

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Sociální a charitativní práce

Martina Hanusová, DiS.

**Problematika zaměstnávání Romů
v Pardubickém a Královéhradeckém kraji**

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Miloslava Šotolová

2014

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně a všechny použité prameny a literaturu jsem uvedla v závěrečném seznamu.

V Bystrém dne 22. 6. 2014

Martina Hanusová

Děkuji touto cestou Mgr. Miloslavě Šotolové odborné vedení, pochopení a trpělivost při tvorbě této práce. Také děkuji panu Jiřímu Čtrnáctovi za jazykovou úpravu textu.

OBSAH

Úvod.....	6
A) Teoretická část	8
1. Romové	8
1.1 Historická domovina Romů	8
1.1.1 Historie Romů na našem území.....	8
1.2 Současná situace Romů v České republice.....	11
1.3 Příčiny problému v soužití Romů s majoritní společností.....	12
1.4 Zaměstnanost Romů v České republice.....	13
1.4.1 Ethnic Friendly	13
2. Pardubický a Královéhradecký kraj	14
2.1 Pardubický kraj.....	14
2.2 Romové v Pardubickém kraji	14
2.2.1 Zaměstnanost v Pardubickém kraji.....	15
2.2.2 Zaměstnanost Romů v Pardubickém kraji.....	15
2.3 Královéhradecký kraj.....	15
2.3.1 Romové v Královéhradeckém kraji.....	15
2.3.2 Zaměstnanost v Královéhradeckém kraji	16
2.3.3 Zaměstnanost Romů v Královéhradeckém kraji.....	16
3. Práce, zaměstnání.....	17
3.1 Definice práce.....	17
3.2 Význam práce	17
4. Sociální vyloučení	19
4.1 Sociální vyloučení Romů.....	19
4.2 Antiopresivní přístup	22
5. Důležité pojmy	24
5.1 Rom a „cikán“	24
5.2 Etnická skupina, etnikum.....	25
5.3 Menšina	25

5.4	Rasismus	25
5.4.1	Rasismus v České republice	26
5.5	Diskriminace	26
5.6	Pozitivní diskriminace	27
5.7	Předsudek.....	27
5.8	Nezaměstnanost	28
5.9	Sociální integrace.....	28
B) Výzkumná část.....		29
6. Metodologie.....		29
6.1	Cíl výzkumu	29
6.2	Metoda a postup sběru dat výzkumu	29
6.3	Výzkumná technika	30
6.4	Respondenti výzkumu	30
6.5	Možná zkreslení.....	31
7. Analýza výzkumu		32
7.1	Výzkumné otázky	32
7.2	Celkové shrnutí.....	40
8. Závěr		43
Použité zdroje.....		44

Úvod

Diskriminaci považuji za jednu z nejhlupejších věcí, jakou kdy lidstvo vymyslelo.

V České republice se nejčastěji setkávám s diskriminací Romů. A to vysloveně denně. Stačí si otevřít internetovou diskusi k prakticky jakékoliv negativní zprávě, a hned se dozvídáte, že za tím či oním byli určitě příslušníci romského etnika, kteří bývají různě nazýváni – od pochutin přes nápoje, barvy až po vulgarity, které autoři těchto diskusí po písmenkách vytečkovávají, aby je automatictí korektoři hned nesmazali.

Když mi někdo otevřeně řekne, že mu Romové vadí, anebo když vysloví velmi často používanou větu: „Já nejsem rasista, Vietnamci mi nevadí, ale Romy teda nemůžu,“ tak se ptám na důvod toho negativního postoje. Většinou se pak dozvím, že Romové nepracují a jen využívají sociální dávky.

Od samotných Romů potom slyším, že by pracovali, ale nikdo jim nechce práci dát. To, že Romové jsou v přístupu na pracovní trh znevýhodněni, je několikrát dokázaný fakt, na který poukazují i v teoretické části práce. Nezaměstnanost ve spojení s příslušností k etnické menšině, v tomto případě romské, je pak častým důvodem sociálního vyloučení.

Sociální práce se řídí třemi tzv. malými paradigmaty. Druhé paradigma je označeno jako reformní. Toto reformní paradigma pohlíží na sociální práci jako na reformu společenského prostředí. Představitelé reformního paradigmatu pracují s tezí, že podpora společenské spolupráce a solidarita pomohou utlačovaným získat vládu nad jejich životy. Tvrdí, že osobního nebo sociálního rozvoje nelze dosáhnout za nerovných podmínek, dále pak tvrdí to, že aby se osobní a sociální rozvoj mohl uskutečnit, musí dojít k významné společenské změně, k reformě. Za základní informaci o životní situaci klienta je považován poznatek o tom, v jaké mocenské podřízenosti se klient a jeho skupina nacházejí. (Navrátil, 2001, s. 15)

Sociální pracovníci by měli znát důvody případné oprese, nerovnosti, kterou jedna skupina osob uplatňuje vůči skupině druhé, aby tyto nerovnosti pomáhali odstranit. Moje práce se tedy snaží najít informaci, odpověď na to, jaké mají zaměstnavatelé důvody k tomu, že Romy odmítají zaměstnávat. Právě tu informaci, která vypovídá o příčině nerovnosti, diskriminace a ztíženého přístupu Romů na pracovní trh.

V teoretické části je hned první kapitolou pojednání o Romech, kde se zabývám jejich historií, historií na našem území, sociálním postavením v současné době a postavením na současném pracovním trhu.

V další kapitole popisují Pardubický a Královéhradecký kraj, zaměstnanost v těchto krajích, stav romské populace a její zaměstnanosti v těchto krajích, protože jsem výzkum zaměřila právě na ně. Důvodem pro jejich výběr je to, že žijí v Pardubickém kraji, který ještě před několika lety tvořil spolu s krajem Královéhradeckým kraj Východočeský.

Výzkum se týká zaměstnanosti, proto je další kapitola o práci a jejím významu. Další kapitolou je sociální vyloučení, kterým může být nezaměstnaný člověk z etnické minority ohrožen. V této kapitole se zabývám také antiopresivním přístupem. Antiopresivní přístup je jednou z teorií sociální práce, patří do zmiňovaného druhého paradigmatu, zabývá se diskriminací. Tento přístup se snaží o zmocňování osob, které se ocitnou v opresi, ale také pracuje se společností, tak aby společnost tyto oprese, diskriminaci nevytvářela. Sama antiopresivní přístup považuji v rámci sociální práce s diskriminací za stěžejní.

V závěru teoretické části uvádím definice pojmů, které v práci užívám, nebo se o nich zmiňují respondenti.

Ve výzkumné části se nejdříve zabývám metodologií, jejím popisem, výzkumnou technikou, výběrem respondentů, stanovením cíle. Poté se pokouším o analýzu, souhrn získaných dat.

Na závěr je pak pojednání o získaných datech.

A) Teoretická část

1. Romové

Výzkum se týká romské populace v České republice, konkrétně v Pardubickém a Královéhradeckém kraji, na začátek práce tedy uvádím pojednání o Romech, jejich pohnuté a smutné historii, o jejich sociální a kulturní situaci v české společnosti.

1.1 Historická domovina Romů

Původní domovinou Romů je Indie. V Indii byli Romové součástí kastovního systému, ve kterém neměli vysoké postavení. Uplatňovali se především jako kočovní řemeslníci, muzikanti, kejklíři. Vypomáhali si také žebrotou, která ale byla často spojená s odvedením práce za poskytnutou almužnu. (Říčan podle Nečas, 1998, s. 13)

Romové odcházeli z Indie pravděpodobně za obživou. Migrovali v několika vlnách a migrace trvala několik století. Nejvíce jich zůstalo v Evropě, kam doputovali v první vlně migrace před rokem 1000 n. l. přes Turecko, a menší proud této vlny přišel pravděpodobně ještě o sto let dříve přes severní Afriku do Španělska. V soudobé romštině najdeme slova pocházející z třinácti různých jazyků. Nejvíce slov je v romštině převzatých z řečtiny a balkánských jazyků. Dnes jsou Romové snad po celém světě. (Říčan, 1998, s. 13–14)

1.1.1 Historie Romů na našem území

Kapitola o historii Romů na našem území je poměrně dlouhá, obsáhlá. Považuji ale za důležité, v důsledku současné nedobré situace romské populace u nás, tuto kapitolu pojmout podrobněji.

První historicky uznaná zpráva o Romech na našem území pochází z roku 1416. U předešlých zpráv z roku 1242 v Kronice české od tak řečeného Dalimila a podle Popravčí knihy pánů z Rožmberka z roku 1399 (které hovoří o tzv. Kartasech, kteří jazykem a oblečením měli připomínat Romy, a o „cikánovi černém“, Ondřejově pacholkovi) není historiky uznáno, že se jedná skutečně o Romy. (Nečas, 1997, s. 4–7) Společnost na našem území se v tehdejší době nechovala ke kočovným romským rodinám špatně. Ba naopak. Jak zaznamenávají kronikáři v 15. a 16. století, společnost využívala legálních i ilegálních služeb kočovných Romů, poskytovala jim například přístřeší či almužnu. V polovině 16. století ale dochází ke změně. Podobně jako na

území římskoněmecké říše začíná vůči Romům narůstat nepřátelství, které je provázáno nepodloženými historkami o žhářství a jiném škůdcovství ve prospěch tureckého sultána. Císař Ferdinand I. vydává několik protiromských vyhošťovacích mandátů a k represím se přidávají také zemské sněmy. Z Romů se tak stali psanci, kteří marně hledali místo alespoň na nejnižším stupni společenského žebříčku. (Nečas, 1997, s. 4)

Ve století 17. a 18. různé protiromské represe pokračovaly. Leopold I. postavil Romy mimo zákon, vypověděl je za hranice císařství a později dokonce povolil zastřelení romských mužů, při dopadení romských skupin měli být muži oběšeni, ženám a starším chlapcům pak měly být uříznuty uši. Josef I. vztyčoval podél hranic a významných cest tabule s nápisy proti vstupu Romů, na kterých byly znázorněny tresty za tento přestupek. Karel VI. pokračoval v předchozích protiromských nařízeních, zpřísnil je a také upřesnil tresty za poskytnutí pomoci Romům. Jak píše Nečas (1997, s. 5): *„Pronásledování Romů za vlády uvedených habsburských císařů patřilo vedle druhého znevolnění, sociálních důsledků třicetileté války a tzv. čarodějnických procesů k nejtemnějším stránkám pozdního středověku.“* Už v těchto dobách nejtěžšího pronásledování Romů ale šlechtické rodiny Kouniců, Lichtenštejnů a pravděpodobně i další šlechtické rody z jihovýchodní Moravy poskytovaly některým rodinám romských kovářů azyl. Josef II. pak neusazené romské rodiny na Moravě rozdělil do osmnácti moravských a dvou slezských rodin. Vedle tohoto státem regulovaného usazování Romů začaly dobrovolně k sendentarizaci přistupovat některé romské rodiny. Vznikly tak samostatné romské osady např. v Luhačovicích, Bohosudově, Bojkovicích, Brně-Černovicích a další. Tím se Morava lišila od Čech, ale také od Slezka, kde se zdržovali především kočovní Romové. (Nečas, 1997, s. 5) Kočovníci a tuláci byli nadále nežádoucí sociální skupinou, a tak byla proti nim vydána dvě zákonná ustanovení, výnos vídeňského ministerstva vnitra z roku 1888 a zákon č. 117 z roku 1927 „o potulných cikánech“ již z pera československého státu, která se dostávala do rozporu s ústavou, zaručující rovnoprávnost občanů. (Haišman, 1999, s. 138)

