečný tlak na děti, které poté považují studium za nepotřebné)
- Vzdělání není kulturou považováno za důležité (historicky vžitá jiné hodnotové postoje)
- Začleňování romských dětí do speciálních škol (vžitá praxe, kdy stát i rodiče automaticky posílají děti do speciálních škol)
- Netolerance, šikana, rasismus (působící mezi dětmi ve školních třídách, posměch kvůli slabším studijním výsledkům)
- Pocity odcizení (odtržení se od rodiny a jejich sociálního prostředí)
- Slabá motivace – předurčenost k druhořadým profesím (kopáči atd. nevytváří tlak na potřebu vyššího vzdělání)

Statistické údaje týkající se romské vzdělanostní úrovně jsou silně zkreslené, protože jedinými zdroji, které jsou oficiálně k dispozici, jsou údaje ze sčítání lidu (Tab.1 a 2). V těchto však ne všichni Romové deklarovali romskou národnost a proto nevíme, jestli se k romské národnosti hlásí lidé s vyšším či nižším vzděláním.

(Tab.1) Obyvatelstvo v ČR podle národnosti, podle nejvyššího ukončeného vzdělání, SLDB 2001

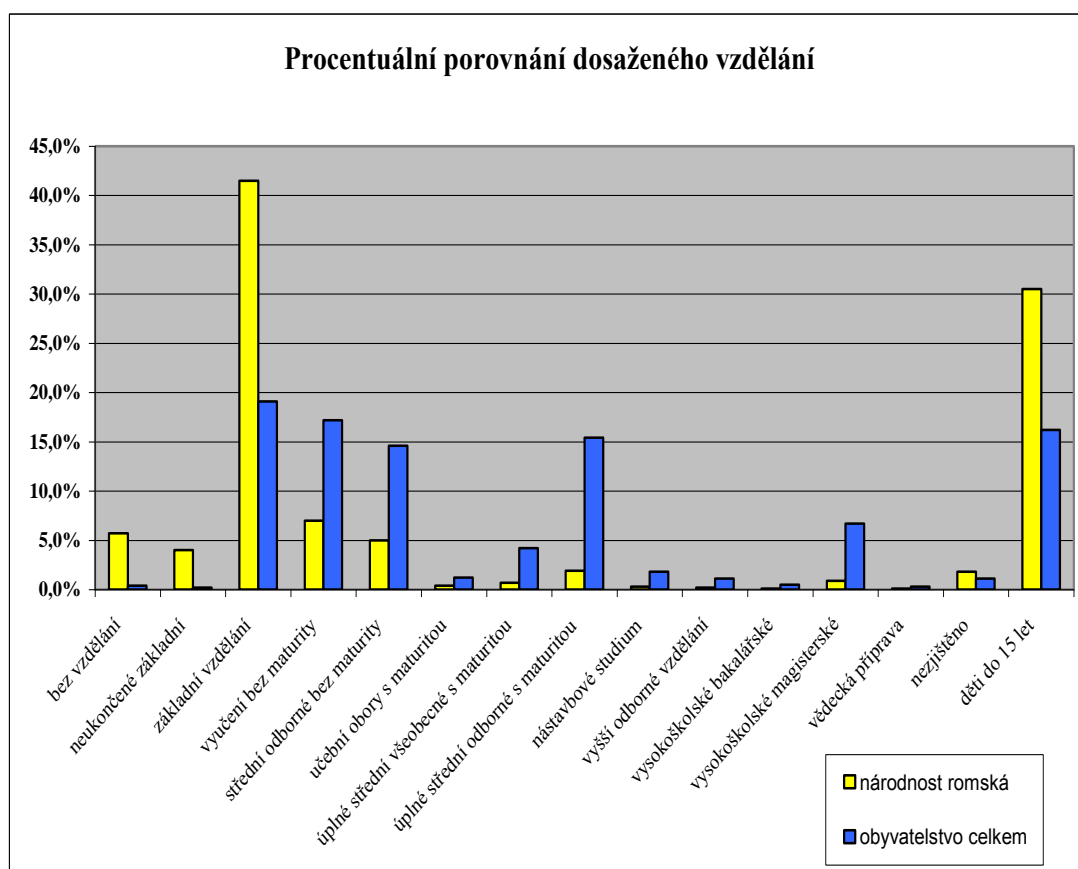
Nejvyšší ukončené vzdělání	Národnost romská			Obyvatelstvo celkem		
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
pohlaví						
bez vzdělání	299	375	674	16 483	21 449	37 932
neukončené základní	231	235	466	10 237	13 118	23 355
základní vzdělání	2 477	2 400	4 877	672 840	1 278 914	1 951 754
vyučení bez maturity	530	290	820	1 062 279	698 429	1 760 708
střední odborné bez maturity	374	216	590	811 104	683 588	1 494 692
učební obory s maturitou	32	10	42	82 561	42 720	125 281
úplné střední všeobecné s maturitou	46	36	82	153 399	277 583	430 982
úplné střední odborné s maturitou	107	120	227	703 833	874 821	1 578 654
nástavbové studium	13	18	31	63 645	124 469	188 114
vyšší odborné vzdělání	15	8	23	50 014	58 126	108 140
vysokoškolské bakalářské	9	5	14	22 673	23 442	46 115
vysokoškolské magisterské	70	36	106	396 656	286 834	683 490
vědecká příprava	7	2	9	26 051	6 803	32 854
nezjištěno	100	106	206	61 292	51 835	113 127
děti do 15 let	1 839	1 740	3 579	849 004	805 858	1 654 862
obyvatelstvo úhrnem	6 149	5 597	11 746	4 982 071	5 247 989	10 230 060

Zdroj: Kopecká (2006)

Vzdělanostní úroveň deklarovaných Romů, byla podle sčítání lidu z roku 2001 výrazně nižší než u majoritní společnosti. U osob, které se v roce 2001 přihlásily k romské národnosti, převažuje základní vzdělání či vyučení a dále je vysoký počet lidí úplně bez vzdělání. Zastoupení vyššího vzdělání je malé a výrazně se snižuje s každým dalším stupněm.

Na následujícím grafu je poměr vzdělanostních stupňů velmi výrazný.

(Graf 1) Procentuální porovnání dosaženého vzdělání



Zdroj: Kopecská (2006)

(Tab.2) Vzdelanostní struktura romské minority 15+, SLDB 2011

Věk	celkem	v tom podle nejvyššího ukončeného vzdělání										
		bez vzdělání	základní vč. neukončeného	vyučení bez maturity	úplné střední všeobecné	úplné střední odborné	návštvové studium	VOŠ	bakalářské	magisterské	doktorské	nezjištěno
Obyvatelstvo ve věku 15 a více let	3 955	278	2 183	545	113	203	26	31	72	235	50	219
15 - 19	410	14	296	17	1	10	-	-	-	-	-	72
20 - 24	424	14	219	61	34	37	2	3	17	11	6	20
25 - 29	460	12	231	66	18	35	3	7	21	48	9	10
30 - 34	452	20	203	77	15	31	4	5	14	55	17	11
35 - 39	404	25	195	88	11	23	6	6	5	29	4	12
40 - 44	394	28	204	75	8	19	2	4	10	26	7	11
45 - 49	395	35	225	51	9	23	3	4	3	22	2	18
50 - 54	338	21	205	60	8	2	2	1	2	27	1	9
55 - 59	295	34	195	29	7	13	2	-	-	6	-	9
60 - 64	172	24	116	10	-	7	-	1	-	5	-	9
65 - 69	76	18	44	5	-	-	2	-	-	3	2	2
70 - 74	39	10	22	1	1	1	-	-	-	-	-	4
75 - 79	29	11	13	1	-	1	-	-	-	1	-	2
80 - 84	14	6	5	2	-	1	-	-	-	-	-	-
85 - 89	3	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
90 a více	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
nezjištěno	47	3	9	1	1	-	-	-	-	1	2	30
15 - 64	3 744	227	2 089	534	111	200	24	31	72	229	46	181
15 - 64 v %	100,0	6,1	55,8	14,3	3,0	5,3	0,6	0,8	1,9	6,1	1,2	4,8

Zdroj: ČSÚ, Veřejná databáze

Z dat o romské vzdělanostní struktuře získané ze sčítání lidí 2011, vyplývá, že většina romské minority stále nedosahuje vyššího vzdělání. Ve věkovém rozmezí 15-64 let dosáhlo 55,8% Romů pouze základní vzdělání. Zajímavostí získaných dat je existence 6,1 % Romů bez jakéhokoliv vzdělání. Data nám také dokládají vysoké procento (9,2%) vysokoškolsky vzdělaných Romů, kteří se přihlásili k romské národnosti. Zde dochází k výraznému nárůstu oproti sčítání z roku 2001. Celkově se k romské národnosti přihlásilo při sčítání lidí v roce 2011 méně občanů ČR než v roce 2001. Zvýšení počtu vysokoškolsky vzdělaných osob, hlásících se k romské národnosti, považují za dobrý signál pro rozvoj romské kultury a hrdosti na svůj původ v okruhu romských elit.

Dnes dobře víme, že je nutné, aby sami Romové pochopili, jak potřebné je vzdělání a sami se snažili svou situaci zlepšit. Současným trendem většiny romských rodičů je, aby se jejich děti co nejrychleji něčemu vyučily nebo co nejrychleji „opustily školu“, a zapojily tak se do pracovního procesu a nebo do systému pobírání sociálních dávek. Například respondent č.3 na otázku: Dbáte na to, aby vaše děti dosáhly vyššího vzdělání? Odpověděl takto: „*Ženská chce, aby se vyučily a já teda taky. I když nevím, jestli jim to k něčemu bude.*“ (příloha C) Tato stálá nedůvěra k výsledkům, které může přinést vyšší vzdělání je charakteristická pro mnoho Romů s nízkým vzděláním.

Výchova v romské rodině s nízkým vzděláním rodičů je také charakteristická neschopností a neochotou těchto rodičů učit děti něčemu víc, než je nezbytně nutné. Tento demotivující přístup ke vzdělání se zákonitě negativně odráží i na přístupu dětí. Vztah romského dítěte ke škole je do značné míry stejný jako vztah jeho rodičů.

Proto vznikl zákon č. 422/2003³ platný od 1.1.2004, který uplatňuje nové nařízení, podle kterého má stát právo strhávat rodičům sociální dávky, pokud jejich školou povinný potomek nasbírání více než 10 neomluvených hodin měsíčně, což je horní hranice. Toto opatření rodiče motivuje k většímu zájmu o vzdělávání dítěte, minimálně tak, že mu brání v záškoláctví. Po půl roce fungování zákona ministerstvo konstatovalo, že nařízení funguje a počet romských záškoláků se snížil. (Hajská: 17)

Nedostatečné vzdělání vede k problémům, kterým následně musí Romové čelit na trhu práce. A následně na to navazují problémy sociálního charakteru.

³ Zákon, kterým se mění zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů

Důsledky problému

- Špatné uplatnění na trhu práce a následná závislost na sociálních dávkách
- Nízké sociální postavení ve společnosti
- Přetrvávání předpojatosti majoritní společnosti vůči Romům
- Nízká finanční gramotnost
- Práce na neoficiálním trhu práce
- Nemožnost se vymanit ze stávající sociálního prostředí
- Nedostatek pozitivních vzorů schopných prosazovat kulturní a sociální zájmy romské komunity, být pozitivní příklad pro ostatní

2.2.3 Řešení problému

Problém vzdělávání romského etnika je již dlouhodobě řešen, ale dosud vzniklé programy na jeho podporu se nesetkávají s velkým úspěch. Protože ač sami o sobě funkční, troskotají na malém zájmu Romů o participaci na jejich naplnění. Navíc tyto programy jsou většinou dosti finančně náročné, proto by nebyly schopny případný plný zájem ze strany většího počtu Romů naplnit. Tyto dotační programy jsou omezeny rozpočtem, který na ně MŠMT vyčlení a v případě jeho vyčerpání se musí ukončit nábor nových účastníků.

Jedním z těchto projektů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR je například program na podporu romských žáků středních škol. Cílem tohoto programu je umožnění kvalitního vzdělání i sociálně slabším romským studentům formou dotací, jako například úhrada školného na soukromých školách, pořizování pomůcek, učebnic, cestovného atd. (MŠMT ČR). Tohoto programu se účastnil i respondent č.2, říká k tomu: „*Já byl součástí programu na podporu romských žáků středních škol. Tento dotační program mi umožnil vystudovat soukromé gymnázium v Jihlavě. Stát za mě v rámci tohoto programu platil školné v řádu několika tisíc ročně, plus mi hradil i poplatky za školní pomůcky, jako byly třeba učebnice. Nebýt této pomoci, tak bych si studium na soukromém gymnáziu nemohl dovolit, protože moje matka by jako samoživitelka nemohla školné financovat. Myslím, že podpora romských studentů je velmi důležitá pro rozvoj celé komunity.*“ (příloha B).

Tyto projekty jsou ve své podstatě dobře nastavené, pouze neberou v potaz rodinné zázemí a kulturu romské minority. Jak jsem uvedl výše, romská kultura neuznává vzdělání jako jednu ze svých životních priorit, a proto se romské děti již od mládí střetávají s odmítavými postoji ve vztahu k nutnosti dosažení vyššího vzdělání. Jsou odrazovány od déletrvajících studia, které je zdržuje od vydělávání peněz. Možným řešením tohoto problému by mohlo být povinné zavádění nultých ročníků ZŠ pro děti s odkladem studia. Tím by se částečně omezil vliv negativního přístupu ke vzdělání a romské děti by získaly návyky potřebné ke zvládnání dalšího vzdělávání, tj. naučily by se samostatné práci, pozornosti, nutnosti poslouchat autoritu (učitele).

