

OSTRAVSKÁ UNIVERZITA V OSTRAVĚ
FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ
KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Sociální práce s ohroženými skupinami na trhu práce

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Autor práce: Bc. Aneta Masná
Vedoucí práce: Mgr. Martin Brezina

2014

UNIVERSITY OF OSTRAVA
FACULTY OF SOCIAL STUDIES
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK

The Social Work with Endangered Groups at the Labour Markets

THESIS

Author: Bc. Aneta Masná
Supervisor: Mgr. Martin Brezina

2014

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Já, níže podepsaná studentka, tímto čestně prohlašuji, že text mnou odevzdané závěrečné práce v písemné podobě i na CD nosiči je totožný s textem závěrečné práce vloženým v databázi DIPL2.

Ostrava dne 28.3.2014

.....
podpis studentky

OSTRAVSKÁ UNIVERZITA V OSTRAVĚ
Fakulta sociálních studií
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Aneta MASNÁ**
Osobní číslo: **S12104**
Studijní program: **N6731 Sociální politika a sociální práce**
Studijní obor: **Management organizací služeb sociální práce**
Název tématu: **Sociální práce s ohroženými skupinami na trhu práce**
Téma anglicky: **The Social Work with Endangered Groups at the Labour Markets**
Zadávající katedra: **Katedra sociální práce**

Zásady pro vypracování:

Diplomová práce blíže specifikuje práci sociálního pracovníka s ohroženými skupinami na trhu práce.

Cílem práce je nejen se zabývat blíže trhem práce a aktivní politikou zaměstnanosti v současné době, ale i objasnit pojem ohrožené skupiny na trhu práce. Na konkrétní vybrané ohrožené skupině bude poukázáno na některé problémy s touto prací sociálního pracovníka související. Práce bude doplněna i o empirickou část vycházející z informací získaných od neziskových organizací.

Diplomová práce je vypracována v souladu se Směrnicí děkana č. 3/12 o vysokoškolských kvalifikačních pracích na FSS OU a řídí se Pravidly pro vypracování vysokoškolských kvalifikačních prací na FSS OU.

Časový harmonogram

1. Vymezení obsahu a záměru diplomové práce (6/2013)
2. Studium dostupné literatury, zpracování osnovy teoretické části (6/2013)
3. Zpracování teoretických východisek analýzy (10/2013)
4. Realizace analýzy (12/2013)
5. Zpracování výsledků analýzy (3/2014)
6. Dokončení a odevzdání diplomové práce (4/2014)

Rozsah grafických prací: **tabulky a grafy**
Rozsah pracovní zprávy: **20 tis.slov**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

ŠIMEK, M. Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6
PROCHÁZKOVÁ, L. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4
MATOUŠEK, O.; KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce v praxi. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X
ANDRAŠČÍKOVÁ M.; JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P., aj. Zákoník práce. Komentář. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3
Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Martin Brezina**
Katedra sociální práce

Datum zadání diplomové práce: **25. února 2013**
Termín odevzdání diplomové práce: **15. dubna 2014**

Doc. PaedDr. Oldřich Chytil, Ph.D.
děkan



Mgr. Marie Spiláčková, Ph.D.
vedoucí katedry

dne 29-03-2013

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá problematikou sociální práce se skupinami osob ohroženými na trhu práce, kdy jejím cílem je poukázat především na různorodost a náročnost práce sociálních pracovníků s těmito skupinami osob v období současné ekonomické krize. Zejména je pak zmíněná práce zaměřena na složitost sociální práce s nezaměstnanými osobami z řad romského etnika.

První část této práce se zaměřuje především na objasnění základních pojmů, jež jsou v diplomové práci užívány, tedy bližší konkretizaci pojmu ohrožená skupina osob na trhu práce, nezaměstnanost, sociální práce, sociální pracovník.

Podstatná část diplomové práce je pak věnovaná samotné sociální práci s nezaměstnanými klienty romského etnika. V daném směru je zdůrazněna pro úspěšnost této sociální práce nejen nutnost znalosti vlastní kultury Romů, ale i nutnost respektování důstojnosti každého člověka a osobní přístup ke každému jedinci bez jakýchkoli předsudků.

V neposlední řadě podstatnou součástí diplomové práce je i samotný empirický výzkum, jehož podstatou jsou zjištění, jaký vlastně zaujímají postoj nezaměstnaní, jež se hlásí k romskému etniku, ke svému uplatnění se na trhu práce.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, neziskové organizace, ohrožené skupiny osob na trhu práce, Romové, sociální práce, sociální pracovník, trh práce, úřad práce.

ABSTRACT

This thesis is focused on problematic of the social work with people who are vulnerable in the labor market. The goal of the thesis is to show on diversity and severity of the people who work in the social area with the people who are vulnerable during this time of the economical crisis. The thesis is mainly focused on the difficultness of the social work with unemployed gipsy people.

The first part of the thesis deals with the clarify of the basic terms which are in the thesis used, the detailed concentration on the terms of vulnerable people on the labor market, unemployment, social work and social worker.

The most important part deals with social work with unemployed gipsy people. The importance of the knowledge of the gipsy culture and the respect of the dignity of each person and a personal approach to each person without any other prejudice is mentioned here.

Last but not least, the important part of the thesis is the empirical research which finds out the attitude to the unemployment which is associated with gipsy ethnic.

Keywords:

Unemployment, non-profit organization, vulnerable people on the labor market, gypsies, social work, social worker, labor market, labor office

Poděkování

Chtěla bych touto cestou poděkovat Mgr. Martinu Brezinovi za cenné rady a připomínky, které mi poskytl při vypracování mé diplomové práce.

Mé poděkování patří rovněž sociálním pracovníkům společnosti Společně-Jekhetane Ostrava, o.p.s., společnosti Centrum sociálních služeb Ostrava, o.p.s., a společnosti Vzájemné soužití Ostrava, o.p.s., za jejich ochotu a obětavou pomoc při realizaci empirické části mé diplomové práce.

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Ostravě dne 28.3.2014


.....
(podpis)

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	12
1.1 Trh práce a nezaměstnanost.....	12
1.2 Vymezení pojmu ohrožené skupiny osob na trhu práce	14
1.2.1 Lidé mladší věkové skupiny (do 30 let).....	15
1.2.2 Starší lidé	17
1.2.3 Lidé se zdravotním postižením	18
1.2.4 Lidé bez kvalifikace.....	19
1.2.5 Ženy	20
1.2.6 Lidé romského etnika.....	23
1.2.7 Osoby vracející se z výkonu trestu odnětí svobody.....	25
2 SOCIÁLNÍ PRÁCE S OHROŽENÝMI SKUPINAMI NA TRHU PRÁCE.....	26
2.1 Vymezení pojmů sociální práce a sociální pracovník	26
2.2 Metody a cíle sociální práce	28
2.3 Spolupráce sociálních pracovníků s dalšími zdroji podpory při práci s osobami ohroženými na trhu práce	29
2.3.1 Úřady práce.....	30
2.3.2 Job kluby.....	33
2.3.3 Poradenská střediska při úřadech práce	34
2.3.4 Neziskový sektor.....	36
3 SPECIFIKA SOCIÁLNÍ PRÁCE S OSOBAMI ROMSKÉHO ETNIKA JAKOŽTO S OSOBAMI OHROŽENÝMI NA TRHU PRÁCE.....	38
3.1 Charakteristika Romů a jejich kultura	38
3.1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost	39
3.1.2 Vzdělávání	41
3.1.3 Využívání sociálních podpor	42
3.1.4 Bydlení.....	43
3.1.5 Hodnotový žebříček a priority Romů	44
3.2 Vlastní sociální práce s romskými klienty a základní pilíře této práce	45
3.2.1 Pilíř první: Systematické znalosti o romské menšině	46
3.2.2 Pilíř druhý: Nezbytnost systematických znalostí o člověku i společnosti ...	47

3.2.3	Pilíř třetí: Nezbytnost sebepoznání	47
3.2.4	Pilíř čtvrtý: Hodnota a důstojnost každého člověka jako východisko	48
3.2.5	Pilíř pátý: Úprava metod a technik běžně užívaných v sociální práci	49
3.2.6	Pilíř šestý: Věnování pozornosti jednotlivci i sociálnímu prostředí	51
3.2.7	Zobecnění všech pilířů pro práci sociálního pracovníka s romskou komunitou	52
4	EMPIRICKÁ ČÁST	54
4.1	Základní pojmy	54
4.1.1	Cíl výzkumného úkolu	55
4.1.2	Kvalitativní a kvantitativní výzkum	55
4.1.3	Metody výzkumu a užitá technika	56
4.1.4	Výzkumná otázka	57
4.1.5	Hypotéza	58
4.1.6	Operacionalizace hypotéz	58
4.1.7	Výzkumný vzorek	62
4.1.8	Předvýzkum	62
4.1.9	Metoda sběru dat	63
4.1.10	Metoda analýzy a interpretace dat	63
4.2	Výsledky výzkumu	63
4.2.1	Základní charakteristiky souboru	64
4.2.2	Vyhodnocení postoje respondentů	65
4.2.3	Hypotéza č. 1	69
4.2.4	Hypotéza č. 2	72
4.2.5	Hypotéza č. 3	75
4.2.6	Shrnutí výsledků výzkumu	77
4.3	Diskuze	79
	ZÁVĚR	81
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84
	SEZNAM GRAFŮ	89
	SEZNAM TABULEK	90
	SEZNAM PŘÍLOH	91

ÚVOD

V současné době žijeme v letech přetrvávající hospodářské krize, která se samozřejmě promítá, a koneckonců i stále více nachází, svůj odraz ve všech sférách života každého občana.

Pomineme-li takové důsledky ekonomické krize, jako je neustálý růst cen, růst nákladů na bydlení a energii, jakož i neustálé zvyšování daní, jimiž jsou obyvatelé zatěžováni, je jedním z nejmarkantnějších projevů této krize i vysoký počet nezaměstnaných osob.

V ekonomickém smyslu lze obecně za nezaměstnaného považovat člověka, který „vyhovuje čtyřem základním podmínkám: nemá práci (pracovní místo), je schopen pracovat, chce vykonávat práci za odměnu a aktivně místo hledá.“¹

Kromě ekonomické krize mohou být příčiny uvedeného jevu, tedy růstu nezaměstnanosti, rozličné. Mohou jimi být např. nedostatečné informace o pracovních místech či nedostatečná nabídka pracovních míst.

V dnešní době není totiž vůbec výjimkou, že čerství absolventi středních nebo i vysokých škol dlouhodobě hledají zaměstnání odpovídající svému vzdělání, neboť jednotliví zaměstnavatelé dávají při výběru svých zaměstnanců přednost především osobám s určitou praxí, tedy osobám, které mohou být ihned plně nasazeny do pracovního procesu bez potřeby dalšího zaučování. V důsledku uvedeného pak dochází mnohdy k znehodnocování pracovní síly, neboť absolventi škol nakonec nastupují na pozice nekvalifikovaných pracovníků a není jim tudíž ani umožněno znalosti získané náročným studiem v praxi uplatnit a následně i zúročit.

Důležitou roli na trhu práce však hraje i skutečnost, že někteří lidé, vzhledem k různým sociálním podporám na jedné straně a často neadekvátnímu ohodnocení vykonané práce na straně druhé, raději z vlastní vypočítavosti sami volí stav nezaměstnanosti. Různé sociální dávky a peněžité pomoci v nezaměstnanosti jsou totiž pro ně mnohem výhodnější a atraktivnější než každodenní časné vstávání a plnění pracovních povinností.

Hovoříme-li o nezaměstnanosti, je v dané souvislosti však nutné věnovat pozornost i dalším skupinám osob, které by sice rády pracovaly, nicméně pro případné zaměstnavatele nejsou žádanými zaměstnanci - může se tak jednat o ženy, které hledají zaměstnání po

¹ ECHAUDEMAISON, C. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA, 1995. s. 202

ukončení své mateřské dovolené, může se jednat o ženy, hledající zaměstnání ještě před založením vlastní rodiny, může se jednat o osoby, které např. z reorganizačních důvodů přišly o předcházející zaměstnání v pokročilém věku (např. ve věku vyšším než 50 let), či se může jednat o osoby nějakým způsobem zdravotně postižené, jakož i o osoby vracející se např. z výkonu trestu odnětí svobody či z ústavního zařízení. Pokud navíc je některou z těchto osob osoba minoritního etnika, pak je hledání zaměstnání pro ni o to obtížnější.

Cílem teoretické části mé práce je tedy nejen charakterizovat blíže pojem ohrožené skupiny osob na trhu práce a charakterizovat i jednotlivé tyto ohrožené skupiny osob, cílem je nejen poukázat na problematiku obtížnosti nalézt adekvátní zaměstnání těmito osobami, zejména pak v případě osob romského etnika, ale především poukázat na důležitost a náročnost práce sociálních pracovníků v této oblasti.

Sociální pracovníci, podobně jako i v jiných oblastech své činnosti, nemohou totiž v daných případech postupovat podle nějaké předem stanovené šablony či osnovy, ale musí ke svým klientům přistupovat individuálně, když pouze takový přístup může přinést v konečném důsledku žádaný výsledek. Navíc musí v rámci své práce každý sociální pracovník prokazovat neustále znalost nejen základních pracovně právních předpisů a právních norem sociální sféry, ale i prokazovat dostatek psychologických znalostí osobnosti člověka, jakož i dostatek znalostí prostředí, z něhož se jeho klienti rekrutují, a v případech, že se jedná o klienty jiného etnika, pak i znalostí základů kultury a zvyků této etnické skupiny.

Úspěch sociální práce s ohroženými skupinami osob na trhu práce ovšem není odvislý pouze od znalostí a zkušeností sociálních pracovníků a jejich snahy nalézt pro své klienty vhodná pracovní místa a pomoci jim tak vyřešit jejich svízelnou situaci. Prakticky největší zásluhu na zapojení těchto osob do pracovního procesu má samotný postoj, který ke svému uplatnění se na trhu práce klienti zaujímají, a tedy to, jaký vztah mají k práci jako takové, zda je pro ně práce v životě důležitá a zda vůbec projevují zájem přijmout práci na jakékoli pracovní pozici, jež by jim zajistila svým ohodnocením uspokojování jejich základních potřeb, kdy tyto skutečnosti by měl sociální pracovník reflektovat a v případě negativních postojů se pokusit tyto eliminovat.

Cílem empirické části mé diplomové práce je tedy, i s ohledem na výše zmíněné, zjistit, jaký mají nezaměstnaní, jež se hlásí k romskému etniku, postoj k jejich uplatnění se na trhu práce, a to se specifikací na ostravský region.

1 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Nepochybně každý jedinec již má od svého dětství své sny a představy, čím by chtěl v budoucnu, poté, co překročí práh dospělosti a bude začleněn do pracovního procesu, být. Tyto sny se pak postupně mění od mnohdy fantazijních či pohádkových představ ve sny realističtější, kdy k jejich uskutečnění zaměřuje každý z nás i svá další studia, v rámci nichž se na vysněná povolání připravujeme. Nicméně při volbě svého povolání často zapomínáme na jeden z nejvýznamnějších faktorů, který nejen naše zařazení do pracovního procesu, ale i jeho další setrvání na určité pracovní pozici, neustále ovlivňuje – na samotný trh práce, na nabídku a poptávku po určitých pracovních místech.

1.1 Trh práce a nezaměstnanost

Pokud chceme hovořit o ohrožených skupinách osob na trhu práce, je nepochybně nutné nejprve blíže objasnit několik základních ekonomických pojmů.

Samotná práce je „v ekonomii chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější kapitálové statky a nejbohatší zdroje zůstaly mrtvými věcmi.“² Z pohledu jednotlivce, z pohledu každého člověka, je však práce chápána jako činnost, vykonávaná proto, aby člověk získal finanční prostředky k uspokojování svých osobních potřeb.

Trh práce pak „představuje v tržním systému mechanismus, v jehož rámci jsou simultánně řešeny dva alokační problémy:

- Firmám (výrobcům) musí být nabídnuta požadovaná struktura pracovních sil, tzv. ekonomicky činné obyvatelstvo je třeba přiřadit ke konkrétním pracovním činnostem a rozmístit je tam, kde je výroba dislokovaná.
- Zaměstnaným pracovním silám musí být, podle jejich podílu na vyrobené produkci, poskytnut peněžní příjem a navíc musí být (v rámci sociálního statutu) zaopatřeny i osoby žijící „legitimně“ mimo zaměstnání.“³

² HALÁSKOVÁ, R. *Základy ekonomie*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 109

³ HALÁSKOVÁ, R. *Základy ekonomie*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 109

V souvislosti s uvedeným je však nutno mít současně na paměti, že od standardního trhu zboží a služeb se trh práce podstatně liší tím, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky.

Samotná nabídka práce je „determinována faktory, které do značné míry nezávisí na zájmech nositelů pracovní síly - jde o demografický vývoj, institucionální pravidla lidské reprodukce, sociálně-ekonomickou situaci. Tyto procesy způsobují, že tlak pracovních sil (nabídka) na trh práce je poměrně stabilní a nemá takovou pružnost, jako má nabídka jiného zboží.“⁴

Současně „soudobé trhy práce se vyznačují vysokou dynamikou, která se dotýká i obecných a specifických kvalifikačních požadavků na pracovníky a jejich schopnosti, organizaci produkce, typy produktů.“⁵

Úspěšnost uplatnění se na trhu práce a samotné postavení pracovníků jsou tedy značně závislé nejen na schopnosti jednotlivců permanentně se adaptovat na daný vývoj, permanentně reagovat na změny v poptávkových poměrech na trhu práce či strukturální změny v jednotlivých regionech naší země, ale je tato úspěšnost podmíněna také postojem samotných zaměstnavatelů, charakteristikou sociálního systému a lokálního prostředí, jakož i „řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.“⁶ A právě tyto skupiny osob na trhu práce jsou navíc pak vystaveny i riziku opakované nezaměstnanosti. Pokud lidé z těchto skupin již uplatnění na trhu práce naleznou, jedná se mnohdy spíše o práce méně ohodnocené a práce s nejistou budoucností.

V dané souvislosti je pak nutno, i z hlediska ekonomického, objasnit v neposlední řadě i samotný pojem nezaměstnanosti a jeho typy, a to podrobněji, než byl tento pojem velmi stručně definován v úvodu mé práce.

Předně je nutno si uvědomit, že nezaměstnanost v nejjednodušším slova smyslu je určitou matematickou veličinou, kterou je možno vyjádřit jistým rozsahem.

Nezaměstnanost je tak možno vyjádřit na jedné straně určitým absolutním číslem, které udává počet nezaměstnaných osob v dané společnosti, jednak na druhé straně je možno

⁴ HALÁSKOVÁ, R. *Základy ekonomie*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 110

⁵ SIROVÁTKA, T. a kol. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Albert, 2009. s. 9

⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 109

přistoupit i k procentuálnímu vyjádření daného jevu, vyjadřujícímu poměr nezaměstnaných osob k počtu veškerého ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Z ekonomického hlediska se pak za nezaměstnané považují podle Buchtové⁷ osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Hovoříme-li o nezaměstnanosti, pak je nutno alespoň ve stručnosti poukázat na její základní typy tak, jak je charakterizovala Holásková⁸:

- frikční nezaměstnanost (zahrnující osoby, které právě mění své zaměstnání, přičemž do uvedené skupiny náleží i ty osoby, které si prvně své zaměstnání hledají či sezónní pracovníci),
- strukturální nezaměstnanost (ta souvisí s odvětvovými strukturálními změnami v ekonomice, se strukturou trhu práce a s povahou pracovních míst),
- sezónní nezaměstnanost (v daném případě se jedná o přirozené kolísání poptávky po práci, které je způsobeno střídáním ročních období, přičemž běžně se projevuje zejména v oblasti stavebnictví či zemědělství),
- cyklická nezaměstnanost (jež vzniká v důsledku toho, že v recesi jsou pracovníci z pracovního poměru propouštěni a v konjunkturu opět do tohoto pracovního poměru přijímáni).

1.2 Vymezení pojmu ohrožené skupiny osob na trhu práce

Jak plyne z výše uvedeného, lze ohrožené skupiny osob (podle Šimka⁹ označované jako znevýhodněné skupiny obyvatel) na trhu práce rozčlenit do více různých kategorií, které zejména tvoří:

- lidé mladší věkové skupiny (do 30 let),

⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 65

⁸ HALÁSKOVÁ, R. *Základy ekonomie*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. s. 207

⁹ ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010.

- starší lidé,
- lidé se zdravotním postižením,
- lidé bez kvalifikace,
- ženy,
- lidé romského etnika,
- osoby vracející se z výkonu trestu odnětí svobody.

1.2.1 Lidé mladší věkové skupiny (do 30 let)

Do uvedené skupiny ohrožených osob na trhu práce řadíme především „absolventy středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání.“¹⁰

V souvislosti s charakteristikou uvedené skupiny osob ohrožených na trhu práce si nelze zřejmě odpustit odkaz na jeden ze znaků modernizace společnosti tak, jak je viděn i z pohledu významných současných sociologů.

Modernizace společnosti přináší s sebou v současné době také ohrožení středních vrstev společnosti. Dochází totiž i ke zhoršení postavení mladých vysokoškolsky vzdělaných lidí. „Příslušníci vzdělaných středních vrstev tak zjišťují, že to, co se mělo stát jednou provždy kritériem jejich uznání a příslibem neomezených možností – vysokoškolské vzdělání, se stává jen dalším z faktorů nejistoty.“¹¹

Tito lidé jsou oproti ostatním uchazečům o zaměstnání jednoznačně znevýhodněni tím, že dosud nezískali žádnou praxi a ve skutečnosti, podle názoru zaměstnavatelů, nemají mnohdy ani základní pracovní návyky. V rámci různých výběrových řízení na pracovní pozice je tedy dávana ze strany zaměstnavatelů přednost lidem s určitou praxí, lidem s určitými zkušenostmi, které nebude zapotřebí dále se zvýšenými náklady zaškolovat, a naopak bude možno z jejich dříve získaných praktických zkušeností vycházet a těžit.