V Protektorátu Čechy a Morava byl prvním důležitým protiromským opatřením výnos ministerstva vnitra, který všem Romům zakazoval kočovný způsob života a nařizoval jim, aby se usadili. Pro Romy, kteří tento výnos nerespektovali, byly zřízeny pracovní a kárné tábory v Hodoníně u Kunštátu a v Letech u Písku. Na základě nařízení o preventivním potírání zločinnosti z roku 1942 zavedla protektorátní vláda policejní preventivní vazbu, prováděnou ve sběrných táborech v Letech, v Hodoníně, v Praze-Ruzyni, v Pardubicích a také v koncentračním táboře Auschwitz. Nečas (1997, s. 6)

udává, že *Soupisem z roku 1942 bylo podchyceno 6500 „cikánů, cikánských míšenců a cikánským způsobem žijících osob“, z nichž bylo 2400 s okamžitou platností posláno do protektorátních „cikánských táborů“ (v Letech a v Hodoníně) a zbývajících 3600 bylo následně zavléčeno do „cikánského tábora“ v Auschwitz-Birkenau. Na svobodě zůstalo ponecháno asi 400 osob, nucenou táborovou koncentraci přežilo asi 600 osob. Původní romská populace tak byla v českých zemích téměř vyhlazena. Stejný osud postihl také Romy na území Sudet. (Nečas, 1997, s. 6)*

Válka v českých zemích i na Slovensku zanechala silné stopy nacionálního šovinismu, fašismu a nacismu. Tyto stopy způsobovaly nevraživý přístup majority vůči reálným problémům, které přinášelo soužití s etnicky a sociálně odlišnou romskou minoritou. Nicméně do života v osvobozeném Československu vstupoval romský lid s nadějí. Košický vládní program z roku 1945 v článku V. zaručoval ústavní svobody a nepřipouštěl diskriminaci občanů z rasových důvodů. (Haišman, 1999, s. 140)

Po roce 1945 začala velká migrace Romů, a to zejména z východního Slovenska, kde začala být situace vzhledem k demografickým, sociálním a ekonomickým problémům velmi napjatá. Migrace směřovala nejdříve k vyrovnání poměrů ve vnitrozemí, kde byl celkový nedostatek pracovních sil. V průběhu roku 1946 zesílil příliv Romů do velkých průmyslových a městských center. Zároveň s tímto přílivem začaly také perzekuce Romů ze strany státní správy. Zemské národní výbory vydávaly zákazy pobytu Romů v příhraničních oblastech, ale také okresní národní výbory vydávaly zákazy pobytu Romů na území svých okresů. (Haišman, 1999, s. 141–142)

Po roce 1948 přišlo rudé řešení tzv. „cikánské otázky“. Komunistický stát začal k Romům přistupovat jako k obětem kapitalistického vykořisťování a začal experiment, který měl za úkol převychovat „Cikána“ v řádného, třídně uvědomělého občana. (Haišman, 1999, s. 150)

Ve dnech 3. až 6. února 1959 proběhl soupis kočovných a polokočovných osob, který prováděli pracovníci národních výborů ve spolupráci s bezpečnostními složkami. Tento soupis měl v rámci převýchovy přinést zlepšení kvality života, zajištění stabilních sociálních podmínek, nalezení zaměstnání a bydlení. (Haišman, 1999, s. 165–166) Kolik osob bylo vzato do soupisu, není přesně známo. Jisté je ale to, že soupis se stal prostředkem pro doplnění starších a tvorbu nových evidencí, a to včetně evidencí daktyloskopických. Ti, kteří do těchto soupisů byli zaneseni, se místo lepších životních podmínek, práce apod. dočkali pouze omezení základních práv, a to ještě o řadu let později. (Haišman, 1999, s. 167)

Pražské jaro 1968 přineslo jisté uvolnění také Romům. Romská elita toto období vnímala jako šanci k odstranění útlaku, rozvoje romské kultury a sdružování se za účelem obrany proti rasismu. Začalo se mluvit o integraci a na Slovensku i v Čechách byly založeny romské svazy. (Říčan, 1998, s. 28) Integrace ovšem nebyla skutečná. V podmínkách totalitního režimu nebylo možné Romy přijímat jako opravdové partnery. Asimilace tedy pokračovala. Charta 77 v dokumentu z roku 1978 na tuto situaci poukazovala a označovala Romy za nejbezprávnější skupinu obyvatel v Československu. V dokumentu také bylo odsouzeno navádění romských žen ke sterilizaci. Dokument končí slovy: „*Bez pravdivého odhalení závažnosti problému, bez zásadní právní úpravy a bez skutečné účasti Romů samých na rozhodování o věcech, které se jich týkají, jsou pokusy o řešení otázky romské menšiny u nás iluzorní. Tato otázka už není pouze otázkou menšinovou, ekonomickou nebo sociální, ale čím dál více se stává otázkou svědomí celé společnosti.*“ (Říčan, 1998, s. 28) Slova, která podle mého mínění mají dodnes platnost.

V osmdesátých letech v důsledku ochabnutí komunistické moci došlo k zmírnění oprese Romů. Ke změně ale toto ochabnutí mělo daleko a sociální dezintegrace pokračovala. Podařilo se však zformovat skupinu Romů, která společně s romisty z řad gadžů prosazovala zájmy romské menšiny, a díky doktorce Hübschmannové se podařilo vydat několik knih v romštině. (Říčan, 1998, s. 28)

Pád komunismu v roce 1989 přinesl novou naději na obnovení demokracie. Pro Romy je tento rok velkým předělem, přinesl jim možnosti prosazení jejich zájmů, používání vlastního jazyka, pěstování národní kultury, styk s mezinárodními organizacemi. Romové se prosazují v kultuře, médiích, pěstují se společná setkávání, na vysokých školách se studuje romský jazyk a kultura. (Říčan, 1998, s. 29)

Brzy ovšem vyjde najevo, že Romové ještě neumějí nové možnosti dostatečně využít a jejich situace se ve své podstatě nezlepšila, ba naopak. Docházelo dokonce k jevům, které toto zhoršení stupňují. V roce 1997 vláda premiéra Klause prohlásila, že „romský problém“ nelze vyřešit za deset, dvacet let. Vláda opomněla reálnou možnost, že tento problém nejenže nebude ve zmíněném časovém horizontu vyřešen, ale dokonce se vyhrotí. (Říčan, 1998, s. 29–30)

1.2 Současná situace Romů v České republice

Romové současnou situaci vnímají jako zlou a nebezpečnou. (Říčan, 1998, s. 30)

Sociálně vyloučených romských lokalit v České republice je přibližně 400. Přesný počet Romů na území České republiky není znám, máme pouze odhady a ty se výrazně liší. Langhamrová a Fiala uvádějí projekci předpokládaného vývoje celkového počtu Romů v České republice až do roku 2050. V roce 2010 měl být počet romských obyvatel v těchto číslech: maximální počet romských obyvatel je přes 210 tisíc, minimální počet romských obyvatel je 200 tisíc. Dle jejich prognózy má počet romských obyvatel České republiky stoupat. (Langhamrová, Fiala in Jakoubek, Budilová, 2008)

Česká republika je dlouhodobě kritizována evropskými organizacemi – Agenturou Evropské unie pro základní práva, Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj a dalšími – kvůli přístupu k romské menšině a její integraci do společnosti. Romové jsou diskriminováni v přístupu ke vzdělávání, v dostupnosti a kvalitě poskytované zdravotní péče, v pracovní oblasti, v podmínkách bydlení a dalších aspektech. Tento fakt uvádí i zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2012, kterou zpracoval Úřad vlády České republiky. (Úřad vlády České republiky, 2012, s. 50)

Trendem současné doby je migrace romských obyvatel do menších měst. Tato města ale mají menší možnosti jak řešit vzniklé problémy při soužití s majoritou a vznikají zde občanské nepokoje. (Úřad vlády České republiky, 2012, s. 12)

Zpráva Úřadu vlády České republiky uvádí ale i pozitiva. Výjimečnou institucí v České republice je Muzeum romské kultury v Brně, založené v roce 1991, které kromě muzejních a kulturních aktivit pořádá přednášky a věnuje se vědecké činnosti. Na památku Romů, kteří prošli holocaustem druhé světové války, bude vystaven památník v Hodoníně u Kunštátu a v Letech u Písku. (Úřad vlády České republiky, 2012, s. 5) Pokrok také nastal v otázce protiprávní sterilizace žen, kdy významný podíl tvořily ženy romské národnosti. Zpráva také mluví o úspěšném působení Agentury pro sociální začleňování. (Úřad vlády České republiky, 2012, s. 117)

Ministerstvo práce a sociálních věcí přijalo v roce 2012 dokument s názvem „Dlouhodobá vize resortu práce a sociálních věcí pro oblast sociálního začleňování“. Tento dokument představuje koncepci začleňování do roku 2020. Účelem dokumentu je snížení chudoby a míry sociálního vyloučení. (Úřad vlády České republiky, 2012, s. 13)

1.3 Příčiny problému v soužití Romů s majoritní společností

Výzkumy ukazují, že Romové nejčastější příčiny problematického soužití vidí v projevech nepřátelství ze strany Čechů, v rasismu a nenávisti, v odlišných zvyklostech

a v obecně špatných mezilidských vztazích.

Lidé z majoritní skupiny obyvatel pak udávají jako příčiny problémů chování Romů, nepořádek, hluk, neslušné jednání, odlišné zvyklosti a obecně špatné mezilidské vztahy.

Obě skupiny připouštějí jako podstatu problému odlišné zvyklosti. (Navrátil a kol., 2003, s. 115)

1.4 Zaměstnanost Romů v České republice

Přesná čísla o zaměstnanosti Romů nejsou známa. V roce 2012 bylo podle kvalifikovaných odhadů krajských pracovišť Úřadu práce evidováno 47 854 romských uchazečů. Znepokojující je situace romské mládeže ve věku mezi 15 a 26 lety, která čelí 61% nezaměstnanosti. Navíc 77 % z nich nemělo nikdy žádnou pracovní zkušenost. (Romea o. s., 2013) Aktivní politika zaměstnanosti se u příslušníků romské populace bohužel omezuje jen na nabídku veřejně prospěšných prací. Nabídka těchto míst je většinou nedostatečná a z hlediska perspektivy nic neřeší, protože nabízí pouze dočasné uplatnění na trhu práce. (Šimíková, 2003, s. 44)

1.4.1 Ethnic Friendly

Zajímavým počinem v oblasti zaměstnanosti mi přijde projekt Ethnic Friendly, který byl před čtyřmi lety vytvořen organizací IQ Roma servis, o. s. na podporu zavádění kultury rovného přístupu k etnickým menšinám pokud jde o zaměstnávání v České republice. Tato značka je udělována zaměstnavatelům, kteří dodržují rovný přístup k etnickým menšinám, a v současné době ji spravují organizace IQ Roma servis, o. s., Romea, o. s. a Charita Olomouc, které také zjišťují dodržování pravidel pro její udělení a užívání.

Značka se uděluje od poloviny roku 2007. V současné době je držitelem značky více než 40 zaměstnavatelů z celé České republiky. (IQ Roma servis o. s., 2011)

2. Pardubický a Královéhradecký kraj

Kraj Královéhradecký a Pardubický jsem si vybrala z toho důvodu, že žiji v Pardubickém kraji. Oba dva kraje jsou si do jisté míry podobné rozlohou, počtem obyvatel, geografickými podmínkami.