Romští žáci se potřebují rozvíjet ve čtyřech základních oblastech. Těmi jsou:

1. Osobnostní profil

Sebevědomí, sebekázeň, sebehodnocení, rozpoznání vlastního nadání, vlastních silných a slabých stránek, sociální dovednosti, spolupráce, dovednost komunikovat, autonomní způsob rozhodování, vlastní etické názory a soudy.

2. Studijní profil

Vytrvalost, ochota podstupovat riziko a snášet nezdary, naučit se „jak se učit“, učit se z chyb, osvojení přesvědčení o vzdělání jako důležité hodnotě budoucího vývoje Romů.

3. Pracovní profil

Mezilidské vztahy při práci, autorita a konflikt, schopnost reagovat na novou situaci při změně povolání, poučená volba povolání.

4. Občanský profil

Příprava k životu v pluralitní společnosti, rovnoprávný vývoj kultur, etnických i národních, respektování náboženských, kulturních i morálních hodnot různých komunit, schopnost využívat všech možností pro realizaci změn a pokroku pro svou komunitu, ale respektování zájmů ostatních. (Balvín 2007: 121)

2.3 Dimenze diskriminace

„Diskriminace (lat. discriminare = rozlišovat) je termín označující nějaké rozlišování. Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, politického přesvědčení, pohlaví, věku apod.“ (Citace. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online])

Rovný přístup k trhu práce pro všechny bez rozdílu pohlaví, rasy či náboženství je zakotven v Listině základní práv a svobod jež je součástí Ústavy České republiky. Přesto na českém trhu práce existuje diskriminace. Působí zde *„... selekce pracovníků na trhu práce, respektive vybíravost zaměstnavatelů a diskriminace z jejich strany vůči některým skupinám pracovníků, určovaná podle specifických sociálně definovaných kritérií včetně etnické příslušnosti“* (Sirovátka 2003: 26). V České republice se tato diskriminace týká hlavně romské minority. Například předpokladem možnosti uplatnění na trhu práce je splnění kritérií potřebných pro vykonávání dané profese, jestliže romský kandidát kritéria splňuje, ale přesto není přijat a na pozici je přijat příslušník majority s nižšími předpoklady, je možné důvodně předpokládat, že dochází k diskriminaci.

S ohledem na problém diskriminace je důležité rozlišovat diskriminaci (znevýhodnění) a sociální stereotypy (předsudky). *„Předsudek se vztahuje k nepříznivým představám a postojům vůči konkrétní skupině nebo kategorii. Diskriminace se týká chování a jednání, která jsou nepříznivá vůči skupině a která ji zbavují určitých základních práv a příležitostí.“* (Sheafor, Horejsi a Horejsi, in Navrátil 2003: 21) Toto rozlišení nám umožňuje si uvědomit, že ne každý předsudek musí vyústit v diskriminaci, a ne každá diskriminace je způsobena stereotypy. Někdy nemusí být diskriminační jednání způsobeno stereotypy ohledně rasy či etnika, ale čistě neznalostí nebo arogantním jednáním. (Navrátil 2003)

Diskriminace se dělí na diskriminaci osobní, ve které se odráží osobní postoje jednotlivců, a diskriminaci institucionální, ta je důsledkem systematicky uplatňovaných hodnot a principů a z nich odvozených zákonů a systémů. (Navrátil 2003)

Diskriminace, skrytá či zjevná, je jedním z problémů současné společnosti. Diskriminace v přístupu na trh práce ohrožuje primárně nízkokvalifikované uchazeče o zaměstnání, mezi něž se řadí i velká část Romů. Respondent č.2 dodává: *„pokud se mám vyjádřit k postavení romské minority na trhu práce, tak bych odpověděl, že je z většího procenta znevýhodněná. A to tím, že převážná část nemá lepší vzdělání. Problém pak převažuje v tom, že pokud je nabídka na průměrnou či podprůměrnou práci, kdy není třeba zvláštních požadavků, zaměstnavatel dá přednost majoritě. Tyto důvody nemusí souviset s rasismem či nesnášenlivostí Romů zaměstnavatele, nýbrž spíše z důvodů čistě z obav narušení pracovní atmosféry všech zaměstnanců. Tento problém může nastat i v případě, pokud zaměstnavatel hledá člověka pro pozici, kde bude mít vyšší pozici než majorita. Co se týče postavení Romů na trhu práce vyšších pozic, kde je nutnost vlastnit výborné komunikační schopnosti, organizační schopnosti, technické nebo jiné dovednosti, tam nevidím diferenciální postavení vůči majoritě. Zde se přijímá už na základě schopností, vzdělání či praxe“* (příloha B). Zajímavostí je postřeh respondenta č.2 týkající se obav z narušení pracovní atmosféry po nástupu romského pracovníka do kolektivu zaměstnanců. Považuji to za jednu z věcí, kterou by se měla politika na podporu romské integrace na trh práce v budoucnu také zajímat. Je to svým způsobem jiná forma diskriminace, bohužel zakořeněná v samotné společnosti tak, že i zaměstnavatelé se jí musejí zaobírat a reagovat na ni. Otázkou je, jestli atmosféra v pracovním kolektivu stojí zaměstnavatelům zato diskriminovat kvalifikovaného uchazeče. V souvislosti s výpovědí respondenta č.2 i Sirovátka poukazuje na další fakt, že s rostoucím vzděláním míra diskriminace o něco klesá (Sirovátka 2003). Tato vědomost by měla být důležitá při propagačních projektech, které mají za cíl zvýšit vzdělanostní úroveň romského etnika.

Přesto více jak 80% romských respondentů uvádí jako jeden z hlavních důvodů problémů při hledání zaměstnání svoji etnickou příslušnost (tab. 3). Což mě vede k přesvědčení, že určitá míra diskriminace zde opravdu působí. Přestože toto číslo je subjektivním hodnocením samotných Romů, tak již pouhé zjištění, že Romové se cítí být diskriminováni při hledání zaměstnání si zasluhuje pozornost. V České republice je diskriminace trestána ze zákona⁴. Bohužel i přes existenci tohoto

⁴ zákon č. 198/2009 Sb. – zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon

zákonu je stále velmi složité diskriminaci dokázat. Tudiž považují vymahatelnost tohoto zákona za diskutabilní. Mnohdy proto ani samotní Romové zjevnou diskriminaci nehlásí. Příkladem je respondent č.3, který vypráví: „... *Tak třeba moje ženská, četla inzerát na prodavačku v Kauflandu, když tam zavolala jestli to místo ještě mají, tak jí řekli ať přijde, a pak když tam přišla, místo už najednou nebylo. Viděli, že je to Romka a neměli o ni zájem. Ono je to tím, že bílí si myslí, že kradem, a proto nás nechcou.*“ Na otázku, jestli se pokusili nastalou situaci nějak dále řešit, odpovídá: „*Ne, protože to nemá cenu. Co proti tomu zmůžem. Oni prostě řekli, že už to místo nemaj a bylo hotovo.*“ (příloha C)

Tento typický příklad dokládá i hodnocení romské organizace Dženo. „*Charakteristickým vzorcem tohoto typu diskriminace je především přímé odmítnutí uchazeče o zaměstnání romského původu potom, co tento reagoval na nabídku zaměstnání. Typické je potvrzení volného místa přes telefon a následné odmítnutí uchazeče potom, co se tento dostaví na osobní pohovor. Obdobnou situaci je ucházení se o volné místo, informace o němž byla zprostředkována úřadem práce. Zdůvodnění odmítnutí je různé: od explicitního potvrzení neochoty zaměstnat Roma kvůli údajným špatným zkušenostem z minulosti, až po lživé popření, že by zaměstnavatel hledal nějaké zaměstnance, případně, že by pracovní místo ještě bylo obsazeno. Z charakteru interakce je zřejmé, že jde o diskriminaci na rasovém základě (vnější charakteristiky jako barva kůže, očí a vlasů, další fyziologické črty), tak jako ji definuje zákoník práce“ (Dženo: 23)*

Jako součást dimenze diskriminace je třeba zmínit i tzv. pozitivní diskriminaci. K jejímu vzniku dalo podnět chápání znevýhodnění jako důsledku systémových parametrů společenských institucí. Strategií pozitivní diskriminace je snaha o poskytování nadstandardních možností osobám či skupinám, které jsou považovány za znevýhodněné. Tyto výhody mají kompenzovat šance znevýhodněných v rámci většiny. Tato strategie je většinou současné společnosti považována za nelegitimní a neakceptovatelnou. (Navrátil 2003)

(Tab. 3): Které jsou hlavní důvody Vašich potíží při hledání zaměstnání?
 (respondenti jsou členy romské minority)

	ČR
Moje etnická příslušnost	80,4 %
Nedostatečná kvalifikace	65,9 %
Celková ekonomická recese v zemi	53,3 %
Nedostatek štěstí	39,2 %
Můj špatný zdravotní stav	9,1 %
Můj věk	19,8 %
Mé pohlaví/rod	8,1 %

Pramen: výzkum UNDP a ILO, 2000/2001 dle Sirovátka 2003, upraveno Jelínek

2.4 Dimenze nezaměstnanosti

2.4.1 Romská nezaměstnanost

Na úvod bych rád uvedl citaci tvrzení Jiřího Winklera, který říká, že „ *Fakta jasně ukazují, že problém nezaměstnanosti se dotýká většiny z nich (Romů), i když diferencovaně*“ (Winkler 2005: 105-106). Jelikož neexistují žádná komplexní data o romské nezaměstnanosti, protože stát a státní úřady nevytváří takovéto databáze z důvodu legislativních překážek, vychází tato tvrzení (*fakta* podle Winklera) z výsledků různých národních a mezinárodních výzkumných projektů zaměřených na romskou minoritu. Dále se pak opírají o informace od osob znalých dané problematiky a participujících v problematice romské komunity.

Winkler konstatuje, že „...v České republice se Romové dělí do tří velkých skupin podle vztahu k nezaměstnanosti. (1) Jedna skupina nemá žádnou zkušenost s nezaměstnaností, mají stabilní zaměstnání. Tvoří přibližně 26 procent ekonomicky aktivní romské populace. (2) Další skupinu tvoří Romové dříve nezaměstnaní právě jednou. (3) Třetí skupinu tvoří lidé nezaměstnaní dvakrát nebo vícekrát. Do kategorie osob opakovaně nezaměstnaných patří více než 35 procent ekonomicky aktivních příslušníků této rizikové skupiny“ (Winkler 2005: 106, dle Sirovátka 2003).

Celková míra nezaměstnanosti Romů v České republice se odhaduje kolem 50%, výzkum je z roku 2000/2001. Vzhledem k tomu, že dosud nebyla nalezena odpovídající politika, která by úspěšně řešila a vyřešila problém vysoké nezaměstnanosti romského etnika, myslím, že data získaná tímto výzkumem mohou být považována stále za odpovídající stávající realitě (tab.4).

Těchto necelých 50% nezaměstnaných je ještě poměrně nízké procento ve srovnání s bývalými postkomunistickými zeměmi v našem okolí, jako jsou Slovensko, Rumunsko a Bulharsko, kde míra nezaměstnanosti romského etnika kolísá okolo 80%. Zde je to podle Winklera zapříčiněno hlavně silnějším propojením v rámci tradičních vztahů v širších komunitách a uplatňováním jejich specifických hospodářských strategií (Winkler 2005).

V rámci stejného výzkumu si Sirovátka všimá, že 15% Romů, kteří sami sebe deklarují jako zaměstnané, pracuje na neformálním trhu práce. Stejně tak 12% Romů tvrdících, že jsou nezaměstnaní, byli aktivní v šedé ekonomice. Faktem

však je, a tento připouští i Sirovátka, že data o účasti Romů na neformálním trhu práce mohou být podhodnocena, jelikož ne všichni dotazovaní Romové se k ní v rámci výzkumu museli přiznat (Sirovátka 2003).

(Tab. 4) Jaké je vaše současné socio-ekonomické postavení? (Populace Romů nad 15 let)

	ČR
Zaměstnan	36,2 %
Student	3,5 %
Mateřská dovolená	10,6 %
V domácnosti	2,7 %
V důchodu	13,4 %
Nezaměstnaný	31,2 %
Jiný neaktivní	1,1%
n.ú.	1,3 %
	100,0 %
Míra nezaměstnanosti Romů	46,3
Obecná míra nezaměstnanosti	8,5

Zdroj: výzkum ILO a UNDP 2000/2001, upraveno, vlastní výpočty, ČSÚ, dle Sirovátka 2003, upraveno Jelínek.

Dlouhodobou nezaměstnaností pak trpí přibližně 75% nezaměstnaných Romů.⁵ Necelých 30% je nezaměstnaných déle než čtyři roky. Podle výsledků Sirovátkova výzkumu se u majoritní společnosti procento lidí, kteří byli bez zaměstnání déle než jeden rok, pohybuje kolem 12%. Poukazuje na to, že u majority se dlouhodobá nezaměstnanost soustřeďuje na určité skupiny (jako jsou osoby s postižením, osoby v předdůchodovém věku a čerství absolventi (R.J.)), kdežto romskou minoritu postihuje celkově, i když, jak bylo uvedeno výše, diferencovaně (Sirovátka 2003).

Slabinou bránící ve vytvoření dlouhodobých a funkčních strategií a plánů pro rozvoj romské komunity a pro jejich lepší integraci na pracovní trh je nedostatek rozsáhlých celospolečenských analýz a výzkumů a zároveň nedostatečné propojení výsledků analýz již existujících s praktickým užitím. (Prudký, in Navrátil 2003)

⁵ Podle ILO (International Labour Organization) je dlouhodobá nezaměstnanost definována jako nezaměstnanost delší než jeden rok.