Zmíněné skutečnosti a neúspěšnost začlenění se do pracovního poměru a získání stálého zdroje vlastních příjmů pro absolventy středních, a především pak vysokých škol, však na straně této ohrožené skupiny osob nese s sebou i ekonomický důsledek – mladí lidé, zejména vysokoškolsky vzdělaní, v té době již sami mnohdy zakládají či založili své

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 110

¹¹ KELLER, J. *Tři sociální světy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. s. 133

rodiny, kdy jejich chybějící finanční příjem v rodinném rozpočtu tak postihuje z hlediska ekonomického nejen je samotné, ale i jejich nejbližší příbuzné, zejména rodiče.

Pokud mladí lidé této skupiny případně stále sdílejí společnou domácnost se svými rodiči, kteří je nepochybně během studií finančně podporovali, rodiče v podpoře svých dětí po ukončení jejich studií nadále pokračují. Jedná se totiž o situaci, kdy rodiče již nejsou oprávněni pobírat přídavky na děti či jiné sociální dávky. Současně pak ani jejich vystudované děti nemají mnohdy nárok na případnou podporu v nezaměstnanosti.

V dané souvislosti je totiž nutno zmínit v současné době platnou legislativní úpravu, konkrétně pak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti podle § 39 odst. 1 písm. a) citovaného právního předpisu má totiž uchazeč o zaměstnání, který „získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců“¹², a splňuje další požadavky stanovené tímto zákonným ustanovením, tedy jednak to, že podal žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti u krajské pobočky Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, a jednak to, že není ke dni, k němuž mu má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, poživatелеm starobního důchodu. Za rozhodné období pak ve smyslu daného zákonného předpisu „pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.“¹³

Absolvent vysoké školy, který tedy nikdy nepracoval, podporu v nezaměstnanosti získat ani nemůže. Může ji získat jen tehdy, pokud si během studia – přípravy na budoucí povolání – přivydělával, ať už jako osoba samostatně výdělečně činná nebo v zaměstnání.

Vše výše uvedené pak vede k tomu, že mladí lidé, byť dosáhli určité kvalifikace, v konečném důsledku často z ekonomických důvodů vykonávají méně kvalifikované či nekvalifikované práce, čímž dochází nejen k znehodnocování jejich pracovního potenciálu, ale i k jejich zklamání, lítosti a snížení sebedůvěry.

Navíc, „účast v pracovním procesu znamená současně i seberealizaci sebe samého. Vyloučení z uvedeného pracovního procesu má negativní vliv na další vývoj člověka.

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 41

Nezaměstnanost je tak současně považována za jev, ohrožující důstojnost lidí.¹⁴ Z hlediska psychologického tedy může dojít i k zatrpknutí těchto mladých lidí v pohledu na svět. „Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života.“¹⁵

1.2.2 Starší lidé

Lidé věkové kategorie 50 let a více jsou další ohroženou skupinou osob na trhu práce, zejména pak tehdy, pokud se jedná o lidi, kteří dosud po celou dobu svého aktivního života pracovali a o práci přišli bez svého vlastního zavinění v období vrcholu své pracovní kariéry. Takovýto člověk ve své podstatě ze dne na den přichází pak nejen o své dosavadní, práci vydobyté, postavení, ale i o své kolegy, a zejména pak o stabilní pravidelný příjem a tím i o svou životní jistotu.

Pokles příjmů v důsledku ztráty zaměstnání, plynoucích do rodinného rozpočtu, s sebou nese samozřejmě i pokles životní úrovně a změnu rodinné situace, kdy ztráta zaměstnání je často provázena i snížením vlastní sebedůvěry a zhoršením zdravotního stavu jedinců.

V dané souvislosti je rovněž nutné si uvědomit, že čím je člověk starší, tím má pevnější své návyky a v souvislosti s tímto se i obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím. Zmíněnou skutečnost si uvědomují samozřejmě i zaměstnavatelé, u nichž zaměstnání člověka této věkové kategorie, byť s dostatečnými pracovními zkušenostmi, je, a to i s přihlédnutím k riziku jeho zdravotních obtíží, mnohem horší investicí než zaměstnání člověka mladého s pracovními zkušenostmi minimálními, avšak člověka s vysokou životní energií a v plné zdravotní síle.

„Jednou z možností pro nezaměstnaného v pozdním stadiu kariéry je samostatné podnikání. Tato strategie může vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně však může být ve starším věku fyzická a psychická námaha spojená se začátkem vlastního podnikání příliš vysoká.“¹⁶

Je totiž nutno mít na paměti, že v době současné ekonomické krize ani tato možnost neznamena pro lidi dané věkové kategorie žádnou životní jistotu a nese s sebou další

¹⁴ NIEBRÓJ, L. *Man, work, language: The Joseph Tischner's philosophy of work*. In *Unemployment and Health Care*. Katowice: Śląska Akademia Medyczna, 2004. s. 20 - 21

¹⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 111

¹⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 112

rizikové faktory – zvýšené zadlužení se, neúspěch v podnikání, neschopnost splácet půjčky. Rovněž Hora¹⁷ poukazuje na důvody, proč nezaměstnaní do budoucna o podnikání neuvažují. Mimo výše uvedené důvody tyto dále spatřuje i v obtížnosti podnikání, ve finančních nákladech na zřízení živnosti, v těžkých podmínkách z hlediska daní a přílišné konkurenci.

1.2.3 Lidé se zdravotním postižením

Také v naší společnosti žijí lidé, u nichž v důsledku jejich onemocnění či zdravotního postižení dochází ke změnám či omezením v různých oblastech života, tedy i v oblasti pracovní. Přitom „práce a zaměstnání hrají v životě každého člověka významnou roli, přispívají k jejich sebeurčení, uznání a kvalitě života. I pro člověka s postižením představuje možnost vykonávat zaměstnání vedle zmíněných aspektů také možnost získání jiného postavení ve společnosti, od příjemce dávek a pomoci je vnímán jako člověk (výdělečně) činný, který rovněž přispívá do státní pokladny a je pro společnost užitečný.“¹⁸

Jinými slovy řečeno, zařazení lidí se zdravotním postižením do pracovního procesu vede k rozvíjení jejich samostatnosti a nezávislosti, umožňuje jim navazovat kontakty s dalšími jedinci, tito lidé získávají smysl své existence a koneckonců i stimul svého dalšího osobního rozvoje.

Hovoříme-li v této části o lidech se zdravotním postižením, je na místě nejprve, alespoň ve stručnosti, tento pojem definovat. „Postižený je jedinec postižený nějakým druhem trvalého tělesného, duševního, smyslového nebo řečového poškození, které mu bez speciální pomoci více-méně znemožňuje splňovat požadavky běžného vzdělávacího procesu a provozu.“¹⁹

Nicméně v souvislosti s řešenou problematikou ohrožených skupin osob na trhu práce nelze nevidět řadu překážek, s nimiž se musejí lidé se zdravotním postižením při svém uplatňování na tomto trhu vypořádávat a které mají řadu příčin.

Tyto překážky při uplatnění se na trhu práce (či snad výstižněji řečeno předsudky vůči osobám se zdravotním postižením), jež byly předmětem zkoumání také v sousedícím

¹⁷ HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. s. 320

¹⁸ PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. s. 5

¹⁹ PRŮCHA, J.; WALTEROVÁ, E.; MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2003. s.171

Rakousku, mohou být rozličné a lze je shrnout do níže uvedených bodů, platících rovněž podle Procházkové²⁰ v naší společnosti:

- postižení lidé nemají adekvátní kvalifikaci (kdy u lidí s postižením se předpokládá, že žádnou kvalifikaci nemají nebo by danou práci nezvládli, aniž dochází k ověření jejich skutečných schopností),
- předsudky vůči postiženým (pohlížíme na ně jako na lidi, kteří pracovat nemohou nebo nebudou schopni podávat odpovídající výkon či kvalitu),
- ochrana před výpovědí podle zákona (lidé s postižením mají na trhu práce zvýšenou ochranu, kdy zaměstnavatelé mají obavy, že v případě byť oprávněných důvodů propuštění z práce toto nebude z hlediska legislativního možné),
- příliš málo informací (a to jak na straně zaměstnavatelů, tak i na straně lidí s postižením ve věci jejich zařazení do pracovního procesu),
- příliš málo poradenských služeb (a to nejen v oblasti vzdělávání lidí s postižením, ale i v oblasti jejich zaměstnávání).

Jak plyne z výše uvedeného, u lidí s postižením „vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tyto lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce.“²¹

Při srovnání s dalšími ohroženými skupinami osob na trhu práce se tyto osoby se zdravotním postižením často dostávají „do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená pokračující starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.“²²

1.2.4 Lidé bez kvalifikace

Nekvalifikovanými uchazeči o zaměstnání lze ve své vlastní podstatě rozumět osoby, „které mají žádnou nebo nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi.“²³

²⁰ PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. s. 44

²¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 113

²² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 113

²³ ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. s. 26

U uvedené skupiny osob ohrožených na trhu práce je ze strany zaměstnavatelů pak často zřejmý i jistý předsudek o faktické nízké kvalitě a motivaci jejich pracovní síly.

Zmíněné mínění zaměstnavatelů může být způsobeno i u širší veřejnosti utvrzovaným přesvědčením, že u většiny těchto osob je často „sledováno spoléhání se na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky (zejména pokud se jedná o osoby, které měly dlouhodobě relativně kvalitní pracovní místo).“²⁴

Není tedy naprosto ničím výjimečným, že osoby bez kvalifikací pak dávají před svým opětovným řádným zařazením do pracovního procesu přednost životu, založenému na pobírání různých sociálních dávek a na výkonu příležitostných prací, konaných tzv. na černo, bez nutnosti plnění zdaňovacích povinností.

V souvislosti se zaměstnáváním osob bez kvalifikace pak nelze odhlédnout ani od dalšího faktu, a to od celkového nedostatku pracovních míst na samotném trhu práce. Mnozí zaměstnavatelé žádají pak na „pracovní místa, která vyžadují maximálně zapracování, alespoň stupeň vyučení. Vyučení je pro zaměstnavatele určitou zárukou případné možnosti rekvalifikace nebo doškolení.“²⁵

Z výše uvedeného je tedy evidentní, že v současně nastaveném pracovním i sociálním systému, v době, kdy práci na trhu hledá stále více nezaměstnaných kvalifikovaných uchazečů, budou tito vždy úspěšnější než osoby bez kvalifikace.

1.2.5 Ženy

Jednu z nejpočetnějších skupin osob ohrožených na trhu práce tvoří v současné době, a to jak v celosvětovém měřítku, tak i v podmínkách české ekonomiky, ženy.

Zmíněné může mít nepochybně své kořeny i v historickém pohledu na společenské poslání muže a ženy.

„Představy o uspořádání mužských a ženských rolí dokládají, že prostor, který kulturní a společenské normy v našem prostředí vymezují pro profesní dráhu, není universální, ale má pořád zřetelný genderový profil. Větší šance prosadit své profesní zájmy zůstávají

²⁴ ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. s. 26

²⁵ ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. s. 26

nadále na straně mužů. Velká část žen tuto situaci akceptuje, otázka ale je, do jaké míry je potlačení pracovních zájmů u žen volbou zcela dobrovolnou a do jaké míry je kulturním a sociálním prostředím volbou vnucenou.²⁶

Rozdělení rolí ve společnosti a v rodinném životě však není nepochybně jedinou příčinou zvýšené nezaměstnanosti žen. Vždyť „nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost.“²⁷

Vše pak nachází odraz i v reálném životě, kdy ze strany zaměstnavatelů nejsou v dostatečné míře nabízená pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, a zejména ve výrobě je dávana přednost vícesměnným provozům. Navíc „neúspěch žen na trhu práce je často přičítán negativnímu postoji zaměstnavatelů k zaměstnávání matek malých dětí (zejména z důvodu vysoké nemocnosti dětí do 6 let, ale také riziku zastarání kvalifikace v průběhu rodičovské dovolené apod.)“²⁸

Podobně jako v případě skupiny osob se zdravotním postižením, i v případě zaměstnávání žen, zejména žen, u nichž lze v dohledné době předpokládat těhotenství, či žen pečujících o děti mladší 8 let, případně 15ti let, mají mnozí zaměstnavatelé i obavy z nutnosti dodržování legislativní pracovně právní úpravy.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, totiž poskytuje především ve vztahu k těmto ženám zvýšenou ochranu. Koná-li ve smyslu platné právní úpravy, konkrétně dle § 239 citovaného právního předpisu, totiž „těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci.“²⁹ A právě zmíněné může pro zaměstnavatele mnohdy znamenat organizační problém, stejně tak jako skutečnost, že ve smyslu platné právní úpravy, a to ve smyslu ust. § 240 odst. 1 daného zákona, „těhotné zaměstnankyně či zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým

²⁶ SIROVÁTKA, T.; HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert, 2008. s.52

²⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 113

²⁸ SIROVÁTKA, T. a kol. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Albert, 2009. s. 48

²⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2013. s. 378

souhlasem³⁰, nebo skutečnost, že požádá-li ve smyslu § 241 odst. 2 zákoníku práce těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.

Nicméně ani vše výše uvedené není zcela určitě jedinými příčinami nezaměstnanosti žen, pro které jsou ženy řazeny k ohroženým skupinám osob na trhu práce.

Do zorného úhlu pohledu na zaměstnanost, resp. nezaměstnanost, žen se tak dostávají i další významné faktory, či lépe řečeno skupiny problémů.

Jak plyne podle Plasové a Válkové³¹ z jimi realizované analýzy, mezi uvedené problémy tak náleží:

- nerovnováha mezi rodinnými povinnostmi a požadavky pracovního místa (na což již bylo v souvislosti s rozdělením rolí v rodině a s péčí o děti stručně poukázáno shora),
- nízká kvalita nabízených pracovních míst (tedy pracovní místa bez perspektivy, nedostatečně finančně ohodnocená, neodpovídající kvalifikaci uchazeček),
- příliš namáhavá pracovní místa (nabízená pracovní místa jsou pro ženy příliš namáhavá či jim k jejich přijetí brání zdravotní důvody žen),
- nedostatečný lidský i sociální kapitál a neúčinná pomoc (uchazečky nemají dostatečnou kvalifikaci či praxi v oboru, není nabízeno pracovní místo v místě bydliště žen či v jeho okolí a ani úřad práce není schopen ženám v daném směru účinně pomoci).

V neposlední řadě, je-li hovořeno o ženách jakožto o ohrožené skupině osob na trhu práce, nelze v dané souvislosti se nezmínit i o horizontální a vertikální genderové segmentaci.

Zatímco horizontální genderová segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech a profesích, vertikální genderová segmentace pak podle Sirovátky³² vede k tomu, že jsou ženy v našich podmínkách podreprezentovány zejména v manažerských a vysokých administrativních a řídicích pozicích, kdy uvedené

³⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, M. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2013. s. 379

³¹ SIROVÁTKA, T. a kol. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Albert, 2009. s. 50

³² SIROVÁTKA, T.; HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert, 2008. s. 179

znamená i nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese. Byť důležitým faktorem v diferenciaci platů mužů a žen je vzdělání, „můžeme sledovat, že se dlouhodobě prohlubují rozdíly ve mzdách mužů a žen v relaci ke stupni dosaženého vzdělání.“³³ Nejhůře postiženou skupinou v daném směru jsou pak vysokoškolačky, následně pak dle výzkumů prezentovaných v díle Bartákové³⁴ ženy se středním vzděláním bez maturity.

I tato posledně konstatovaná fakta svědčí o tom, že při vstupu na trh práce a při působení na něm nejsou zajišťovány formální rovné podmínky žen a mužů a že ženy patří do skupiny osob na trhu práce ohrožených.

1.2.6 Lidé romského etnika

Velmi početnou skupinou osob ohrožených na trhu práce jsou také osoby jiného etnika, v našich podmínkách pak především osoby etnika romského.

Výše zmíněná skutečnost má nepochybně podklad v tom, že „Romové patří v České republice k nejvíce viditelné menšině“³⁵, a to i přesto, že se podle Navrátila³⁶ Romové příliš nehlásí ke své národnosti.

Hovoříme-li o menšině, je zde na místě uvést i definici tohoto pojmu podle Schaefera³⁷, který menšinu charakterizuje jako podřízenou skupinu, jejíž příslušníci mají významně méně kontroly nebo moci nad vlastními životy, než mají příslušníci dominantní či většinové skupiny.

Tato menšina je pak dle tohoto autora charakterizována následujícími znaky:

- existencí tělesných a kulturních charakteristik, které příslušníky menšiny odlišují od příslušníků majoritní skupiny,
- zkušeností se znevýhodněním a předsudky,
- nedobrovolností příslušnosti k minoritní skupině,
- solidaritou mezi příslušníky menšiny,

³³ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. s. 133

³⁴ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. s. 134

³⁵ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 105

³⁶ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 203

³⁷ SCHAEFER, R. *Racial and Ethnic Groups*. United States: Pearson Education, 2011.

- vysokou pravděpodobností, že případné sňatky budou uskutečňovány mezi příslušníky téže skupiny.

Skutečnost, že romské etnikum patří k ohroženým skupinám osob na trhu práce, plyne v současných ekonomických podmínkách naší země i ze stále se zvyšujících nároků na pracovní síly, kdy na trhu práce hraje významnou roli kvalifikace, jakož i kvalita vlastních sociálních dovedností. „Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.“³⁸

Navíc Romové jsou i v dnešní společnosti stále ovlivněni svou vlastní kulturou, svým žebříčkem hodnot, svými vzorci chování. V době současné ekonomické krize si pak mnozí z nich i přivykli na to, „že jsou nezaměstnatelní, a zvolili strategii přežití závislostí na sociálních dávkách.“³⁹

A právě všechny výše zmíněné skutečnosti zaznamenává i jejich okolí, tedy široká veřejnost.

Veřejnost sice vnímá proces emancipace Romů a nutnost respektování základních lidských práv a svobod všech občanů, avšak na druhé straně „mnohem intenzivněji vnímá negativní projevy některých skupin Romů a diskuze, které se o těchto projevech vedou.“⁴⁰ K uvedeným negativním projevům patří pak nejen stále rostoucí trestná činnost páchaná osobami tohoto etnika, ale právě i jejich mnohdy účelové využívání systémů sociální ochrany, jejich arogantní projevy, vulgarismus a asertivita, s nimiž se snaží dosáhnout, zejména v oblasti státní sociální sítě, různých výhod.

Byť se nemusí vždy jednat o diskriminaci Romů při hledání zaměstnání, je tato otázka v současnosti často frekventovaným tématem.

V dané souvislosti je tak na místě konstatovat příklad uváděný Bakalářem⁴¹, který poukazuje na situaci, kdy majitel stánku s občerstvením na koupališti odmítne přijmout romskou brigádnici, protože se domnívá, že část zákazníků by přešla ke konkurenci. Sám není rasista, ale jako podnikatel ví, že někteří jeho zákazníci jimi mohou být. Podobně dá pak tento podnikatel však při výběru přednost atraktivní brigádnici před méně atraktivní.

³⁸ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. s. 114

³⁹ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 115

⁴⁰ ČERNÁ, M. a kol. *Černobílý život*. Praha: Gallery, 2000. s. 160

⁴¹ BAKALÁŘ, P. *Psychologie Romů*. Praha: Votobia, 2004. s. 91

1.2.7 Osoby vracející se z výkonu trestu odnětí svobody

V případě osob vracejících se z výkonu trestu odnětí svobody se jedná o další svým způsobem specifickou skupinu osob ohrožených na trhu práce.

Jedná se o skupinu osob společensky nepřizpůsobivých, které nebyly v minulosti ochotny akceptovat základní společenské normy, kdy „procento úspěšnosti začlenění této skupiny osob do pracovního procesu záleží nemalou měrou nejen na pravidelném kontaktu mezi úřadem práce a sociálním kurátorem, ale také na jeho včasnosti.“⁴²

Jestliže u odsouzených vzhledem k jejich věku, individuálním schopnostem a délce trestu jsou dány předpoklady ještě v době výkonu trestu odnětí svobody získat nějaké vyšší vzdělání či rekvalifikaci, které by jim usnadnilo po výkonu trestu návrat do života běžného jedince, podle Šimka⁴³ věznice zmíněné odsouzeným obvykle umožňují, a to při spolupráci s příslušnými orgány státní správy a samosprávy, nicméně řešení problému následné zaměstnanosti takovýchto osob může vždy skutečně vycházet jen z individuálního přístupu k nim samotným, k jejich potřebám a možnostem. I v době výkonu trestu odnětí svobody je totiž nutné v takovýchto osobách pěstovat pracovní návyky, které mnohdy postrádají.

Jak však bylo naznačeno již i shora, jedná se v mnohých případech u těchto osob o osoby, které svým protiprávním jednáním, mnohdy opakovaným, ztratily důvěru svého okolí.