Pardubický kraj vznikl současně s krajem Královéhradeckým 1. ledna 2000 z kraje Východočeského. Pardubický a Královéhradecký kraj spolu s krajem Libereckým tvoří jednotku NUTS 2 Severovýchod. (Krajský úřad Pardubického kraje, 2011 a)

2.1 Pardubický kraj

Pardubický kraj vznikl k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona 347/1997 Sb. O vytvoření vyšších územně samosprávných celků a o změně zákona České národní rady č.1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Pardubický kraj má rozlohu 4519 km² a žije v něm necelých 516 tisíc obyvatel. Sídlním městem kraje jsou statutární Pardubice. Kraj je tvořen čtyřmi okresy – Pardubice, Ústí nad Orlicí, Chrudim, Svitavy. (Krajský úřad Pardubického kraje, 2011 b)

2.2 Romové v Pardubickém kraji

Při sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 se přihlásilo k romské národnosti pouze 175 obyvatel Pardubického kraje. Tento výsledek je oproti sčítání lidu, domů a bytů, v které proběhlo v roce 2001, 2,5 krát nižší. Tyto výsledky se ale ani zdaleka neblíží realitě. Většina Romů na území Pardubického kraje, ale také na území celé České Republiky, se při oficiálním sčítání není ochotna přihlásit k romské národnosti. Důvodem je často strach z možných omezení a zneužití dat státem a extremistickými pravicovými skupinami. (Flosman, 2012, s. 2)

Kvalifikovaný odhad o počtu obyvatel romské národnosti v Pardubickém kraji hovoří o 10 až 13 tisících obyvatel. Odhad sociálně vyloučených Romů se může přibližovat k 60 % z uvedeného počtu. Tyto odhady vycházejí od pracovníků městských úřadů, úřadů práce a neziskových organizací. Největší počet obyvatel romské národnosti žije v Pardubicích, Chrudimi, Svitavách, Vysokém Mýtě a na příměstském sídlišti České Třebové v Borku. (Flosman, 2012, s. 2)

2.2.1 Zaměstnanost v Pardubickém kraji

Český statistický úřad zveřejňuje data o zaměstnanosti v Pardubickém kraji k dubnu 2014 v těchto číslech: počet nezaměstnaných osob v Pardubickém kraji je 24 438, tj. 6,87 %. Nejvyšší nezaměstnanost mezi okresy v Pardubickém kraji je v okrese Svitavy, 8,47 %. Nejnižší je pak 5,35 % v okrese Pardubice. (Český statistický úřad, 2014 a)

2.2.2 Zaměstnanost Romů v Pardubickém kraji

Postavení Romů v oblasti zaměstnanosti je složité, přesto pravděpodobně lepší než v jiných krajích. Oficiální statistiky nezaměstnanosti Romů neexistují, úřady práce nesledují etnicitu svých klientů. Lze pouze sledovat nezaměstnanost všech obyvatel Pardubického kraje. (Flosman, 2012, s. 9)

Uplatnění Romů na trhu práce je ztíženo několika faktory: nízká kvalifikace, která Romy odkazuje pouze na dělnické profese, levná pracovní síla ze zahraničí a dluhová problematika, kvůli níž Romové postižení exekucí často hledají ilegální, neprokazatelný příjem. (Flosman, 2012, s. 12)

2.3 Královéhradecký kraj

Královéhradecký kraj vznikl k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona 347/1997 Sb. O vytvoření vyšších územně samosprávných celků a o změně zákona České národní rady č.1/1993 Sb., Ústava České republiky. Královéhradecký kraj má rozlohu 4759 km² a žije v něm necelých 554 tisíc obyvatel. Sídlním městem kraje je statutární Hradec Králové. Kraj je tvořen pěti okresy – Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov. (Královéhradecký kraj, 2008)

2.3.1 Romové v Královéhradeckém kraji

Při sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 se přihlásilo k romské národnosti 328 obyvatel Královéhradeckého kraje. Kvalifikovaný hrubý odhad sociálních pracovníků a policistů mluví o necelých 11 tisících obyvatel v Královéhradeckém kraji. (Smudková, 2013, s. 3-4)

Zpráva neuvádí odhad sociálně vyloučených Romů ani důvody neudání romské národnosti při sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011. Mohu se pouze domnívat, že

důvody jsou podobného charakteru jako v Pardubickém kraji.

Největší počet obyvatel romské národnosti žije v Hradci Králové, Jaroměři, Broumově, Rychnově nad Kněžnou a Náchodě. (Smudková, 2013, s. 3-4)

2.3.2 Zaměstnanost v Královéhradeckém kraji

Český statistický úřad zveřejňuje data o zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji k dubnu 2014 těchto číslech: počet nezaměstnaných osob v Královéhradeckém kraji je 25 999, t.j. 6,89 %. Nejvyšší nezaměstnanost mezi okresy v Královéhradeckém kraji je v okrese Trutnov 8,68 %, nejnižší pak 5,20 % v okrese Rychnov nad Kněžnou. (Český statistický úřad, 2014 b)

2.3.3 Zaměstnanost Romů v Královéhradeckém kraji

Zpráva o situaci Romů v Královéhradeckém kraji popisuje stejnou problematiku zaměstnanosti Romů jako v Pardubickém kraji. Ani zde neznáme čísla o počtu nezaměstnaných Romů.

Zpráva ale poukazuje na některé praktiky zaměstnavatelů, které by se daly označit jako diskriminační. Pokud Rom přijde osobně na pohovor, je odmítnut s tím, že místo je již obsazeno, i přesto, že to není pravda. Také se zvyšují nároky, tak aby na ně daná osoba nedosahovala. Například na dělnickou profesi je třeba vyššího vzdělání, než je obvyklé. (Smudková, 2013, s. 17)

3. Práce, zaměstnání

T. G. Masaryk o práci říká: „*Práce sama o sobě nás nespasí – jde o cíl, k němuž se chceme přiblížit.*“ (Masaryk in Dresler, 1990, s. 150–151) Naším cílem je nebo měla by být integrace romské populace do naší „gadžovské“ společnosti. Práci vidím jako jeden z vhodných prostředků pro splnění tohoto cíle.

3.1 Definice práce

Práce je plánovitou a vědomou činností, která je vykonávána s nasazením fyzických a duševních sil člověka. Práce směřuje k uspokojení lidských potřeb. Práce poskytuje člověku různé hodnoty. Vedle osvojení si určitých dovedností, získání materiálních statků to jsou také psychologické a sociální hodnoty. Sociální kontakty, navazování přátelství, strukturovanost času, sebehodnocení. Kdo práci ztratí a stane se nezaměstnaným, může o tyto hodnoty přijít, což může vyvolat závažné psychologické nebo sociální problémy. (Jandourek, 2001, s. 190)

Práci většinou rozumíme práci placenou, ale neplacená práce má ve společnosti také vysokou hodnotu, ať se jedná o práci dobrovolnickou s charitativním posláním, nebo o práci v domácnosti či práci zájmovou. (Jandourek, 2001, s. 190)

V moderní společnosti to, jakou vykonáváme práci, určuje náš společenský status. Významnými faktory společenského statusu jsou ale také pohlaví, věk či národnost. V případě nízkého sociálního statusu ve spojení s nezaměstnaností se takto postižený člověk dostává velmi často do sociálního vyloučení. (Montoussé, Renouard, 2005, s. 250–251)

3.2 Význam práce

To, jaký máme společenský status, často rozhoduje o tom, jakou práci budeme vykonávat. Pokud se má člověk v práci realizovat, být jí naplněn, dělat ji dobře, je mu třeba svěřit zodpovědnou a zajímavou práci. Podle Maslowovy pyramidy potřeb jsou potřeby hierarchizované, člověk je uspokojuje v určitém pořadí. Nejdříve jsou uspokojovány potřeby fyziologického rázu, pak je to potřeba bezpečí, ocenění sebe sama a nakonec seberealizace. Pokud tedy máme práci, která nás bude dostatečně naplňovat, motivovat nás a rozvíjet naše schopnosti, pak bude docházet k naplnění potřeby seberealizace. (Montoussé, Renouard, 2005, s. 230–231)

K tomu je ale nezbytně nutné, aby člověk takovou práci měl, a především aby měl možnost takovou práci získat. A to i člověk s nižším sociálním statusem, který, jak bylo řečeno, může být určen pohlavím, národností, věkem. K tomu se vyjadřuje i zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, který v hlavě IV. mluví o rovném zacházení a zákazu diskriminace.

4. Sociální vyloučení

Nezaměstnanost, příslušnost k etnické menšině, vede často k sociálnímu vyloučení. Proto považuji za vhodné v rámci této práce uvést stručný popis sociálního vyloučení.

Termín sociální vyloučení, nebo také sociální exkluze, se týká jedince, rodiny, skupiny, ale také celé komunity, která není schopna svoji sociální identitu odvozovat ani z práce, politiky, rodiny, a tudíž nenalézá místo ve společnosti. (Montoussé, Renouard, 2005, s. 210 – 211)

Sociálně vyloučené skupiny mají omezený přístup ke zdrojům, které jsou nutné pro participaci na sociálním, ekonomickém, politickém a občanském životě společnosti. Vzhledem k tomuto omezenému přístupu se pak sociálně vyloučené skupiny ocitají na samém okraji společnosti. (Navrátil, 2003, s. 34) Lidé, kteří žijí na okraji společnosti, se adaptují na podmínky sociálního vyloučení, a osvojují si pak takové vzorce jednání, které jsou často v rozporu s hodnotami, normami majoritní společnosti. Proto někdy bývá soužití na první pohled problematické. Návyky získané adaptací na život v sociálním vyloučení pak ale těmto lidem znemožňují být úspěšnými ve společnosti, ztrácejí nebo dokonce nezískávají hodnotové žebříčky, které jsou majoritní skupinou obyvatel považovány za normu. To je opět a opět uzavírá do pasti sociálního vyloučení. Z této pasti se nelze dostat bez cizí pomoci. (Agentura pro sociální začleňování, 2014)

Matoušek o sociální exkluzi říká, že je to dlouhodobý pocit, že člověk nikam ve společnosti nepatří, a tento pocit je zdrojem chronického stresu. Příčiny sociálního vyloučení jsou individuální a systémové. (Matoušek, 2003, s. 217)

Navrátil uvádí, že nejdůležitějším, i když ne jediným faktorem sociálního vyloučení, je právě omezený přístup na trh práce. (Navrátil a kol., 2003, s. 61) Což potvrzují také Montoussé a Renouard, kteří tvrdí, že základem sociální identity je práce. Vyloučení z pracovního trhu je tedy základní příčinou sociálního vyloučení. (Montoussé, Renouard, 2005, s. 210–211)

4.1 Sociální vyloučení Romů

V tomto oddíle bych chtěla uvést základní příčiny sociálního vyloučení Romů v České republice.

Postavení romské komunity, které je riziku sociálního vyloučení vystaveno velkou měrou, bylo ve 20. století poznamenáno třemi důležitými událostmi:

vyvražděním většiny romské populace, která byla povětšinou asimilovaná, za druhé světové války v koncentračních táborech; dále to byl socialistický experiment, kdy byli Romové násilně přesídleni především z prostředí slovenských osad do průmyslových měst; a poslední událostí je tržní transformace, kvůli které Romové ve velkém počtu ztratili práci. (Navrátil a kol., 2003, s. 58)

Sociální vyloučení Romů je velkým souborem problémů sociálního charakteru, které jsou spolu úzce spjaty, a řešení pouze jednoho problému neřeší celkovou situaci. (Navrátil a kol., 2003, s. 60)

Veřejnost považuje za příčinu sociálního vyloučení Romů vůli samotné romské komunity. To je ovšem omyl. Příčinou jsou vylučovací mechanismy monokulturně založené společnosti. (Navrátil a kol., 2003, s. 60) Toto tvrzení podporuje také Moulisová, která říká, že právě diskriminace přispívá ke zvětšování problémů, které pak vytvářejí možné, ale také faktické podhoubí sociálních patologií. (Moulisová in Navrátil a kol., 2003, s. 60)

Oblasti života Romů, ve kterých se sociální vyloučení nejčastěji projevuje:

Omezený přístup na trh práce

Vyloučení z trhu práce, nezaměstnanost může být příčinou chudoby a ta se pak stává jednou z příčin sociálního vyloučení, protože zamezuje přístupu ke zboží a službám. (Montoussé, Renouard, 2005, s. 211)

Omezený přístup na trh práce je nejdůležitějším, i když ne jediným faktorem sociálního vyloučení. Celá romská komunita je charakterizovatelná právě ztíženým přístupem na trh práce, nezaměstnaností. Romové jsou také nejvíce postiženi dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. Přesná čísla o nezaměstnanosti Romů neznáme. Kvalifikované odhady ale mluví o velmi vysokých číslech, dokonce dosahují až k hranici 70 % romské populace. Toto číslo ale může být zkreslené nepravou nezaměstnaností, tedy cílenou registrací na Úřadu práce se snahou získat sociální dávky, zdravotní a sociální pojištění. (Navrátil a kol., 2003, s. 61)