2.4.2 Neoficiální trh práce (šedá ekonomika)

Neoficiální trh práce či šedá ekonomika je termín používaný pro tzv. práci načerno či jiné druhy nelegální činnosti. V rámci šedé ekonomiky proudí ohromné množství nezdaněných finančních prostředků. Podle odhadů, které uvádí romský čtrnáctideník *Romano hangos*, se tento objem pohybuje okolo 60 miliard korun a více (*Romano hangos* 2007). Práce na tomto neoficiálním trhu práce přináší jejím účastníkům několik okamžitých výhod. Mezi tyto výhody patří nezdaněné mzdy, nevědomost úřadů o takto získaných finančních prostředcích, tudíž nekrácení případných sociálních dávek či dávek v nezaměstnanosti. Neoficiální trh práce nabízí většinou pracovní pozice pro nekvalifikované dělníky. Jsou to většinou pozice ve stavebnictví (kopáčské práce, pomocné práce na stavbách), zemědělství (sběračské práce), pohostinství a službách (úklidové práce, příležitostné opravářské práce). Práce načerno má samozřejmě hlavně mnoho nevýhod, které ovšem pro osoby s nízkým vzděláním a bez naděje na uplatnění se na oficiálním trhu práce nemusí být na první pohled zcela patrné či nemusejí být těmito lidmi považovány za důležité. Tím, že peníze proudící tímto nelegálním systémem nejsou pod kontrolou státních institucí a nejsou z nich odváděny žádné daně ani sociální a zdravotní pojištění, nemají lidé nárok na některé sociální služby. Nejvíce jsou pak postiženi krácením starobních důchodů, jelikož nemají v rámci důchodového systému ČR oficiálně odpracováno dostatek let a do průběžného systému za ně stát odvádí jen povinné minimum, tudíž výpočet jejich důchodů je velmi nízký.⁶ Další nevýhodou práce načerno je neexistence legální pracovní smlouvy. Bez pracovní smlouvy proto hrozí, že člověk za odvedenou práci nemusí dostat zaplacen a neexistuje proti tomu žádná obrana. Práce v rámci neformálního trhu práce bývají často sezónní, a jestliže je člověk vykonává, nemá jistotu stálosti. Dlouhodobé vystavení nezaměstnanosti vede k hlubšímu zapojení Romů do šedé ekonomiky, kde se jich již nyní velké procento pohybuje. Winkler dokonce tvrdí: „... podle odhadů získaných z rozhovorů se sociálními pracovníky působícími v romských rodinách, práci načerno vykonává přibližně 70 až 90 procent mužů, přednostů romských domácností, kteří jsou v evidenci úřadu práce.“ (Winkler

⁶ Výpočet důchodu podle České správy sociálního zabezpečení dostupný zde: [cit. 2012-11-25] <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/vypocet-a-vyplata-duchodu/vypocet-a-vyplata-duchodu.htm>

2005: 108). Neoficiální trh práce Romům nabízí volné pozice v nekvalifikovaných profesích a zdroj financí, který nepodléhá kontrole sociálních úřadů a nepřicházejí tak o štědré sociální podpory, kterých se jim jako lidem bez zdrojů příjmu od státu dostává.

Aktivita Romů na neformálním trhu práce se dá podle Winklera rozdělit na dvě typické formy. První jsou nízko kvalifikovaní nezaměstnaní jedinci, kteří potřebují přivýdělek k sociální podpoře. Druhou formou jsou malí a střední podnikatelé, kteří část zaměstnanců nenevidují a zaměstnávají je načerno tak, aby ušetřili náklady. U této druhé skupiny se využívají pouta vzájemné důvěry v rámci romské komunity, protože zde hrozí riziko vyzrazení nelegálního zaměstnávání (Winkler 2005).

Příkladem první typické formy práce na neformální trhu práce jak ji popisuje Winkler je i respondent č.3. Ten přiznává: „*ženská chodí umejvat nádobí do jedny hospody, ale moc jí za to nedávaj, ale alespoň něco.*“ A ona tam pracuje na smlouvu nebo jen tak? „*No jen tak. Prachy jí daj vždycky na ruku. Já si občas taky občas zajdu na nějakej ten melouch.*“ A nebojíte se, že nebudete mít odpracované roky do důchodu? „*Do důchodu je daleko.*“ Ještě bych se rád zeptal, jestli vám úřad práce nenabídl nějaký kurz finanční gramotnosti? Aby vám tam třeba zkusili vysvětlit nevýhody práce načerno. „*Ne, na ničem takovým jsem nebyl. Já vím jak se o rodinu postarat sám, nepotřebuju, aby mi někdo říkal kde mám sehnat peníze. Ať mi radši seženou pořádnou práci.*“ (Příloha C)

Vysoké počty Romů v šedé ekonomice jsou, dle mého názoru, z velké části zapříčiněny jejich nízkou mírou zaměstnatelnosti v běžné ekonomice a nízkým povědomím v sociálně slabé romské komunitě o důsledcích, které takovéto zaměstnávání může do budoucna mít, přesně to dokládá právě reakce respondenta č.3.

2.5 Programy na podporu romské zaměstnanosti

Na podporu romské zaměstnanosti, případně na podporu zaměstnanosti lidí ze sociálně slabších vrstev jich existuje či existovalo hned několik. Většina těchto programů je zastřešena v tzv. Koncepti romské integrace. Jednotlivé neziskové organizace vytvářejí programy ve shodě s touto koncepcí a díky tomu na ně mohou žádat státní příspěvky a dotace.

2.5.1 Koncepte romské integrace (2010 – 2013)

Koncepce romské integrace pro roky 2010 až 2013 je dokument vytvořený ministerstvem pro lidská práva v prosinci 2009. Jejím předkladatelem byl ministr Michael Kocáb. Tato koncepce se zabývá opatřeními na podporu romské situace v několika hlavních oblastech jejich života. Tyto oblasti jsou vzdělávání, zaměstnanost, předlužení, bydlení, zdravotnictví a oblast sociální. Na základě této koncepce jsou přidělovány vládní dotace na jednotlivé programy. Zájemce o dotaci vytvoří specifický program, odpovídající některému z projektů koncepce romské integrace, a zažádá si dotaci. (MpLP- Ministerstvo pro lidská práva 2009)

Koncepce romské integrace zastřešuje projekty a programy na podporu plnohodnotného včlenění romské komunity do majoritní společnosti po všech stránkách.

Koncepce si definuje šest dílčích priorit:

- 1. vytvoření tolerantního prostředí bez předsudků, v němž není příslušnost ke skupině vymezené rasou, barvou pleti, národností, jazykem či příslušností k národu důvodem k odlišnému posuzování jednotlivce a zacházení s ním;*
- 2. odstranění vnějších překážek, které brání začlenění příslušníků romských komunit do společnosti, tedy především odstranění všech forem diskriminace jednotlivců i celých skupin vymezených rasou, barvou pleti, národností, jazykem, příslušností k národu či etnické skupině;*
- 3. pomoc při odstraňování vnitřních překážek, které brání začlenění příslušníků romských komunit do společnosti, tedy především odstranění handicapu ve vzdělání a kvalifikaci;*

4. zlepšení sociální úrovně příslušníků romských komunit, tedy především snížení jejich nezaměstnanosti, zlepšení bytové situace a následně situace zdravotní, předcházení sociálnímu vyloučení v romských komunitách a odstraňování jeho důsledků;

5. rozvoj a včlenění romské kultury a jazyka do většinové kultury české společnosti;

6. zajištění bezpečnosti příslušníků romských komunit. (MpLP 2009, str. 8)

Pro podporu integrace Romů na trhu práce jsou klíčové oblasti týkající se vzdělání a zaměstnanosti. Programy na podporu vzdělání romského etnika totiž povedou ke zvýšení jejich lidského kapitálu a tím pádem i atraktivity romských pracovníků na trhu práce. Vzdělání je hlavní faktorem pro zlepšení postavení Romů na trhu práce.

Oblast vzdělávání se zaměřuje na zvýšení počtu romských žáků v hlavním vzdělávacím proudu, jejich udržení ve vzdělávacím systému a zabránění jejich předčasnému odchodu do nekvalifikovaných pozic na trhu práce (MpLP 2009).

Mezi realizované projekty v oblasti vzdělávání patří:

A) Rozvoj sítě služeb systému včasné péče

Cílem je zajistit přístup k některé z forem předškolního vzdělání, jako jsou mateřské školy či nulté ročníky. Podle výzkumů prezentovaných ministerstvem je školní úspěšnost dětí, které prošly systémem včasné péče, výrazně vyšší než u dětí bez této průpravy. Klíčem pro dosažení cíle je soustavná informační činnost pro rodiče, která je přesvědčí o pozitivních účincích předškolního vzdělání. Dále pak dostupnost systému ve vyloučených lokalitách.

B) Podpora romských žáků základních škol v přestupu do systému sekundárního vzdělávání a terciárního vzdělávání

Cílem tohoto projektu jsou zabránění předčasnému odchodu romských žáků ze systému vzdělávání a odstranění bariér, zabraňujících jim ve studiu vyššího stupně. K dosažení těchto cílů ministerstvo navrhuje posílit poradenství pro žáky v posledních ročnících škol. Prezentaci pozitivních vzorů formou besed a dále propojení škol s programy na doučování.

C) Podpora celoživotního učení sociálně vyloučených Romů s důrazem na rozvoj jejich funkční gramotnosti a dalších klíčových kompetencí.

Cílem tohoto projektu je vzdělání dospělých Romů tak, aby se zvýšily jejich klíčové kompetence a došlo ke zlepšení jejich pozice na trhu práce. Program se zaměřuje na podporu dostupnosti celoživotního vzdělávání a na osvětu v rámci romské komunity o potřebách vyššího vzdělání a zvýšení si kvalifikace.

(MpLP 2009)

Oblast zaměstnanosti se zaměřuje hlavně na snahu o zvýšení počtu dlouhodobě zaměstnaných Romů, na zvýšení jejich profesních kvalifikací a na snížení diskriminace na trhu práce. Důležitou součástí této oblasti je snaha o odklon od neformálního trhu práce a „černého zaměstnávání“.

Mezi realizované projekty v oblasti zaměstnání patří:

A) Podnikání jako součást rámcových vzdělávacích programů škol a rekvalifikačních kurzů.

Ideou je implementovat informace o podnikání a jeho náležitostech do běžného vzdělávání tak, aby se snížila obava s jeho započítáním. Zároveň vytvořit rekvalifikační kurzy pro budoucí podnikatele (viz. Projekt Manušňija, jeho součástí byly i podnikatelské kurzy). Rozvoj odborného poradenství o problematice zahájení podnikání.

B) Tvorba a implementace strategie k rozvoji lokálního trhu práce ve vyloučených romských lokalitách.

Cíleně vytvářet pracovní strategie pro jednotlivé oblasti a využívat jejich potenciál. Zvyšovat počet pracovních míst v lokalitách se sociálně slabým obyvatelstvem. Využívat místních organizací pro získávání informací a pro tvorbu cílených projektů.

C) Boj proti nelegálnímu zaměstnávání.

Cílem je minimalizovat výskyt nelegálního zaměstnávání v romské komunitě a informovat o negativních důsledcích, ke kterým takovéto zaměstnávání vede. K dosažení tohoto cíle ministerstvo navrhuje důsledné postihy pro odhalené hříšníky, kterým by měla předcházet rozsáhlá informační kampaň v oblastech zasažených nelegálním zaměstnáváním. (MpLP 2009)

Koncepce ministerstva pro lidská práva (dnes již neexistujícího), nyní pod správou úřadu zmocněnkyně pro lidská práva Moniky Šimůnkové, je velmi rozsáhlá a nabízí velké množství podkladů pro práci na začleňování romské minority na trh práce a pro odbourávání překážek, které tento přístup omezují. Z těch mnoha jsem vybral šest projektů, které já osobně považuji za nejdůležitější pro hladkou a úspěšnou inkluzi Romů na trh práce. Při důsledném využívání stávajících projektů na podporu romské integrace a podpoře organizací pracujících na praktické realizaci těchto projektů si myslím, že je možné úspěšně pracovat na změně současného postavení romského etnika na trhu práce.

2.5.2 Projekt EQUAL (2000 – 2006)

„Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ). Evropská komise vyhlásila Iniciativu Společenství EQUAL v návaznosti na Iniciativy Společenství ADAPT a EMPLOYMENT“ (MPSV ČR).

„Tato Iniciativa podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání“ (MPSV ČR).

Česká republika se k iniciativě připojila v roce 2001, připojila se již do prvního kola projektu. V I. kole se ČR přihlásila k sedmi tematickým prioritám. Druhé kolo iniciativy bylo zahájeno v roce 2004. Ve II. kole je jedním z pilířů zlepšování nezaměstnanosti, čímž se projekt CIP EQUAL stal jedním z důležitých instrumentů, který pomáhal financovat projekty na podporu romské zaměstnanosti.

Financování

I. kolo (2001-2004)

V rámci prvního kola projektu EQUAL v ČR bylo profinancováno přes 244 milionů korun. Tyto finance byly rozděleny v průběhu čtyř Akcí. Od roku 2002 byla iniciativa spolufinancována v rámci Národního programu Phare 2002 (Akce 2 a 3). Akce 1 a 4 financována ze zdrojů MPSV. (ESF ČR)

II. kolo (2004-2006)

ČR se k druhému kolu programu připojila jako člen Evropské unie, proto byl projekt CIP EQUAL ze 73% hrazen z prostředků EU - Evropského sociálního

fondy a z 27% z prostředků státního rozpočtu České republiky. Profinancováno bylo 43,9 milionů euro, podpořeno bylo 74 projektů. (ESF ČR)

II. kolo

Projekt CIP EQUAL se skládal z 10 projektů, které byly rozděleny do čtyř pilířů podle ESZ.