Pomineme-li v daném směru osoby s násilnými sklony k řešení svých problémů či jakékoli kolizní situace, pak se jedná převážně o osoby, které byly soudně trestány již nepodmíněnými tresty odnětí svobody v souvislosti s jimi páchanou majetkovou trestnou činností. A zejména ve vztahu k takovýmto osobám jsou zaměstnavatelé velmi opatrní, především pak v případech, kdy by měly být těmto osobám, jakožto potenciálním zaměstnancům, svěřovány jakékoli hodnoty. Navíc mají tyto osoby nepochybně po svém návratu z výkonu trestu odnětí svobody mnohem ztíženější podmínky zařazení se do jakéhokoli pracovního kolektivu, neboť i samo okolí na ně pohlíží s nedůvěrou.

⁴² ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010, s. 27

⁴³ ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010, s. 27

2 SOCIÁLNÍ PRÁCE S OHROŽENÝMI SKUPINAMI NA TRHU PRÁCE

Máme-li v následujících kapitolách blíže hovořit o sociální práci s ohroženými skupinami osob na trhu práce a poukázat na některá specifika v této oblasti, je nutno v dané souvislosti objasnit nejprve i samotný pojem sociální práce a s tím související pojem sociální pracovníci.

2.1 Vymezení pojmů sociální práce a sociální pracovník

Sociální práce může být v základním pojetí definována jako „společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejichž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanost aj.).“⁴⁴

Při definici sociální práce lze podle některých autorů vycházet také z konceptu sociálního fungování a životní situace. Harriett M. Bartlettová, jež je považována za autorku pojmu sociální fungování, pak vymezuje dva jeho základní faktory, konkrétně „na jedné straně lidské zvládnání a na straně druhé požadavky prostředí“⁴⁵, kdy tyto jsou propojeny sociální interakcí.

Rovněž podle Navrátila⁴⁶ se sociální práce jako obor, který lze považovat za profesi, při vymezení cíle opírá o koncept sociálního fungování. Usiluje tak o zlepšení sociálního fungování jednotlivců i celých skupin a zaměřuje se zejména na aktivity, které směřují k odstranění problémů klienta, na aktivity, směřující k podpoře rozvoje dalšího potenciálu klienta a současně i na aktivity preventivního charakteru, zaměřené na včasné objevení, kontrolu a eliminaci faktorů, které by mohly případně narušit sociální fungování.

Sociální pracovník i ve smyslu platné právní úpravy je pak definován jako pracovník, který „vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících sociální péči, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti

⁴⁴ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008. s. 200

⁴⁵ BARTLETT, H. *The Common Base of Social Work Practice*. Washington: National Association of Social Workers, 1970. s. 100

⁴⁶ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. s. 17

v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.⁴⁷

Podle Matouška⁴⁸ sociální pracovník tak pracuje:

- se samotnými klienty a s jejich rodinami,
- s přirozenými skupinami (např. s partami mládeže na městském sídlišti),
- s uměle vytvořenými skupinami (např. skupinami lidí trávícími život v ústavu sociální péče nebo ve vězení),
- s organizacemi (zde řídí činnost agentur poskytujících sociální služby nebo jako expert vstupuje do organizací a pomáhá řešit problémy např. formou supervize-neboli procesem, který zajišťuje vedení a směřování nezkušených pracovníků a napomáhá pokračování profesního růstu pracovníků zkušenějších),
- s místními komunitami (tedy s lidmi žijícími v jednom místě),
- jako expert při přípravě některých právních předpisů, případně jako oponent v tomto procesu.

S ohledem na výše uvedené, jakož i vzhledem k zákonem stanovené definici sociálního pracovníka, je tedy zřejmé, že činnost sociálního pracovníka je velmi různorodá a současně i náročná na jeho hlubší znalosti mnohých právních předpisů, jakož i na znalosti dalších společenských věd, a to ve všech oblastech jeho působení.

Pro samotnou sociální práci jakožto profesi „představují nejvýznamnější oporu sociologie, psychologie, psychiatrie, pedagogika a právní vědy.“⁴⁹

Byť sociální práce má s výše uvedenými vědami mnoho společného, nelze nevidět některé zásadní rozdíly.

Tak, podle Navrátila⁵⁰, zatímco se sociologie zabývá otázkami jak, kdy a proč, sociální pracovník usiluje o pochopení lidí a zabývá se jejich jednáním, kdy se snaží lidem řešit jejich problémy a zlepšovat jejich sociální fungování. Zatímco psychiatrie se zaměřuje na patologii, léčení nemoci, sociální pracovník se zaměřuje na posílení a rozvoj potenciálu klienta. Zatímco psycholog studuje sociální a biologické faktory, ovlivňující lidské

⁴⁷ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 109

⁴⁸ MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. s. 13

⁴⁹ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. s. 21

⁵⁰ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. s. 22

chování, zabývá se individuálními atributy lidí a usiluje o pochopení jejich charakteristik a chování, sociální pracovník se zabývá sociálním fungováním a vztahy klienta, kdy se snaží využít zdroje komunity, aby byly nápomocny při řešení jeho osobních a sociálních problémů.

2.2 Metody a cíle sociální práce

V základní rovině lze říci, že s pojmem metody práce se setkáváme snad ve všech profesních oblastech, tedy i v rámci sociální práce jako profese.

Jako metody sociální práce pak označujeme „specifické postupy sociálních pracovníků definované cílem nebo cílovou skupinou. Cílem může být úřední úkon, poskytování materiální pomoci, poskytnutí poradenství, vytvoření plánu postupu, poskytnutí komplexní pomoci, výzkum, formulace politiky aj.“⁵¹

Již z výše uvedeného a z vymezeného pojmu metod a cílů sociální práce je zřejmé, že se jedná o pojmy, s nimiž se setkáváme ve všech sférách sociální práce, tedy i v oblasti sociální práce s ohroženými skupinami osob na trhu práce.

Zmíněné postupy, resp. zvolené metody, sociálních pracovníků jsou pak i podle Matouška⁵² vázány na cílový subjekt (práce s jednotlivcem, skupinou, rodinou atd.), na jeho aktuální situaci (např. předvídatelné a nepředvídatelné události), na relevantní vztahový kontext (rodina, organizace), jakož někdy i na systémové vazby (např. regionální politiku), přičemž cílem sociální práce je:

- podpořit schopnost klienta řešit problém, adaptovat se na nároky a vyvíjet se,
- zprostředkovat klientovi kontakt s agenturami, které mu mohou poskytnout zdroje, služby a potřebné příležitosti,
- napomáhat tomu, aby systémy podpory klientů pracovaly humánně a efektivně (kdy profesionální sociální pracovník může mít roli poskytovatele, organizátora služeb, ale také roli obhájce klientových zájmů),
- rozvíjet a zlepšovat sociální politiku.

⁵¹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008. s. 100

⁵² MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. s. 13

Cílem sociální práce s ohroženými skupinami osob na trhu práce, tedy v převážné míře s osobami v rozhodné době nezaměstnanými, je současně i „snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické.“⁵³

V souvislosti s tímto cílem sociální práce s danou skupinou osob je pak nutno mít i na paměti, že se jedná o jedince skupiny, u nichž podle Mareše⁵⁴ je jejich ekonomické vyloučení zdrojem chudoby a představuje vyloučení ze životního standardu, sociální vyloučení pak brání v užším smyslu lidem sdílet určité sociální statusy či sociální instituce a participovat na sociálních, ekonomických, politických a kulturních systémech, které podmiňují sociální integraci jedince do společnosti a na společenských aktivitách.

U dané cílové skupiny, tedy u skupiny osob nezaměstnaných, pak služby sociální práce podle Matouška⁵⁵ plní dvě základní funkce:

- služby sociální práce jsou nezbytné pro zvládnutí bezprostředních důsledků nezaměstnanosti, konkrétně materiální, psychické a sociální deprivace dlouhodobě nezaměstnaných a jejich rodin, neboť nezaměstnanost narušuje psychiku, sebedůvěru, vztahy k partnerovi, dětem, přátelům i k sociálnímu okolí, jakož i sociální roli a schopnost zvládat další životní situace,
- služby sociální práce jsou významné jako pomoc při návratu nezaměstnaných na pracovní trh (v dané souvislosti je poukazováno dále na to, že dlouhodobá nezaměstnanost může mít mnoho objektivních i subjektivních příčin, kdy se může jednat o malou sebedůvěru, postupnou ztrátu zájmu o práci a preferenci dávek, jistou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů).

2.3 Spolupráce sociálních pracovníků s dalšími zdroji podpory při práci s osobami ohroženými na trhu práce

Každá práce sociálních pracovníků s osobami ohroženými na trhu práce tedy, jak plyne z výše uvedeného, musí respektovat i specifické, individuální postavení těchto osob na trhu práce.

⁵³ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. s. 309

⁵⁴ MAREŠ, P. *Faktory sociálního vyloučení*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. s. 22

⁵⁵ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. s. 309

V daném směru je při sociální práci s ohroženými skupinami osob na trhu práce nezbytná „spolupráce s dalšími odborníky a znalost využitelných zdrojů podpory, které jsou pro klienta vhodné a dostupné. Jsou to zdroje nabízené státními organizacemi v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti – úřady práce, job kluby, poradenská střediska. Jiné zdroje nabízí neziskový sektor, kde lze najít možnosti pro využití volného času nezaměstnaných apod.“⁵⁶

Navíc je nutno mít také na paměti, že veškeré služby poskytované skupinám osob ohroženým na trhu práce musí být i vzájemně provázané, a komplex poskytovaných služeb by měl v sobě zahrnovat podle Matouška⁵⁷ i takové prvky, jako jsou:

- sociální práce v lokalitách, spočívající ve vyhledávání sociálně vyloučených na pracovním trhu a jejich orientace a motivace, vtažení do projektů a aktivit,
- poradenství v rámci veřejných služeb zaměstnanosti,
- příprava pro zaměstnání (zahrnující orientaci na pracovním trhu, výcvik v pracovních dovednostech, komunikačních schopnostech, pracovní výcvik, zprostředkovaná pracovní zkušenost).

2.3.1 Úřady práce

Základním právním předpisem, upravujícím v současné době problematiku zřízení Úřadu práce, je zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kdy dále je daná problematika a činnost Úřadu práce blíže rozvedena především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Již úvodem této části dané práce je však nutno uvést, že posledně citovaný právní předpis plně respektuje znění Listiny základních práv a svobod, konkrétně pak daným Ústavním zákonem zakotvená rovná základní práva pro všechny bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství. K základním právům každého jedince ve sféře hospodářské, sociální a kulturní totiž náleží i právo na svobodnou volbu povolání a

⁵⁶ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. s. 309

⁵⁷ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. s. 310

přípravu k němu, kdy „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“⁵⁸

Výše uvedené nachází pak odraz v ustanovení zákona o zaměstnanosti, když tento účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto právního předpisu stanoví zákaz činit „nabídky zaměstnání, které:

- mají diskriminační charakter
- nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- odporují dobrým mravům.“⁵⁹

Úřad práce, jenž je správním orgánem s celostátní působností, pak plní úkoly v oblastech „zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekci sociálních služeb a pomoci v hmotné nouzi.“⁶⁰

Úřady práce se tak významnou měrou podílejí na zprostředkování zaměstnání, čímž se podle zákona o zaměstnanosti⁶¹ rozumí:

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Pokud se týká problematiky poradenství pro fyzické osoby, toto je zaměřeno „na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání a rekvalifikace.“⁶²

V dané souvislosti je však nutno současně také uvést, že za zprostředkování zaměstnání nelze považovat ve smyslu citovaného zákonného předpisu zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky či prostřednictvím elektronických médií.

Do evidence uchazečů o zaměstnání vedeného u příslušných Úřadů práce může být zaveden každý uchazeč o zaměstnání (fyzická osoba), který osobně požádá o

⁵⁸ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, čl. 26 odst. 2

⁵⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, § 12

⁶⁰ Zákon č. 73/2011 Sb., *o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*, § 4

⁶¹ Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, § 14

⁶² Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, § 15

zprostředkování vhodného zaměstnání příslušnou (krajskou) pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a současně splňuje další zákonem stanovené podmínky (např. není v pracovněprávním či služebním poměru, není osobou samostatně výdělečně činnou, není fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, není společníkem či jednatelem společnosti s ručením omezeným, není v době žádosti o svou evidenci uznán dočasně neschopným práce, není ve výkonu trestu odnětí svobody či ve výkonu vazby, nepobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu apod.)

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je pak ze strany Úřadu práce věnována těm uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Ke zvýšení možnosti uplatnění se na trhu práce slouží uchazečům individuální akční plán, což je dokument, který zpracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání, jehož obsahem je „stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.“⁶³ K rozhodujícím faktorům, k nimž se při stanovení těchto individuálních akčních plánů přihlíží, patří zejména dosažená kvalifikace, zdravotní stav uchazeče o zaměstnání na trhu práce, jakož i jeho možnosti a schopnosti se na trhu práce uplatnit. Fakultativně může každý uchazeč o zaměstnání požádat o vypracování tohoto individuálního akčního plánu kdykoliv během své evidence v seznamu uchazečů o zaměstnání, obligatorně je tento individuální akční plán pak vypracováván vždy, je-li uchazeč o zaměstnání veden v dané evidenci nepřetržitě po dobu déle než pět měsíců.

Významnými nástroji pro řešení vysokého podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob na počtu všech nezaměstnaných jsou rovněž i dlouhodobé aktivizační programy, jejichž realizátorem může být rovněž úřad práce, ale i nestátní organizace, která dané programy připravuje a realizuje na jeho objednávku.

Zmíněné programy trvají v řádu několika měsíců, přičemž účast jednotlivců v těchto programech je pro nezaměstnané ryze dobrovolná.

Prvky daných programů lze rozdělit na povinné a nepovinné aktivity.

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33

K povinným prvkům aktivizačního programu náleží podle Plesníka⁶⁴:

- motivační kurz (jehož obsahem je výuka a nácvik takových dovedností, jako je nalezení a oslovení budoucího zaměstnavatele, nácvik telefonování, základy ovládání počítačových programů),
- odborné poradenství (které je poskytováno formou individuálních konzultací mezi nezaměstnaným člověkem a sociálně-poradenskou pracovnící či psychologkou),
- profesní a osobnostní diagnostika (pomáhající nalézt nezaměstnanému jeho silné stránky, na základě nichž může postavit svou další profesní kariéru),
- rekvalifikační kurz (který je zakončen závěrečnou zkouškou, kdy účastník prokazuje praktické zvládnutí osvojených dovedností).

K nepovinným aktivitám aktivizačních programů pak mohou náležet např. placená pracovní praxe, placené zaměstnání v chráněné dílně, výuka na počítači formou e-learningu, individuální výuka některého počítačového programu apod.).

2.3.2 Job kluby

Job kluby lze rozumět „schůzky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o práci organizované v České republice úřadem práce. Účastníkům se poskytují informace o místním trhu práce, skupinové poradenství v oblasti pracovního práva a trénink v sociálních dovednostech potřebných pro získání nového zaměstnání.“⁶⁵

Jak plyne z výše uvedeného, Job klub je určen pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit svou vlastní sebe prezentaci, kteří chtějí pracovat na svém osobním růstu, kteří chtějí posílit své sebevědomí a kteří se chtějí naučit zvládat stresové situace spojené s případnou nezaměstnaností, kdy programy uvedených job klubů jsou i podle Matouška⁶⁶ zaměřeny na získání a udržení následujících dovedností:

- znalost technik hledání zaměstnání, vyhledávání a využívání dalších zdrojů informací o volných místech,

⁶⁴ PLESNÍK, V. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. Krnov: Reintegra, 2007. s. 16

⁶⁵ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008. s. 82

⁶⁶ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. s. 311

- schopnost sestavit nabídkový životopis či motivační dopis, naučit se přesvědčivě vystupovat při přijímacích pohovorech a srozumitelně formulovat, co mohu zaměstnavateli nabídnout,
- reálný pohled na vlastní postavení na trhu práce, včetně motivace k případné rekvalifikaci,
- udržování sociálních vazeb.

2.3.3 Poradenská střediska při úřadech práce

Zmíněná střediska spolupracují se všemi odděleními úřadů práce, zvláště s oddělením rekvalifikací a oddělením analýzy trhu práce, kdy poskytují dostupné informace jak o možnostech rekvalifikace, tak o aktuálním přehledu nových pracovních míst. Všechny tyto služby jsou poskytovány jako služby bezplatné.

Navíc v dané souvislosti nelze nepřipomenout jeden ze stěžejních úkonů sociálních služeb, poskytovaných v rámci její základní činnosti tak, jak je blíže specifikován ve vyhlášce ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, konkrétně pak samotné sociální poradenství.

Při poskytování sociálních služeb ve smyslu předmětného zákonného předpisu základní poradenství „zajišťuje v rozsahu těchto úkonů:

- poskytnutí informace směřující k řešení nepříznivé sociální situace prostřednictvím sociální služby,
- poskytnutí informace o možnostech výběru druhu sociálních služeb podle potřeb osob a o jiných formách pomoci, například o dávkách pomoci v hmotné nouzi a dávkách sociální péče,
- poskytnutí informace o základních právech a povinnostech osoby, zejména v souvislosti s poskytováním sociálních služeb, a o možnostech využívání běžně dostupných zdrojů pro zabránění sociálního vyloučení a zabránění vzniku závislosti na sociální službě,

- poskytnutí informace o možnostech podpory členů rodiny v případech, kdy se spolupodílejí na péči o osobu.⁶⁷

V souvislosti s výše uvedeným by pak v rámci sociálního poradenství ve směru k ohroženým skupinám osob na trhu práce, potažmo s tímto ve vztahu k nezaměstnaným, měl každý sociální pracovník svou činnost vyvíjet jednak na jedné straně tak, aby své klienty dostatečně informoval o všech jejich právech a nárocích v sociální sféře, a současně na druhé straně i tak, aby své nezaměstnané klienty rovněž motivoval k zařazení do samotného pracovního poměru.

Zde je zcela na místě totiž konstatovat i další právní předpis k uvedené problematice se vztahující, který by měl být sociálními pracovníky v rámci sociálního poradenství plně respektován a klientům prezentován a objasňován, a to zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění, jež v sobě zahrnuje i řadu motivačních prvků pro zvýšení snahy hledat si práci a finanční příjem pro potřebu svou a své rodiny navýšit i svým vlastním přičiněním.

Jak plyne z uvedeného právního předpisu, oprávněné osoby dle zmíněné zákonné normy, avšak jen při splnění tímto předpisem stanovených podmínek, mohou být příjemci dávek v systému pomoci v hmotné nouzi, a to konkrétně příspěvku na živobytí, doplatku na bydlení a mimořádné okamžité pomoci.⁶⁸

Poskytování výše uvedených dávek hmotné nouze je však odvislé i od vlastní aktivity žadatelů na trhu práce.

Samotný výše citovaný právní předpis totiž stanoví rovněž podmínky pro posouzení osoby, jakožto osoby nacházející se v hmotné nouzi. Za tuto osobu není ve smyslu dané právní normy⁶⁹ považován ten, kdo je např. veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a bez vážných důvodů odmítne vykonávat krátkodobé zaměstnání nebo se účastnit v cíleném programu k řešení zaměstnanosti, a to po dobu 3 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém došlo k odmítnutí, či ten, kdo prokazatelně neprojevuje dostatečnou snahu zvýšit si příjem vlastním přičiněním.

Bližším a dostatečně srozumitelným objasněním jednotlivých podmínek pro poskytování dávek v hmotné nouzi podle předmětného zákonného předpisu tak v rámci své činnosti

⁶⁷ Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách, § 3

⁶⁸ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, § 4

⁶⁹ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, § 3

sociální pracovník i motivuje nezaměstnané k jejich uplatnění se na trhu práce a k rozvoji jejich vlastní aktivity v daném směru.

Kromě zmíněného základního poradenství nutno poukázat i na poradenství odborná, v rámci nichž sociální pracovník při práci s klienty zprostředkovává kontakt se společenským prostředím, zejména pak zprostředkovává realizaci navazujících služeb a kontaktů, realizuje poradenství v oblasti orientace v sociálních systémech, v oblasti práva, psychologie a v oblasti vzdělávání, a koneckonců poskytuje rovněž pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí svých klientů.

2.3.4 Neziskový sektor

V naprosto obecné rovině lze říci, že „pro skupiny, jejichž zájmy nemohou oslovit většinové obyvatelstvo, neboť jejich zájmy nemají celostátní ani celonárodní platnost, či dokonce jsou většinou odmítány, je vhodnější prosazovat a řešit svoje potřeby právě formou nevládních, občanských iniciativ.“⁷⁰

Jedná se v daném směru o společnosti neziskového sektoru, tedy o společnosti, které byly sice založené a zřízené jako právnické osoby, avšak nikoli za účelem podnikání.

Ve sféře pomoci skupinám osob ohrožených na trhu práce se jedná v současné době zejména o:

- občanské spolky (v nichž se po účinnosti nového občanského zákoníku, konkrétně zákona č. 89/2012 Sb., transformovala mnohá občanská sdružení, jejichž činnost do té doby byla upravena zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, kdy jejich účelem je i v současné době zejména sdílení společných zájmů, např. sportovní kluby),
- obecně prospěšné společnosti (jejichž účelem v rámci znění právního předpisu, na podkladě něhož byly založeny, je poskytování obecně prospěšných služeb za předem stanovených a pro všechny uživatele stejných podmínek.)⁷¹

V souvislosti s uvedeným však nutno konstatovat, že nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jímž byl zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, zrušen) zavedl v daném směru jako

⁷⁰ ŠIKLOVÁ, J. *Romové a nevládní, neziskové romské a proromské občanské organizace přispívající k integraci tohoto etnika*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 1

⁷¹ Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, § 2

novou právnickou osobu ústav⁷², jehož právní úprava v mnohém silně obecně prospěšné společnosti připomíná, když rovněž ústav může být založen jen za účelem provozování společensky nebo hospodářsky užitečné činnosti. Obecně prospěšné společnosti jako samostatná právní forma pak již nemohou po 1. lednu 2014 nově vznikat, nicméně stávající obecně prospěšné společnosti mohou dále existovat nebo se transformovat na ústav, nadaci nebo nadační fond.