Největšími příčinami omezeného přístupu Romů na trh práce je vysoká nevzdělanost a nekvalifikovanost romské populace vzhledem k současnému nastavení trhu práce. (Navrátil a kol., 2003, s. 63) Svou roli v zaměstnávání Romů také sehrávají předsudky zaměstnavatelů vůči uchazečům jiné barvy pleti. Navrátil ve svém výzkumu z roku 2002 uvádí, že 417 Romů z 522 dotazovaných si myslí, že příčinou toho, že nenajdou pracovní uplatnění, je jejich etnická příslušnost. (Navrátil, 2002, s. 44)

Nevzdělanost, negramotnost

Nevzdělanost a nezaměstnanost jsou propojeny bludným kruhem. Pěkně se k provázanosti zaměstnanosti a vzdělání vyjadřuje T. G. Masaryk: „*Člověk celý musí být vzdělán, formován svým vzděláním, to se pak v práci projeví.*“ (1947, s. 63) Platí, že čím vyšší stupeň kvalifikace, tím větší možnosti na trhu práce. Jelikož Romové mají velmi nízký stupeň vzdělanosti, ocitají se v tomto bludném kruhu. (Navrátil a kol., 2003, s. 64)

Vysoký stupeň romské nevzdělanosti pramení z několika příčin. Unáhlené umísťování romských dětí do speciálních a praktických škol se děje většinou na základě toho, že romské děti vyrůstající v tradiční romské rodině neuspějí v základním testu školní zralosti z důvodu naprosto rozdílného pojetí výchovy. Velká část romských dětí pak již v prvním pololetí školního roku prožije trauma školního neúspěchu. (Balabánová, 1999, s. 337) Dále působí rozdílnost sociálních a kulturních hodnot a tím pádem také střet mezi romskou a majoritní populací. (Navrátil a kol., 2003, s. 65)

Velké problémy jsou také spojeny se studiem střední školy. Větší část starší romské populace na střední škole nikdy nestudovala. Chybí jim pak motivace, aby udrželi své děti na středních školách, protože to považují za zbytečné. (Bittnerová, 2010, s. 151)

Chudoba a nízké příjmy

Chudoba příslušníků romské populace pramení zejména z omezeného přístupu na trh práce. Chudoba a dlouhodobá materiální deprivace jsou pro sociálně vyloučené příslušníky romské komunity charakteristické. Chudoba vede k dalšímu vylučování, a to například v přístupu ke vzdělání nebo v přístupu k zdravotnickým službám. (Navrátil a kol., 2003, s. 66–67)

Bydlení a prostorová/sídelní segregace

Typickými domy, které jsou obývány romskými obyvateli, jsou tzv. pavlačové domy, které jsou charakteristické velkým počtem bytů, a jejich stav je často zoufalý. Romské rodiny mají často větší počet dětí a žijí ve vícegeneračním soužití. (Navrátil a kol., 2003, s. 69) Podobné vyjádření najdeme i v časopise Sociální práce. Jen málo Romů je vlastníky bytu, respektive družstevního bytu. Státní byty, které Romové v minulosti dostávali, byly většinou byty nižší kategorie a často byly lokalizovány v zanedbaných domech starší zástavby ve středech měst. Vlivem těchto faktorů vznikají typické městské čtvrti, které jsou segregované, a dochází zde ke konfliktům. (Navrátil, 2002, s. 42)

Omezený přístup ke službám

Častým předsudkem majoritní společnosti vůči romské komunitě je to, že Romové zneužívají služeb sociálního systému. Realita je ale taková, že Romové často vzhledem k své nevzdělanosti, neinformovanosti a sociální izolaci od majoritní společnosti neumějí využívat všechny možnosti systému sociální pomoci. Nejde ale jen o systém sociální pomoci. V sociálně vyloučených lokalitách chybí takové věci, jaké jsou pro majoritní společnost naprostou samozřejmostí, např. ústřední topení, elektřina, autobusové zastávky, ordinace lékařů, komerční služby. (Navrátil a kol., 2003, s. 71–72)

4.2 Antiopresivní přístup

V souvislosti s tématem považuji za důležité uvést jednoduchou charakteristiku antiopresivního přístupu, který se zabývá možnostmi odstranění nerovností ve společnosti.

Antiopresivní přístup vznikl na konci 80. let a v průběhu 90. let, kdy se v moderní sociální práci začaly prosazovat přístupy, které bývají označovány jako antidiskriminující a antiopresivní. Výchozím pojmem antiopresivního přístupu je oprese, diskriminace, která je ústřední a charakteristickou situací klienta. Je velmi nebezpečné, pokud si sociální pracovník neuvědomuje diskriminaci, opresi, které je klient vystaven. (Navrátil, 2001, s. 139)

Antiopresivní přístup pracuje s dvěma principy. Za prvé, oprese, diskriminace je základním rysem klientovy situace. Za druhé, intervence sociální práce do klientova života může opresi buď posílit, nebo ji odstranit. (Navrátil, 2001, s. 140)

Dalším rysem antiopresivního přístupu je podle Thompsona uplatňování tří imperativů:

- Imperativ spravedlnosti

je předpokladem, že s každým bude nakládáno dle jeho práv, která nebudou nikomu měněna, odpírána.

- Imperativ rovnosti

klade důraz na poskytnutí rovných šancí podle specifických potřeb jedince.

- Imperativ spoluúčasti

předpokládá to, že se klient aktivně zapojí (plánováním, koordinací, vyhodnocením poskytované služby) do řešení své situace. (Navrátil podle Thompson, 2001, s. 140)

Vhodným nástrojem v antiopresivním přístupu je koncept **zmocňování** (empowerment) klienta. Jde o to, aby byl klient dostatečně vybaven potřebnými dovednostmi, znalostmi,

které povedou k tomu, aby se zvýšila kvalita jeho života. Diskriminace, oprese je zneužitím moci a zmocňování je možnost jak překonat tyto nerovnosti použitím legitimní síly. (Navrátil podle Thompson, 2003, s. 39)

5. Důležité pojmy

V této kapitole uvádím některé pojmy, které v souvislosti s tématem považuji za důležité.

5.1 Rom a „cikán“

Rom je příslušník romského etnika. O jednotném pojmenování tohoto etnika názvem Romové se rozhodlo na prvním celosvětovém romském kongresu, který se konal v Londýně v roce 1971. (Nečas, 1999, s. 15)

Ještě jsem se ale nezabývala termínem „cikán“, který je v práci několikrát uveden. Tento termín uvádím vždy v uvozovkách a používám ho jen tehdy, když je to nezbytně nutné. Tedy z důvodu uvedení tohoto termínu v historických pramenech nebo při jeho použití respondenty výzkumu.

Termín „cikán“ vznikl ze slova Atsinganoi. Tím byli v jedenáctém století v Konstantinopoli označováni příslušníci kacířské sekty, která vznikla v maloasijské Frýgii a věnovala se věštění a čarování. Tyto dovednosti ovládali také Romové, kteří přicházeli na území Konstantinopole, a proto byli nazýváni stejným jménem jako uvedená sekta. (Nečas, 1999, s. 13–14) Odtud vzniklo nejrozšířenější pojmenování Romů, které se dostalo do středověké latiny (Acinganus, Cingerus), ale také do jazyků dalších národů, které se postupem času s Romy setkávaly. Například v rumunštině „Tsigan“, v maďarštině „Czigányok“, v němčině a holandštině „Zigeuner“, v italštině „Zingaro“, v ruštině „Cygan“ a také české „Cikán“. (Nečas, 1999, s. 13 - 14)

V Evropě je další množství názvů pro Romy, které vycházejí především z toho, odkud si lidé mysleli, že Romové přicházejí, nebo podle původních skupinových jmen (Kalé). Takže například ve Francii v patnáctém století označovali romské příchozí jako Bohémiens, když v nich viděli příchozí z Čech. Tento název se pak stal módním v devatenáctém století mezi umělci, kteří tak vyjadřovali svůj vztah k volnému životu bez společenských konvencí. (Nečas, 1999, s. 14)

Většinová společnost dávala Romům pojmenování, která v neromských jazycích a dialektech měla často hanlivý přídech. Romové sami ve svých jazycích a dialektech se nazývají etnonymy, která v překladech většinou znamenají muž nebo člověk. Tato naprosto obsahově rozdílná pojmenování ukazují, jak se v různých názvech pro jednu a tutéž minoritu odrážejí rozdílné postoje, sebeuvědomění a opovržení. (Nečas, 1999, s. 14–15) Termín „cikán“ bohužel slýchám v češtině mnohem častěji než termín Rom.

5.2 Etnická skupina, etnikum

Skupina osob, která se odlišuje souhrnem kulturních, rasových, jazykových, teritoriálních vlivů. Dále může být odlišná svou historií, sebepojetím a tím, jak jsou etnické odlišnosti vnímány druhými. Znak, který příslušníci etnika sami pro sebe považují za důležité, se nazývá etnické vědomí.

5.3 Menšina

Menšina, nebo také minorita, je skupina lidí, která má menší počet členů, než má ve stejné společnosti skupina většinová. Menšina může být na základě svých odlišností (barva pleti, národnost, jazyk, kultura, atd.) většinovou společností znevýhodňována. Ochrana práv menšiny je jedním ze znaků demokratické společnosti. (Jandourek, 2001, s. 154–155)

Soydan a Williamsová tvrdí, že pro definici menšiny je klíčový mocenský vztah. Ve stejném duchu mluví Sheaffer, který definuje menšinu jako „*podřízenou skupinu, jejíž příslušníci mají významně méně kontroly nebo moci nad vlastními životy, než mají příslušníci dominantní nebo většinové společnosti.*“ (Navrátil podle Sheaffer, 2003)

5.4 Rasismus

Pojem rasismus se poprvé obecně začal používat ve třicátých letech dvacátého století, kdy bylo třeba nalézt nové označení teorií, kterými nacisté obhajovali pronásledování Židů. (Frederikson, 2003, s. 17–18)

Rasismus je chování, které se vyskytuje v každé společnosti. Rasismus je založen na nedůvěře a pohrdáním lidmi, kteří jsou odlišní od našich fyzických a kulturních rysů. (Jelloum, 2004, s. 11)

Rasismus je přesvědčení o tom, že moje rasa má výjimečné hodnoty a postavení ve společnosti a je tudíž nadřazena rasám ostatním. (Jandourek, 2001, s. 201–202)

Historický vrchol rasismu nastal ve dvacátém století, a to nejen v Evropě za druhé světové války. V Severní Americe v USA, zejména na americkém jihu, existovala těžká segregace černošského obyvatelstva, která často končila lynčováním a dokonce popravami mimo rámec jakéhokoliv práva, a to až do šedesátých let dvacátého století. (Frederikson, 2003, s. 15)

Nejextrémnější podoba rasismu přišla s Adolfem Hitlerem a nacisty za druhé světové války, když se pokusili o vyhlazení celých etnických skupin na základě

rasistické ideologie. (Frederikson, 2003, s. 16)

V Jihoafrické republice (kde černošské obyvatelstvo tvořilo 70 % obyvatel země) dokonce rasistický režim, který nastoupil až v roce 1948 s nástupem apartheidu, přežil i studenou válku. Apartheid definitivně skončil až s nástupem Nelsona Mandely do prezidentského úřadu v roce 1994. (Frederikson, 2003, s. 105–106)

To, že již dávno skončila druhá světová válka, ale neznamená, že z Evropy rasismus vymizel. Sama mám v živé paměti balkánský konflikt a především masakr v Srebrenici v devadesátých letech minulého století, kdy došlo k obrovským etnickým čistkám.

5.4.1 Rasismus v České republice

S rasismem v České republice se bohužel setkáváme také často. Příkladem může být vlna negativních reakcí na pomoc, která byla poskytnuta rodině s paterčaty. Také hrůzný žhářský útok ve Vítkově.