Přehled 9 tématických oblastí Iniciativy Společenství EQUAL
I. PILÍŘ ESZ: ZLEPŠOVÁNÍ ZAMĚSTNATELNOSTI: <ul style="list-style-type: none"> • Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné • Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce
II. PILÍŘ ESZ: ROZVOJ PODNIKÁNÍ: <ul style="list-style-type: none"> • Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin • Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst
III. PILÍŘ ESZ: PODPORA ADAPTABILITY: <ul style="list-style-type: none"> • Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce • Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií
IV. PILÍŘ ESZ: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN: <ul style="list-style-type: none"> • Sledování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb • Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce
SAMOSTATNÉ TÉMA: <ul style="list-style-type: none"> • Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce

Zdroj: EQUAL ČR

Podporou integrace romské minority na trh práce se zabývaly dva projekty v prvním pilíři. První pilíř ESZ se zabýval zlepšováním zaměstnatelnosti. Projekty v něm obsažené byly:

- Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné.
- Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce.

V rámci těchto projektů si mohly jednotlivé neziskové organizace žádat o uvolnění finančních prostředků na podporu jimi realizovaných opatření, která odpovídala vypsáním požadavkům. Zároveň museli žadatelé ve svých projektech dodržovat základní principy Iniciativy Společenství EQUAL. Tyto byly (EQUAL ČR):

- Partnerství
- Mezinárodní spolupráce
- Inovativnost

- Společné rozhodování
- Mainstreaming
- Tematický přístup

Samotná implementace probíhala v rámci tří fází tzv. Akcí.

1. Akce: sestavení rozvojových partnerství a navázání nadnárodní spolupráce (max. 6 měsíců)
2. Akce: samotná realizace jednotlivých projektů (2-3 roky)
3. Akce: vytvoření národních a mezinárodních tematických sítí, šíření zkušeností a jejich využívání v národní politice (MPSV ČR)

Mezi úspěšné žadatele, kteří čerpali podporu z tohoto programu patřili například Člověk v tísni, romské středisko DROM či IQ Roma servis. (MPSV ČR)

Příkladem projektu na podporu romské zaměstnanosti, financovaným díky CIP EQUAL, byl projekt: IQ servis - Systém pro úspěšné uplatnění Romů na trhu práce. Tento projekt byl realizován v období 16. 9. 2005 – 31. 10. 2008 a výdaje na jeho realizaci dosáhly 25 435 880,65 Kč. Výsledkem tohoto projektu bylo vytvoření několika produktů, přičemž hlavní jsou (EQUAL ČR, str. 77):

- *Koncepce značky Ethnic Friendly zaměstnavatel*
- *Podpora náležité volby a úspěšného ukončení sekundárního vzdělávacím cyklu formou komplexního motivačně-výukového modelu pro mládež ze sociálně vyloučených lokalit ve věku 13-18 let*
- *Stabilizace rodinného zázemí klientů/klientek pro účast na trhu práce*
- *Kurzy posilující specifické kompetence klientů pro trh práce*
- *Kurzy pro pracovníky s cílovou skupinou*

Shrnutí:

Výhodou tohoto programu bylo finanční pokrytí široké škály projektů, které přicházely od různých organizací. Tyto organizace na základě své působnosti předložily podrobný plán, ve kterém rozepsaly cíle svých projektů a podrobně rozepsaly i jednotlivé položky, na které si žádají o příslušnou dotaci. V několika vypsaných kolech následně úředníci rozhodovali o přidělení finančních prostředků jednotlivým žadatelům. Hlavní pozitivum tohoto programu vidím v zapojení velkého množství menších organizací, které jsou v lepším kontaktu se skutečnou

realitou dané problematiky, než úředníci na ministerstvech. Jako důležité vidím pevně položené mantinely pro poskytování dotací tak, aby směřovaly tam kam mají, přesto zde musí zůstat místo pro invenci různorodých organizací, které pomáhaly v zapojení do trhu práce.

Zároveň nám poznatky, získané z dílčích uskutečněných projektů, umožňují zpětně tyto projekty vyhodnotit a na základě tohoto zhodnocení navrhnout možné změny legislativy. Jedním z výsledků 2. kola je například implementace institutu kariérního poradce do zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), které vzešlo z projektu Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce. Tento program byl primárně zaměřen na zdravotně znevýhodněné osoby, avšak z jeho možných dopadů by mohli těžit i romští uchazeči o zaměstnání. (EQUAL ČR)

Výsledky CIP EQUAL v prvním pilíři, týkající se romské minority:

Tématická oblast č. 1 (Opatření 1.1 a 1.2):

Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

Cíl: Zvýšení míry zapojení osob ze znevýhodněných skupin do fungování trhu práce.

Počet projektů: 18

Popis naplnění cíle a hlavních dosažených výsledků: Došlo k podpoře zapojení osob z obtížně integrovatelných skupin do fungování trhu práce prostřednictvím vytvoření, implementace a prosazování následujících produktů a přístupů:

Integrace osob ohrožených sociálním vyloučením

- Systém pro zlepšení zaměstnatelnosti Romů prostřednictvím zavedení poradců pro zaměstnanost a prostřednictvím systematizace nabízených služeb díky vytvořené „Metodické příručce pro poradce pro zaměstnanost“; regionální internetová databáze uchazečů o zaměstnání a databáze zaměstnavatelů.

- Zvýšení úspěšnosti osob ohrožených sociálním vyloučením, především Romů, při vstupu na legální trh práce, bylo podpořeno v rámci vybraných základních škol a učebních oborů formou několikahodinové simulace. Žáci byli informováni, jaké jsou jejich možnosti v oblasti zvyšování kvalifikace, jaké je čekají povinnosti po ukončení vzdělávacího procesu a co musejí udělat pro úspěšný vstup na trh práce.

Tématická oblast č. 2 (Opatření 1.3):

Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce²⁵

Cíl: Zlepšení soužití majoritní společnosti a minorit

Počet projektů: 2

Popis naplnění cíle a hlavních dosažených výsledků: Došlo k podpoře zlepšení soužití majoritní společnosti a minorit prostřednictvím vytvoření, implementace a prosazování následujících produktů a přístupů:

- Multifunkční komunitní centrum pro příslušníky romského etnika a pracovní agentura pro Romy, která vytvořila rozsáhlou databázi klientů v daném regionu. Byla rozvíjena a propagována tradiční romská kultura za účelem seznámení majoritní společnosti s kulturními tradicemi Romů.

- Funkční modely nediskriminační sociální, vzdělávací a zaměstnanostní politiky v určených regionech. Došlo k podpoře vybraných obcí při zavedení sociálně integračních opatření a to prostřednictvím snahy propojit na lokální úrovni veškeré instituce, které v daném městě přicházejí do styku se sociálně slabými.

(EQUAL ČR, str. 20-21)

2.5.3 Projekt Manušňija- program na podporu zaměstnávání romských žen (2009- 2011)

Projekt Manušňija vznikl v občanském sdružení SLOVO 21, které se již od roku 1999 zabývá realizací vzdělávacích, kulturních a mediálních projektů na podporu romské minority a cizinců žijících v České republice. Cíle tohoto sdružení leží v oblasti lidských práv, boje proti rasismu a podpoře vzdělání a integrace menšin. Občanské sdružení SLOVO 21 má za sebou již několik úspěšných projektů, týkajících se integrace Romů na trh práce. Patří mezi ně například projekt „Podpora Romů v Praze“, na který získalo finanční dotaci z výše zmíněného projektu EQUAL. Na tento projekt následně navázalo dalším projektem „Podpora zaměstnávání Romů v Praze (2013–2014)“, do kterého je nyní aktivně zapojeno na 215 osob (SLOVO 21).

Projekt Manušňija se zaměřil na podporu zaměstnávání romských žen ve třech krajích ČR, a to Středočeském, Ústeckém a Olomouckém. Tyto kraje byly zvoleny z důvodu silné romské populace a vyšší míry nezaměstnanosti. Do projektu se zapojila skupina 60 žen, z nichž následnou rekvalifikací mohlo projít 30 žen, absolvováním kurzu základů podnikání pak 20 žen. Romské ženy jsou velmi výrazně znevýhodněny v přístupu na trh práce. Musejí se potýkat s diskriminací z hlediska rasy a navíc částečně i pohlaví. Toto potvrzuje i koordinátorka rekvalifikačních kurzů projektu Manušňija Jana Hejkrlíková. Říká k tomu: *„Ženy jsou diskriminovány věkem, nesmyslnými předsudky, barvou pleti, mateřstvím, náboženským vyznáním apod. Zaměstnavatelé by nejraději nabízeli práci mladým, krásným a štíhlým ženám. Maminky dětí v určitém věku pro ně nejsou perspektivní. Pokud žena ke všemu přesáhne 50 let, stává se pro pracovní trh starou, neperspektivní. Ženy jsou v častých případech také diskriminovány platovými podmínkami. Za stejnou práci pobírají podle EU až o 18 % nižší mzdu“* (příloha F). Diskriminovány jsou často i v rámci silně patriarchální romské rodiny a komunity. Podle údajů z roku 2002, které sdružení SLOVO 21 předkládá, jen 19% romských žen má zaměstnání, oproti tomu u majoritní společnosti je to 50% (SLOVO 21).

Program zahrnoval sérii čtyř workshopů sloužících k posílení sebevědomí účastnic a ke zdokonalení jejich komunikačních a sebezprezentačních schopností.

Následně byla účastnicím nabídnuta možnost absolvovat několik rekvalifikačních kurzů v oborech, které v daném kraji předpokládaly možné uplatnění. Hejkrliková říká: „...neopomnělo se ani prozkoumat poptávku pracovního trhu ve všech cílových krajích. Díky tomu se nám povedlo zajistit, aby absolvované kurzy ženám pomohly najít si uplatnění v žádaných oborech současného pracovního trhu“ (příloha F). Tento průzkum pracovního trhu před pořádáním a vypisováním rekvalifikačních kurzů pro romské ženy vidím jako hlavní plus, které tento projekt přinesl. Existuje mnoho rekvalifikačních kurzů v různých krajích, ale ne všechny reagují na současnou potřebu trhu práce. Díky tomuto předvýzkumu tak absolventky bez problému našly uplatnění a mohly se aktivně zapojit do ekonomiky. Rekvalifikační kurzy obsahovaly široké spektrum, od kurzu řízení vozů skupiny B, přes kurz kadeřnických a holičských prací, po kurz hereckého minima.

Výhody, které přináší projekt Manušňija a které by se měly přenést i do dalších programů na podporu romské zaměstnanosti, jsou zejména kvalitní průzkum potřeb trhu práce před realizací projektu a workshopy na podporu sebevědomí a sebe prezentace. Umět prodat své znalosti a zkušenosti je jedním z hlavních faktorů úspěšné integrace na trhu práce. Absolventka projektu Manušňija, Kateřina Horvátová, to dokládá tvrzením „Už vím, že si práci najdu, že něco umím a něčemu rozumím... Romky sebevědomím moc neoplývají, proto si hledají místa, jako je uklízečka apod. Já být uklízečkou, jenom proto, že jsem Romka, nemusím. Mohu se jít ucházet o práci kamkoliv a říct zaměstnavateli, jsem rekvalifikovaná cukrářka a své práci rozumím“ (příloha F). Dnes je při hledání pracovní pozice klíčové umět si správně napsat životopis čili curriculum vitae. Získat tuto znalost je pro mnohé neúspěšné žadatele o práci také velmi důležité, proto projekty jako Manušňija mají dle mého názoru velký smysl, protože pomáhají, alespoň částečně, jednotlivcům zvýšit sociální kapitál romské minority. Takto dovzdělaní absolventi kurzů mohou poté sami pomáhat v rámci své komunity s hledáním práce a s vysvětlováním, jak o práci správně žádat.

Kurzy sebe prezentace, finanční gramotnosti a základů nutných pro úspěšnou žádost o práci (CV, motivační dopisy), by dle mého názoru měly převzít úřady práce jako dobrou praxi a nabízet je dlouhodobě nezaměstnaným a osobám s nižším vzděláním. Absolvování těchto kurzů by mohlo napomoci při snaze těchto osob o nalezení odpovídajícího zaměstnání.

3. Doporučená opatření na podporu integrace romské minority na trh práce

Jedním z dílčích cílů, který jsem si v úvodu stanovil, je navrhnout některá opatření, která by zlepšila postavení romské minority na trhu práce. Při tvorbě těchto opatření vycházím z dat získaných od respondentů a z informací zjištěných a popsanych v jednotlivých dimenzích problematiky postavení Romů na trhu práce.

První věcí, kterou by se opatření na podporu romské zaměstnatelnosti měla zabývat, je odstranění překážek bránících Romům v zapojení se do běžného pracovního procesu a nutících se participovat na neformálním trhu práce. Toto participování na neformálním trhu práce sebou přináší negativní odezvy od majoritní společnosti a ty se projevují další, hlubší segregací a sociálním vyloučením romské minority z běžného pracovního a společenského života v České republice. Odstranění překážek integrace na trh práce se musí týkat jak těch vnějších, jako jsou projevy diskriminace, tak hlavně těch vnitřních, mezi něž patří neochota se vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci, nízká vlastní aktivita při snaze o změnu.