Většina takovýchto společností neziskového charakteru, založených za účelem pomoci skupinám osob ohrožených na trhu práce, je pak zaměřena na projekty ke zlepšení vzdělání těchto osob, na pomoc školám, na tisk propagačních a informačních letáků či brožur, na získávání kvalifikací či na rekvalifikace apod.

⁷² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §402 - 418

3 SPECIFIKA SOCIÁLNÍ PRÁCE S OSOBAMI ROMSKÉHO ETNIKA JAKOŽTO S OSOBAMI OHROŽENÝMI NA TRHU PRÁCE

Je nepochybné, že lidé romského etnika jsou jednou z nejpočetnějších skupin osob ohrožených na trhu práce, jak již bylo konstatováno i v předcházejících kapitolách.

V souvislosti se zmíněným je nutno navíc zdůraznit skutečnost, že do takto vymezené skupiny osob ohrožených na trhu práce patří i osoby, které je možno současně zařadit i do jiných skupin osob ohrožených na trhu práce, konkrétně např. do skupiny žen ohrožených na trhu práce, do skupiny osob bez kvalifikace, mnohdy do skupiny osob vracejících se z výkonu trestu odnětí svobody, či do skupiny osob staršího věku.

Pro práci sociálního pracovníka s danou skupinou osob ohrožených na trhu práce pak platí nejen obecné metody a cíle, ale je nutno při práci s osobami romského etnika přihlídnout i k dalším markantním znakům, jimiž se od majoritní části společnosti tyto osoby odlišují a které je nutno mít při vlastní sociální práci vždy na paměti.

Současně při samotné práci sociálního pracovníka pak nelze ani zapomínat na zakotvená základní lidská práva a svobody tak, jak jsou deklarovaná v Ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., Listině základních práv a svobod, v platném znění, a přísluší všem občanům.

Článek 24 výše zmíněného ústavního předpisu totiž jednoznačně stanoví, že „příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.“⁷³ V daném směru tedy nesmí ani sociální pracovník při kontaktu s klientelou romského etnika k této přistupovat s jakýmkoli předsudky, nesmí s uvedenou klientelou jednat jakýmkoli způsobem povýšeně, nesmí vůči ní přistupovat odlišně od přístupu k dalším osobám.

3.1 Charakteristika Romů a jejich kultura

„Romové patří mezi nejvíce viditelné menšiny v České republice. Nejen pro svůj fyzický vzhled, ale především pro sociálně ekonomické problémy, které jsou s jejich životem

⁷³ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, čl. 24

spojeny. Od majority se odlišují jednak antropologickými znaky a specifickou kulturou, ale i ambivalentními strategiemi přežití.⁷⁴

Aby mohli úspěšně s danou etnickou menšinou v našem státě sociální pracovníci pracovat, musí znát nepochybně blíže také jejich návyky, jejich způsob života, jakož i základy jejich kultury.

Předně ve výše uvedené souvislosti je nutno si uvědomit, že z historického hlediska „tradiční romská rodina byla patriarchální.“⁷⁵ Z uvedeného pohledu měla žena vždy v rodině spíše podřadné postavení, což se samozřejmě promítalo i na její uplatnění na trhu práce.

U Romů jsou pak zřejmé i další rozdíly od ostatních menšin žijících na našem území.

Romové „vykazují prvky sociálního vyloučení: dlouhodobou nezaměstnanost, vzdělanostní strukturu orientující se převážně k dosaženému základnímu vzdělání, mnohdy i negramotnost, odkázanost na dávky sociálního státu a problémy s bydlením.“⁷⁶

Není od věci ani upozornit na tu skutečnost, že Romové oproti majoritní společnosti uznávají svůj vlastní žebříček hodnot, k němuž musí při práci s touto ohroženou skupinou osob na trhu práce sociální pracovníci rovněž přihlížet a tyto, jakož i další specifika kultury dané etnické skupiny, v zájmu úspěšnosti své práce i respektovat.

3.1.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

Je nepochybné, že na jedné straně v současné době široká veřejnost na podkladě informací z médií vnímá pozitivně jistý proces začleňování některých (a to nutno zdůraznit, že pouze některých) příslušníků romské komunity do společnosti, kdy někteří z těchto příslušníků dané komunity jsou již dnes dokonce velmi významnými podnikateli či právníky.

Na druhé straně však naše společnost stále více vnímá i mnohé negativní projevy příslušníků romského etnika, zejména pak v souvislosti s jimi páchanou trestnou činností, což má nepochybně i dopad na jejich uplatnění na trhu práce.

Kaplan⁷⁷ znevýhodňující charakteristiky romských pracovníků pak shrnuje následovně:

⁷⁴ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 105

⁷⁵ BAKALÁŘ, P. *Psychologie Romů*. Praha: Votobia, 2004. s. 41

⁷⁶ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 107

- jedná se o nekvalifikované pracovní síly s nespolehlivou pracovní morálkou, s výraznou pracovní a územní fluktuací,
- jedná se o pracovní síly živící se nelegálními a společnostmi odmítanými způsoby (krádeže, prostituce apod.), vedoucími ke zvyšování kriminality a snižování pocitu bezpečnosti,
- jedná se o pracovní síly se záporným vztahem k majetku,
- jedná se o pracovní síly s určitými nehygienickými a zdravotními podmínkami, ve kterých žijí a které jsou z hlediska života společnosti obtížně akceptovatelné.

Vysoká nezaměstnanost Romů, jak vyplývá z výše uvedeného, tak „neplyne jen z nízké úrovně vzdělanosti a kvalifikace příslušníků romského společenství nebo nechuti části Romů přijmout zaměstnání, kterou ovšem umocňuje současný systém sociálních dávek, ale podílí se na ní neochota zaměstnavatelů přijímat Romy do zaměstnání. Je to způsobeno opět předsudky ze strany zaměstnavatelů i jejich špatnými zkušenostmi z minulosti.“⁷⁸

Zvýšená nezaměstnanost uvnitř romské komunity se tedy může s ohledem na výše uvedené navenek jevit v konečném důsledku dokonce snad i jako určitý projev rasové diskriminace v naší společnosti.

Navíc nezaměstnanost Romů je v současné době děletrvajícím problémem, kdy „mnozí z Romů jsou bez práce již několik let a ti starší již často ani nepočítají s tím, že by ještě někdy do práce nastoupili.“⁷⁹

Dlouhodobá nezaměstnanost, za kterou považují Pawlowska, Kowalik a Plotka⁸⁰ nezaměstnanost přesahující jeden rok, s sebou nese podle jmenovaných nebezpečí, že se dlouhodobě nezaměstnaní sami posuzují více v záporném smyslu a submisivně očekávají podporu a přijetí od jiných. Mají rovněž větší problémy se zvládnutím stresových situací a jsou více kritičtí k sobě samým a ostatním, jejichž úspěchy pak vnímají jako nezasloužené.

V souvislosti s danou problematikou a s vysokou a dlouhodobou nezaměstnaností Romů je plně na místě již i nyní poukázat na jeden z rozhodujících faktorů zvýšené

⁷⁷ KAPLAN, P. *Romové a zaměstnanost neboli zaměstnavatelnost Romů v České republice*. In *Romové v České republice*. Praha: Socioklub, 1999. s. 1

⁷⁸ ČERNÁ, M. a kol. *Černobílý život*. Praha: Gallery, 2000. s. 163

⁷⁹ ŠTĚCHOVÁ, M. *Romská minorita a postupy integrace*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2002. s. 74

⁸⁰ PAWLOWSKA, B.; KOWALIK A.; PLOTKA, A. *Self-image of short- and long-term unemployed*. In *Unemployment and Health Care*. Katowice: Śląska Akademia Medycyna, 2004. s. 65-67

nezaměstnanosti osob romského etnika, o němž bude blíže pojednáno níže, a to skutečnost, že nástupní platy Romů v mnohých případech bývají pouze nepatrně vyšší než vyplácené sociální dávky, takže k hledání zaměstnání Romů bývá často dána i nízká finanční motivace. Hlavním oborem činnosti romských zaměstnanců bývají totiž často fyzicky náročné zemní práce, vhodné pouze pro muže, navíc často odvislé i od sezónních nabídek. Mnohdy mladí lidé romského etnika tak „jsou ohroženi v tom, že si ani nemají příležitost osvojit pracovní návyky, a to je jedním z důvodů, proč se opakovaně stávají klienty úřadů práce.“⁸¹

3.1.2 Vzdělávání

Problematika vzdělávání Romů rovněž úzce souvisí s jejich postupným historicky sledovaným začleňováním do společnosti.

„Romové měli své tradiční vzdělávání, které bylo poskytováno příbuzenskou pospolitostí. Týkalo se jak všeobecné přípravy na život (předávání komunitou sdílených hodnot, životní moudrostí), tak i profesních dovedností.“⁸²

Byť se v současné době v romské komunitě dostává vzdělávání dětem bez rozdílu pohlaví, nelze nevidět skutečnost, na kterou poukazuje i Hübschmannová⁸³, a to, že dívka byla v minulosti v romské společnosti od malička vychovávána tak, aby mohla úspěšně plnit veškeré role, kterými procházela žena v průběhu života, kdy její hodnotu tvořilo být poctivá, věrná jedinému muži, a současně být dobrou manželkou a dobrou matkou. Vše zmíněné pak úzce souvisí i s patriarchálním typem romské rodiny, na kteroužto skutečnost již bylo poukazováno výše.

Kromě výše uvedeného je pak nezbytné v souvislosti se vzděláváním romského etnika poukázat i na to, že „majorita má dále dojem, že se Romové nechtějí vzdělávat, že unikají naši ‚až nemístné‘ snaze poskytnout jim vzdělávání. ‚Naschvál‘ nechodí do školy, rodiče je v tom podporují.“⁸⁴

V daném směru, v souvislosti s prací sociálního pracovníka, je pak plně na místě si položit v rámci vlastní práce i další otázky, kdy odpovědi na ně by mohly nepochybně

⁸¹ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 115

⁸² NAVRÁTIL, P. Integrace Romů. *Sociální práce*, 2002, roč. 2002, č. 2. s. 37

⁸³ HÜBSCHMANNOVÁ, M. *Několik poznámek k hodnotám Romů*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 34

⁸⁴ VEČERKA, K. *Romové a sociální patologie*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 3

z psychologického hlediska taktéž blíže pochopit stávající postoj některých Romů ke své nezaměstnanosti, zejména pak z hlediska jimi dosaženého vzdělání, které může být jistou překážkou k uplatnění na trhu práce.

Tyto otázky pak v daném ohledu mohou být zaměřeny k tomu, zda přistupovali vždy všichni pedagogové ke vzdělávání všech žáků, tedy i žáků romského etnika, spravedlivě, nebo, jak může vyplynout mnohdy z vlastních poznatků sociálního pracovníka s touto skupinou ohrožených osob na trhu práce, se již v době vzdělávání romských dětí mohly i podle Pospíšilové⁸⁵ vůči nim projevovat některé negativní zkušenosti učitelek s romskými žáky ve škole či jejich předsudečný postoj k romským dětem v souvislosti s jednoznačným očekáváním selhání romského dítěte v sociální roli žáka.

3.1.3 Využívání sociálních podpor

Romové byli podle Ševčíkové⁸⁶ v minulosti po staletí zvyklí si obstarávat živobytí ze dne na den. Rovněž komunistický režim v minulých letech pak protěžoval dělnická nekvalifikovaná povolání na stavbách a v těžkém průmyslu, a v těchto oborech zajišťoval nemalé výdělků.

V současné době je však situace na trhu práce poněkud odlišná.

„Nízkopříjmové skupiny obyvatelstva se svou nízkou kvalifikací (to platí zejména pro většinu romské populace) vykonávají většinou pomocné pracovní činnosti často sezónního charakteru, a jejich příjem je tudíž nejen nízký ve srovnání s většinou obyvatelstva, ale i nepravidelný.“⁸⁷

Ve výše uvedeném směru pak sice zatím nastavený systém sociálních dávek v naší společnosti může vyrovnávat mzdové výkyvy a udržovat určitou úroveň nízkopříjmových vrstev obyvatelstva, odpovídající určitému sociálnímu statutu, čímž je zabraňováno i jeho úpadku do kategorií chudoby, nicméně na druhé straně nelze nevidět také druhou stránku nastaveného systému sociálních dávek.

⁸⁵ POSPÍŠILOVÁ, M. Romské děti a evaluace. *Sociální práce*, 2002, roč. 2002, č. 2, s. 60

⁸⁶ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 114

⁸⁷ KAPLAN, P. *Romové a zaměstnanost neboli zaměstnavatelnost Romů v České republice*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 13

Podle Kaplana⁸⁸, nedejde-li dlouhodobě k pracovnímu zařazení nízkopříjmových skupin obyvatelstva, ztrácejí tito lidé nejen postupně pracovní návyky, ale i chuť práci shánět, a dávají pak přednost „snazším“ finančním zdrojům, mezi které nepochybně patří i dávky sociálního zabezpečení. Pomocí těchto dávek si pak udržují svou dosavadní životní úroveň a současně tyto dávky přijímají jako nezanedbatelnou doplňkovou příjmovou činnost k jiným, většinou nezákonným zdrojům obživy. Jinými slovy řečeno, „průměrný Rom z peněžního hlediska nic nezíská, nastoupí-li do špatně placeného zaměstnání“⁸⁹, takže formální zaměstnání se Romům nevyplácí, což vede stále k větší závislosti na sociálních dávkách.

Na danou problematiku upozorňuje ve své stati publikované v Sociologickém časopise také Sirovátka⁹⁰, který poukazuje na to, že vysoké sociální dávky nemotivují k přijetí špatných zaměstnání. Významným prvkem určujícím trvalejší závislost na sociálních dávkách jsou pak i bariéry v přístupu na pracovní trh, jakož i špatné zkušenosti a rezignace na nedostupné možnosti. Závislost na sociálních dávkách se tak stává podle jmenovaného i kulturním fenoménem současné doby, zejména se pak stává kulturou závislosti v prostředí sociálně izolované komunity etnika Romů, především tehdy, žijí-li trvaleji v prostorově koncentrovaných komunitách nezaměstnaných.

Kromě výše uvedeného je dále i z materiálů prezentovaných ve studii České republiky: Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů⁹¹ patrné, že jen velmi málo Romů dojíždí do práce, což je signálací toho, že významnou překážkou zaměstnanosti Romů může být i nedostupnost levné dopravy, kdy vzdálenost pracoviště je jedním ze závažných důvodů, kvůli nimž Romové odmítají nabídky zaměstnání. Převážná většina Romů tak mají v dané souvislosti přístup jen na velmi malý, lokální trh práce.

3.1.4 Bydlení

Zatímco v minulosti byli považováni Romové za kočovníky žijící převážně v chatrných příbytcích, migrace druhé poloviny minulého století „přivedla Romy do zástavby majority,

⁸⁸ KAPLAN, P. *Romové a zaměstnanost neboli zaměstnavatelnost Romů v České republice*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 13

⁸⁹ Česká republika: *Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů*. Světová banka, 2008. s. 16

⁹⁰ SIROVÁTKA, T. Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolině“, nebo ve slepé uličce? *Sociologický časopis*, 2000, roč. 2000, č. 2. s. 197

⁹¹ Česká republika: *Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů*. Světová banka, 2008. s. 17

kteřá byla nastavena na dvougenerační bydlení majority a často nevydržela nápor širší romské rodiny.⁹²

S postupnou mírou integrace Romů do majoritní společnosti si již dnes většina Romů přeje bydlet jen s užší rodinou, i když nadále zůstává problémem migrace jejich příbuzných, v našich geografických podmínkách pak převážně migrace příbuzných ze Slovenska, která v konečném důsledku nízkopříjmovou, mnohdy samu o sobě již početnou, romskou rodinu v Čechách dále finančně zatěžuje.

Kromě zmíněného problému v souvislosti s bydlením Romů je nutno poukázat i na další problém, zejména majoritní částí společnosti vnímaný pak velmi negativně, a to problém související se samotným bydlením Romů. Majoritní část naší společnosti totiž velmi často nelibě nese skutečnost, že v bytech obydlovaných příslušníky romského etnika dochází bez jakéhokoli vlastního finančního přičinění nájemníků k mnohdy nákladným úpravám bytů, které si v jiných částech obce majoritní část obyvatelstva, jakožto vlastníci daných nemovitostí, musí hradit mnohdy z vlastních prostředků (např. výměny oken dřevěných za plastová apod.).

Vše výše uvedené pak v konečném důsledku vede k tomu, že v jednotlivých obcích vznikají typické lokality s koncentrovaným romským osídlením, kdy obyvatelé z řad majority se snaží z těchto míst odstěhovat. Byty v těchto lokalitách jsou v konečném důsledku nabízeny dalším zájemcům za velmi nízké ceny, což zpětně vede k tomu, že v podstatě všichni nově příchozí obyvatelé náleží rovněž mezi sociálně slabé skupiny obyvatelstva, vyžadující a využívající všech sociálních výhod, kdy úspěšnost jejich uplatnění na trhu práce je naprosto minimální.

3.1.5 Hodnotový žebříček a priority Romů

Každý jedinec ve společnosti uznává své osobní priority, jimž podřizuje mnohá svá jednání a rozhodnutí.

Byť nadále zůstávají mezi hodnotovým žebříčkem Romů a majoritní společností určité rozdíly, „hodnotové orientace Romů se přestávají zřetelně odlišovat (alespoň) v některých aspektech od hodnotových schémat většinové populace. Romové stále více očekávají od

⁹² ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 113

života to stejné, co podstatná část ostatní populace.⁹³ K podmínkám úspěšného života tak řadí zdraví, kvalitní odborné dovednosti, serióznost a vytrvalost.

Největší prioritou pro Roma je však „jeho rodina, a to jak vlastní, tak i širší příbuzní (bratřanci, sestřenice, strýcové, tety apod.), protože to je síla, základ, jistota a bezpečí.“⁹⁴

Zmíněnou prioritu Romů musí mít pak sociální pracovník při své práci s daným etnikem obzvlášť na zřeteli. I když žijí některé romské rodiny na hranici životního minima, vždy solidárně finančně vypomůžou svým příbuzným (jak plyne koneckonců i z faktorů, uvedených v předcházejících částech), a jejich případné jiné povinnosti, a to i povinnosti plynoucí z kooperace se sociálním pracovníkem, jsou odsouvány stranou.

Významnou hodnotou pro Romy jsou v současné době pak i samotné peníze, kdy, jak uvádí Ševčíková⁹⁵, se podle Výzkumu interetnických vztahů u Romů umístily dokonce na čtvrtém místě.

Uvedený jev pramení z toho, že v minulosti pracovali Romové převážně za naturálie a peníze se k nim dostávaly jen zřídka. Proto dnes Romové na veřejnosti rádi prezentují své bohatství. Jednou z příčin uvedeného byla, a nutno podotknout že stále je, jejich interpretace nevraživosti majority: majorita je neměla ráda, protože byli chudí. Bohatí, byť tmaví lidé majoritě většinou nevadí.

3.2 Vlastní sociální práce s romskými klienty a základní pilíře této práce

Jak vyplynulo ze všeho dosud výše konstatovaného, vlastní sociální práce s příslušníky romské menšiny by měla být založena nejen na znalosti základních poznatků různých společenských věd (sociálních věd, psychologie či práva), ale také, m.j. i podle Navrátila⁹⁶, na znalosti kulturních charakteristik (hodnot, norem, tradic, sociálních institucí atd.) dané menšinové skupiny a na znalosti důsledků zkušeností dané menšiny se znevýhodněním. Samotnou sociální práci s romskými klienty lze pak opřít podle výše jmenovaného o šest základních pilířů.

⁹³ NAVRÁTIL, P. Integrace Romů. *Sociální práce*, 2002, roč. 2002, č. 2. s. 35

⁹⁴ ŠIŠKOVÁ, T. *Zkušenosti se vzděláváním dospělých Romů na nevládní úrovni po roce 1990*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 15

⁹⁵ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 113

⁹⁶ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 202

3.2.1 Pilíř první: Systematické znalosti o romské menšině

Zmíněný pilíř vychází nepochybně ze znalostí sociálního pracovníka o základech kultury a hodnotového žebříčku příslušníků romského etnika tak, jak již tyto byly blíže charakterizovány v předcházející části této práce, kdy při své práci z uvedených znalostí by měl vycházet každý sociální pracovník pracující s romskou komunitou, tedy i ten, který s uvedenou skupinou osob pracuje v souvislosti s jejím uplatněním na trhu práce.

V dané souvislosti, tedy v souvislosti s chápáním kultury a hodnot Romů, je totiž nezbytné při respektování daných faktorů vycházet z toho, že pro Romy je vždy na prvním místě rodina. Jak např. uvádí ve své stati Šišková⁹⁷, čerpající z vlastní praxe, udělají Romové v zájmu vlastní rodiny vše. Vyvstane-li v rodině Romů jakýkoli rodinný problém, pak jeho vyřešení dávají Romové přednost před svou účastí na předem stanovené schůzce, jakož i před omluvou své neúčasti na této schůzce. Jestliže např. dojde k tomu, že rodí dcera klienta či samotného romského asistenta, tento odjíždí za ní, aniž by se předem, nebo i dodatečně, z uvedeného důvodu omluvil.