Rasové diskriminaci jsou v České republice vystaveni zejména Romové, a pak také trvale či přechodně žijící cizinci. S lítostí je nutné konstatovat, že daná situace se v posledních letech nijak výrazně nemění k lepšímu. Nezbyvá než doufat, že se bude přístup české veřejnosti k problematice rasismu postupně měnit pozitivním směrem. (Český helsinský výbor, 2014)

5.5 Diskriminace

Diskriminace je znevýhodňování či ponižování lidí, které se děje na základě příslušnosti k určité skupině. Diskriminovaným je pak odmítáno právo na rovné zacházení na základě připsaných charakteristik skupiny, ke které náleží, bez ohledu na jejich osobní kvality. (Jandourek, 2001, s. 63) Antiopresivní přístupy mluví o tom, že diskriminace je jen jedna, a berou formy diskriminace jako spojené jevy. Různé formy diskriminace – rasismus, sexismus, diskriminace věkových skupin, zdravotně či mentálně znevýhodněných – nepůsobí odděleně nebo nezávisle na sobě. Tyto různé formy spolupůsobí a vytvářejí pořad stejnou opresi. (Navrátil podle Thompson, 2001, s. 142)

Česká republika je naštěstí demokratický stát, takže se staví proti diskriminaci legislativní formou. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod, deklaruje: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy*

pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) v předmětu úpravy říká: „Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují.“*

A samozřejmě v dalších věcech, uvádím pouze ty body, které se týkají zaměstnání.

5.6 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace se v České republice neuplatňuje. Považuji ale za důležité ji zde uvést, protože v rámci rozhovorů se tento termín objevuje.

Pozitivní diskriminace je politickým opatřením, které může přinášet zvýhodnění dříve znevýhodňovaným skupinám. Odpůrci pozitivní diskriminace poukazují na to, že tento přístup se pak stává sám tvůrcem nespravedlností a nerovností. (Jandourek, 2001, s. 63–64)

5.7 Předsudek

Předsudek je úsudek o druhých osobách, skupinách, a tento úsudek lze jen velmi těžce měnit. Předsudek je druhem stereotypu. Předsudek je často založen na neúplné nebo mylné informaci a vzniká zobecněním nějakého jednotlivého poznatku. (Jandourek, 2001, s. 198)

Předsudečné myšlení považuje vlastní hodnoty a chování za obecně platné a toto vědomí posiluje vlastní převahu a pocit sounáležitosti skupiny. Svou agresivní energii

směřuje na vyhlédnutou oběť – příslušníky etnických menšin, Židy a další. (Jandourek, 2001, s. 198)

Je důležité rozlišovat předsudek a diskriminaci. Ne každý předsudek musí vyústit v diskriminaci. Některé projevy diskriminace, mohou být způsobeny neznalostí a necitlivým přístupem. (Navrátil a kol., 2003, s. 21)

5.8 Nezaměstnanost

Mezinárodní organizace práce definuje nezaměstnanost takto: „Nezaměstnaný je člověk, který nemá zaměstnání, je schopen zaměstnání hledat, zaměstnání hledá a činí tak aktivně.“ (Montoussé, Renouard, 2005, s. 222) Jandourek popisuje tento jev takto: Nezaměstnanost je stav, kdy lidé, kteří chtějí pracovat, práci, která je pro ně běžným zdrojem obživy, hledají a nemohou najít. Dlouhodobá nezaměstnanost je vážným sociálním problémem. Může vést k poklesu sociální prestiže, statusu, sebeúcty. Bývá zdrojem sociálních problémů. (Jandourek, 2001, s. 170 - 171)

5.9 Sociální integrace

Sociální integrace je začleněním znevýhodněných jedinců či skupin do společnosti takovým způsobem, aby jim byla přiznána jejich práva a nebyli jakýmkoliv způsobem diskriminováni. (Jandourek, 2001, s. 109, s. 170–171)

B) Výzkumná část

6. Metodologie

Tento oddíl práce se zabývá cílem výzkumu, výzkumnou otázkou, respondenty a také stručnou charakteristikou výzkumného postupu a metody sběru dat, která byla v této práci použita.

6.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zodpovězení otázky, proč se Romové setkávají s odmítnutím u zaměstnavatelů. Práce shromažďuje a popisuje důvody, které zaměstnavatelé mají pro to, aby Romy odmítali zaměstnávat. Základní výzkumnou otázkou tedy je: Pokud máte nějaké důvody pro to, abyste odmítali zaměstnávat Romy, jaké důvody to jsou?

1. Zaměstnáváte nebo zaměstnával jste někdy Romy?
2. Máte osobní negativní zkušenosti se zaměstnáváním Romů?
3. Máte nějakou osobní negativní zkušenost se zaměstnáváním osob z majoritní skupiny obyvatel?
4. Motivovalo by vás k zaměstnávání Romů, pokud by například stát, úřady práce, nevládní organizace zavedly nějaké pobídky v oblasti zaměstnávání Romů?
5. Co říkáte na ocenění Ethnic Friendly a zajímalo by vás jako zaměstnavatele toto ocenění?

6.2 Metoda a postup sběru dat výzkumu

Jako nejvhodnější forma získávání dat od respondentů (zaměstnavatelů) mi přijde polostrukturovaný rozhovor v mezích kvalitativního přístupu, který se snaží nestandardizovanou formou o porozumění sociální zkušenosti a sociální situaci, kterou jedinci prožívají. (Disman, 1993, s. 289) Aby k tomuto porozumění došlo, je zapotřebí velkého, nečíselného sběru dat s poměrně malým vzorkem respondentů. Kvalitativní přístup se používá tam, kde nemáme dostatek informací, proč se určitý jev děje, a hledá pravidelnosti, které se v těchto jevech dějí. V kvalitativním výzkumu jsou to respondenti, kdo rozhoduje o důležitosti informací, které výzkumníkovi sdělí. Výzkumník vede svými dotazy respondenta k tomu, aby mu sdělil co nejvíce informací, ve kterých pak hledá opakující se jevy, význam těchto jevů, příkládá jim důležitost, což

vede k tvorbě nových hypotéz. (Disman, 1993, s. 286–289)

V tomto případě je jevem to, že zaměstnavatelé Romy odmítají zaměstnávat. Tento jev je pak vstupem do sociálního problému, který může vést k sociálnímu vyloučení Romů.

6.3 Výzkumná technika

Jako výzkumnou techniku pro zjištění dat použiji polostrukturovaný rozhovor, který se mi v tomto případě zdá jako nejvhodnější forma získání informací od respondentů. Dílčí výzkumné otázky této práce jsou Polostrukturovaný rozhovor je vzájemným působením mezi výzkumníkem a respondentem, kdy není daný přesný plán rozhovoru. (Babbie, Disman, 1993, s. 308) Výzkumník má předem vytvořenou pouhou kostru rozhovoru, konkrétní otázky jsou vytvářeny v reakci na předchozí odpověď. Respondent se tak fakticky stává spoluautorem znění, volby otázek a tedy i celého výzkumu. (Disman, 1993, s. 308)

Data polostrukturovaného rozhovoru budou zachycena audiozáznamem pomocí diktafonu a v jednom případě písemným přepisem celého rozhovoru, protože respondent odmítl audiozáznam z důvodu, že mu je nepříjemné hovořit před „krabičkou“.

6.4 Respondenti výzkumu

Hledání a nalezení respondentů tohoto výzkumu bylo velmi náročné. Zaměstnavatelé se odmítali výzkumu zúčastnit už jen při pouhém vyslovení slova Romové. I přes informaci, že výzkum je anonymní, se obávali, že budou označeni za rasisty, dokonce že si pak s nimi někdo přijede „ze sociálky vyřídit účty“ apod. Často své odmítnutí výzkumu shrnuli do věty: „Nikdy se k nám žádný Rom, „cikán“ na práci nepřišel zeptat, nestojí o práci, tak proč bychom je zaměstnávali.“ Jednoho respondenta jsem ze své práce úplně vyloučila. Informace které jsem od něj získala, jsem považovala za nepravděpodobné.

Všichni respondenti byli seznámeni s faktem, že výzkum je anonymní. Respondenty tedy označuji jako R1, R2, R3, R4, R5.

Původně jsem chtěla, aby jedním z kritérií bylo to, že zaměstnavatelé nebudou zaměstnávat více než padesát osob. Myslím, že v takovýchto provozech je při výběru zaměstnanců zachován osobnější přístup. To se nakonec stalo nemožným, byla jsem

rada, že jsem vůbec respondenty dle stávajících tří kritérií našla.

Dalším společným znakem respondentů je to, že zaměstnávají osoby s nižším vzděláním. Tedy osoby se základním vzděláním, s odborným učilištěm, popřípadě s rekvalifikačním kurzem, jaké často pracovní úřady nabízejí nezaměstnaným uchazečům o práci a které mají vést k získání zaměstnání. Nižší stupeň vzdělání volím z toho důvodu, že Romům v České republice zpravidla vyšší vzdělání chybí. (Navrátil, 2003, s. 61)

Tento výzkum není genderovým výzkumem. Snažím se tímto výzkumem zjistit, proč zaměstnavatelé osoby romského etnika nezaměstnávají, bez ohledu na pohlaví. Dalším společným znakem pro respondenty tedy je to, že do jednotlivých pracovních pozic zaměstnavatelé přijímají muže i ženy.

Protože se výzkum týká Pardubického a Královéhradeckého kraje, je posledním společným znakem to, že zaměstnavatelé působí právě v těchto dvou krajích.

Shrnutí společných znaků:

1. Zaměstnavatelé zaměstnávají osoby s nižším stupněm vzdělání.
2. Zaměstnavatelé přijímají do jednotlivých pracovních pozic muže i ženy.
3. Zaměstnavatelé působí v Pardubickém a Královéhradeckém kraji.

6.5 Možná zkreslení

Protože téma považuji za citlivé a respondenti budou vědět, že jsou zkoumáni, moje obavy z možného zkreslení jsou dvě. Zaprvé, efekt morčete. Zkreslení, které je způsobeno už jen samotným faktem, že respondent ví, že je zkoumán. (Disman, 1993, s. 132) Za druhé, respondenti budou mít strach z toho, že budou považováni např. za rasisty, pokud budou odpovídat pravdivě, a budou tedy odpovídat tak, aby vypadali co nejlépe. Disman tento jev popisuje jako výběr role: (1993, s. 132): „*Výběr role: Zkoumaná osoba nebude reagovat přirozeně, ale tak, aby se jevila v co nejlepším světle.*“

Poslední možné zkreslení je „zkreslení způsobené badatelem“. (Miovský, 2006, s. 273) Zkreslení, které by mohlo vyplývat z mých vlastních zkušeností a předpojatostí. Tedy z mé zkušenosti, že zaměstnavatelé odmítají zaměstnávat Romy už jen z toho prostého důvodu, že jsou to Romové.

I přes tato rizika považuji tento výzkum v kontextu dnešní doby za podnětný a přínosný.

7. Analýza výzkumu

V této části se pokusím o analýzu sebraných dat. Data jsou analyzována v pořadí, v kterém jsme rozhovory vedli, aby byla zachována informační návaznost.

7.1 Výzkumné otázky

1. Dílčí výzkumná otázka - Zaměstnáváte nebo zaměstnával jste někdy Romy?

R1 odpověděl: „Jo, několik, teď zrovna u nás jeden je, teda vlastně ještě jedna, ale ta šla nedávno na mateřskou.“

R2 odpověděl, že nikdy Romy nezaměstnával, a dodal: „Jednou jsem měl možnost zaměstnat Roma, ale netroufnul jsem si to. No a taky u mě měl být na praxi adoptovaný syn mojí velmi dobré kamarádky, je to taky Rom, ale nakonec z toho sešlo.“

R3 odpověděl: „Ano, zaměstnáváme. V současné době u nás zaměstnáváme pět lidí, které bych mohl na základě jejich fyziognomických znaků označit za osoby romského etnika. My totiž v našich přijímacích pohovorech a dotaznících nezjišťujeme etnickou příslušnost. Ostatně ani nemůžeme, že.“ Dále mi respondent R3 řekl, jaké pracovní pozice u nich Romové vykonávají: „Tři u nás pracují jako uklízečky, jeden je sanitář a jedna je na pozici ergoterapeutky.“

R4 odpověděl: „Ano, jeden u nás pracuje, a hnedka na začátek musím říct, že mě strašně překvapil, jak je dobrej. To jako fakt.“

R5, který nikdy Romy nezaměstnával, odpověděl: „Romy nezaměstnáváme, a ono by to hlavně u nás ani nebylo vhodné.“

Zhodnocení dílčí výzkumné otázky.