Hlavní snahou opatření na podporu integrace romské minority na trh práce by měla být snaha o zvýšení atraktivity romských uchazečů o zaměstnání. Toho lze dosáhnout pouze zvýšením lidského kapitálu, se kterým Romové na trh práce vstupují. Čím vyšší bude jejich vzdělání a lidský kapitál, tím snáze najdou pracovní uplatnění na formálním trhu práce. Pokud následně dosáhnou vysoké pracovní či společenské pozice v rámci majoritní společnosti, stanou se pozitivními vzory pro další Romy, kteří se také budou snažit o dosažení vyššího vzdělání a tak vyššího socio-ekonomického postavení v rámci majoritní populace. Jak již bylo zmíněno výše, Romové s vyšším vzděláním se daleko méně setkávají s projevy diskriminace, ať už při hledání práce, tak v běžném životě.

Většina mnou navrhovaných opatření se týká vzdělávání, tudíž dosažení pozitivních výsledků, vzešlých z těchto opatření, je dlouhodobý proces. Přesto podporu vzdělávání považuji za nejperspektivnější formu řešení postavení romské minority na trhu práce v ČR. V tomto přesvědčení mě utvrdili i informace získané od respondentů a z odborné literatury.

Za klíčová opatření v oblasti vzdělávání pro budoucí uplatnění na trhu práce považují:

I) Zavedení nultých, přípravných ročníků pro žáky (nejen romské) s odkladem studia na základní škole.

Zavedení nultých ročníků studia pro děti, které nebyly přijaty do prvních tříd z důvodů odkladu kvůli vzdělávacím poruchám, nedostatečným sociálním dispozicím, poruchám pozornosti a špatné výslovnosti. Výběr těchto možných uchazečů by zařizovali učitelé podle výsledků v průběhu zápisů do prvních tříd. Tyto nulté ročníky by sloužily jako přípravné třídy pro budoucí úspěšné začlenění se do běžného režimu výuky na prvním stupni základní školy. Děti by zde měly k dispozici speciální pedagogy, logopedy a výchovné poradce. Po absolvování výuky v nultém ročníku by měly získat základní sociální dovednosti, naučit se pozornosti, samostatné práci bez vyrušování a správné mluvě.

Absolventům takovýchto nultých ročníků, by se tím usnadnil vstup do základního vzdělání. Získali by zde postupně vztah ke studiu a to by do budoucna mohlo pomoci k delšímu udržení takovýchto dětí ve vzdělávacím systému. Dosažení vyššího vzdělání vede k lepšímu uplatnění na trhu práce i k vyššímu společenskému postavení.

Několik nultých ročníků již úspěšně funguje. Například škola v České Kamenici provozuje nultý přípravný ročník již od roku 1994. Přínos nultého ročníku zde hodnotí kladně, na základě úspěšnosti absolventů nultého ročníku v průběhu základního vzdělání. U absolventů nultého ročníku se výrazně zvýšila úspěšnost dokončení základního vzdělání. (Jakoubek 2010)

Nultý ročník by měl mít časovou dotaci 2-4 hodiny denně, každý pracovní den. Prakticky by fungoval jako školské zařízení s pedagogickým dozorem a volnějším režimem, uzpůsobeným potřebám dětí. Zároveň by tato forma docházky umožnila rodičům pracovat, alespoň na zkrácený úvazek, v době, kdy je o jejich děti postaráno.

Program nultých ročníků by byl financován z rozpočtů jednotlivých škol a ty by si samy určovaly školní vzdělávací program pro tyto třídy podle potřeb jejich žáků. To znamená, že by určovaly časové dotace pro výuku jednotlivých specialistů. Rozpočet školy by byl po zavedení tohoto programu navýšen tak, aby pokrýval zvýšené nároky na tyto nulté ročníky.

II) Výchovně-vzdělávací kurzy pro rodiče žáků základních škol

Ve spolupráci se základními školami by bylo dobré pořádat vzdělávací a osvětové kurzy pro rodiče žáků. Tyto by sloužily ke zvýšení povědomí rodičů o nutnosti vzdělání. Vzdělání rodičů o nutnosti studia je klíčovým aspektem pro úspěšné navýšení počtu romské vzdělané vrstvy. Toto tvrdí i respondent č.2 v odpovědi na otázku: Na co by se měl stát a tyto programy zaměřit především? Říká: *„100% program na "výchovu" rodičů. Mým názorem je zavést povinnou docházku sociálně slabých dětí do školy už v útlém věku a především povinné sezení jejich rodičů. Dodatečné vzdělávání rodičů je ta nejdůležitější položka v transformaci romského problému. Pokud rodiče nedokážou ukázat cestu svým dětem, musejí být vzděláváni tak, aby tu cestu dětem ukázat mohli. I sebevětší inteligence mladých Romů nezaručí natolik silnou samostatnost a odlišnost od standartu rodičů“*(dodatek B). Na těchto kurzech by byli rodiče seznámeni s výsledky jejich potomků, školení pedagogové by jim následně prezentovali, jakým způsobem mohou svým dětem pomoci se samostudiem. Naučili by je motivovat děti ke studiu.

Ve spolupráci se sociálními pracovníky a úředníky z úřadů práce by také bylo možné pořádat informativní kurzy, kde by se rodičům prezentovala potřeba vyššího vzdělání při úspěšném hledání pracovní pozice. Tyto kurzy by také mohly nabídnout pohled na současný trh s volnými pracovními pozicemi a tím pomoci rodičům i žákům s výběrem střední školy tak, aby po jejím absolvování měly děti uplatnění na trhu práce v dané lokalitě.

Pravidelná účast na těchto kurzech by mohla být navázána na výplatu některých forem sociálních dávek, například přídatky na děti, či jinak honorována. Rodiče by účastí na takovémto kurzu dokladovali opravdový zájem o výchovu a budoucnost svých potomků, proto doporučuji provázat je s přídatky na děti. Zároveň by sociálně slabé obyvatelstvo bylo, díky tomuto provázání a hrozbou ztráty části dávky, nuceno tyto kurzy absolvovat.

Tyto výchovně-vzdělávací kurzy by mohly probíhat v relaci 1-2 ročně, daly by se snadno spojit s tzv. rodičovskými sdruženími či informačními dny. Tato forma vzdělávání rodičů by nebyla finančně náročná a přitom by mohla pomoci řešit základní problém, který ovlivňuje postavení Romů na trhu práce, a to je nízká vzdělanost romské minority a malá touha dosáhnout vyššího vzdělání. Vzdělávací

část kurzu by byla společná, následně by byla možná i individuální sezení.

III) Využití poškolených vzdělávacích center

Dalším návrhem je rozšíření a využívání poškolených vzdělávacích center se zaměřením na romské žáky (a nejen je, celkově by byla tato centra vhodná pro žáky bez dostatečné podpory vzdělání ze strany rodičů), kdy by měly čas na domácí přípravu, na tvorbu domácích úkolů a kdy by se jim také věnovali školení pracovníci, kteří by jim poskytovali potřebnou pomoc při samostudiu a při vysvětlování látky, které neporozuměly v průběhu řádného vyučování. Dále by se tato centra mohla využívat jako vzdělávací instituce pro posílení romské kultury a jazyka. Jelikož zavádění romského jazyka v klasickém vzdělávacím plánu ZŠ je podle mého názoru dost nereálné, měly by mít tyto děti možnost věnovat se mu alespoň takto mimoškolně. Toto řešení by zároveň mohlo napomoci podpoře ze strany samotných romských rodičů, kteří by mohli mít zájem o instituci, ve které jejich děti získají také znalosti o své vlastní kultuře a historii. Pakliže se podaří změnit přístup ke studiu, umožní to plně využít potenciál dalších projektů navržených MŠMT ČR. Tyto projekty musí být navrhovány tak, aby byly účinné, aplikovatelné v širokém měřítku a zároveň finančně co nejméně náročné tak, aby je stát byl schopen bez problémů financovat i v době rozpočtových škrťů.

Pokud by některý z těchto projektů uspěl a pomohl vychovat generaci vzdělaných Romů, další speciální podpora ze strany státu by následně byla již zbytečná, protože vzdělaní Romové, kteří znají hodnotu a důležitost vzdělání, by již sami své děti vedli k zodpovědnému přístupu ke vzdělávání a k potřebě získat co nejvyšší kvalifikaci pro budoucí zaměstnání. Jak potvrdil i respondent č.2, Romové s vyšším vzděláním se tak často nesetkávají s diskriminací a zároveň si snadněji najdou práci.

Dále považuji za důležité opatření pro zvýšení lidského kapitálu a povědomí nástrahách práce na neformálním trhu práce:

IV) Motivační kurzy spojené s výukou základní finanční gramotnosti

Motivační kurzy by probíhaly v rámci úřadů práce v jednotlivých městech. Fungovaly by na dobrovolném principu. Byly by hrazeny ze státního rozpočtu,

tudíž pro zájemce by byly zadarmo. Jejich součástí by byla výuka základní finanční gramotnosti, kurzy sebe prezentace, výuka správného psaní životopisů a motivačních dopisů.

Základy finanční gramotnosti by měly pomoci Romům a sociálně slabým se vyvarovat dluhové pasti a také účasti v šedé ekonomice. Zároveň by je měly naučit správnému hospodaření s financemi. Jak říká respondentka č.1, jedna z vedoucích pracovnic Úřadu práce v Jihlavě: *„Motivace skupin bez vzdělání je obecně velmi slabá, bez ohledu na národnostní otázku. Problém finanční negramotnosti je významným faktorem, který demotivuje přijmout zaměstnání“* (dodatek A). Kurzy sebe prezentace by sloužily k posílení sebevědomí účastníků při případném výběrovém řízení pro uchazeče o zaměstnání. Správné psaní životopisů a motivačních dopisů by mělo vést ke zvýšení atraktivity účastníků kurzů při hledání zaměstnání.

Motivační část kurzu by se zaměřovala na motivaci k aktivnímu přístupu hledání zaměstnání a také k případnému zvyšování si vlastní kvalifikace dalším vzděláváním a rekvalifikačními a výukovými kurzy. V součinnosti s pořádacím úřadem práce by lektori měli informovat účastníky o stavu trhu práce v daném regionu tak, aby ti se vzdělávali v oborech perspektivních při hledání pracovní pozice v jejich lokalitě.

Kurzy by měly být hrazeny ministerstvem práce a sociálních věcí a měli by se jich účastnit zkušené lektori a odborníci. Dobré by bylo i představování a besedy s pozitivními vzory z okolí, které byly v podobné situaci jako účastníci kurzu. Za důležité považují, aby tyto kurzy probíhaly v pravidelných intervalech.

Samozřejmostí všech těchto programů je, že by se netýkaly jen romské minority, ale všech zainteresovaných, hlavně sociálně slabých obyvatel České republiky. Protože jak říká respondentka č.1: *„Nenabízíme žádné speciální programy pro podporu romské zaměstnanosti. Klienty nerozlišujeme dle národnosti a nikterak je nediskriminujeme. Klienti mohou vstupovat do nástrojů APZ, pokud splňují kritéria stanovená krajskou pobočkou“* (příloha A).

4. Závěr:

V této práci jsem se zaměřil na problematiku romské minority a její problémy na trhu práce. K hlubšímu pochopení dané problematiky mi nejvíce pomohly odborné publikace, a to zejména publikace od pánů Winklera a Sirovátky.

V úvodu jsem se pokusil přiblížit historii romského etnika na našem území, protože si myslím, že je důležité poukázat na to, že i Romové jsou tu doma již několik staletí. A že jsou to lidé osobití, s bohatou kulturou a tradicí, kteří se nemusejí za svůj původ stydět.

V další části jsem poskytl náhled na, podle mě nejdůležitější, dimenze, které zapříčiňují problematičké postavení Romů na trhu práce v České republice. Vzdělání, diskriminace, nezaměstnanost a šedá ekonomika jsou základními pilíři problematiky romské zaměstnanosti. V této části jsem si opověděl na otázky, jak se

Dále jsem se pokusil popsat i některé programy na podporu romské zaměstnanosti, ukázat je jako dobré příklady do budoucna. Nakonec jsem navrhl i několik možných opatření, která vycházejí z mých rozhovorů s respondenty, ze studia dokumentů a z mých vlastních zkušeností, a která považuji za užitečná a do budoucna prospěšná.

Nejdůležitějším východiskem této práce, je potvrzení provázanosti problematiky romské nezaměstnanosti se vzděláním. Nízké vzdělání a kvalifikace je hlavní příčina problematičkého postavení Romů na trhu práce a vzdělání a vzdělávání je nejdůležitější faktor pro úspěšné začlenění romské minority nejen na trh práce, ale i do majoritní společnosti jako takové.

Závěrem této práce bych chtěl upozornit na to, že pokud chceme, aby se Romové úspěšně zapojili na trh práce a získali vzdělání, tím tedy i lepší sociální status, je třeba změny v celé naší společnosti. V české společnosti je totiž „cikánská“ minorita nálepkována jako nepřizpůsobivá. Pokud nedojde k celospolečenské změně ve vztahu majority k Romům, k jejich kultuře a nezmění se názory na zaměstnávání Romů, je snaha všech programů zbytečná. Zároveň se musí změnit i přístup samotné romské minority k sobě samé, ke vzdělání a práci jako takové. Musí dojít k uvědomění si, že vzdělání a práce jsou základní stavební kameny, na kterých stojí moderní společnost.