V souvislosti se znalostí kultury romského etnika a s hodnotovým žebříčkem Romů je pak nutno poukázat i na skutečnost, že u romské komunity převažuje dále „neschopnost racionálně zacházet s finančními prostředky, rozvrhnout si jejich použití a zvládnout jejich účelné vynaložení.“⁹⁸ V daném směru nutno tak upozornit na skutečnost, že v mnohých romských rodinách se, opět podle Večerky⁹⁹, střídají dny tzv. hojnosti se dny naprosté finanční nouze. Zmíněné jevy pak v případě nezaměstnaných Romů vytvářejí nepochybně spojitou nádobu s obdobím výplat samotných sociálních dávek.

I v tomto, výše naznačeném, směru by měl tedy sociální pracovník působit na své klienty, zejména tak, aby si své pravidelné finanční příjmy adekvátně rozdělovali na celá časová období jejich pobírání, aby u nich stav nouze z hlediska materiálního nebyl vyvolán.

Vzdělavatelům v sociální práci jsou tedy v daném směru dávána taková doporučení, jako „zavést do výuky sociálních pracovníků kurzy o Romech, jejich historii a kultuře, zavést do výuky sociálních pracovníků kurzy o aktuálních problémech Romů.“¹⁰⁰

⁹⁷ ŠIŠKOVÁ, T. *Zkušenosti se vzděláváním dospělých Romů na nevládní úrovni po roce 1990*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 15

⁹⁸ VEČERKA, K. *Romové a sociální patologie*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 15

⁹⁹ VEČERKA, K. *Romové a sociální patologie*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 15

¹⁰⁰ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 202

3.2.2 Pilíř druhý: Nezbytnost systematických znalostí o člověku i společnosti

K tomu, „aby byl sociální pracovník schopen pomoci při řešení problémů, kterým čelí příslušníci romské menšiny, musí být obeznámen s širokým spektrem teorií, které vysvětlují individuální, institucionální, komunitní a organizační chování lidí ve většinové společnosti.“¹⁰¹

V daném směru jsou tedy nezbytné nejen znalosti o kultuře a hodnotách dané menšiny tak, jak byly tyto prezentovány již i výše, ale i znalosti o státní moci, o systémech sociálního zabezpečení či o odpovídající legislativě.

V souvislosti s prací sociálního pracovníka s Romy, jakožto ohroženou skupinou osob na trhu práce, je pak nezbytné vzdělávání všech sociálních pracovníků průběžně doplňovat a samotné sociální pracovníky k jejich dalšímu vzdělávání rovněž iniciovat.

3.2.3 Pilíř třetí: Nezbytnost sebepoznání

Sebepoznání je rovněž základním předpokladem růstu vlastní osobnosti sociálního pracovníka a je „jedním z nejdůležitějších profesionálních nástrojů“¹⁰² jeho činnosti.

Odpoví-li si v souvislosti s prací s menšinami samotný sociální pracovník adekvátně a objektivně sám sobě na otázky typu, kdo vlastně je v kulturním slova smyslu a z jakých představ vychází v hodnocení počínání a situace klienta, umožní zmíněné zvýšit „schopnost sociálního pracovníka vnímat, respektovat a legitimně, tj. ve prospěch lepšího sociálního fungování, využívat osobitou realitu života klientů.“¹⁰³

V daném směru je tedy nezbytné věnovat v rámci dalšího vzdělávání sociálních pracovníků pozornost takovým tématům, jako jsou např. rasové předsudky v životě či příslušnost k menšině jakožto součást mého normálního života, a to s tím, že každodenní práci s Romy je nutno považovat jako práci s každým, kdo potřebuje pomoc sociálního pracovníka, bez jakýchkoli předsudků.

Navíc v rámci daného pilíře sociální práce s romským etnikem by měl sociální pracovník vždy mít na paměti, zda se u něho neprojevují „ tendence:

¹⁰¹ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 204

¹⁰² NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 204

¹⁰³ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 204

- nálepkování: stále stejná vysvětlení pro chování a problémy každého romského klienta,
- rutinizace: stejné pracovní postupy pro všechny romské klienty,
- simplifikace: přecenění nebo odmítnutí významu národnostní příslušnosti.¹⁰⁴

3.2.4 Pilíř čtvrtý: Hodnota a důstojnost každého člověka jako východisko

Respektování důstojnosti a jedinečnosti každého člověka je podle Ševčíkové¹⁰⁵ jednou ze základních premis sociální práce.

Byť se zmíněné může na první pohled jevit jako jednoznačný a bezproblémový přístup, v praxi lze zaznamenávat případy, že přesto dochází k tomu, že při kolizním setkání s Romy může sociální pracovník nebo jiný příslušník majority zaujmout výrazně odlišný postoj, popř. že dokonce sociální pracovník může přijmout některý z negativních stereotypů, které romskou komunitu deklasují jako celek, aniž by si přitom obě strany daného vztahu výše uvedené uvědomily.

Ševčíková však není jedinou, kdo na uvedené poukazuje.

Na víru v důstojnost a hodnotu každého člověka, bez ohledu na jeho tělesnou konstituci, kulturní, národnostní, náboženskou, sociální, ekonomickou nebo jinou odlišnost, jakožto na klíčové hodnoty v sociální práci s příslušníky jakékoli menšinové skupiny, tak odkazuje např. i Navrátil¹⁰⁶.

V daném směru tedy jakékoli rasisticky podbarvené přístupy v rámci sociální práce s romskou komunitou je nutno nepochybně odmítnout, kdy sociální pracovníky je nezbytné v daném směru vychovávat se zdůrazněním hodnotového axiomu sociální práce (tedy bez přihlídnutí k takovým skutečnostem, jako jsou věk, nemoc, stáří, náboženská orientace či jiná etnická příslušnost).

Při uplatňování daného pilíře sociální práce s romskou komunitou, jakožto se skupinou osob ohrožených na trhu práce, je pak na místě ze strany sociálního pracovníka respektovat i takové principy, jako je individualizace, nehodnotící postoj, respekt vůči právu na

¹⁰⁴ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 205

¹⁰⁵ ŠEVČÍKOVÁ, S. Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*, 2003, roč. 2003, č. 4. s. 110

¹⁰⁶ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 205

sebeurčení, zachovávání důvěrnosti vztahu, kontrolovanou emoční angažovanost, vyjadřování pocitů a akceptaci.

3.2.5 Pilíř pátý: Úprava metod a technik běžně užívaných v sociální práci

Jak již bylo ve stručnosti poukazováno i shora, v sociální práci s příslušníky romské menšiny lze i podle Navrátila¹⁰⁷ vyjít z tradičních metodických postupů, které je ovšem nezbytné adaptovat, aby respektovaly menšinovou realitu.

Při práci s romským etnikem je tak vhodné dodržovat i praktické pokyny, jež by mohly být pro práci s Romy, jakožto se skupinou osob ohroženou na trhu práce, nápomocny, jako jsou kromě již výše uvedeného respektu hodnotového systému romského etnika zejména doporučení:

- ověřovat si sjednané termíny,
- mluvit jasně, věcně, stručně a konkrétně,
- vnímat mimoslovní komunikaci a umět dávat informace i řečí těla,
- být trpělivý,
- nekritizovat před velkým kolektivem,
- nebát se blízkosti a dotyku, nebát se emocí.

Bylo-li výše konstatováno doporučení sociálními pracovníky, aby si ověřovali sjednané termíny s klientelou romského etnika, je nutno v dané souvislosti uvést, že čas vnímaný romskou menšinou se „omezuje pouze na rozměr aktuálně prožívané přítomnosti.“¹⁰⁸ A právě z uvedeného důvodu, kdy Romové žijí pouze tzv. dnešním dnem či konkrétním okamžikem, je nutno v rámci sociální práce s touto etnickou menšinou opakovaně u klientů ověřovat nejen předem stanovené termíny schůzek a jejich časy, ale předvídat i jejich nedochvilnost.

V rámci kontaktu s romskými klienty by pak měl sociální pracovník hovořit s těmito jasně, naprosto věcně a srozumitelně, kdy své vyjadřovací schopnosti by měl přizpůsobovat i základům jejich znalosti úředního jazyka. Je totiž nutno mít na paměti, že se jedná o

¹⁰⁷ NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 206

¹⁰⁸ BAKALÁŘ, P. *Psychologie Romů*. Praha: Votobia, 2004. s. 75

klienty s velmi nízkým dosaženým školním vzděláním, kdy dlouhé proslovy a používání cizích slov jsou pro ně nesrozumitelnými projevy, bez možnosti vnímání vlastního obsahu sdělovaného.

Dalším faktem, který je při úpravě metod vlastní práce s romským etnikem nutno respektovat, je odlišný komunikační styl Romů od komunikačního stylu majoritní části společnosti.

„Romové mají ohromně vyvinutý smysl pro poznání člověka pouhým pohledem a intuicí. Umějí okamžitě ‚přečíst‘ člověka, jeho upřímnost a dokonce i rysy a vlastnosti.“¹⁰⁹ Jinými slovy řečeno, bude-li sociální pracovník přesvědčovat romského klienta o tom, že mu pomůže, avšak ve skutečnosti se bude soustřeďovat na něco naprosto jiného a bude pospíchat např. domů, Rom toto vycítí a takovémuto sociálnímu pracovníkovi nebude věřit.

Významným faktorem, který by si měl v rámci své práce s romským klientem uvědomit každý sociální pracovník, je taktéž skutečnost, že „veřejné zostuzení je vnímáno krutě a úplně demotivuje Roma a vystaví další bariéru“¹¹⁰ ve spolupráci. Podávání jakékoli kritiky ve vztahu ke spolupráci s takovýmito klienty je problematické – ačkoliv v mnoha případech se kritické hodnocení týká samotného problému a neútočí na osobu, Romové si uvedené vztahují sami na sebe.

Navíc při práci s romským klientem by měl mít sociální pracovník na paměti podle Šiškové¹¹¹ i tu skutečnost, že jistotu Rom získává rovněž dotykem. Pocit bezpečí získává tehdy, když je mu osoba blízká na dosah či přímo v osobním styku. Obrovskou roli v komunikačním stylu Romů dále hraje i jejich schopnost empatie, neboli vcítění se do pocitů druhého člověka. Mnohdy tak Rom nepotřebuje některé skutečnosti slyšet, ale on je vycítí. Informace čte z držení těla, z pohledu očí.

¹⁰⁹ ŠIŠKOVÁ, T. *Zkušenosti se vzděláváním dospělých Romů na nevládní úrovni po roce 1990*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 9

¹¹⁰ ŠIŠKOVÁ, T. *Zkušenosti se vzděláváním dospělých Romů na nevládní úrovni po roce 1990*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 10

¹¹¹ ŠIŠKOVÁ, T. *Zkušenosti se vzděláváním dospělých Romů na nevládní úrovni po roce 1990*. In Romové v České republice. Praha: Socioklub, 1999. s. 10

3.2.6 Pilíř šestý: Věnování pozornosti jednotlivci i sociálnímu prostředí

Kromě zjevných sociálních problémů, o nichž hovoří klient, by měl „sociální pracovník věnovat pozornost širším sociálním souvislostem klientovy situace.“¹¹²

Jedná se tedy o přístup, který se uplatňuje v rámci sociální práce nejen při práci s klientem (tedy v námi se zabývaných případech při práci s osobami ohroženými na trhu práce), ale i při práci s rodinami a skupinami.

Historie zmíněného přístupu je velmi bohatá.

Daný přístup ke klientovi vznikl již na počátku 20.století a jeho základní teze formulovala Mary Richmondová. Ta také zdůraznila význam sociálních podmínek, které ovšem každý jedinec zvládá zcela jedinečným a specifickým způsobem.

Podle Navrátila¹¹³ pak v jistém ohledu odráží daný přístup i vývoj celé sociální práce.

V současné době je zmíněný přístup postaven na individuální diagnostice, kdy v diagnostických procedurách i ve vlastní intervenci se snaží zohledňovat biologické, psychologické, interpersonální, sociální i kulturní faktory. Východiskem uvedeného přístupu je pohled na člověka jako na „člověka-v-situaci“.

V rámci uvedeného přístupu je tak kladen zejména důraz na stanovení diagnózy a na vztah klienta a sociálního pracovníka.

Stanovení tzv. diagnózy, či lépe snad vyjádřeno, posouzení každého případu, je považováno v práci sociálního pracovníka za zcela zásadní. „Vzhledem k tomu, že každý klient disponuje jedinečnou konstelací potřeb, dovedností, interpersonálních vztahů, kulturního a sociálního zázemí, materiálních a sociálních zdrojů atd., musí být adekvátní posouzení individualizováno.“¹¹⁴

V samotné počáteční fázi práce s klientem se tak musí sociální pracovník zabývat nejen okolnostmi, které ovlivňují povahu klientových potíží, ale i těmi, které mohou ovlivnit jeho další participaci na pomáhajícím vztahu. V daném směru se může jednat o jeho vlastní motivaci (chce být klient skutečně zaměstnán a skutečně se snaží najít odpovídající zaměstnání), o jeho očekávání od dané spolupráce (pomůže mu sociální pracovník

¹¹² NAVRÁTIL, P. a kol. *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. s. 207

¹¹³ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001. s. 43

¹¹⁴ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001. s. 45

k dosažení jeho cíle), o jeho dosavadní zkušenosti se spoluprací se sociálními pracovníky (byly výsledky jeho dosavadní spolupráce se sociálními pracovníky pozitivní). Kromě uvedeného při stanovení tzv. diagnózy je nutno přihlížet rovněž i ke klientovým hodnotám, k jeho náboženskému přesvědčení, k jeho třídní příslušnosti, k jeho příslušnosti k určité etnické skupině i k jeho aktuální životní situaci.

V daném směru je v případě práce s Romy, jakožto s ohroženou skupinou osob na trhu práce, již v počáteční fázi nutno analyzovat samotný problém klienta, tedy skutečnost, z jakého důvodu se nemůže zapojit v dané chvíli do pracovního procesu, zda se jedná o jeho první ucházení se o zaměstnání, či zda případně o své zaměstnání přišel z důvodu nějakého svého pochybení nebo z důvodu reorganizačních změn dosavadního zaměstnavatele, jakou má klient představu o svém dalším pracovním zařazení, a to včetně finančního ohodnocení, zda klient již v minulosti v dané souvislosti vyhledal pomoc sociálních pracovníků, zda mu případně v určitých druzích práce nebrání jeho náboženské přesvědčení apod.

Psychosociální diagnostika se tak podle Navrátila¹¹⁵ soustřeďuje na současné i minulé charakteristiky klientova fungování, jakož i na veškeré jeho životní okolnosti.

3.2.7 Zobecnění všech pilířů pro práci sociálního pracovníka s romskou komunitou

Samotný vztah klienta, pocházejícího z romského etnika, a sociálního pracovníka je s ohledem na vše výše uvedené nutno chápat jako jednu z rozhodujících skutečností, jež by měla vést k pozitivním výsledkům práce sociálního pracovníka.

„Sociální pracovník má svým postojem vyjadřovat opravdový zájem o osobnost a potíže klienta.“¹¹⁶

V daném směru by měl tedy sociální pracovník rovněž podle Navrátila¹¹⁷ respektovat takové zásady, jako jsou:

- individualizace přístupu (v rámci níž by měly být při sociální práci s klientem odloženy všechny stereotypy a předsudky),

¹¹⁵ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001. s. 45

¹¹⁶ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001. s. 46

¹¹⁷ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001. s. 46

- nehodnotící postoj ke klientovi (kdy je nutno mít na zřeteli, že úlohou sociálního pracovníka není posuzovat morální úroveň klienta),
- respekt vůči klientovu právu na jeho sebeurčení (což znamená respekt k jeho přáním, právům, míře a schopnosti sebepoznání, odpovědnosti za své činy – nutno však konstatovat v daném směru, že zmíněné není možno chápat bezmezně, kdy sociální pracovník má právo, a v některých případech dokonce i povinnost, upozorňovat klienta na důsledky jeho činů, zejména tehdy, jedná-li se o možnost porušení zákona),
- zásada zachovávání důvěrnosti vztahu (znamenající nutnost velmi důvěrně zacházet se všemi informacemi, které jsou získány v rámci tzv. pomáhajícího vztahu),
- umožnění vyjadřování pocitů klienta (a to vytvořením takových podmínek, aby klient mohl bezpečně své pocity vyjadřovat, ať již pocity negativní či pozitivní),
- zásada kontrolované emoční angažovanosti (jež předpokládá vnímavost sociálního pracovníka vůči klientovým pocitům, jejich porozumění a adekvátní reakce),
- zásada akceptace (neboli schopnost sociálního pracovníka zachovat ke klientovi respekt, ač v jeho chování jsou projevy negativních rysů).

Toliko při respektování všeho výše uvedeného může samotná sociální práce s romskou klientelou, jakožto s osobami ohroženými na trhu práce, žádaný efekt.

4 EMPIRICKÁ ČÁST

Teoretická část mé diplomové práce je zaměřena na sociální práci s ohroženými skupinami osob na trhu práce. Pozornost je pak zejména věnovaná sociální práci s osobami romského etnika, jakožto s osobami ohroženými na trhu práce.

Úspěch sociální práce s touto skupinou osob není ovšem odvislý pouze od znalostí a zkušeností sociálních pracovníků a jejich snahy nalézt pro své klienty vhodná pracovní místa a pomoci jim tak vyřešit jejich svízelnou situaci. Prakticky největší zásluhu na zapojení těchto osob do pracovního procesu má samotný postoj, který ke svému uplatnění na trhu práce klienti zaujímají, a tedy to, jaký vztah mají k práci, zda je pro ně v životě důležitá a zda vůbec projevují zájem do práce nastoupit, kdy tyto skutečnosti by měl sociální pracovník reflektovat a v případě negativních postojů se pokusit tyto eliminovat.

S ohledem na výše uvedené je cílem empirické části mé diplomové práce zjistit, jaký mají nezaměstnaní, jež se hlásí k romskému etniku, postoj k jejich uplatnění se na trhu práce, a to se specifikací na ostravský region.

Výchozí a následně zpracované informace vycházejí tedy z realizovaného sociálního výzkumu mezi osobami této etnické příslušnosti, umožněného některými neziskovými organizacemi zdejšího regionu.

Měli-li bychom v dané souvislosti charakterizovat blíže pojem sociální výzkumy, pak lze uvést, že „sociální výzkumy se zabývají prvky, jevy a procesy a jejich vzájemnými vztahy, což vše jsou součástí sociální skutečnosti a spoluvytvářejí reálnou podobu.“¹¹⁸

Empirický výzkum ve smyslu výše uvedeného pak „zajišťuje přenos informací mezi realitou a jejich vědeckým zachycováním, zpracováváním a uchováváním.“¹¹⁹

V návaznosti na zmíněné poskytuje podklady pro další teoretickou práci, jakož i pro rozhodování a řízení.

4.1 Základní pojmy

Máme-li se zabývat empirickým výzkumem určitého jevu a výstupní informace z tohoto výzkumu určitým způsobem vyhodnotit, je nepochybně nutné v dané souvislosti objasnit

¹¹⁸ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. s. 21

¹¹⁹ SURYNEK, A.; KOMÁRKOVÁ, R.; KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. s. 22

základní pojmy a termíny, s nimiž je v rámci tohoto výzkumu pracováno, konkrétně pak takové pojmy a termíny, jako jsou cíl výzkumného úkolu, kvalitativní a kvantitativní výzkum, metody výzkumu, výzkumná otázka, hypotézy, operacionalizace hypotéz, předvýzkum či metoda analýzy.

4.1.1 Cíl výzkumného úkolu

Podle Reichla „cíl výzkumného úkolu určuje, čeho má být jeho splněním dosaženo.“¹²⁰

Obecným cílem výzkumné části mé diplomové práce bude tedy zjistit, jaký postoj zaujímají nezaměstnaní, jež se hlásí k romskému etniku, ke svému uplatnění se na trhu práce.

4.1.2 Kvalitativní a kvantitativní výzkum

Hovoříme-li o výzkumu, je nutno aspoň stručně objasnit i rozdíly mezi výzkumem kvalitativním a kvantitativním.

Kvantitativní výzkum se realizuje zpravidla tehdy, „jde-li o jevy relativně jednoduché a do určité míry poznané.“¹²¹ Znamená to tedy, že se v rámci zmíněného výzkumu již nesleduje, zda daný jev existuje a jaká je např. jeho struktura či vlastnosti, ale je zaměřen na charakteristiku takových jevů, jako je rozsah výskytu tohoto jevu, jeho frekvence či intenzita.

Kvalitativní výzkum pak podle Surynka a spol.¹²² odhaluje o sociálních a sociálně psychologických jevech neznámé skutečnosti, jejich obsah, vlastnosti a funkce, jakož i faktory, které tyto jevy ovlivňují nebo s nimi jinak souvisejí. Jinými slovy vyjádřeno, tento výzkum zachycuje jevy v jejich dynamice a zejména v jejich podmínění. Orientuje se na pochopení smyslu jednajících sociálních subjektů.

Empirická část mé diplomové práce je založena na výzkumu kvantitativním, neboli na testování stanovených hypotéz, koncipovaných v souladu s teoretickou částí na podkladě nastudované literatury k dané problematice se vztahující.

¹²⁰ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. s. 47

¹²¹ SURYNEK, A.; KOMÁRKOVÁ, R.; KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. s. 25

¹²² SURYNEK, A.; KOMÁRKOVÁ, R.; KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. s. 26

4.1.3 Metody výzkumu a užitá technika

Získávání dat v rámci výzkumu je podle Surynka a spol.¹²³ nejdůležitější a nejcitlivější operací samotného empirického výzkumu. Chyby, kterých se výzkumník v průběhu sběru dat dopustí, není totiž možno bez nadbytečných nákladů dále napravit.