Z odpovědí na první dotaz vyplývá, že tři respondenti Romy zaměstnávají a dva Romy nezaměstnávají. Již z těchto prvních odpovědí a z vysvětlení k nim je patrný náznak vztahu respondentů k zaměstnávání Romů.

2. Dílčí výzkumná otázka - Máte osobní negativní zkušenosti se zaměstnáváním Romů?

Respondentů R2 a R5 se tato otázka netýkala, protože uvedli, že nikdy Romy nezaměstnávali.

R1 odpověděl: „No tak těch by bylo. Kde asi tak začít nejdřív? Nastoupěj do práce, makat se jim nechce, a jen co se tady pár dní vokážou, tak táhnou na neschopenku, aby

měli invalidní důchody. Jeden čas to tady bylo dokonce tak, že jsme jim museli dávat lepší práci, voháněli se tady pořád nějakajma zákonama, lidi se jich báli. To voni "cikáni" uměj. Co se týká jejich práv, to věděj, ale jak makat, to je jiná. Ten jeden, co u nás je, je zde už skoro rok, zatím je dobřej, vobčas si asi přihne, ale do práce vožralej nechodí.“

R3 odpověděl: „Nemohu říci, že bych měl nějakou vyloženě negativní zkušenost se zaměstnáváním Romů. Občas se sice něco objeví, ale to nebývá problematika pracovní. Mluvím o různých potížích s exekucemi. Zrovna nedávno jsem jednu řešil, ale to musím říci, že to snad byla ze strany zaměstnance i taková srdeční záležitost, chtěl pomoci ostatním a nabral si půjčky, které nebyl schopen splácet. Ale žádné výrazné problémy jsem nikdy nebyl nucen řešit.“

R4 odpověděl: „No, ani nemám. Ale co vím, co se tady ve Třebovej říká, no to je síla. A toho, co zaměstnáváme, no on je fakt dobřej. Ten stíhá i tři lisy zaráz, když se něco p..... . Na neschopenky chodí minimálně, a když má nějaký problém, tak hned volá, nebo jeho žena. Minule, to musím říct, mě úplně dostali. Posílala jsem jim na účet roční vyrovnání daně a ta jeho žena mi hned volala, jestli jsem se prej nespletla a neposlala jim dvě výplaty, aby to nevybrala, aby z toho nebyl nějaký problém. To mě fakt dostala, to bych nečekala. Jsou vůbec takový, ona na něj chodí čekat před prací snad každý den. To je hezký, ne?“

Zhodnocení dílčí výzkumné otázky

Ze tří respondentů, kterých se tato otázka týkala, pouze jeden uvedl vyloženě negativní osobní zkušenosti se zaměstnáváním Romů. Dva negativní osobní zkušenosti nemají, jeden dokonce uvedl velmi pozitivní zkušenost se zaměstnáváním Roma.

3. Máte nějakou osobní negativní zkušenost se zaměstnáváním osob z majoritní skupiny obyvatel?

R1 odpověděl: „To jako s náma bílejma myslíte, jo? No jo, jasně že mám, ale rozhodně ne takový jako s těma "cikánama", pardon, Rómama. Našim, těm se dá ještě nějak domluvit, a když to nepomůže, tak prostě jdou. Ale zkuste si vyhodit Róma, to abyste čekala, že si pak někdo z těch jejich partií na vás počká a dá vám lidově řečeno přes hubu. Toho se u našich, jako Čechů, bát nemusíte. U těch se vám tak stává nejčastěj, že podepíšou smlouvu a pak nepřijdou do práce.“ R1 jsem se ještě v souvislosti s jeho odpovědí zeptala na to, jestli byl někdy Romy napaden. Odpověděl: No, nebyl, ale dyť

to je pořád ve zprávách, co dělaj za s.....“

R2 odpověděl: „No, to víte, že mám. Každý, kdo někdy někoho zaměstnával, se asi potýkal s nějakými problémy. Nejčastější je asi to, že se na někoho nemohu spolehnout, a pak také to, že zaměstnanci se velmi často chovají k věcem, které nejsou jejich, dle pořekadla, že z cizího krev neteče.“

R3 odpověděl: „Ano, mám několik vyloženě negativních pracovních zkušeností s majoritní skupinou obyvatel, ale protože asi chápu, kam touto otázkou míříte, musím říci, jaký máme počet zaměstnanců z majoritní skupiny obyvatel. Zaměstnáváme dvě stě osob a z toho je, jak jsem řekl, pouze pět osob, které vykazují dle fyziognomických rysů příslušnost k romskému etniku. Takže logicky ano, problémy jsou, ale je to dané právě velkým počtem zaměstnanců z majoritní skupiny obyvatel.“

R4 odpověděl: „Ne, žádný problémy s našima zaměstnancema nemáme. Ale jinak teda musím říct, že vůbec je to hrůza, jako s tím přístupem k práci. Hlavně ty mladý nechtěj makat. To pořád jen slyšíte, jak prej musí mít praxi, a p... je na tom pravdy. U nás na manuální profese není praxe potřeba. Zajímá je jen, kolik dostanou peněz, a přijít si pro razítko, to chtěj. A náš sociální stát jim pak sype dávky. Strašná, ta kultura, co nám z pracáku posílaj.“ Respondenta jsem se znovu zeptala, jestli tedy mají nějakou negativní zkušenost, když k nim chodí takoví zájemci o práci. Odpověděl: „Ne, jak jsem řekla, nemám. Teda tak z devadesáti procent je nemám. U nás je nízká nemocnost i fluktuace, ale to je tím, že u nás zaměstnanci procházej velmi těžkým výběrem i do manuálních profesí. Součástí výběru je i psychologický test. My neberem kdekoho.“

R5 odpověděl: „Občas se nějaké malé problémy objeví, ale nejsou nikterak výrazné. My jsme totiž organizace s charitním posláním, takže u nás se o práci zajímají většinou lidé, kteří mají trošku ukotvený žebříček hodnot. Ty problémy jsou spíše interpersonálního charakteru.“

Zhodnocení dílčí výzkumné otázky

Jeden respondent uvedl, že nemá osobní negativní zkušenosti se zaměstnáváním osob z majoritní skupiny obyvatel. Po hlubším dotázání přece jenom výrokem, že z devadesáti procent nemá, přiznal, že tedy nějaké negativní zkušenosti má. Jedna z dotazovaných odpověděla, že má negativní zkušenosti, které jsou spíše interpersonálního charakteru. Tři respondenti pak uvedli, že negativní zkušenosti se zaměstnáváním osob z majoritní skupiny mají.

Hlavní výzkumná otázka

Pokud máte nějaké důvody pro to, abyste odmítali zaměstnávat Romy, jaké důvody to jsou?

Tuto zásadní otázku jsem respondentům nekladla ve zde uvedené podobě, ale podle toho, jak odpovídali předtím. Vždy však bylo cílem získat odpověď právě na tuto otázku.

Respondent R1, který má víc negativních zkušeností se zaměstnáváním Romů než osob z majoritní skupiny obyvatel, mi na otázku, zda po těchto vedených skutečnostech raději zaměstná člověka z majoritní skupiny obyvatel a proč, odpověděl: „No jasně, že radši zaměstnám bílýho než "cikána". Nejradši bych je nezaměstnal vůbec. Jenže u nás je práce těžká a málokdo u nás vydrží. Máme termíny, nestíhá se a pak musíme brát, co je, když se normálních lidí k nám moc nehrne. No a proč – no, když vám to řeknu naplno, tak proto, že jsou to "cikáni". "Cikáni" budou vždycky "cikáni", ať si každě říká, co chce. S nima nic nenaděláte. No a i ten jeden, co teďka u nás je, jsem zvědavej, jak dlouho ještě vydrží.“

R2, který nemá jako zaměstnavatel osobní zkušenost se zaměstnáváním Romů, má negativní zkušenosti se zaměstnáváním osob z majoritní skupiny obyvatel a měl možnost Roma zaměstnat, mi na dotaz, jaké důvody ho vedly k tomu, aby ho nezaměstnal, odpověděl: „No, protože jsem cítil tlak ze společnosti a měl jsem pocit, že Rom není ten správný zaměstnanec do knihkupectví. Kdybych měl jinou formu zaměstnání, tak bych ho asi zaměstnal, nejsem rasista. Podobně bych to měl s pankáčema, ty bych taky za pult nevzal. Musím respektovat mentalitu malýho města, pokud se chci uživit.“ V souvislosti s vývojem rozhovoru jsem R2 položila dotaz: Váš podnik je považovaný za dost alternativní, nemohlo by naopak zaměstnání Roma ve vašem podniku být přijímáno pozitivně? „Pravda je ta, že když jsem knihkupectví otvíral, tak jsem byl ještě mánička a lidi to nějak přitahovalo, to jak jsem se jako mánička k nim choval slušně. Asi je fascinoval ten kontrast, takže možná kdybych narazil na fakt hodně, ale hodně vzdělanýho, slušnýho Roma, tak bych ho možná zaměstnal. Ale fakt bych měl hodně vysoký nároky.“ K dané odpovědi jsem položila dotaz: A stejné nároky byste měl i na zaměstnance z majoritní skupiny obyvatel? R2 odpověděl: „No, neměl. Já se fakt musím dívat na to jak mám silnou pozici ekonomickou, nemůžu si nějaký výstřednosti dovolit. Musím mít ohledy na to, že jsem v nájmu, jestli mě pak domácí nebude chtít zvednout nájem nebo mě z nájmu vyštípat. Je to fakt blbý, asi jsou to předsudky, ale já se fakt nepovažuji za rasistu. Kdybych měl

nějakou práci, kde nebudou vidět, na stavbě nebo tak, to bych je neměl problém zaměstnat.“ Další otázka se týkala toho, že R2 říkal, že byl domluvený se svojí známou na praxi pro jejího adoptovaného syna, který je Rom: Řekl jste, že jste byl domluvený ze svojí velmi dobrou kamarádkou na tom, že na praxi přijmete jejího adoptovaného syna Roma, což nakonec nedopadlo. Tam byste neměl problém s tím, že je Rom? : „No, obavy jsem měl taky, ale je to fakt dobrá kamarádka a toho kluka taky dobře znám. Ale po pravdě musím říct, že mi spadl kámen ze srdce, když to nedopadlo.“

R3 zaměstnává pět Romů a své zkušenosti s nimi nepovažuje za vyloženě negativní, přičemž negativní zkušenosti se zaměstnáváním osob z majoritní společnosti má, ale vnímá je tak, že ve velkém počtu zaměstnanců se vždy najdou problémy. Na dotaz, jestli u nich při výběru zaměstnanců mají nějaké důvody proč přijmout nebo nepřijmout Roma, odpověděl: „Ne, žádné důvody pro nebo proti nemáme. Buď ten člověk prostě odpovídá našim požadavkům, které máme, nebo ne. Jak již jsem uvedl, nezjišťujeme u našich zaměstnanců ani uchazečů o práci jejich příslušnost k nějaké etnické menšině. Stejně tak jako nezjišťujeme jejich náboženskou nebo sexuální orientaci.“ V souvislosti s odpovědí jsem položila dotaz: Pokud budete mít dva uchazeče, kteří budou úplně stejně odpovídat vašim požadavkům, a jeden bude Rom a druhý bude z majoritní skupiny obyvatel, budete jednoho z nich preferovat? Po lehkém zaváhání R3 odpověděl: „No, ano, musím přiznat, že člověk z neromského etnika by byl zvýhodněný.“ Na dotaz proč odpověděl: „Obával bych se jejich vazeb na jejich komunitu. Tyto vazby bývají častým zdrojem problémů. A ještě než mi položíte dotaz, jestli takovou zkušenost mám, musím říci, že takovou zkušenost nemám a uvědomuji si, že tento můj postoj je předsudkem.“ Dále mě v souvislosti s pracovními pozicemi, o kterých respondent R3 uvedl, že je u nich Romové vykonávají, napadl dotaz: Uvedl jste, že jeden Rom u vás pracuje jako sanitář a jedna Romka je ergoterapeutkou. Romové pracují tedy s vašimi klienty i v přímé péči. Ani při obsazování těchto pozic nehraje roli příslušnost k romskému etniku? „Po pravdě řečeno, trochu ano. Musím to brát v potaz, přece jenom ve společnosti panuje velká nedůvěra k Romům. Ale já musím při obsazování těchto pozic brát velmi často v potaz i to, zda je ten, koho přijímám, muž nebo žena. Lidé jsou zvyklí, že v přímé péči na pozici pečovatelek jsou častěji ženy než muži. A opět než se zeptáte: ne, ještě se nestalo, že by někdo z našich klientů měl problém s tím, že by přicházel do přímého styku s u nás zaměstnaným Romem.“