5. Zdroje:

Tištěné zdroje

- Balvín, J. (2007). *Metody výuky romských žáků*. Praha: Radix, ISBN 978-80-86031-73-6
- Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, ISBN 80-246-0139-7.
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, ISBN 80-7367-040-2.
- Horváthová, J. (2002). *Kapitoly z dějin Romů*. Praha: Lidové noviny, ISBN 80-7106-615-X.
- Horvátová, R. (2011). *Manušňija- Program na podporu zaměstnávání romských žen*. Praha: Občanské sdružení Slovo 21. ISBN 978-80-904327-2-7.
- Ministerstvo pro lidská práva. (2009). *Koncepce romské integrace na období 2010-2013*. Praha: Úřad vlády České republiky. ISBN 978-80-7440-022-3.
- Navrátil, P. a kol. (2003). *Romové v české společnosti*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-741-8.
- Jakoubek, M., Budilová, L. (2009) *Cikánské skupiny a jejich sociální organizace*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, ISBN 978-80-7325-178-9.
- Kopecká, Š. (2006) *Postoje Romů ke vzdělávání*, Brno: Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta. Katedra sociální andragogiky, Vedoucí bakalářské práce PhDr. Věra Vojtová, Ph.D.
- Winkler, J. (2005) *Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce*. In *Účelové programy na lokálních trzích práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, od s. 104 - 121, 17 s. FSS MU. ISBN 80-210-3867-5.

Elektronické zdroje

- Muzeum romské kultury. *Dějiny Romů: Přehled dějin Romů do roku 1989*. Brno: [cit. 2012-07-27]. Dostupný z: <http://www.rommuz.cz>.
- Diskriminace. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, poslední úprava dne 12. 12. 2012 [cit. 2012-12-

- 27]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Diskriminace>
- Hajská, M. Romové v českém vzdělávacím systému,. [cit. 2012-09-09]. Dostupné z: http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_53_1.pdf
 - Historie Romů na území České republiky (2002) [cit. 2012-09-09]. Dostupné z: <http://romove.radio.cz/cz/clanek/18785>
 - Jakoubek, M. (2010). Analýza faktorů bránících úspěšnému vstupu sociálně vyloučených osob do vzdělávacího systému. Dílčí výstup z projektu Cesta k rovným příležitostem. Plzeň : CAAT,. 133 s. [cit. 2012-09-09]. Dostupné z: <http://www.antropologie.org/cs/projekty-esf/442-projektova-aktivita-1>
 - Kameníček, J. (2010). Učební texty 2010-2011- Lidský kapitál [cit. 2013-16-03]. Dostupné z: <http://samba.fsv.cuni.cz/~koubek/IES-FSV%20UK/UCEBNI%20TEXTY/HRM/Lidsky%20kapital.pdf>
 - Kreoplus, Agentura Relsie. (2003- 2006) Profesionální motivace, výcvik mladých Romů a jejich zařazení na trhu (TRAINGYP). [cit. 2012-10-19] Dostupný z: http://www.leonardo.euweb.cz/documents/Leonardo_CZ.pdf
 - Oficiální webové stránky ČSÚ v ČR, dostupné z: <http://www.czso.cz/>
 - Oficiální webové stránky ESF v ČR, dostupné z: <http://www.esfcr.cz>
 - Oficiální webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, dostupné z: <http://www.mpsv.cz>
 - Oficiální webové stránky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, dostupné z: <http://www.msmt.cz>
 - Palán, Z. (2013). In Andragogický slovník [cit. 2013-16-03] Dostupný z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/lidsky-kapital>
 - Raxen- Zpráva o stavu rasismu, xenofobie a antisemitismu v České republice v roce 2006. Člověk v tísni. [cit. 2012-10-19] Dostupný z: <http://www.clovekvtsni.cz/download/pdf/74.pdf>
 - Romano hangos. (2007) Vzdělávací okénko - Šedá ekonomika, ročník 9, číslo 7, [cit. 2012-11-22] Dostupný z: http://www.romanohangos.cekit.cz/clanek.php?id_clanek=1763
 - Sdružení Dženo. Postavení Romů v ekonomice. Praha: [cit. 2012-12-26]. Dostupný z: <http://www.docstoc.com/docs/116164764/Postaven%EF%BF%BD-Romu-v->

ekonomice

- Sirovátka, T. (2003) Exkluze Romů na trhu práce a šance jejich inkluzi. Brno: FSS MU. [cit. 2012-12-02] Dostupný z:

<http://socstudia.fss.muni.cz/pristup.php?soubor=080305104512.pdf>

- Závěrečná zpráva o implementaci CIP EQUAL. (2010) MPSV ČR. [cit. 2013-04-01]. Dostupný z:

http://www.equalcr.cz/files/clanky/1474/FINAL_REPORT_CIP_EQUAL.pdf

Bibliografický záznam

JELÍNEK, Radek. *Postavení romské minority na trhu práce*. Praha, 2013. 75 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

Anotace (abstrakt)

Na úvod se zabývám teoretickou částí, historií Romů v České republice, definováním problému a pojmů v práci používaných. Poté zde představím teorii, o kterou se má práce bude opírat, a to teorie lidského kapitálu. Následně určím a analyzuji nástroje podporující uplatňování Romů na trhu práce, jak ty zřizované vládou, tak i nástroje řízené neziskovými organizacemi. Dále pokračuji analýzou hlavních dimenzí problematiky za pomoci dat získaných z rozhovorů s aktéry působícími v dané problematice, dat získaných z veřejně dostupných zdrojů a následným vyvozením závěrů. Na závěr jsem se pokusil navrhnout možnou politiku či program, které by napomáhaly integraci romské minority na trhu práce.

Abstract

The introduction deals with the theoretical part, the history of the Roma in the Czech Republic, by defining the problem and the concepts used in the work. Then there will be presented a theory by which to work will be based on, the theory of human capital. Consequently, I identify and analyze tools supporting implementation of the Romanies in the labor market as those run by the government, as well as tools to be managed by non-profit organizations. Next is an analysis of the main dimensions of the problems with the help of data obtained from interviews with stakeholders in the issue, the data obtained from publicly available sources and then drawing conclusions. Finally, I tried to design a policy or program that would assist the integration of the Romanies minority in the labor market.

Klíčová slova

Romská minorita, trh práce, integrace, vzdělanost, rasismus, sociální vyloučení, lidský kapitál

Keywords

Romanies minority, labour market, integration, education, racism, social exlusion, human capital

Přílohy

A)

Respondentka č.1

- zaměstnankyně Úřadu práce v Jihlavě
- typ výběru: účelový výběr
- metoda rozhovoru: telefonický rozhovor
- datum a čas rozhovoru: 3. 12. 2012, 11:00
- délka rozhovoru: 7 minut
- doplňující informace k průběhu rozhovoru: Pro rozhovor jsem měl připraveno šest základních otázek. Jak mi však bylo řečeno, úřad práce neeviduje a nijak speciálně nepracuje s romskou minoritou, proto nemohou poskytnout informace týkající se specificky romské minority. Paní vedoucí jako státní zaměstnanec nemůže ze své pozice hodnotit jednotlivé etnické a národnostní skupiny. Tento fakt výrazně ovlivnil množství dat, která bylo možné od respondentky získat.

1. Jaké programy na podporu romské zaměstnanosti v současnosti nabízíte (vedete)?

Nenabízíme žádné speciální programy pro podporu romské zaměstnanosti.

Klienty nerozlišujeme dle národnosti a nikterak je nediskriminujeme. Klienti mohou vstupovat do nástrojů APZ, pokud splňují kritéria stanovená krajskou pobočkou.

2. Jaké jsou stručně jejich základní principy a cíle?

Dotovaná místa, rekvalifikace dle zákona o zaměstnanosti.

3. Existuje v Jihlavě, potažmo na Vysočině, nějaký regionální program na podporu zaměstnanosti místní romské minority?

Bez odpovědi

4. Jaký je zájem o tyto programy, jak o celostátní tak o regionální?

Bez odpovědi

5. Mohla byste se vyjádřit jako odborník na trh práce a politiku zaměstnanosti, jaké je reálné postavení romské minority na trhu práce?

Významné jsou osobnostní předpoklady a ochota přijmout zaměstnání, popř. se vzdělávat apod.

6. Máte Vy osobně nějaký nápad nebo podnět, o kterém si myslíte, že by pomohl řešit nesnadné uplatnění Romů na trhu práce?

Motivace skupin bez vzdělání je obecně velmi slabá, bez ohledu na národnostní otázku. Problém finanční negramotnosti je významným faktorem, který demotivuje přijmout zaměstnání.

B)

Respondent č.2

- věk: 24
- vzdělání: střední s maturitou (gymnázium)
- zakladatel a ředitel romského internetového rádia
- hlásí se k romskému etniku
- typ výběru: účelový výběr
- metoda rozhovoru: rozhovor s pomocí návodu
- datum a čas rozhovoru: 5. 12. 2012, 17:00
- délka rozhovoru: 35 minut
- doplňující informace k průběhu rozhovoru: Rozhovor probíhal v kavárně Retro cafe Jihlava. Tohoto respondenta jsem vybral, jelikož je vzdělaným a pracujícím zástupcem romské minority.

1. Jak vidíš ty osobně postavení romské minority na současném trhu práce?

Osobně musím říct, že sehnat práci není jen problémem romské minority, ale pokud se mám vyjádřit k postavení romské minority na trhu práce, tak bych odpověděl, že je z většího procenta znevýhodněná. A to tím, že převážná část nemá lepší vzdělání. Problém pak převažuje v tom, že pokud je nabídka na průměrnou či podprůměrnou práci, kdy není třeba zvláštních požadavků, zaměstnavatel dá přednost majoritě. Tyto důvody nemusí souviset s rasismem či nesnášenlivostí Romů zaměstnavatelem, nýbrž spíše z důvodů čistě z obav narušení pracovní atmosféry všech zaměstnanců. Tento problém může nastat i v případě, pokud zaměstnavatel hledá člověka pro pozici, kde bude mít vyšší pozici než majorita. Co se týče postavení Romů na trhu práce vyšších pozic, kde je nutnost vlastnit výborné komunikační schopnosti, organizační schopnosti, technické nebo jiné dovednosti, tam nevidím diferencialní postavení vůči majoritě. Zde se přijímá už na základě schopností, vzdělání či praxe. Možným problémem je ta praxe, která může navazovat na výše uvedený problém.

2. Takže si myslíš, že hlavní problém romské nezaměstnanosti je nedostatečné vzdělání?

Tak určitě, pokud by Romové měli lepší vzdělání, tak by pro ně nebyl takový problém shánět práci. Pokud jsou nevdělání, tak nemají zaměstnavateli co nabídnout a ten si radši vezme zaměstnance z majority.

3. Jak se ze své pozice stavíš k diskriminaci Romů na trhu práce, myslíš, že existuje, potažmo v jaké míře a jak se nejčastěji projevuje?

Odpověď stejná jako v prvním bodě. Diskriminace Romů na trhu práce rozhodně existuje, především v nižších pracovních pozicích. Měl jsem tu možnost porovnat určitý vzorek Romů, kteří práci na nižších pozicích v ČR nesehnali, poté to zkusili na trhu práce ve Velké Británii či v Německu a na trhu práce se uchytili bez větších problémů. Kdybych shrnul v jaké míře, diskriminace na nižších pozicích rozhodně ano, na pozicích s požadavky určitých schopností ne.

4. Tím se zase dostáváme k nutnosti vzdělání.

Přesně, s vyšším vzděláním snadněji získáš práci a pokud jako Rom chodíš do práce, tak tě i tvoje okolí vnímá trochu jinak. Ne jako toho příživníka co jen bere dávky a valí se doma, zatímco bílí na něj vydělávají.

5. Co vidíš jako hlavní přednost a hlavní nedostatek Romů v souvislosti s hledáním zaměstnání a působením v zaměstnání samotném.

Romové neustále musejí přesvědčovat majoritu o svých schopnostech, tudíž hlavní přednost Romů je trpělivost v odmítání. Romové musejí dělat věci nadprůměrně lépe než majorita, aby dostali uznání u zaměstnavatele či u spolupracovníků. Dalším aspektem je, že si Romové práce váží, když dostanou šanci.

Nedostatků je logicky více, ale jsou úzce spjaté se vzděláním a poměrné části diskriminačních zkušeností. Muže to být začarovaný kruh, pro požadavky určité práce je důležitá praxe, ale praxe je těžko dosažitelná v případě diskriminačních podmínek. Na druhou stranu problém je v tom, že pokud v modelové romské rodině většina nepracuje, či pracuje na černém trhu, tak trpělivost s hledáním práce

upadá a více směřuje na černý trh, jelikož se mu to finančně i vyplatí.

6. Myslíš, že by se ten příklad modelové rodiny dal nějak změnit, například pozitivními vzory v okolí?

Určitě by to mohlo pomoci. Například v mojí rodině všichni pracují a pracovali. Moje matka provozuje úklidovou firmu. Proto by mě třeba vůbec nenapadlo nepracovat. U Romů je rodina hrozně důležitá, když v ní mají děti pozitivní příklad tak z nich vyrostou slušní lidé, kteří ví, že pokud chtějí něco mít tak musí pracovat.

7. Myslíš, že programy na podporu romské zaměstnanosti mají svůj význam a plní své poslání?

Význam mají, ale poslání logicky neplní, jelikož by tu potom nebyl takzvaný Romský problém.

8. Na co by se měl stát a tyto programy zaměřit především?

100% program na "výchovu" rodičů. Mým názorem je zavést povinnou docházku sociálně slabých dětí do školy už v útlém věku a především povinné sezení jejich rodičů. Dodatečné vzdělávání rodičů je ta nejdůležitější položka v transformaci romského problému. Pokud rodiče nedokážou ukázat cestu svým dětem, musejí být vzděláváni tak, aby tu cestu dětem ukázat mohli. I sebevětší inteligence mladých Romů nezaručí natolik silnou samostatnost a odlišnost od standartu rodičů.