Metody výzkumu lze rozdělit do následujících základních kategorií:

- dotazování (metoda založená na výpovědích lidí),
- pozorování (metoda spočívající na pozorování chování lidí v nejrůznějších situacích),
- experiment (jež je založen na aktivním vstupu výzkumníka do zkoumaných skutečností),
- analýza věcných skutečností (zahrnující jak skutečnosti, které byly zadány jako úkol, tak i skutečnosti, které vznikly spontánně).

V rámci svého empirického výzkumu jsem si zvolila metodu dotazování pomocí dotazníku.

Dotazník lze podle Jandourka definovat jako „formulář určený respondentovi obsahující otázky a varianty odpovědí nebo vymežující místo na spontánní odpověď“.¹²⁴

Mnou zvolená technika výzkumu má nepochybně mnoho výhod – nízké náklady, snadno získané informace od velkého počtu respondentů, snadnější zpracovatelnost, zaručení anonymity dotázaných. Na druhé straně však nelze nevidět i nevýhody uvedené techniky výzkumu, k nimž náleží především možnost vyplnění dotazníku jinou osobou, nepochopení zadání otázky či neodpovědný přístup k jeho vyplnění ze strany některých respondentů právě v důsledku anonymity.

V rámci výše uvedené techniky výzkumu lze pak dále dle Veselého¹²⁵ rozlišit předmětné dotazníky podle kontaktu s respondentem na dotazníky s přímým výzkumem, kdy je daný dotazník předkládán respondentovi osobně, a na dotazníky s nepřímým výzkumem, v rámci kterého jsou dotazníky rozesílány prostřednictvím pošty.

¹²³ SURYNEK, A.; KOMÁRKOVÁ, R.; KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. s. 79

¹²⁴ JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2007. s. 66

¹²⁵ VESELÁ, J. *Sociologický výzkum a jeho techniky*. Pardubice: Univerzita Pardubice, Ekonomicko-správní fakulta, 1999.

Pro svůj empirický výzkum jsem zvolila v návaznosti na metodu dotazování v daném případě přímý výzkum a mou osobou zpracované dotazníky jsem jednotlivým respondentům předkládala v součinnosti se sociálními pracovníky vybraných neziskových organizací, s případným objasněním jednotlivých pojmů či položených otázek.

Dotazník k mé diplomové práci je zcela anonymní a je pomyslně rozdělen do tří částí.

První část představují demografické položky, jako jsou pohlaví, věk a dosažené vzdělání.

Druhá část je tvořena 10 postojovými položkami.

Poslední, třetí, část pak je sestavena z otázek, kdy na podkladě jednotlivých odpovědí na tyto otázky respondenty rozdělím vždy do dvou skupin, a to z hlediska délky doby, po kterou jsou nezaměstnaní, dále z hlediska jejich osobní zkušenosti s rasově motivovanými projevy vůči jejich osobě, a nakonec z hlediska toho, zda jim v případě pobírání sociálních dávek tyto postačují k uspokojení jejich potřeb či nikoli.

4.1.4 Výzkumná otázka

Prostřednictvím výzkumu se pokusím nalézt odpověď na hlavní výzkumnou otázku: Jaký postoj zaujímají nezaměstnaní, jež se hlásí k romskému etniku, ke svému uplatnění se na trhu práce?

Při vymezení hlavní výzkumné otázky je vycházeno z toho, že výzkumná otázka „by měla být obecně potenciálně testovatelná.“¹²⁶ Jinými slovy vyjádřeno by tato otázka měla být formulována tak, abychom po analýze získaných dat byli schopni na ni odpovědět.

Hlavní výzkumnou otázku jsem dále blíže specifikovala do dílčích výzkumných otázek, které bych chtěla svým výzkumem zodpovědět.

Dílčí výzkumné otázky jsem koncipovala s ohledem na výše popsanou teorii, a to zejména v kapitolách 1.2.6, 3.1.1, 3.1.3 následovně:

Má délka doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce?

Ovlivňuje postoj Romů ke svému uplatnění se na trhu práce jejich osobní zkušenost, kdy se při ucházení o zaměstnání setkali s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele?

¹²⁶ BLACK, R. T. *Doing Quantitative Research in the Social Science*. London: Sage Publications, 1999. s. 30

Jsou Romové, kteří jsou příjemci sociálních dávek a jimž tyto dávky postačují k uspokojení jejich potřeb, ovlivnění tímto ve svém postoji k uplatnění se na trhu práce?

4.1.5 Hypotéza

V naprosto obecném pojmu lze hypotézu např. podle Hendla¹²⁷ charakterizovat jako domněnku, která je odvozena z teorie nebo zkušenosti a lze ji empiricky zpochybnit. Jeřábek¹²⁸ pak definuje, že hypotéza je podmíněný výrok o vztahu mezi dvěma nebo více proměnnými. Obdobně definuje hypotézu i Hubík¹²⁹, který zmíněný pojem charakterizuje jako nástroj logické a empirické povahy, včetně intuice, jehož hlavní funkcí je vysvětlit určitý jev jakoby na zkoušku, a pokud se vysvětlení potvrdí, bude hypotéza nadále přijímána jako platný poznatek. Jinými slovy vyjádřeno lze, podle posledně jmenovaného, hypotézu charakterizovat jako jeden z nástrojů současné vědy a jako produkt racionálního myšlení.

V souladu s výzkumnými otázkami jsem pro svůj výzkum stanovila následující pracovní hypotézy:

H1 Délka doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, má vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce.

H2 Osobní zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele má vliv na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce.

H3 Romové, kteří jsou příjemci sociálních dávek a jimž tyto dávky postačují k uspokojení jejich potřeb, jsou tímto ovlivněni ve svém postoji k uplatnění se na trhu práce.

4.1.6 Operacionalizace hypotéz

Se samotným empirickým výzkumem, jak plyne i ze shora uvedeného, úzce souvisí i pojem operacionalizace hypotéz.

Jedná se vlastně o „proces převodu pojmů na zkoumatelné ukazatele.“¹³⁰

¹²⁷ HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat*. Praha: Portál, 2006. s. 23

¹²⁸ JEŘÁBEK, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Karolinum, 1992. s. 18

¹²⁹ HUBÍK, S. *Hypotéza. Metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2006. s. 5

¹³⁰ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. s. 51

Ze všeho nejprve operacionalizují, kdo je pro tento výzkum chápán jako Rom, kdy toto označení se vztahuje ke všem výše uvedeným hypotézám H1, H2, H3.

Pro můj výzkum je Romem osoba, která se dobrovolně hlásí k romské minoritě a která tedy v rámci výzkumu odpoví kladně na otázku, zda je osobou romského etnika.

Ve výzkumných otázkách se dále objevuje pojem „postoj k uplatnění se na trhu práce“.

Počet definic týkajících se postojů je mnoho. Postoj můžeme definovat jako „relativně ustálený sklon jedince chovat se v určité situaci určitým způsobem, příp. reagovat pozitivně nebo negativně na podněty s takovou situací spjaté.“¹³¹ Z psychologického hlediska pak může být pojem postoje vymezen jako hodnotící vztah. Postoj tedy vyjadřuje „hodnocení objektu subjektem, které se pohybuje v kontinuu, jehož krajní póly tvoří naprosto pozitivní a naprosto negativní vztah, například naprostý souhlas či nesouhlas s určitým výrokem.“¹³²

Postoj jako takový se vztahuje rovněž k hypotézám H1, H2, H3 a je třeba jej taktéž operacionalizovat. Za účelem změření postoje Romů k jejich uplatnění se na trhu práce jsem použila Likertovu metodu, jež patří v současnosti k nejpoužívanějším metodám měření postoje¹³³. Likertova škála používá položky ve formě tvrzení, kdy respondent vyjadřuje svůj souhlas, příp. nesouhlas s nimi. Pro svůj výzkum jsem nadefinovala 10 postojových položek, které jsem rozdělila do tří kategorií:

- hodnota práce v životě člověka,
- zájem o práci,
- náročnost najít si zaměstnání.

Postojové položky jsou uváděny jak v pozitivním, tak i v negativním významu. Pozitivních položek je celkem šest. Jedná se o položky:

- Práce mi umožňuje kontakt s lidmi.
- Práce mi dává pocit užitečnosti a potřebnosti.
- Práce mi dává možnost zapomenout na soukromé starosti.
- Potřebuji práci, abych uživil/a sebe a svou rodinu.

¹³¹ PETRUSEK, M. a kol. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. s. 812

¹³² NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 2009. s. 234

¹³³ HAYES, N. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál, 2003.

- Chci pracovat, a to bez ohledu na finanční ohodnocení práce.
- Kdo chce pracovat, vždy si práci najde.

Negativní položky – celkem čtyři – jsou formulovány následovně:

- Práce mě neuspokojuje a je jen nezbytným zdrojem obživy.
- Při hledání práce se spoléhám jen na úřad práce, sám nehledám nic.
- Najít v dnešní době práci je problematické.
- Myslím si, že pro Romy je obtížnější sehnat práci než pro majoritu.

Na jednotlivé položky bude respondent volit ze stupnice odpovědí od 1 do 5, kdy uvedeným číselným údajům odpovídají odpovědi

1 = naprosto nesouhlasím,

2 = spíše nesouhlasím,

3 = nevím,

4 = spíše souhlasím,

5 = naprosto souhlasím.

Pro další možnosti statistického zpracování v rámci počítačového programu IBM SPSS Statistics, budou všechny pozitivní položky překódovány takto:

naprosto nesouhlasím – 1,

spíše nesouhlasím – 2,

nevím – 3,

spíše souhlasím – 4,

naprosto souhlasím – 5,

přičemž negativní položky budou překódovány v opačném pořadí.

Výsledné skóre, jenž bude průměrem hodnot odpovědí na jednotlivé položky, po vyhodnocení poté vyjádří samotný postoj Romů k uplatnění se na trhu práce.

Za neutrální postoj bude chápáno celkové skóre v rozmezí 2,75 -3,25. Skóre 1,00 - 2,74 bude vyjadřovat postoj negativní a hodnoty 3,26 – 5,00 pak postoj pozitivní.

Délka doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, se vztahuje k hypotéze H1.

Respondentovi bude položena otázka, jak dlouho je v současné době bez zaměstnání, aby se mohl zkoumat vztah mezi touto dobou a jeho postojem k uplatnění se na trhu práce. Mám za to, že Romové, jež jsou nezaměstnaní dlouhodobě, kdy za dlouhodobě považují dobu jeden rok a více, mají spíše negativní postoj ke svému uplatnění na trhu práce.

V uvedeném směru bude tedy respondent moci, ve vztahu k délce své současné nezaměstnanosti, volit z variant odpovědí:

Méně než jeden rok

Jeden rok a více.

Zda má respondent osobní zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele se vztahuje k hypotéze H2.

Respondent má zodpovědět otázku, jestli se při ucházení o zaměstnání setkal s rasově motivovanými projevy vůči jeho osobě. Poté bude zkoumán vztah mezi touto osobní zkušeností a jeho postojem k uplatnění se na trhu práce.

V souvislosti s uvedeným budou respondentovi nabídnuty dvě varianty odpovědí:

Ano, setkal

Ne, nesetkal.

Zda je respondent příjemcem sociálních dávek a v kladném případě zda mu jejich výše postačuje k uspokojení jeho potřeb se vztahuje k hypotéze H3.

Respondent má nejprve zodpovědět, jestli je příjemcem sociálních dávek. Bude tak volit z variant odpovědí :

Ano

Ne

Pokud je respondent příjemcem sociálních dávek, pak bude odpovídat na další dvě varianty odpovědí, zaměřené na to, zda mu výše poskytovaných sociálních dávek postačuje k uspokojení jeho potřeb:

Ano, postačuje

Ne, nepostačuje.

Následně bude zkoumán vztah mezi výše uvedeným a postojem respondenta k uplatnění se na trhu práce.

4.1.7 Výzkumný vzorek

V souvislosti s vlastním empirickým výzkumem je nutno také blíže definovat pojem výzkumný vzorek.

Tento je podle Dismana chápán jako „skupina jednotek, které skutečně pozorujeme.“¹³⁴ Znamená to tedy, že se jedná nikoli o všechny jednotky, které odpovídají zadaným podmínkám, ale o jednotky určitým výběrem zvolené.

V případě předmětného empirického výzkumu, zaměřeného k zodpovězení již výše stanovené výzkumné otázky, je zřejmé, že nemohly být mou osobou tedy osloveny všechny nezaměstnané osoby romského etnika v naší společnosti.

Jako výzkumný vzorek jsem proto, a to za účelem zodpovězení hlavní výzkumné otázky, vybrala respondenty z řad klientů neziskových organizací působících v rámci ostravského regionu, které napomáhají začlenění romské menšiny do majoritní společnosti. Konkrétně tak byli mou osobou vybráni respondenti z řad klientů Společně-Jekhetane, o.p.s., se sídlem v Ostravě 2, respondenti z řad klientů Centra sociálních služeb Ostrava, o.p.s., a respondenti z řad klientů Vzájemné soužití, o.p.s. Ostrava.

4.1.8 Předvýzkum

Žádná výzkumná akce by však neměla být započata bez uskutečnění tzv. předvýzkumu.

Dle Dismana¹³⁵ je předvýzkum testem nástroje, který má být v terénu využit, kdy se v podstatě provádí stejná technika sběru dat, která se poté používá i při následné realizaci sběru dat.

Za účelem ověření si, zda je dotazník pro respondenty srozumitelný a jasný, byl tento v lednu 2014 předložen malému souboru, jenž byl reprezentován 3 klienty obecně prospěšné společnosti Společně – Jekhetane. Dotazník byl poté upraven s ohledem na připomínky těchto klientů a v únoru 2014 dále distribuován respondentům.

¹³⁴ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2002. s. 93

¹³⁵ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2002. s. 122

4.1.9 Metoda sběru dat

Jak vyplynulo z výše uvedeného, výzkum byl realizován mou osobou metodou dotazování pomocí dotazníků, jež byly předkládány jednotlivým respondentům z řad klientů neziskových organizací, napomáhajících začlenění romské menšiny do majoritní společnosti, kdy při vyplňování dotazníků byly pak respondentům také objasňovány případně pro ně nejasné pojmy či položené otázky.

Samotné dotazníky byly jednotlivým respondentům předkládány v součinnosti se sociálními pracovníky vybraných neziskových organizací částečně přímo mou osobou při práci v terénu, částečně byly s klienty vyplňovány pouze těmito sociálními pracovníky a již vyplněné byly mé osobě předány.

V dané souvislosti však nutno uvést, že ve všech případech byla zachována anonymita respondentů.

Po sesbírání byly mou osobou veškeré následně pro výzkum využitelné dotazníky seřazeny a číselně označeny pro účely jejich zpracování.

4.1.10 Metoda analýzy a interpretace dat

K analýze získaných dat bylo využito statistického softwaru IBM SPSS Statistics, verze 21 – Statistical Package for the Social Science. Jedná se o počítačový program, jenž je od samotného počátku orientován na zpracování statistických dat v sociálních vědách a jenž umožňuje jednoduchým a přijatelným způsobem provádět různé typy analýzy dat.

Výsledky mého výzkumu jsou dále v textu interpretovány s pomocí tabulek, případně grafů.

4.2 Výsledky výzkumu

Vzhledem k zvolení techniky dotazníku s přímým výzkumem, a především pak díky vstřícnosti a ochotě sociálních pracovníků výše zmíněných neziskových organizací, mi bylo navráceno k vyhodnocení 114 vyplněných dotazníků. Po provedení kontroly údajů a vyřazení dotazníků, v nichž respondenti označili možnost, že nejsou osobami romského etnika, se snížil výsledný počet vyplněných a následně vyhodnocovaných dotazníků na konečných 102, což činí 85% návratnost z celkového počtu 120 rozdaných dotazníků.

4.2.1 Základní charakteristiky souboru

V této kapitole bych chtěla blíže prezentovat složení respondentů z hlediska jejich pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání, kdy jednotlivé položky jsou přehledně zpracovány do tabulek, zahrnujících vždy výsledky jednak zjištěné četnosti v absolutních číslech, tak rovněž četnosti vyjádřené v procentech.

Pohlaví:

Tabulka č. 1: Zastoupení respondentů podle pohlaví

		Pohlaví		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	muž	49	48,0	48,0
	žena	53	52,0	52,0
	Total	102	100,0	100,0

Stejně jako i u následujících položek, bylo u otázky týkající se pohlaví provedeno třídění prvního stupně (frekvenční tabulka).

Třídění prvního stupně nám zobrazuje základní informace o rozložení odpovědí v jednotlivých otázkách. V případě proměnné „pohlaví“ se jedná o proměnnou nominální, neboť její hodnoty se kvalitativně liší. Z tabulky můžeme vyčíst, že na tuto otázku nám odpovědělo všech 102 respondentů, přičemž 49 z těchto respondentů byli muži a 53 respondentů bylo pohlaví ženského.

Procenta jsou v tabulce rozdělena na procenta zahrnující i případné chybějící odpovědi (Percent) a procenta platná (Valid Percent), která pracují pouze se zodpovězenými otázkami a u kterých tvoří všechny platné odpovědi 100%.

V tabulce č. 1 můžeme tedy vidět, že 48% respondentů bylo mužského pohlaví a 52% pohlaví ženského.

Věk:

Tabulka č. 2: Zastoupení respondentů podle věku

		Věk		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	15 - 20	7	6,9	6,9
	21 - 30	38	37,3	37,3
	31 - 40	24	23,5	23,5
	41 - 50	25	24,5	24,5
	51 a více	8	7,8	7,8
	Total	102	100,0	100,0

Na otázku týkající se věku opět odpovědělo všech 102 respondentů, kdy nejpočetněji byla zastoupena věková kategorie 21 – 30 let (37,3%). Nejméně respondentů pak bylo ve věku 15 – 20 let (6,9%).

Dosažené vzdělání:

Tabulka č. 3: Zastoupení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

		Vzdělání		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	základní	65	63,7	63,7
	střední bez maturity/vyučen	35	34,3	34,3
	úplné střední s maturitou	2	2,0	2,0
	Total	102	100,0	100,0

V identifikační otázce, jež měla rozdělit respondenty podle vzdělání, jsou nejvíce zastoupeny osoby se vzděláním základním (63,7%) a osoby se středoškolským vzděláním bez maturity či s výučním listem (34,3%). Úplné střední vzdělání s maturitou uvedli 2 respondenti ze 102 dotazovaných. Ani jeden z respondentů neuvedl jako své nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské vzdělání.

4.2.2 Vyhodnocení postoje respondentů

Postoj respondentů byl zjišťován pomocí deseti postojových položek, na které mohli respondenti odpovídat na stupnici čísel od 1 do 5, přičemž číslu 1 odpovídala možnost

naprosto nesouhlasím, číslo 2 spíše nesouhlasím, číslo 3 značilo odpověď nevím, číslo 4 spíše souhlasím, a nakonec číslo 5, jež vyjadřovalo naprostý souhlas s výrokem.

Všichni respondenti se vyjádřili vždy ke každé z uvedených položek. Ani v tomto případě nebyly tedy zaznamenány žádné chybějící odpovědi.

Z tabulky č. 4 je pak možno vyčíst modus, tedy jaká byla nejčastěji uváděná odpověď na jednotlivé položky, a také medián, což je prostřední hodnota seřazené číselné řady, neboli hodnota, která rozděluje soubor na dvě stejně početné části.

Tabulka č. 4: Modus a medián postojových položek

Postojová položka	Modus	Medián
1. Práce mi umožňuje kontakt s lidmi.	5	4
2. Práce mi dává pocit užitečnosti a potřebnosti.	5	4
3. Práce mě neuspokojuje a je jen nezbytným zdrojem obživy.	4	3
4. Práce mi dává možnost zapomenout na soukromé starosti.	1	3
5. Potřebuji práci, abych uživil/a sebe a svou rodinu.	5	5
6. Při hledání práce se spoléhám jen na úřad práce, sám nehledám nic.	1	2
7. Chci pracovat, a to bez ohledu na finanční ohodnocení práce.	1	2
8. Najít v dnešní době práci je problematické.	5	5
9. Myslím si, že pro Romy je obtížnější sehnat práci než pro majoritu.	5	5
10. Kdo chce pracovat, vždy si práci najde.	5	4

Průměrem hodnot odpovědí respondentů na jednotlivé položky bylo získáno skóre, jež bylo v počítačovém programu IBM SPSS Statistics rekódováno na novou proměnnou – postoj. Aby ovšem mohlo k vytvoření nové proměnné dojít, bylo zapotřebí sjednotit stupnice u jednotlivých položek, a tedy překódovat negativní výroky v opačném pořadí.

Z výsledků realizovaného výzkumu byly pak také zjištěny postoje respondentů k tomu, jak vnímají hodnotu práce v životě člověka, jaký mají zájem o práci a jak vnímají náročnost si zaměstnání najít. Teprve vyhodnocením všech těchto tří kategorií, a tedy vyhodnocením odpovědí na všech deset postojových položek, je určen celkový postoj respondentů k uplatnění se na trhu práce.

I. kategorie: Hodnota práce v životě člověka

Tabulka č. 5: Postoj respondentů ve vztahu k hodnotě práce v životě člověka

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	negativní postoj	28	27,5	27,5
	neutrální postoj	30	29,4	29,4
	pozitivní postoj	44	43,1	43,1
	Total	102	100,0	100,0

Postoj respondentů ve vztahu k tomu, jak vnímají hodnotu práce v životě člověka vychází z odpovědí na první čtyři postojové položky v dotazníku.