R4, který zaměstnává jednoho Roma, se kterým má vyloženě pozitivní zkušenost, a přiznává malý počet negativních zkušeností s osobami z majoritní společnosti, jsem se

zeptala, proč, když má tak dobré zkušenosti se zaměstnáváním tohoto Roma, nezaměstnává Romů více. Odpověděl: „No a co by si asi o nás lidi řekli? Že zaměstnáváme „cikány“. Tenhle je dobrej jenom proto, že se odstěhovali z té jejich komunity a nemaj s nima nic společnýho. Já tady z doslechu vím, co jsou zač. To jsou strašný věci, to je pak fakt nemám chuť zaměstnat. Mně stačí, když jen přijdou a vidím je, jak se chovaj, to z nich úplně čiší to jejich nemakačkovství (brrr). A u nás v práci se nekrade, nechci tady žádný problémy podobnýho rázu. Dělej si to sami.“

Zeptala jsem se, jestli by se tato odpověď dala shrnout v to, že důvodem, proč nezaměstnává Romy, je to, že jsou to Romové. R4 odpověděl: „Jo, no dalo. Doufám, že na mě přijdou ze sociálky (smích).“

R5, který nemá žádnou zkušenost se zaměstnáváním Romů a se zaměstnanci z majoritní skupiny má negativní zkušenost pouze v interpersonálních vztazích, říká, že u nich by zaměstnávat Romy ani nebylo vhodné. Na dotaz proč odpověděl: „No to jsem asi trochu přehnala, možná by to šlo, ale tak na pozici údržby anebo v úklidu. Ale v přímé péči nebo v kuchyni ne. To by prostě nebylo vhodné. Zeptala jsem se proč: „No, podívejte se. Dovedete si představit, co by to asi vyvolalo za rozruch, že u nás pracují pečovatelky, které jsou, promiňte, „cikánky“? Jak by to asi naši senioři, naši uživatelé, nesli, že se o ně starají? A co teprve jejich rodiny, které při sebemenším problému hned volají, no to by se nám tady asi telefony nezastavily. Kdybychom měli nějaké uživatele Romy, to bych o tom možná uvažovala. Pečovali by o ty svoje. Kdyby se teda přišli zeptat na práci. Oni obecně o práci moc nestojí.“

Zhodnocení odpovědí na hlavní výzkumnou otázku.

Všechny důvody v odpovědích respondentů můžeme označit jako předsudky vůči romskému etniku nebo předsudky vůči majoritní společnosti. R1 a R4 dokonce přiznávají, že důvodem proč Roma nepřijmout je to, že je to právě Rom. R1 více tuto odpověď nerozvádí. R4 v odpovědi také poukazuje na to, co by asi řeklo okolí, že u nich zaměstnávají Romy.

R2 a R5 shodně uvádějí, že by nezaměstnali Roma na pozici, která je v kontaktu přímo se zákazníky nebo klienty, protože mají obavy z toho, že by jejich zákazníci, klienti, rodiny klientů nepřijali romské zaměstnance a jejich organizace by mohly mít problémy. R3 uvedl, že Romy zaměstnává a zaměstnává je také v pozicích, kde Romové jako zaměstnanci přicházejí do styku s ostatními klienty, ale že má obavy z jejich napojení na jejich komunitu, a sám tuto obavu označil jako nepodloženou vlastní zkušeností

a označil ji za předsudek. Uvedl také, že v případě obsazování zaměstnaneckých pozic, kde Romové přicházejí do styku s klienty, má obavy z toho, že nebudou klienty přijímáni. I přes ten fakt, že se s tím jako zaměstnavatel nesetkal.

Všechny uvedené odpovědi můžeme označit za předsudky, a to jak vůči Romům samotným, tak vůči majoritní společnosti, kdy se čtyři respondenti domnívají, že by se zaměstnáváním Romů v jejich organizaci měla majoritní skupina obyvatel problém.

4. Dílčí výzkumná otázka – Motivovalo by vás k zaměstnávání Romů, pokud by například stát, úřady práce, nevládní organizace zavedly nějaké pobídky v oblasti zaměstnávání Romů?

Tuto dílčí otázku nebudu více rozepisovat, protože respondenti R1, R2, R3, R5 shodně uvedli, že by je to nemotivovalo, pobídky by nevyužívali hlavně proto, „že s tím je kupu papírování, na který nemají čas“ a že ani vlastně (kromě R3) žádné pobídky, jako jsou např. dotovaná místa, nevyužívají. Uvedu pouze odpovědi od R3 a od R4, které mají zajímavou výpovědní hodnotu.

R3, který tyto pobídky také odmítá, ale z jiných důvodů než ostatní respondenti, uvedl: „V žádném případě bych toho nevyužíval. Vůbec vše, co zavádí pozitivní diskriminaci, považuji za nevhodné. Vadí mi i povinné kvóty v případě zaměstnávání zdravotně postižených osob. Pokud je toto vše nastavované systémem, ministerstvy, tak je to celé blbě. My se musíme snažit o to, aby tyto rozdíly mizely z přirozenosti, a ne nařízeními, to vyvolá opět jen zlou krev. Jen ne pozitivní diskriminaci a ještě ke všemu finančně ohodnocenou, to by bylo špatně.“

R4 ke svým důvodům, že je to papírování, na které nemá čas, také dodává: „Vůbec jsem pěkně n..... na pracáky. Místo toho, aby zavedli nákej program, kde budou lidi učit, jak se maj chodit ptát na práci, vymejšlej blbosti. Aby jim třeba řekli, že maj chodit čistý, nemaj smrdět, nemaj se hned ptát na prachy a tak.“

Zhodnocení dílčí výzkumné otázky.

Všichni respondenti se vyjadřují tak, že by je případné pobídky v oblasti zaměstnávání Romů nemotivovaly a nevyužívali by jich. A to zejména z důvodu, že by s tím měli práci navíc.

5. Dílčí výzkumná otázka: „Co říkáte na ocenění Ethnic Friendly a zajímalo by vás jako zaměstnavatele toto ocenění?“

Před položením této otázky jsem popsala, co to Ethnic Friendly je, protože žádný se zaměstnavatelů toto ocenění nezná.

Ani tuto otázku důsledně nerozepisuji, protože jsem se setkala se stejným typem odpovědí. Všichni respondenti se vyjádřili tak, že by o toto ocenění neměli zájem, a důvody měli podobné jako u dotazu na případné pobídky v oblasti zaměstnávání Romů. Tedy „zbytečná práce navíc, to by bylo zase nějaké papírování“, a respondent R4 uvedl: „Jo, dostanu ocenění, a když nám pak nějaký Rom odejde, tak ještě abych si pak nějakýho sháněla a doprošovala se ho, jestli by nechtěl práci, ne?“ Jediný, kdo odmítl toto ocenění z jiných důvodů než to, že by to byla práce navíc, byl respondent R3.

Pro výpovědní hodnotu ale uvádím odpovědi respondentů R2 a R3, které jsou v zajímavém kontrastu.

R3 na dotaz, zda by se jako zaměstnavatel zajímal o ocenění Ethnic Friendly, odpověděl: „Já mám k takovýmto označením velmi skeptický názor. To jako přijde nějaká organizace a řekne mi, že dodržuji platnou legislativu? Tedy že neporušuji zákoník práce, listinu základních práv, antidiskriminační zákon, kodex sociálního pracovníka? Vždyť od toho tady máme policii, ale nejen tu, nemusí to být taková restrikce. Máme tu přece ombudsmana. Všichni ti, co toto označení nemají, porušují zákony? To je jak s těma piškotama tady. Je na nich napsáno, že jsou vyráběné ze zdravotně nezávadných surovin. Vždyť ale takové mají být, tak proč mi to deklarují nějakým nesmyslným nápisem? A to samé si myslím o této značce. Do takového stavu, kdy bychom takové věci potřebovali, bychom se vůbec neměli dostat.“

R2 na stejnou otázku odpověděl: „Já mám rád tyhle věci, co bojují za nějakou pozitivní změnu ve společnosti. Jsou mi tyhle snahy sympatické, tomu jenom fandím. Je to dobrý když se někdo pustí do boje s establishmentem.“ Na otázku, jestli by o toto ocenění měl zájem, ale odpověděl tak jako R1, R4, a R5, že by to pro něj byla spousta práce navíc a že stejně nikoho takového nezaměstnává.

Zhodnocení dílčí výzkumné otázky:

Všichni respondenti se vyjádřili, že by o toto ocenění neměli zájem. Zejména z důvodů, že by s tím měli práci navíc.

7.2 Celkové shrnutí

Na začátku celkového shrnutí chci říci, že tento výzkum nereprezentuje celkový stav zaměstnanosti Romů v České republice. Týká se pouze kraje Pardubického a Královéhradeckého.

Základní výzkumná otázka zjišťuje, jaké mají zaměstnavatelé důvody pro to, aby jako zaměstnance odmítali zaměstnat osoby romského etnika. Shrnutí základní výzkumné otázky uvádím v kontextu s předchozími dvěma dílčími otázkami, které se dotazují na zkušenosti zaměstnavatelů, protože na nich je dobře vidět to, že důvodem odmítnutí romských zaměstnanců jsou předsudky vůči Romům, ale také předsudky vůči majoritní společnosti. Tedy té společnosti, kterou zaměstnavatelé zastupují.

Jeden z respondentů má osobní negativní zkušenost se zaměstnáváním Romů, ale přitom má podobnou zkušenost i s osobami z majoritní skupiny obyvatel. Roma zaměstná, ale jak vyplývá z jeho odpovědi, jedině když má o zaměstnance nouzi. K tomu ke všemu dodává, že důvodem toho, proč Roma nezaměstná, je to, že je „cikán“. Kromě uvedených negativních zkušeností jeho postoj vychází z toho, co slyšel ve zprávách.

Další respondent má pozitivní zkušenost se zaměstnáváním Roma a má malé negativní zkušenosti se zaměstnáváním osob z majoritní skupiny obyvatel. Přesto odmítá Romy zaměstnat. Důvodem nepřijetí jsou pro něj informace, které slyší z okolí, a také přiznává, že důvodem je to, že je to Rom. Dále uvádí, co by si o nich lidé řekli, kdyby zaměstnávali „cikány“.

Další respondent nemá vyloženě negativní zkušenosti se zaměstnáváním Romů a má negativní zkušenosti se zaměstnáváním majoritní skupiny, které jsou ale dané velkým počtem zaměstnanců. Romy zaměstnává a nemá problém Romy zaměstnat, ale pokud si má vybrat mezi dvěma stejně dobře postavenými osobami, tak si raději vybere osobu z majoritní společnosti, protože se obává problematických vazeb Romů na jejich komunitu, i když sám takovou zkušenost nemá. Dále udává, že při přijetí Roma do pozic přímé péče hraje roli jeho etnická příslušnost, a to i přes to, že se v praxi nesetkal s tím, že by jejich klient romského zaměstnance odmítl. Sám si uvědomuje, že se jedná o předsudek.