9. Myslíš, že Romové považují vzdělání za důležitou součást svého života.

Význam vzdělání není v rámci romských rodin pokládán za důležitý. Naši rodiče si většinou myslí, že nejdůležitější je co nejdříve začít získávat peníze a starat se tak o rodinu. Proto také říkám, že je třeba vzdělávat rodiče k tomu, aby vedli své děti ke vzdělání a kontrolovali je, jak chodí do školy.

10. Máš ty osobně nějakou zkušenost s programy na podporu romské minority.

Já byl součástí programu na podporu romských žáků středních škol. Tento dotační program mi umožnil vystudovat soukromé gymnázium v Jihlavě. Stát za mě v rámci tohoto programu platil školné v řádu několika tisíc ročně, plus mi hradil i poplatky za školní pomůcky jako byly třeba učebnice. Nebyť této pomoci, tak bych si studium na soukromém gymnáziu nemohl dovolit, protože moje matka by jako samoživitelka nemohla školné financovat. Myslím, že podpora romských studentů je velmi důležitá pro rozvoj celé komunity.

C)

Respondent č.3

- věk: 34 let

- vzdělání: základní

- nezaměstnaný (5let)

- hlásí se k romskému etniku

- typ výběru: účelový výběr

- metoda rozhovoru: rozhovor s pomocí návodu

- datum a čas rozhovoru: 18. 4. 2013, 14:00

- délka rozhovoru: 35 minut

- doplňující informace k průběhu rozhovoru: Rozhovor probíhal v kavárně Retro cafe Jihlava. Tohoto respondenta jsem vybral, jelikož je již delší dobu bez zaměstnání a zároveň spadá, pro své základní vzdělání, do kategorie nekvalifikovaných pracovníků.

1, Jak vy osobně vidíte postavení romské minority na trhu práce? Tím myslím, jak Romové přistupují k práci a zaměstnavatelé k Romům.

Tak já si myslím, že mi, jako Romové, bysme pracovali, ale žádná slušná práce pro nás není. Já bych klidně šel dělat popeláře jako můj táta, ale technický služby zaměstnají radši bílý než mě.

2, Takže si myslíte, že je vůči Romům je, ze strany zaměstnavatelů, uplatňován jiný přístup než k majoritě?

No to je jasný. Já už sem se kolikrát byl ptát na práci, ale jak mě vidí, nikdo mě nechce vzít. Radši dají práci bílému, protože si myslí, že mi, cikáni, nechceme makat.

3, Vy jste se tedy osobně setkal s nějakou formou diskriminace? Pokud ano, klidně se rozpovídejte.

Jojo, setkal. Tak třeba moje ženská, četla inzerát na prodavačku v Kauflandu, když tam zavolala jestli to místo ještě mají, tak jí řekli ať přijde, a pak když tam přišla místu už najednou nebylo. Viděli, že je to Romka a neměli o ní zájem. Ono je to tím, že bílí si myslí, že kradem a proto nás nechcou.

4, A vaše manželka a vy jste tuto diskriminaci zkoušeli nějak řešit?

Ne, protože to nemá cenu. Co proti tomu zmůžem. Oni prostě řekli, že už to místo nemaj a bylo hotovo.

5, Dobrá tedy, tak teď bych se vás rád zeptal jestli jste někdy neuvažoval o možnosti si nějakým způsobem zvýšit kvalifikaci, dovzdělat se, absolvovat nějakou rekvalifikaci.

Jo na pracáku mi to nabízeli, ale já na učení moc nejsem, a stejně by mi to k ničemu nebylo.

6, Ale s vyšším vzděláním byste měl přece větší šanci najít uplatnění.

Já si to moc nemyslím. Tady stejně žádná práce není. Můj bratranec si rekvalifikaci z pracáku udělal a stejně teď žádnou práci nemá. Když není dost práce pro ty bílý, tak pro nás taky nic nebude.

7, A co programy od nějakých neziskových organizací. Víte o nějakých, které pomáhají v hledání zaměstnání?

Ne to tady fakt nevím. Tady u nás v Jihlavě asi žádný tyhle organizace nejsou.

8, Pojďme se teď chvíli bavit o vašich dětech. Máte čtyři děti, že?

Jojo, mám čtyři děcka. Kluka, tomu je 10 a tři holky 12, 8, 5 let.

9, Do jaké školy vaše děti chodí? Zajímáte se o jejich studijní výsledky.

Všechny chodí na základku normálně s bílýma. To už není jak za nás, když já sem musel chodit do pomocný školy. Moje žena je vyučená kuchařka a s děckama se do školy připravuje ona. Já na to nemám čas. Holkám to celkem jde, kluk má trochu problémy, ale nepropadá, takže v pohodě. A nejmladší je ještě doma.

10, Dbáte na to, aby vaše děti dosáhly vyššího vzdělání?

Ženská chce, aby se vyučily a já teda taky. I když nevím, jestli jim to k něčemu bude.

11, Určitě jim to bude k užitku. Čím vyšší vzdělání dosáhnou, tím větší bude jejich šance najít si dobře placené místo. Snažíte se jim pomáhat s učním?

Říkal jsem, ženská s nima dělá školu, já na tokový věci nikdy moc nebyl. Mám jen základku, moji rodiče chtěli abych radši šel makal, že škola je mi k ničemu. Oni taky neštudovali a tak.

12, Rád bych se ještě vrátil na začátek. Momentálně jste nezaměstnaný už 5 let,

mohl bych se zeptat, kde jste pracoval předtím?

Jojo, už pět let nemám práci. Předtím jsem dělal jako dělník tady v Kronospanu. Vykládali jsme tam kamiony se dřevem. Pak ale hodně propouštěli a mě vyhodili taky. Od té doby žádnou práci nemám. Občas chodím na nějakou tu brigádu a tak, ale nikdy mě nevezmou na stálo.

13, Jestli vám to nebude vadit, rád bych se teď zeptal na vaši současnou finanční situaci. Vy i vaše manželka jste bez práce, to musí být velmi složité.

Jojo berem nějaký peníze ze sociálky, něco na děti, ale žádná sláva to není. Jak bílý furt říkaj, že berem velký peníze a že si užíváme, tak to teda jako moc není. Ty peníze nám vystačí tak akorát na jídlo a bydlení, na nic jinýho nemáme. Hlavně to bydlení je dneska hrozně drahý. A to ještě ženská chodí umejvat nádobí do jedný hospody, ale moc jí za to nedávaj, ale alespoň něco.

14, A ona tam pracuje na smlouvu nebo jen tak?

No jen tak. Prachy jí daj vždycky na ruku. Já si občas taky občas zajdu na nějakej ten melouch.

15, A nebojíte se, že nebudete mít odpracované roky do důchodu?

Do důchodu je daleko.

16, Ještě bych se rád zeptal, jestli vám úřad práce nenabídl nějaký kurz finanční gramotnosti? Aby vám tam třeba zkusili vysvětlit nevýhody práce na černo.

Ne, na ničem takovým jsem nebyl. Já vím jak se o rodinu postarat sám, nepotřebuju, aby mi někdo říkal kde mám sehnat peníze. Ať mi radši seženou pořádnou práci.

17, Máte nějaký nápad jak změnit současný stav Romů? Co by měl stát udělat, aby pomohl v zapojení Romů na trh práce.

Takže já si jako myslím, že by měl udělat pracovní místa. Když není kdy pracovat je to těžký. A když nám nedá práci, měl by se o nás postarat, teda jako o ty, co pracovat chtěj, ale nemůžou, protože je nikdo nechce.

D)

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Období : průměr roku 2011

Území : NUTS 1 - Česká republika

průměr 2011

PRACOVNÍ SÍLY - CELKEM

1. čtvrtletí 2. čtvrtletí 3. čtvrtletí 4. čtvrtletí celkem

NUTS1 CZ0 Česká republika **7,2 6,7 6,6 6,4 6,7**

NUTS3 CZ011 Hl. m. Praha 3,8 4,5 3,4 2,8 3,6

CZ021 Středočeský 5,9 5,5 4,6 4,3 5,1

CZ031 Jihočeský 6,1 5,3 5,0 5,7 5,5

CZ032 Plzeňský 5,0 5,2 5,3 5,2 5,2

CZ041 Karlovarský 9,4 8,3 8,9 7,5 8,5

CZ042 Ústecký 11,0 9,5 9,4 9,6 9,9

CZ051 Liberecký 6,8 7,2 7,5 7,6 7,2

CZ052 Královéhradecký 7,2 5,9 8,2 7,2 7,1

CZ053 Pardubický 6,4 5,8 5,0 5,0 5,6

CZ061 Vysočina 7,8 5,8 6,2 6,0 6,4

CZ062 Jihomoravský 7,3 7,2 7,8 7,9 7,5

CZ071 Olomoucký 8,3 7,5 7,2 7,3 7,6

CZ072 Zlínský 8,9 7,7 6,7 7,3 7,6

CZ081 Moravskoslezský 9,6 9,5 9,0 9,2 9,3

zdroj: Český statistický úřad (<http://www.czso.cz>)

E)

Částky životního minima platné od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc

pro jednotlivce	3 410
pro první dospělou osobu v domácnosti	3 140
pro druhou a další dospělou osobu v domácnosti	2 830
pro nezaopatřené dítě ve věku	
do 6 let	1 740
6 až 15 let	2 140
15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450

Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.

Částka existenčního minima platná od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc

existenční minimum	2 200
--------------------	-------

Příklady životního minima různých typů domácností v Kč za měsíc

jednotlivec	3 410
2 dospělí	$3\,140 + 2\,830 = 5\,970$
1 dospělý, 1 dítě ve věku 5 let	$3\,140 + 1\,740 = 4\,880$
2 dospělí, 1 dítě ve věku 5 let	$3\,140 + 2\,830 + 1\,740 = 7\,710$
2 dospělí, 2 děti ve věku 8 a 16 let	$3\,140 + 2\,830 + 2\,140 + 2\,450 = 10\,560$
2 dospělí, 3 děti ve věku 5, 8 a 16 let	$3\,140 + 2\,830 + 1\,740 + 2\,140 + 2\,450 = 12\,300$

Zdroj: MPSV ČR (http://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/zivotni_min)

F)

- Rozhovory a stručné životopisy žen zapojených do projektu Manušňija – program na podporu zaměstnávání romských žen (2011).
- zde použité rozhovory jsou převzaty ze závěrečné zprávy o fungování a výsledcích Manušňija – program na podporu zaměstnávání romských žen (2011), jako takové je považuji za věrohodný zdroj informací.

Zdroj: Horvátová, R. (2011). Manušňija- Program na podporu zaměstnávání romských žen. Praha: Občanské sdružení Slovo 21. ISBN 978-80-904327-2-7

JANA HEJKRLÍKOVÁ

Koordinátorka rekvalifikačních kurzů

Dvaapadesátiletá Jana Hejkrliková známá především jako romská aktivistka a prozaička pochází z Toužimi u Karlových Varů. Ve svých čtyřiceti letech dálkově vystudovala Evangelickou akademii v Praze zaměřenou na sociální práci. Poté pokračovala ve studiu na Filozofické fakultě UK obor romistika, jež musela z rodinných důvodů přerušit. Romskému jazyku se profesně věnovala i během studia na vysoké škole, v letech 2007–2008 působila jako pedagožka na Romské střední škole sociálně právní v Praze. V současné době žije v Příbrami se svou devatenáctiletou dcerou Janou, ale doma se cítí v Táboře, kde prožila jednu ze svých krásných životních etap a kam by se jednou i ráda vrátila.

Jana v mládí vystudovala keramickou školu ve Staré Roli, ale jelikož nenašla ve svém oboru uplatnění, věnovala se práci laborantky. Několik let působila jako sociální pracovnice v Příbrami. V minulosti se angažovala zejména v otázce vzdělávání romských dětí, kdy se jako členka Rady vlády ČR pro záležitosti romské komunity v letech 1999–2001 zasazovala o vznik sociálních stipendií pro romské žáky a studenty. Ale zájem o vzdělání tkvěl i v Janě. „Když se mi během života naskytla možnost studovat i v jiném oboru, neváhala jsem ani minutu,“ přiznává Jana během rozhovoru a zároveň si osladí silnou černou kávu cukrem. Ve vzdělání mě podporuje má dcera Jana, absolventka gymnázia, která po svém otci Zdeňku Hejkrlikovi zdělila dar slova, a tak si podala přihlášku na žurnalistiku v Praze, prozrazuje něco málo o sobě a své rodině paní Hejkrliková, která má kromě dcery

Jany ještě další tři děti, které jsou již dospělé. „Můj nejstarší syn Ladislav pracuje v Paříži, vystudoval Elektrotechnickou fakultu ZČU v Plzni. Mám z něho obrovskou radost, ve svém oboru je opravdu úspěšný,“ nešetří chválou na svého syna sympatická maminka, kterou proslavily povídky, jež začala sepsovat na popud svého manžela Zdeňka Hejkrlika, známého novináře, redaktora Českého rozhlasu a muzikanta. Inspiraci jí většinou poskytují rodinné příběhy, zážitky z dětství a vzpomínky na milovanou babičku. K jejich zveřejnění ji přesvědčila, stejně jako i jiné dnes známé romské autory, Doc. Milena Hübschmannová. Jana Hejkrliková je literárně činnou od roku '95, její povídky byly publikovány například v odborném sborníku Romano džaniben či v Literárních novinách. Své povídky většinou prvně četla dívky, jejíž rodina měla dlouhodobé finanční problémy a o kterou se nějaký čas spolu s manželem starala. Ale situace rodiny se natolik zlepšila, že se dívka mohla vrátit zpět ke svým rodičům.