Jak je patrné z tabulky č. 5, u respondentů evidentně převládá pozitivní postoj k vnímání hodnoty práce v životě člověka. Takovýto postoj zaujalo celých 43,1% respondentů, zatímco negativní postoj k uvedenému byl zaznamenán toliko u 27,5% respondentů.

II. kategorie: Zájem o práci

Tabulka č. 6: Postoj respondentů ve vztahu k zájmu o práci

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	negativní postoj	27	26,5	26,5
	neutrální postoj	10	9,8	9,8
	pozitivní postoj	65	63,7	63,7
	Total	102	100,0	100,0

Zájem respondentů o práci byl v dotazníku zjišťován pomocí postojových položek 5, 6 a 7.

Z našeho zkoumaného souboru, který tvoří 102 respondentů, je již patrný převládající pozitivní postoj, a tedy že nezaměstnaní, jež se hlásí k romskému etniku, mají v převážné většině (63,7%) zájem o práci. Negativní postoj pak zaujímá 26,5% z dotazovaných.

III. kategorie: Náročnost najít si zaměstnání

Tabulka č. 7: Postoj respondentů ve vztahu k náročnosti najít si zaměstnání

postoj ve vztahu k náročnosti najít si práci

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	negativní postoj	83	81,4	81,4
	neutrální postoj	6	5,9	5,9
	pozitivní postoj	13	12,7	12,7
	Total	102	100,0	100,0

Poslední tři položky v dotazníku sloužily k identifikaci postoje respondentů z hlediska toho, jak vnímají náročnost najít si v dnešní době zaměstnání.

Při vyhodnocení údajů, plynoucích z tabulky č. 7, je patrné, že naprostá většina respondentů (81,4%) zaujímá k této kategorii postoje postoj negativní, a tedy že považuje za obtížné nalézt v dnešní době zaměstnání. Pozitivní postoj byl pak v této kategorii zaznamenán toliko u 12,7% respondentů.

Celkový postoj k uplatnění se na trhu práce u nezaměstnaných, jež se hlásí k romskému etniku, který je vyhodnocením odpovědi na všech deset postojových položek, je zachycen v tabulce č. 8.

Tabulka č. 8: Celkový postoj respondentů k uplatnění se na trhu práce

Celkový postoj k uplatnění se na trhu práce

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	negativní postoj	39	38,2	38,2
	neutrální postoj	29	28,4	28,4
	pozitivní postoj	34	33,3	33,3
	Total	102	100,0	100,0

Po vyhodnocení všech postojových položek byl tedy zjištěn negativní postoj k uplatnění se na trhu práce u 38,2% z dotazovaných respondentů. 28,4% respondentů zaujímá ke svému uplatnění se na trhu práce postoj neutrální a 33,3% respondentů se staví ke svému uplatnění se na trhu práce pozitivně. Nelze tedy jednoznačně říci, že by u nezaměstnaných, kteří se hlásí k romskému etniku, některý z postojů výrazně převažoval.

4.2.3 Hypotéza č. 1

H1 Délka doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, má vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce.

H01 Délka doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, nemá vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce.

Tabulka č. 9: Délka doby, po níž jsou respondenti bez zaměstnání

		Délka doby bez zaměstnání		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	méně než jeden rok	32	31,4	31,4
	jeden rok a více	70	68,6	68,6
	Total	102	100,0	100,0

Na tuto otázku odpovědělo opět všech 102 dotazovaných respondentů.

Z tabulky č. 9 můžeme vysledovat, že 31,4% respondentů bylo v době vyplňování dotazníku bez zaměstnání po dobu kratší než jeden rok, 68,6% respondentů pak na otázku týkající se délky doby bez zaměstnání uvedlo možnost jeden rok a více.

Abychom si potvrdili či vyvrátili nulovou hypotézu, a tedy že délka doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, nemá vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce, je zapotřebí zjistit, zda existuje vztah mezi délkou doby bez zaměstnání a postojem k uplatnění se na trhu práce.

Vztah mezi proměnnými existuje, jestliže rozložení hodnot jedné proměnné souvisí s rozložením hodnot druhé proměnné, což znamená, že hodnoty jedné proměnné jsou v souboru rozloženy v závislosti na rozložení hodnot druhé proměnné, a nejsou tedy rozloženy náhodně.

Existence tohoto vztahu se v počítačovém programu IBM SPSS Statistics zjišťuje pomocí procedury zvané třídění druhého stupně.

K posouzení vztahu dvou kategorizovaných proměnných (v našem případě se jedná o dvě ordinální proměnné s malým počtem variant) se používá kontingenční tabulka.

Pro kontingenční tabulku mají pak zásadní význam adjustovaná rezidua. V adjustovaném reziduu je rozdíl mezi pozorovanou a očekávanou četností testován z hlediska statistické

významnosti, přičemž platí, že pokud je jeho absolutní hodnota vyšší než 2, můžeme si být s 95% pravděpodobností jisti, že v daném políčku je rozdíl mezi pozorovanou a očekávanou četností statisticky významný a nevznikl tedy náhodou.

Zmíněné lze zjistit z následující tabulky.

Tabulka č. 10: Kontingenční tabulka k hypotéze č. 1

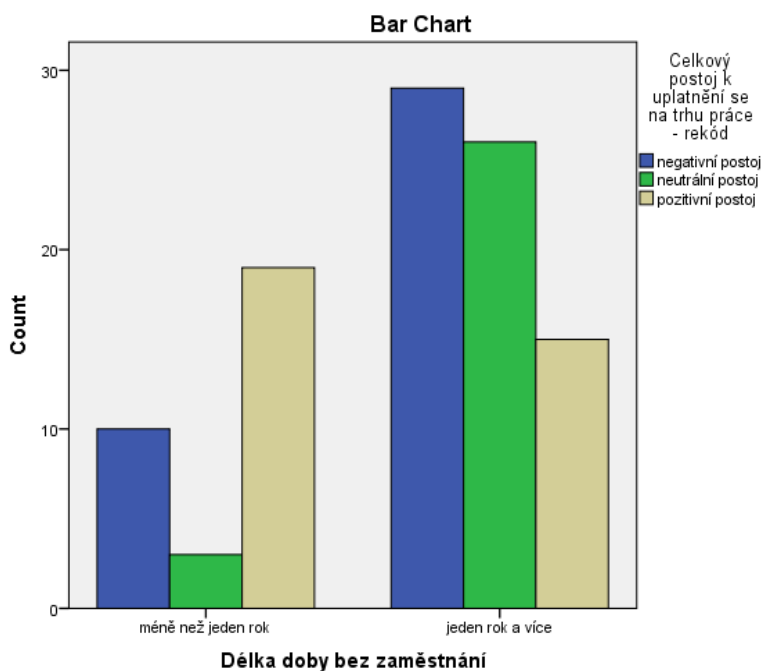
Délka doby bez zaměstnání * Celkový postoj k uplatnění se na trhu práce

			Celkový postoj k uplatnění se na trhu práce			Total
			negativní postoj	neutrální postoj	pozitivní postoj	
Délka doby bez zaměstnání	méně než jeden rok	Count	10	3	19	32
		% within Délka doby bez zaměstnání	31,3%	9,4%	59,4%	100,0%
	Adjusted Residual	-1,0	-2,9	3,8		
jeden rok a více	Count	Count	29	26	15	70
		% within Délka doby bez zaměstnání	41,4%	37,1%	21,4%	100,0%
	Adjusted Residual	1,0	2,9	-3,8		
Total	Count	39	29	34	102	
	% within Délka doby bez zaměstnání	38,2%	28,4%	33,3%	100,0%	

Tabulka je rozdělena na část procentuální, v níž je vyjádřeno v procentech, jaký postoj k uplatnění se na trhu práce respondenti zaujímalí v závislosti na délce doby, po níž jsou nezaměstnaní, a část, v níž jsou uvedena adjustovaná rezidua.

Z údajů v tabulce zanesených plyne, že negativní postoj zaujímalí více osoby, které v dotazníku uvedli, že jsou bez zaměstnání jeden rok a více. Pozitivní postoj se pak objevoval více u respondentů, kteří jsou bez zaměstnání po dobu kratší než jeden rok. Pro přehlednost je tabulka znázorněna ještě následujícím grafem.

Graf č. 1: Vliv délky doby bez zaměstnání na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce



Ačkoliv se u adjustovaných reziduí objevovala hodnota vyšší než 2, nemůžeme ještě říci, že mezi proměnnými existuje vztah a přijímáme tedy alternativní hypotézu.

Zda je mezi proměnnými skutečně vztah nám ukáže až test nezávislosti dvou proměnných (Chí-kvadrát test).

Tabulka č. 11: Chí – kvadrát test k hypotéze č. 1

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,037 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	16,542	2	,000
Linear-by-Linear Association	7,061	1	,008
N of Valid Cases	102		

V této tabulce se zaměříme pouze na řádek Pearson Chi-Square, přičemž pozornost věnujeme políčku hladina statistické signifikance (Asymp. Sig.). Hladina statistické signifikance zamítá nezávislost dvou proměnných při hladině menší než 0,05.

Dle vypočtené hladiny Signifikance 0,000 můžeme prohlásit, že zamítáme nulovou hypotézu, čímž se potvrdil předpoklad z kontingenční tabulky, že zkoumané proměnné jsou na sobě závislé.

Zjistili jsme tedy, že existuje vztah mezi délkou doby, po níž jsou Romové bez zaměstnání a jejich postojem k uplatnění se na trhu práce. Abychom se ujistili, jak silný tento vztah je, provedeme Gamma test.

Tabulka č. 12: Síla vztahu u hypotézy č. 1

Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Gamma	-,427	,158	-2,463	,014
N of Valid Cases		102			

Jak lze vidět v tabulce č. 12, síla vztahu je 0,427, což znamená, že je střední až podstatná a zamítá nulovou hypotézu.

4.2.4 Hypotéza č. 2

H2 Osobní zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele má vliv na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce.

H02 Osobní zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele nemá vliv na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce.

Tabulka č. 13: Zkušenost Romů s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele

Zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany zaměstnavatele				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ano	63	61,8	61,8
	ne	39	38,2	38,2
	Total	102	100,0	100,0

U otázky týkající se zkušenosti Romů s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele nebyla zaznamenána žádná chybějící odpověď.

Z tabulky č. 13 vyplývá, že 61,8% Romů má zkušenost s tímto projevem diskriminace vůči jejich osobě. 38,2% respondentů se pak s rasově motivovanými projevy vůči jejich osobě ze strany potenciálního zaměstnavatele nikdy nesetkalo.

Abychom mohli potvrdit či vyvrátit nulovou hypotézu, a tedy že osobní zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele nemá vliv na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce, potřebujeme znát, zda existuje vztah mezi touto případnou zkušeností a postojem Romů k uplatnění se na trhu práce. Pro potřebu tohoto zjištění využijeme opět hodnot obsažených v kontingenční tabulce, a dále také chí – kvadrát testu.

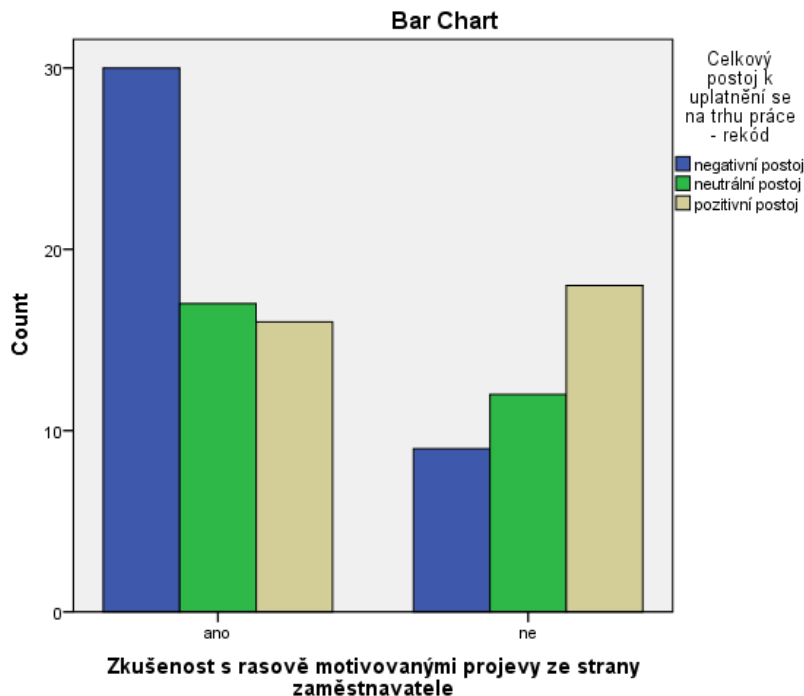
Tabulka č. 14: Kontingenční tabulka k hypotéze č. 2

Zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany zaměstnavatele * Celkový postoj k uplatnění se na trhu práce

			Celkový postoj k uplatnění se na trhu práce			Total
			negativní postoj	neutrální postoj	pozitivní postoj	
Zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany zaměstnavatele	ano	Count	30	17	16	63
		% within Zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany zaměstnavatele	47,6%	27,0%	25,4%	100,0%
		Adjusted Residual	2,5	-,4	-2,2	
	ne	Count	9	12	18	39
		% within Zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany zaměstnavatele	23,1%	30,8%	46,2%	100,0%
		Adjusted Residual	-2,5	,4	2,2	
Total		Count	39	29	34	102
		% within Zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany zaměstnavatele	38,2%	28,4%	33,3%	100,0%

Z tabulky č. 14 je patrné, že respondenti, kteří se při ucházení o zaměstnání setkali s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele zaujímali nejvíce negativní postoj ke svému uplatnění se na trhu práce. U osob, které tuto zkušenost nemají, se pak nejvíce objevoval postoj pozitivní. Za účelem zpřehlednění údajů je tabulka vyjádřena i pomocí následujícího grafu.

Graf č. 2: Vliv zkušenosti s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce



Za účelem zjištění, zda je či není mezi proměnnými skutečně vztah, byl proveden test nezávislosti dvou proměnných (Chí-kvadrát test).

Tabulka č. 15: Chí – kvadrát test k hypotéze č. 2

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,030 ^a	2	,030
Likelihood Ratio	7,213	2	,027
Linear-by-Linear Association	6,862	1	,009
N of Valid Cases	102		

Při vyhodnocení je opět věnována pozornost políčku hladiny statistické signifikance u řádku Pearson Chi-Square. Dle vypočtené hladiny Signifikance 0,030 můžeme prohlásit, že zamítáme nulovou hypotézu, čímž se potvrdil předpoklad z kontingenční tabulky, že zkoumané proměnné jsou na sobě závislé, neboť hladina Signifikance je menší než 0,05.

Zjistili jsme tedy, že jistý vztah mezi osobní zkušeností Romů s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele a jejich postojem k uplatnění se na trhu práce existuje. Abychom se ujistili, jak silný tento vztah je, provedeme testování síly vztahu s pomocí koeficientu, jenž se nazývá Cramérovo V (Cramer's V). Cramérovo V jsme zvolili, neboť chceme poměřit závislost jedné nominální proměnné a jedné ordinální proměnné.

Tabulka č. 16: Síla vztahu u hypotézy č. 2

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,263	,030
	Cramer's V	,263	,030
N of Valid Cases		102	

Jak vyplývá z tabulky č. 16, síla vztahu proměnných v případě hypotézy č. 2 je 0,263, tedy nízká až střední.

4.2.5 Hypotéza č. 3

H3 Romové, kteří jsou příjemci sociálních dávek a jimž tyto dávky postačují k uspokojení jejich potřeb, jsou tímto ovlivněni ve svém postoji k uplatnění se na trhu práce.

H03 Příjem sociálních dávek nemá u Romů vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce.

Tabulka č. 17: Zastoupení respondentů z hlediska pobírání sociálních dávek

Příjemce sociálních dávek				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ano	86	84,3	84,3
	ne	16	15,7	15,7
	Total	102	100,0	100,0

Tabulka č. 18: Zastoupení respondentů podle toho, zda jim postačuje výše sociálních dávek k uspokojení potřeb

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ano	15	14,7	17,4
	ne	71	69,6	82,6
	Total	86	84,3	100,0
Missing	missing	16	15,7	
Total		102	100,0	

Na otázku, jež zjišťovala, zda jsou respondenti příjemci sociálních dávek či nikoli, odpovědělo všech 102 respondentů. Tabulka č. 17 nám pak ukazuje, že z celkového počtu respondentů je 84,3% dotazovaných příjemci sociálních dávek a 15,7% respondentů sociální dávky nepobírá. Z celkového počtu těch, kteří jsou poživateli sociálních dávek, postačuje pak výše sociálních dávek k uspokojení potřeb pouze 17,4%. Zbylých 82,6% respondentů považuje výši sociálních dávek za nedostačující.

Za účelem potvrzení či vyvrácení nulové hypotézy, jež zní, že příjem sociálních dávek nemá u Romů vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce, provedeme i v tomto případě třídění druhého stupně za pomoci kontingenční tabulky.

Tabulka č. 19: Kontingenční tabulka k hypotéze č. 3

			Celkový postoj k uplatnění se na trhu práce			Total
			negativní postoj	neutrální postoj	pozitivní postoj	
Postačuje výše sociálních dávek k uspokojení potřeb	ano	Count	8	4	3	15
		% within Postačuje výše sociálních dávek k uspokojení potřeb	53,3%	26,7%	20,0%	100,0%
	Adjusted Residual	1,5	-,4	-1,1		
ne	ne	Count	23	23	25	71
		% within Postačuje výše sociálních dávek k uspokojení potřeb	32,4%	32,4%	35,2%	100,0%
	Adjusted Residual	-1,5	,4	1,1		
Total		Count	31	27	28	86
		% within Postačuje výše sociálních dávek k uspokojení potřeb	36,0%	31,4%	32,6%	100,0%

V tabulce č. 19 nebyla nalezena ani jedna absolutní hodnota u adjustovaných reziduí, která by byla vyšší než 2, tudíž mezi proměnnými není vztah. Zmíněnou skutečnost si ještě ověříme s pomocí Chí - kvadrát testu.

Tabulka č. 20: Chí – kvadrát test k hypotéze č. 3

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,516 ^a	2	,284
Likelihood Ratio	2,482	2	,289
Linear-by-Linear Association	2,336	1	,126
N of Valid Cases	86		

Chí – kvadrát test nám potvrdil, že mezi proměnnými není vztah a musíme podržet nulovou hypotézu. Hladina statistické signifikance, která zamítá nezávislost dvou proměnných při hladině menší než 0,05 nám v tomto případě vyšla 0,284.

4.2.6 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem empirické části mé práce bylo zjistit, jaký postoj zaujímají nezaměstnaní, kteří se hlásí k romskému etniku, ke svému uplatnění se na trhu práce, a to se specifikací na ostravský region.

K zodpovězení základní výzkumné otázky byla využita metoda dotazování pomocí dotazníku. Vyplňování samotného dotazníku bylo založeno na anonymitě a na naprosté dobrovolnosti respondentů, kdy s těmito byly dané dotazníky vyplňovány v součinnosti se sociálními pracovníky obecně prospěšných společností, působících v rámci ostravského regionu, jejichž posláním je mimo jiné napomáhat začleňování osob hlásících se k romskému etniku do majoritní společnosti.

V daném směru bylo tak distribuováno mezi klienty tří obecně prospěšných společností zdejšího regionu celkem 120 dotazníků, z nichž bylo však vyplněno pouze 114 dotazníků. Z uvedeného počtu bylo však nutno vyloučit 12 dotazníků z toho důvodu, že respondenti se svou etnickou příslušností nepřihlásili k romské menšině. V konečném důsledku tedy pro další zpracování a vyhodnocení bylo k dispozici 102 dotazníků, které pak byly podrobeny následné analýze.

První hypotéza v rámci výzkumu se týkala problematiky vlivu délky doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce.

V uvedeném směru bylo předpokládáno, že délka doby, po kterou jsou ke dni výzkumu osoby romského etnika nezaměstnaní, ovlivňuje jejich postoj ke svému následnému uplatnění se na trhu práce. V případě Romů nezaměstnaných po dobu jednoho roku a déle tak bylo předpokládáno, že mají spíše negativní postoj ke svému uplatnění se na trhu práce než Romové, aktuálně nezaměstnaní po dobu kratší než jeden rok.

Závěry z provedeného výzkumu uvedenou hypotézu potvrdily, kdy na podkladě provedených statistických testů byla nulová hypotéza, tedy to, že délka doby, po níž jsou Romové nezaměstnaní, nemá vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce, zamítnuta. Naopak, síla vztahu mezi délkou doby, po níž jsou Romové bez zaměstnání, a jejich postojem k uplatnění se na trhu práce, byla dle Gamma testu kvalifikována jako střední až podstatná.

Druhá hypotéza se zabývala možností ovlivnění postoje nezaměstnaných Romů ke svému uplatnění se na trhu práce jejich případnými osobními zkušenostmi s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálních zaměstnavatelů.

V tomto směru bylo předpokládáno, že osobní zkušenost Romů, jež se při ucházení o práci setkali v minulosti s rasově motivovanými projevy vůči jejich osobě ze strany potenciálních zaměstnavatelů, má vliv na jejich další postoj k uplatnění se na trhu práce.

Na základě realizovaného výzkumu bylo možno vyvrátit nulovou hypotézu, a tedy to, že osobní zkušenost s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele nemá vliv na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce. Sílu vztahu mezi osobní zkušeností Romů s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálních zaměstnavatelů a jejich postojem k uplatnění se na trhu práce lze na podkladě koeficientu Cramérovo V hodnotit jako nízkou až střední.