Další respondent, nikdy nezaměstnával Romy, nemá tak osobní zkušenosti se zaměstnáváním Romů a se zaměstnáváním osob z majoritního etnika přiznává problémy, svůj postoj také označuje za předsudek. Jako důvod udává to, že je na malém

městě, má strach, že jeho postavení není tak silné a on by mohl mít problémy se svými zákazníky, s majitelem domu kvůli tomu, že Roma zaměstnává. Myslí si, že jeho zákazníci by Roma na pozici prodavače nepřijali. Roma by zaměstnal, ale na takovém místě kde by nepřicházel do styku se zákazníky.

Poslední respondent také nemá osobní zkušenosti se zaměstnáváním Romů a se zaměstnáváním osob z majoritního etnika udává problémy pouze interpersonálního charakteru, nejdřív říká, že zaměstnat Romy u nich by nebylo vhodné, pak ale toto své tvrzení upravuje. Říká, že by zaměstnal Romy pouze v pozicích údržby nebo úklidu, ale ne v přímé péči o klienty, protože předpokládá to, že jejich klienti ani jejich rodiny by tuto situaci nezvládli. O přijetí Roma na tyto pozice by uvažoval v tom případě, že by měl klienty z romského etnika, tudíž by se starali o svoje. Vzápětí ale dodává, že Romové obecně moc pracovat nechtějí.

Dílčím zjištěním je to, že zaměstnavatele by nemotivovalo k zaměstnávání Romů ani to, pokud by stát nebo nevládní organizace vytvořily pobídky k zaměstnávání Romů. Jako důvod udávají to, že by neměli čas na administrativní agendu, přidělávalo by jim to práci. Jeden z respondentů se dotkl tématu pozitivní diskriminace, kterou zcela odmítl.

Posledním zjištěním je to, že zaměstnavatele by nezajímalo ocenění Ethnic Friendly, protože by se také obávali nárůstu administrativní agendy. Jednomu zaměstnavateli toto ocenění přijde sympatické a jeden zaměstnavatel toto ocenění zcela odmítl. Kdybych byla na začátku výzkumu, výběr zaměstnavatelů bych omezila na takové zaměstnavatele, kteří mají buď takové pracovní pozice, kde jejich zaměstnanci přicházejí do styku se zákazníky, nebo takové, kde zaměstnanci do styku se zákazníky nepřicházejí. V průběhu výzkumu se totiž tento rozdíl ukázal jako velmi důležitý. Nicméně i tuto informaci, která poukazuje na rozdílný přístup při zaměstnávání Romů, považuji za velmi zajímavé zjištění, které by mohlo být námětem dalšího případného výzkumu. I přes tento rozdíl považuji svoji práci za přínosnou.

Výzkum mi moc radosti nepřinesl. Potvrdil mi, že cesta Romů na trh práce je velmi trnitá. Romové se na této cestě potkávají s předsudky majoritní společnosti. Dostávají se do rolí, kdy zaměstnavatelům musejí dokazovat, že nejsou špatní, přestože patří k romskému etniku. To my, zástupci majoritní skupiny, nemusíme.

O změnu tohoto stavu zaměstnavatelé také nestojí. Nikdo z nich by neměl zájem využívat žádné nástroje, které by pomohly situaci Romů na trhu práce zlepšit. Důvodem tohoto odmítnutí je to, že by měli práci navíc.

Pozitivní bylo to, že jsem při výzkumu potkala alespoň jednoho zaměstnavatele, který má pozitivní přístup k zaměstnávání Romů. Což je sice málo, ale díky Bohu za něj.

8. Závěr

Šimon Pánek v jednom rozhovoru o konfliktu v bývalé Jugoslávii říká, že lidé, kteří do té doby žili v etnicky smíšené společnosti, v určitém okamžiku začali kopat zákopy jenom proto, že slyšeli, že někde někdo něco udělal. A pak už stačilo to, že někdo v noci vystřílel okna, a už z toho byla etnická čistka. Také mluví o osobní zkušenosti, která v tomto konfliktu dokázala vzdorovat tomu, že někdo něco řekne, o něco déle. Nakonec ale ani tato zkušenost neodolala vlivu televize. (Urban, 2008, s. 128)

Tato slova mi přijdou příhodná také na popis stavu zjišťované problematiky v kraji Pardubickém i Královéhradeckém (zde dodávám, že výzkum není plošný, dotýká se zkoumaných respondentů). Pouze jeden zaměstnavatel uvádí osobní negativní zkušenosti se zaměstnáváním Romů. Ostatní respondenti i přes pozitivní nebo žádné zkušenosti, které s Romy jako zaměstnanci mají, Romy nějakým způsobem při výběru zaměstnanců znevýhodňují, nebo dokonce přímo odmítají. A to protože něco slyšeli v okolí, protože něco viděli ve zprávách, protože si myslí, že by jejich zákazníci nebo klienti Romy nepřijali.

Není pochyb o tom, že zaměstnavatelé musejí být při výběru zaměstnanců opatrní. Zaměstnanci se spolupodílejí na úspěchu či neúspěchu dané firmy, popřípadě o ní spoluvytvářejí společenský obraz. Pokud si je ale zaměstnavatelé vybírají na základě předsudků ke komukoliv, tak je to špatně.

Otázkou, ale zůstává co tyto předsudky vyvolává. Mohou to být sociální kulturní rozdílnosti mezi Romy a majoritní společností jak říká Navrátil. A to je další úkol sociálních pracovníků, politiků, sociologů, psychologů, učitelů najít tu tenkou linii, která naučí Romy přijmout hodnoty většinové společnosti a přitom zachovat jedinečnost romské kultury. Ale také je třeba naučit toleranci majoritní společnost, například naučit ji používat slovo Rom, a také si připomenout, to že některé hodnoty máme s Romy stejné (jako je například pomoc a soudžnost v rodině i v té široké) jen z té naší neromské majoritní společnosti tyto hodnoty pomalu mizí.

Doufám, že má práce bude přínosná pro všechny, kdo s Romy pracují, nejen pro sociální pracovníky, nevládní organizace, ale také pro spoluzaměstnance, zaměstnavatele Romů současné i budoucí. Aby věděli, s čím se naši Romové ve svém životě musejí potýkat, kde je původ oprese, které jsou Romové vystavováni.

Použité zdroje:

Literatura:

1. Bittnerová, D. (2010), Úcta a hanba jako kulturní determinanta vzdělávání ve vyloučené lokalitě. In Bittnerová, D., Moravcová, M., (Eds.), *Etnické komunity v kulturní a sociální různosti*. (s. 151–165). Praha: Fakulta humanitních studií Karlovy univerzity v Praze.
2. Balabánová, H., (1999), in Balabánová, H., Balážová, J., Gabal, I., Frištenská, H., Haišman, T., Holomek, K., ..., Víšek, P., (Needitováno). Romové v České republice (1945 – 1998). *Romské děti v systému českého základního školství a jejich následná profesionální příprava a uplatnění*. (s. 333 - 350). Praha: Socioklub.
3. Disman, M. (2002), *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum.
4. Dresler, J. (1990), *Masarykova abeceda*. Praha: Melantrich.
5. Frederickson, G. M. (2003), *Rasismus – stručná historie*. Praha: BB/art.
6. Haišman, T., (1999), (1999), in Balabánová, H., Balážová, J., Gabal, I., Frištenská, H., Haišman, T., Holomek, K., ..., Víšek, P., (Needitováno). Romové v České republice (1945 – 1998). *Romové v Československu v letech 1945-1967 vývoj intencionálního zájmu a jeho dopady*. (s. 137 – 1183). Praha: Socioklub.
7. Jandourek, J. (2001), *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
8. Jelloun, T. B. (2004), *Tati, co je to rasismus?* Praha: Dauphin.
9. Masaryk, T. G. (1947), *Jak pracovat*. Praha: Čin.
10. Matoušek, O. (2003), *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
11. Miovský, M. (2006), *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.
12. Montoussé, M. Renouard, G. (2005), *Přehled sociologie*. Praha: Portál.
13. Navrátil, P. (2001), *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman.
14. Navrátil, P., Bučková, P., Burjanek, A., Hroch, M., Musil, M., Šimíková, I., Prudký, L.,..., Smékal, V. (2003), *Romové v české společnosti: jak se nám spolu žije a jaké má naše soužití vyhlídky*. Praha: Portál.
15. Nečas, C. (1997) *Historický kalendář – Dějiny českých Romů v datech*. Olomouc: Vydavatelství univerzity Palackého.
16. Nečas, C. (1999), *Romové v České republice včera a dnes*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci – Vydavatelství Olomouc.

17. Langhamrová, J. Fiala, T. (2008), Současná charakteristika romské populace a projekce jejího vývoje do roku 2050. In Jakoubek, M. Budilová, L. (Eds.), Romové a cikáni neznámí i známí. (s. 94 – 122). Praha: Leda.
18. Říčan, P. (1998), *S Romy žít budeme – jde o to jak*. Praha: Portál.
19. Urban, J. (2008), *Extrémy a lidé blízcí*. Praha: Galén.

Časopisy:

1. Navrátil, P. (2002), Integrace Romů. *Sociální práce / Sociálná práca*, č. 2, s. 34–56. vydala Asociace vzdělavatelů v sociální práci.
2. Šimíková, I. (2003), Dimenze a míra sociálního vyloučení romské komunity v ČR. *Sociální práce / Sociálná práca*, č. 4, s. 41–48

Legislativa:

1. Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění
2. Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) v platném znění
3. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod v platném znění

Internetové zdroje:

1. Agentura pro sociální začleňování (2014), *Co je sociální začleňování* [on-line]. Dostupné 26.05.2014 z <http://www.socialni-zaclenovani.cz/co-je-socialni-vyloucení>
2. Krajský úřad Pardubického kraje (2011a), *Regionální operační program NUTS II Severovýchod* [on-line]. Dostupné 27. 05. 2014 z <https://www.pardubickykraj.cz/rop-nuts-ii-severovychod>
3. Krajský úřad Pardubického kraje (2011 b), *O kraji* [on-line]. Dostupné 27. 05. 2014 z <http://www.pardubickykraj.cz/o-kraji-/27654?managepreview=ok&language=1&chapter=1174>
4. Královéhradecký kraj (2008), *O kraji* [on-line]. Dostupné 27. 05. 2014 z <http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>
5. IQ Roma servis o. s. (2011), *O značce* [on-line]. Dostupné 11. 06. 2014 z <http://www.ethnic-friendly.eu/node/14>
6. Romea o. s. (2014), *Zpráva o stavu romské menšiny: Roste počet sociálně*

vyločených lokalit i nezaměstnanost mladých Romů [on-line]. Dostupné 10.0.2014 z <http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/vlada-projedna-zpravu-o-stavu-romske-mensiny-za-rok-2012>

7. Český statistický úřad (2014 a), *Nezaměstnanost v Pardubickém kraji k 30. dubnu 2014* [on-line]. Dostupné 27. 05. 2014 z http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_pardubickem_kraji_k_30_dubnu_2014

8. Český statistický úřad (2014 b), *Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji k 30. dubnu 2014* [on-line]. Dostupné 27. 05. 2014 z http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/nezamestnanost_04_2014

9. Český helsinský výbor (2014), *Rasismus v ČR* [on-line]. Dostupné 11. 06. 2014 z <http://enar.helcom.cz/rasismus-v-cr/>

Zprávy:

1. Flosman, R. (2012), *Zpráva o stavu romské menšiny v kraji za rok 2012* (závěrečná zpráva). Pardubice: Krajský úřad Pardubice

2. Smudková, M. (2013), *Zpráva o stavu romské menšiny v kraji za rok 2013* (závěrečná zpráva). Hradec Králové: Královéhradecký kraj

3. Úřad vlády České republiky, sekce pro lidská práva odd. kanceláře Rady vlády ČR pro záležitosti romské menšiny a sekretariátu Rady vlády pro národnostní menšiny (2013), *Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2012*. Praha, Úřad vlády České republiky