Jana v minulosti spolupracovala s pražským občanským sdružením Slovo 21, kde se dlouhodobě podílela na přípravě Mezinárodní letní školy pro romské žáky. V říjnu roku 2010 začala působit na projektu jako koordinátorka rekvalifikačních kurzů. „Po několika letech jsem se vrátila do organizace, kterou dobře znám a s níž se mi velmi dobře pracuje,“ říká paní Hejkrliková, které jsme položili i několik otázek týkajících se projektu Manušňija.

Spolupracovala jste také na projektu Manušňija – programu na podporu zaměstnávání romských žen, který by jim měl usnadnit po ukončení rekvalifikačního kurzu najít odpovídající zaměstnání. Projekt se soustředil na tři kraje: Olomoucký, Středočeský a Ústecký kraj. Proč byly do projektu vybrány zrovna tyto tři kraje?

Zrovna v těchto krajích je obecně zvýšená nezaměstnanost. Přeci jenom hl. město Praha nabízí více možností a nezaměstnanost je zde procentuálně nižší. Jde nám tedy především o to, aby se ženy samy snažily posílit natolik, aby byly schopny obhájit své znalosti a schopnosti při samotných výběrových řízeních na pracovní pozice. Ale v projektu se myslelo i na ty, které chtějí podnikat, proto byla poslední fází programu motivace žen, aby si zakládaly vlastní firmy a nemusely být na nikom a ničem závislé.

S jakými nejčastějšími problémy se romské ženy setkávají při hledání práce?

V Čechách se stále ještě člověk setká se zkostnatělým přístupem. Ženy jsou

diskriminovány věkem, nesmyslnými předsudky, barvou pleti, mateřstvím, náboženským vyznáním apod. Zaměstnavatelé by nejraději nabízeli práci mladým, krásným a štíhlým ženám. Maminky dětí v určitém věku pro ně nejsou perspektivní. Pokud žena ke všemu přesáhne 50 let, stává se pro pracovní trh starou, neperspektivní. Ženy jsou v častých případech také diskriminovány platovými podmínkami. Za stejnou práci pobírají podle EU až o 18 % nižší mzdu.

Jak předejít těmto předsudkům?

Osvětou. Podívejte se třeba do našich politických stran. Kolik tam je žen? Samotní politici nepovažují za nutné, aby ženy měly rovnoměrné zastoupení. Pak je velmi těžké bojovat s nezaměstnaností žen, která je daleko vyšší než u mužů. Ženy jsou minimálně zastoupeny i v průmyslu a v jiných odvětvích. Daleko více jim proto hrozí propad na úplné dno, do chudoby.

S kolika romskými ženami se v rámci programu pracovalo a jak konkrétně?

Z každého kraje se zapojilo kolem dvaceti žen, dohromady tedy šedesát.

Samozřejmě, že některé ženy hned v začátku svou účast ukončily, ale okamžitě jsme je nahradili jinými, protože zájem o rekvalifikaci byl obrovský. Se ženami se pracovalo přímo v terénu, zjišťovali se i jejich potřeby a neopomnělo se ani prozkoumat poptávku pracovního trhu ve všech cílových krajích. Díky tomu se nám povedlo zajistit, aby absolvované kurzy ženám pomohly najít si uplatnění v žádaných oborech současného pracovního trhu. Kromě toho se s kurzistkami pracovalo i během motivačních workshopů, byl jim nabídnut komplex podpůrných aktivit, které jim umožnily zvýšit si sebevědomí, zlepšit komunikační dovednosti a vlastní prezentaci, aby byly dostatečně schopné obstát u přijímacího pohovoru a pozici si plně obhájit. Lektori workshopu připravili romské ženy na případné psychologické testy i neúspěchy a zdůrazňovali jim, že důležitější než papír potvrzující rekvalifikaci je jejich vlastní ochota investovat do sebe a uvědomit si, co konkrétně pozitivního jim tato zkušenost může přinést.

O jaké kurzy byl největší zájem a co jste dle průzkumu trhu kurzistkám doporučovali?

Osobně jsem romským ženám radila, aby si vybíraly takové obory, které by mohly provozovat samy na živnost. Na jednu stranu mají šanci pracovat samostatně, na druhou se mohou spojit a vytvořit pracovní tým nabízející služby různého typu. Kurzistkám se navrhovaly obory jako např. vizážistka romských žen. Když si všimnete, něco takového zde v Čechách zastoupeno není. Otevřete časopis a

narazíte na kosmetickou poradnu pro ženy se světlou pletí, nikdo z nich nevěnuje pozornost těm tmavším. Časopis tedy po chvilce odložíte. Jako žena s tmavou pletí se z něj nedozvím, co by mi slušelo, protože nejsem ani blondýna, ani zrzka. To samé platí u kosmetiky. V cizině běžně narazíte na dekorativní kosmetiku určenou pro tmavé ženy, v Čechách nikoliv. A možná je čas to změnit.

KATEŘINA HORVÁTHOVÁ

Kurz cukrářské práce – Středočeský kraj

„Už vím, že si práci najdu, že něco umím a něčemu rozumím,“ říká čtyřicetiosmiletá Kateřina Horváthová z Veleně.

Kateřina Horváthová se narodila v Ústí nad Labem, poté nějakou dobu bydlela v Praze a nakonec se přestěhovala daleko od ruchu velkoměsta do klidné Veleně. Kateřina je maminkou čtyř dětí, dvou dospělých, které mají již své životy, a dvou chlapců, kteří se drží prozatím maminčiny sukně. „Markovi je 12 let, narodil se mi po šestnáctileté pauze, chodí do čtvrté třídy, nejmladšímu Filipkovi bude osm let, chodí do druhé třídy a učení mu jde opravdu skvěle,“ říká Kateřina, která studovala střední školu ekonomickou, kterou nedokončila. „Rodiče neměli peníze, aby mi vzdělání zajistili, a pak jsem taky potkala svého manžela. Bylo mi čerstvých osmnáct,“ vypráví poutavě o svém životě paní Horváthová a pokračuje: „Už v devadesátém druhém roce jsme společně s manželem začali podnikat. Měli jsme velké plány a sny asi tak jako každý v té době. Vzpomínám si, jak jsme si na sídlišti v Kobylisích pronajali kamenný obchůdek a prodávali tam zákusky a dorty. Měli jsme tenkrát smůlu, že se kousíček od nás otevřela také cukrárna, která byla o něco větší a sortiment měla daleko pestřejší,“ přibližuje svou podnikatelskou éru Kateřina a její manžel Zdeněk k tomu dodává: „Ale se ženou jsme se nevzdávali, pronajali jsme si znovu prostor a prodávali tentokrát zeleninu. Obchůdek to byl tenkrát malinký, zřízený z bývalé kočárkárny, lidé chodili jen pro základní potraviny, jako jsou brambory nebo cibule. Ke všemu se zvedlo nájemné, museli jsme proto podnikání ukončit,“ říká Zdeněk. „Trošku nás tenhle neúspěch srazil k zemi,“ reaguje okamžitě na slova svého chotě Kateřina: „Muž se vzchopil brzo. Začal podnikat ve stavebnictví, daří se mu. Jeho šikovnost a pracovitost se mu vyplatila,“ nešetří chválou na adresu manžela paní Kateřina, která pracovala deset let ve výpočetním středisku jako operátor na počítačích strojích, poté rok jako balička masa v potravinovém řetězci Billa, kde byla zaměstnaná do doby, než přišla do jiného stavu se synem Markem. A od posledního těhotenství s Filipkem je nezaměstnaná. „Od mládí vyšívám obrazy, věnuji se ráda své zálibě, ruční práce jsou moje hobby,“ ukazuje mi několik krásných, ručně vyšívaných obrazů pověšených na stěnách pokoje. „Poslední dobou se intenzivně věnuji pečení. Nejdříve to byly buchty a postupem času jsem si troufla na náročnější recepty. Můj

manžel je můj největší kritik a parťák,“ usmívá se Kateřina a pohledem hledá svého muže. „Až jednou...“, zvažní, „uvařila jsem si kávu, sedla v kuchyni u velkého stolu a přemýšlela, kam se bude ubírat můj život. Zamýšlela jsem se sama nad sebou a pokládala si čím dál častěji otázku – co já vlastně umím? Chtěla jsem se zařadit po mateřské dovolené do pracovního procesu, ale bála jsem se, že mě nikam nevezmou. Na „pracák“ jsem jít nechtěla, neviděla jsem v tom žádný smysl, chtěla jsem se postavit na vlastní nohy,“ dostává se pomalu paní Horváthová ke kurzu. „Přišli k nám na návštěvu přátelé, známe se několik let. Marika, rozvedená maminka dvou dětí, se mi zmínila o projektu o. s. Slovo 21. Moc toho sice nevěděla, ale i tak mi nasadila brouka do hlavy. Hned ještě ten večer jsem koukala na webové stránky sdružení. Přihlásila jsem se do motivačního kurzu, který měl poté přejít do kurzu rekvalifikačního,“ říká a dodá, „motivační kurz mi pomohl nejen se rozhodnout ve výběru následného kurzu, ale také mě naučil, jak vyhledávat pracovní možnosti, jak strukturovat profesní životopis či posilovat sebevědomí a komunikaci,“ prozrazuje něco málo o průběhu motivačního kurzu. „Bylo nás tam hned několik žen a každá se rozhodovala pro něco jiného. Já proto, co mi bylo nejbližší, cukrařině. Po dlouhé době jsem byla do něčeho zapálená,“ přiznává Kateřina, která nejráději peče pro známé a rodinu. „Napeču v průměru deset dortů za měsíc, každou chvíli má někdo narozeniny a dort dostanou ode mne dárkem. Pekla jsem rodině i vánoční cukroví a vánočky,“ chlubí se paní Katka svou dovedností. „Motivace byla obrovská, kurz mi dal možnost mít v ruce papír dokazující, že něco umím,“ říká a ukazuje mi doklad o absolvování rekvalifikace. A dle jejích slov, jí kurz dodal i dlouho ztracené sebevědomí. „Romky sebevědomím moc neoplývají, proto si hledají místa, jako je uklízečka apod. Já být uklízečkou, jenom proto, že jsem Romka, nemusím. Mohu se jít ucházet o práci kamkoliv a říct zaměstnavateli, jsem rekvalifikovaná cukrářka a své práci rozumím,“ říká sebejistě nadějná cukrářka, která se už nebojí o práci žádat. „Na kurzu jsem byla úplně nováček, sice jsem i dřív pekla, ale bylo to takové jiné, neodborné,“ přiznává bez okolků Kateřina, jež absolvovala během tří měsíců kurz nabitý informacemi o technologiích a výrobních postupech. „Dvakrát týdně jsem měla školu od dvou odpoledne do sedmi večera a k tomu dvě stě hodin praxe. Naučila jsem se spoustu nového, jak se například připravuje fondán, z čeho se skládá marcipán, jak správně připravit listové těsto. Bylo toho spoustu, vše mě neuvěřitelně bavilo,“ vypráví absolventka s radostí o průběhu kurzu a hned

doplňuje: „Praxe byla zas o něčem jiném, vše si tak můžete ohmatat, vyzkoušet. V osm hodin ráno jsem už byla připravena na dílně, bylo nás tam celkem 5–6 žen. Vyráběly jsme zákusky, krémy... musela jsem vše odkoukat, ptát se. Myslím, že jsem se velmi dobře naučila ovocné košíčky, které jsou v cukrářských dílnách všeobecně nepopulární, ale mně nevadily. Naučila jsem se excelentně připravit čokoládový krém. Ale nejen to, odkoukala jsem, jak se výrobky připravují na distribuci, co musí být součástí každé objednávky, jaké je správné chlazení výrobku a kdy je potřeba dort či zákusek upéct, aby se odležel a byl připravený ke konzumaci. A to jsou zkušenosti k nezaplacení,“ hovoří zapáleně o kurzu absolventka, kterou na malé cukrárně v Čakovicích, kde praxe probíhala, nejvíce překvapilo, že jde stále na odbyt tradiční cukrařina: koňakové špičky, větrníky, vaječné věnečky či křehké kokosky. „Stejně jako v gastronomii jde vše kupředu, myslela jsem, že půjde i cukrařina, i ta se musí rozvíjet. Každý z nás má rád svíčkovou či vepřo knedlo zelo, to vám bude ostatně chutnat pořád, ale zkoušíte uvařit i jinou kuchyni, francouzskou, thajskou... Češi jsou v tomto velmi konzervativní, trvá jim nějakou dobu, než pojmou tu či onu změnu, vysvětluje své poznatky z praxe absolventka a dodává: „Já inklinuji spíš k modernější cukrařině, nabídla bych tak své klientele něco ze světa. Osobně se zajímám o dnešní trendy v pečení. Nejvíce mi v tom pomáhá internet, různé kulinářské časopisy a zahraniční pořady o pečení. Nejčastěji a nejraději pracuji s marcipánem. Je to současný trend, vypadá to na oko hezky a dá se z něj vytvarovat prakticky cokoliv. Peču ale i ovocné dorty, hodně mě inspiruje francouzský styl. Ráda pracuji s odpalovaným těstem, ale i kynutým,“ vysvětluje Kateřina, která zrovna připravuje pro svou devítiletou neteř nádherný narozeninový dort. „Začala jsem se poslední dobou věnovat na plno pečení. Do budoucna se chci nejdříve nechat zaměstnat, získat potřebnou praxi a vidět, jak se ve skutečnosti takový podnik vede. Podnikání se musí člověk věnovat naplno, mě ale spíš baví dělat rukama než se hrabat od rána do večera v papírech,“ prozrazuje své plány paní Kateřina, která nad šálkem kávy a výborného dezertu naznačí, že oni projevíli zájem v jedné ze známějších cukráren a už se jen čeká, jak se dohodnou. „Držte mi palce,“ říká závěrem našeho rozhovoru paní Horváthová a nám nezbývá než držet a pevně.