Konečně pak třetí hypotéza se týkala možnosti ovlivnění postoje Romů k uplatnění se na trhu práce skutečností, že jsou příjemci sociálních dávek a tyto dávky jim postačují k uspokojení jejich potřeb.

Bylo v daném směru předpokládáno, že Romové, kteří jsou příjemci sociálních dávek a jimž tyto dávky postačují k uspokojení jejich potřeb, jsou tímto ovlivněni ve svém postoji k uplatnění se na trhu práce.

Výzkumem však v daném směru nebyla vyvrácena nulová hypotéza, tedy to, že příjem sociálních dávek nemá u Romů vliv na jejich postoj k uplatnění se na trhu práce. Námi stanovená hypotéza, že Romové, kteří jsou příjemci sociálních dávek a jimž tyto dávky postačují k uspokojení jejich potřeb, jsou ovlivněni ve svém postoji k uplatnění se na trhu práce, se tedy nepotvrdila.

Zmíněnými závěry nebyl tak potvrzen často veřejností mediálně prezentovaný názor, že z důvodu množství a výše pobíraných sociálních dávek nemají Romové zájem o své zařazení do pracovního poměru.

Po vyhodnocení získaných odpovědí v rámci realizovaného výzkumu lze pak závěrem shrnout, že ze strany nezaměstnaných osob, jež se hlásí k romskému etniku, byl negativní postoj k uplatnění se na trhu práce zaznamenán v 38,2 % případech, pozitivní pak v 33,3% případech. V daném směru nelze tedy jednoznačně říci, že by u nezaměstnaných, kteří se hlásí k romskému etniku, některý z uvedených postojů ke svému uplatnění se na trhu práce výrazně převažoval.

4.3 Diskuze

Realizovaným výzkumem mezi nezaměstnanými, kteří se hlásí k romskému etniku, byla s ohledem na výše uvedené potvrzena ovlivnitelnost postoje těchto osob ke svému uplatnění se na trhu práce, a to takovými skutečnostmi, jako je délka doby trvání poslední nezaměstnanosti těchto osob či případně jejich osobní zkušenost s jakýmikoli rasově motivovanými projevy vůči nim ze strany potenciálních zaměstnavatelů při jejich úsilí zařadit se do pracovního procesu.

Uvedené závěry plynoucí z mou osobou realizovaného výzkumu v daném směru plně korespondují i s teoretickými poznatky, jež byly získány studiem příslušné literatury k dané problematice se vztahující.

Vzhledem k zjištěnému vztahu mezi délkou doby trvání poslední nezaměstnanosti a postojem osob romského etnika ke svému uplatnění se na trhu práce je tak dle mého názoru nutno při další práci sociálních pracovníků s touto skupinou osob ohrožených na trhu práce vyvinout maximální úsilí o co nejrychlejší opětovné zařazení těchto osob do pracovního poměru, neboť i tímto je možno ovlivnit případný negativní postoj Romů ke svému zařazení se do pracovního procesu.

V souvislosti s realizovaným výzkumem a jeho výsledky je však pro práci sociálních pracovníků s danou skupinou osob ohrožených na trhu práce alarmující poznání, že celých 61,8% respondentů se v minulosti setkala při svém ucházení se o zaměstnání ze strany potenciálních zaměstnavatelů s rasově motivovanými projevy vůči jejich osobám. Na zmíněnou skutečnost by měli tedy sociální pracovníci v rámci své další práce také reagovat a svou činnost zaměřit rovněž na podporu důvěry svých klientů v jejich práci tak, aby o uvedených skutečnostech byli z jejich strany informováni a svou následnou činností by zmíněné projevy mohli v maximální míře eliminovat.

Samotným výzkumem však nebylo potvrzeno, že by byl postoj Romů ke svému uplatnění se na trhu práce ovlivněn tím, že Romové jsou příjemci sociálních dávek, a to v takové výši, jež jim umožňuje uspokojení jejich základních potřeb.

Nejprve bych chtěla uvést, že otázku, zaměřenou na danou problematiku, jsem v rámci výzkumu stanovila s ohledem na tu skutečnost, že mnoho lidí, a i já sama, se ve svém okolí často setkává s názory, že Romové vlastně nemají vůbec zájem pracovat, neboť s ohledem na systém sociálních dávek a jejich výši nejsou k jakékoli legální pracovní činnosti motivováni. Koneckonců je mnohdy na danou skutečnost poukazováno i ve studiích některých autorů, z nichž bylo čerpáno při zpracování teoretické části mé práce.

Pokud mnou vyslovená hypotéza v daném směru nebyla potvrzena, lze uvedené vysvětlit několika způsoby.

Jednak je nutno mít na zřeteli, že spokojenost se svou současnou finanční situací, byť odvislou na sociálních dávkách, připustí jen málokdo. Jednak je pak nutno vzít v potaz i tu skutečnost, že výzkum mou osobou byl realizován mezi klienty různých neziskových organizací v rámci ostravského regionu, které napomáhají začlenění romské menšiny do majority společnosti. Již z tohoto samotného faktu je evidentní, že klienti těchto organizací mají m.j. i zájem o své začlenění se do pracovního poměru, když eventuálně jimi pobírané sociální dávky jim nepostačují k uspokojování jejich základních potřeb, případně základních potřeb jejich rodinných příslušníků, kteří jsou na jejich osobách existenčně závislí.

ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce, a to v souladu se zásadami pro její vypracování, bylo v teoretické části se zabývat nejen blíže samotným trhem práce a politikou zaměstnanosti v současných ekonomických podmínkách naší společnosti, ale především na vybrané ohrožené skupině osob na trhu práce, konkrétně pak na skupině osob hlásících se k romskému etniku, poukázat na náročnost práce sociálního pracovníka a nutnost jeho všestranného zaměření při práci s danou skupinou osob.

V návaznosti na teoretické poznatky jsem si jako cíl empirické části diplomové práce stanovila nalézt odpověď na hlavní výzkumnou otázku, a to, jaký je postoj nezaměstnaných, kteří se hlásí k romskému etniku, ke svému uplatnění se na trhu práce.

K naplnění výše stanovených cílů bylo nutno nejprve v dané práci objasnit řadu pojmů a termínů, s nimiž bylo následně pracováno. Bylo tak nutno blíže specifikovat samotný pojem ohrožená skupina osob na trhu práce, jakož i jednotlivé skupiny osob ohrožených na trhu práce konkrétněji charakterizovat, a ve vztahu k romské menšině v naší společnosti také poukázat na její odlišnou kulturu a hodnoty, lišící se od kultury a hodnot majoritní společnosti.

Teprve po objasnění výše konstatovaného bylo možno v teoretické rovině se zabývat vlastní prací sociálního pracovníka s vybranou skupinou osob ohroženou na trhu práce v souvislosti s jejím uplatněním se v dalším pracovním procesu.

Lze tak na podkladě teoretických poznatků konstatovat, že sociální pracovník při výše uvedené práci musí prokazovat nejen základní právní a sociální znalosti, ale i znalosti z dalších společenských věd, např. psychologie. Navíc z rozboru samotné práce sociálního pracovníka s danou skupinou osob ohrožených na trhu práce vyplývá nutnost, aby sociální pracovník při své práci vždy zohledňoval také individualitu každého člověka. Jedině při respektování výše uvedeného a při oproštění se od jakýchkoli předsudků při práci s osobami jiného etnika, zejména s osobami etnika romského, vůči nimž mnozí členové majoritní společnosti zaujímají bez jakýchkoli bližších osobních zkušeností negativní postoj, může být práce sociálního pracovníka úspěšná.

Jelikož úspěch vlastní sociální práce s vybranou ohroženou skupinou osob na trhu práce závisí do značné míry na samotném postoji klientů ke svému zařazení se do pracovního procesu, byl v daném směru právě za účelem naplnění cíle empirické části mé práce, tedy

za účelem zjištění, jaký je postoj nezaměstnaných, kteří se hlásí k romskému etniku, ke svému uplatnění se na trhu práce, realizován výzkum metodou dotazování. Tento výzkum jsem provedla mezi osobami hlásícími se k romskému etniku, jež byly současně klienty některých z obecně prospěšných společností v rámci ostravského regionu, které napomáhají m.j. i začleňování osob romského etnika do majoritní společnosti.

V daném směru jsem uvedeným výzkumem chtěla rovněž potvrdit či vyvrátit mou osobou stanovené tři hypotézy, související s problematikou postoje Romů k uplatnění se na trhu práce, a to, zda je postoj Romů k uplatnění se na trhu práce ovlivněn celkovou délkou jejich poslední nezaměstnanosti, zda je tento postoj ovlivněn jejich případnými negativními zkušenostmi s projevy rasové diskriminace při ucházení se o zaměstnání a zda je tento jejich postoj k uplatnění se na trhu práce ovlivněn případně i množstvím a výší sociálních dávek, na které mají zákonný nárok a které pobírají, jak se v daném směru domnívá majoritní většina společnosti.

Byť výsledky daného výzkumu potvrdily, že Romové, kteří byli v době výzkumu nezaměstnaní po dobu jednoho roku a déle, zauímají ke svému uplatnění se na trhu práce převážně negativní postoj na rozdíl od těch, u nichž doba nezaměstnanosti byla kratší než jeden rok, a byť výsledky výzkumu potvrdily i další hypotézu, tedy tu, že negativní postoj ke svému uplatnění na trhu práce zauímají mnohem více Romové, kteří se v minulosti při svém ucházení se o zaměstnání setkali s rasovou diskriminací z řad potenciálních zaměstnavatelů, nebyla výzkumem potvrzena hypotéza poslední. Nebylo tak potvrzeno, že Romové, kteří jsou příjemci sociálních dávek a jimž tyto dávky postačují k uspokojení jejich potřeb, jsou tímto ovlivněni ve svém postoji k uplatnění se na trhu práce.

Po shrnutí všeho výše uvedeného mám za to, že danou diplomovou prací se mi podařilo dosáhnout stanovených cílů, specifikovaných v samotném úvodu mé práce, a to jak v části teoretické, tak v části empirické.

Jednak byly danou prací objasněny v teoretické části základní termíny s danou problematikou související a rovněž bylo poukázáno na náročnost a složitost samotné práce sociálních pracovníků se skupinami osob ohroženými na trhu práce, kdy bližší pozornost byla pak věnována sociální práci s vybranou skupinou osob ohroženou na trhu práce, konkrétně pak s osobami romského etnika. Na podkladě realizovaného výzkumu mezi respondenty ostravského regionu byly v empirické části práce specifikovány konkrétní skutečnosti, které mají vliv na postoj Romů ke svému uplatnění se na trhu práce a které je

při další práci sociálních pracovníků s touto ohroženou skupinou osob na trhu práce nutno reflektovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. **ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol.** *Zákoník práce, provádějící nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 1240 s. ISBN 978-80-7263-796-6.
2. **BAKALÁŘ, Petr.** *Psychologie Romů*. Praha: Votobia, 2004. 179 s. ISBN 80-7220-180-8.
3. **BARTÁKOVÁ, Helena.** *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
4. **BARTLETT, Harriett M.** *The Common Base of Social Work practice*. Washington: National Association of Social Workers, 1970. 224 s. ISBN 0871-01054-2.
5. **BLACK, R. Thomas.** *Doing Quantitative Research in the Social Science*. London: Sage Publications, 1999. 751 s. ISBN 0-7619-5353-1.
6. **BUCHTOVÁ, Božena a kol.** *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
7. **ČERNÁ, Milena a kol.** *Černobílý život*. Praha: Gallery, 2000. 176 s. ISBN 80-86010-37-6.
8. **Česká republika: Šance na zlepšení zaměstnanosti Romů** [online]. Světová banka, 2008. 41 s. ISBN 978-80-87041-52-9. [cit. 2013-12-10]. Dostupné z: www.socialni-zaclenovani.cz
9. **DISMAN, Miroslav.** *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
10. **ECHAUDEMAISON, Claudie-Daniel.** *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA, 1995. 419 s. ISBN 80-85764-13-X.
11. **HALÁSKOVÁ, Renáta.** *Základy ekonomie*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 264 s. ISBN 978-80-7368-138-8.
12. **HAYES, Nicky.** *Základy sociální psychologie*. 3. vyd. Praha: Portál, 2003. 166 s. ISBN 80-7178-763-9.

13. **HENDL, Jan.** *Přehled statistických metod zpracování dat.* 2. vyd. Praha: Portál, 2006. 583 s. ISBN 80-7367-123-9.
14. **HORA, Ondřej.** *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 385 s. ISBN 978-80-7416-004-2.
15. **HUBÍK, Stanislav.** *Hypotéza. Metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách.* České Budějovice: Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích, 2006. 80 s. ISBN 80-7040-842-1.
16. **HÜBSCHMANNOVÁ, Milena.** *Několik poznámek k hodnotám Romů.* In Romové v České republice (1945-1998). Praha: Socioklub, 1999. s.1 - 51. ISBN 80-902260-7-8.
17. **JANDOUREK, Jan.** *Sociologický slovník.* 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 285 s. ISBN 978-80-7367-269-0.
18. **JEŘÁBEK, Hynek.** *Úvod do sociologického výzkumu.* Praha: Karolinum, 1992. 163 s. ISBN 80-7066-662-5.
19. **KAPLAN, Petr.** *Romové a zaměstnanost neboli zaměstnavatelnost Romů v České republice.* In Romové v České republice (1945-1998). Praha: Socioklub, 1999. s.1-29. ISBN 80-902260-7-8.
20. **KELLER, Jan.** *Tři sociální světy.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. 211 s. ISBN 978-80-7419-031-5.
21. **MAREŠ, Petr.** *Faktory sociálního vyloučení.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 41 s. ISBN 80-87007-15-8.
22. **MAREŠ, Petr.** *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 151. ISBN 80-901424-9-4.
23. **MATOUŠEK, Oldřich a kol.** *Metody a řízení sociální práce.* Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2.
24. **MATOUŠEK, Oldřich.** *Slovník sociální práce.* 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
25. **MATOUŠEK, Oldřich a kol.** *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.

26. **NAKONEČNÝ, Milan.** *Psychologie osobnosti*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Academia, 2009. 620 s. ISBN 978-80-200-1680-5.
27. **NAVRÁTIL, Pavel.** Integrace Romů. *Sociální práce*. 2002, roč. 2002, č.2, s. 34 - 56. ISSN 1213-6204.
28. **NAVRÁTIL, Pavel a kol.** *Romové v české společnosti*. Praha: Portál, 2003. 223 s. ISBN 80-7178-741-8.
29. **NAVRÁTIL, Pavel.** *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. 166 s. ISBN 80-903070-0-0.
30. **NIEBRÓJ, Leslaw.** *Man, work, language: The Joseph Tischner's philosophy of work*. In *Unemployment and Health Care*. Katowice: Śląska Akademia Medyczna, 2004. 142 s. ISBN 83-88895-37-0.
31. **PAWLOWSKA, Beata; KOWALIK Agnieszka; PLOTKA, Aniela.** *Self-image of short- and long-term unemployed*. In *Unemployment and Health Care*. Katowice: Śląska Akademia Medyczna, 2004. 142 s. ISBN 83-88895-37-0.
32. **PETRUSEK, Miroslav a kol.** *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. s. 749 – 1627. ISBN 80-7184-310-5.
33. **PLESNÍK, Vladimír.** *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. Krnov: Reintegra, 2007. 51 s. ISBN 978-80-254-0124-8.
34. **POSPÍŠILOVÁ, Milena.** Romské děti a evaluace. *Sociální práce*. 2002, roč. 2002, č.2, s. 57 - 72. ISSN 1213-6204.
35. **PROCHÁZKOVÁ, Lucie.** *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4.
36. **PRŮCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška; MAREŠ, Jiří.** *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.
37. **REICHEL, Jiří.** *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
38. **SCHAEFER, R.** *Racial and Ethnic Groups*. United States: Pearson Education, 2011. 480 s. ISBN 978-02-0584-233-9.

39. **SIROVÁTKA, Tomáš.** Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolíně“, nebo ve slepé uličce? *Sociologický časopis*, 2000, roč. 2000, č. 2, s.181-199. ISSN 0038-0288.
40. **SIROVÁTKA, Tomáš a kol.** *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
41. **SIROVÁTKA, Tomáš; HORA, Ondřej.** *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert, 2008. 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5.
42. **SURYNEK, Alois; KOMÁRKOVÁ, Růžena; KAŠPAROVÁ, Eva.** *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
43. **ŠEVČÍKOVÁ, Stanislava.** Sociální práce s Romy prizmatem hodnot Romů. *Sociální práce*. 2003, roč. 2003, č.4, s.105-118. ISSN 1213-6204.
44. **ŠIKLOVÁ, Jiřina.** *Romové a nevládní, neziskové romské a proromské občanské organizace přispívající k integraci tohoto etnika*. In *Romové v České republice (1945-1998)*. Praha: Socioklub, 1999. s.1-21. ISBN 80-902260-7-8.
45. **ŠIMEK, Milan.** *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.
46. **ŠIŠKOVÁ, Tatjana.** *Zkušenosti se vzdáváním dospělých Romů na nevládní úrovni po roce 1990*. In *Romové v České republice (1945-1998)*. Praha: Socioklub, 1999. s.1-21. ISBN 80-902260-7-8.
47. **ŠTĚCHOVÁ, Markéta, a kol.** *Romská minorita a postupy integrace*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2002. 128 s. ISBN 80-7338-008-0.
48. **VEČERKA, Kazimír.** *Romové a sociální patologie*. In *Romové v České republice (1945-1998)*. Praha: Socioklub, 1999. s.1-33. ISBN 80-902260-7-8.
49. **VESELÁ, Jana.** *Sociologický výzkum a jeho techniky*. Pardubice: Univerzita Pardubice, Ekonomicko-správní fakulta, 1999. 54 s. ISBN 80-719-4188-3.
50. **Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.,** Listina základních práv a svobod
51. **Vyhláška č. 505/2006 Sb.,** kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách

52. **Zákon č. 89/2012 Sb.**, občanský zákoník
53. **Zákon č. 111/2006 Sb.**, o pomoci v hmotné nouzi
54. **Zákon č. 248/1995 Sb.**, o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů
55. **Zákon č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti
56. **Zákon č. 108/2006 Sb.**, o sociálních službách
57. **Zákon č. 73/2011 Sb.**, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 : Vliv délky doby bez zaměstnání na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce.....	70
Graf č. 2 : Vliv zkušenosti s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele na postoj Romů k uplatnění se na trhu práce.....	73

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 : Zastoupení respondentů podle pohlaví.....	63
Tabulka č. 2 : Zastoupení respondentů podle věku.....	64
Tabulka č. 3 : Zastoupení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	64
Tabulka č. 4 : Modus a medián postojových položek.....	65
Tabulka č. 5 : Postoj respondentů ve vztahu k hodnotě práce v životě člověka.....	66
Tabulka č. 6 : Postoj respondentů ve vztahu k zájmu o práci.....	66
Tabulka č. 7 : Postoj respondentů ve vztahu k náročnosti najít si zaměstnání.....	67
Tabulka č. 8 : Celkový postoj respondentů k uplatnění se na trhu práce.....	67
Tabulka č. 9 : Délka doby, po níž jsou respondenti bez zaměstnání.....	68
Tabulka č. 10 : Kontingenční tabulka k hypotéze č. 1.....	69
Tabulka č. 11 : Chí – kvadrát test k hypotéze č. 1.....	70
Tabulka č. 12 : Síla vztahu u hypotézy č. 1.....	71
Tabulka č. 13 : Zkušenost Romů s rasově motivovanými projevy ze strany potenciálního zaměstnavatele.....	71
Tabulka č. 14 : Kontingenční tabulka k hypotéze č. 2.....	72
Tabulka č. 15 : Chí – kvadrát test k hypotéze č. 2.....	73
Tabulka č. 16 : Síla vztahu u hypotézy č. 2.....	74
Tabulka č. 17 : Zastoupení respondentů z hlediska pobírání sociálních dávek.....	74
Tabulka č. 18 : Zastoupení respondentů podle toho, zda jim postačuje výše sociálních dávek k uspokojení potřeb.....	75
Tabulka č. 19 : Kontingenční tabulka k hypotéze č. 3.....	75
Tabulka č. 20 : Chí – kvadrát test k hypotéze č. 3.....	76

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 : Dotazník

Příloha č. 1 : Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou Ostravské univerzity, oboru Management organizací služeb sociální práce. Dovoluji se na Vás zdvořile obrátit s prosbou o vyplnění dotazníku, týkajícího se problematiky ztíženého pracovního uplatnění osob romského etnika na trhu práce.

Předmětný dotazník je zcela anonymní, kdy výsledky dotazování budou sloužit pouze a jen pro zpracování výzkumné části mé diplomové práce na téma „Sociální práce s ohroženými skupinami na trhu práce“.

Předem velice děkuji za Váš čas, ochotu a trpělivost při vyplňování dotazníku, jakož i za uvádění pravdivých odpovědí.

Aneta Masná

Otázka č.1 – Jste osobou romského etnika?

Ano	
Ne	

Otázka č. 2 – Jaké je Vaše pohlaví?

Muž	
Žena	

Otázka č. 3 – Kolik je Vám let?

15 - 20	
21 - 30	
31 - 40	
41 - 50	
51 a více	

Otázka č. 4 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní	
Střední bez maturity/ vyučen	
Úplné střední s maturitou	
Vysokoškolské	

Otázka č. 5 – Jak dlouho jste v současné době bez zaměstnání?

Méně než jeden rok	
Jeden rok a více	

Otázka č. 6 – Setkal jste se při ucházení o zaměstnání s rasově motivovanými projevy vůči Vaší osobě ze strany potenciálního zaměstnavatele?

Ano, setkal	
Ne, nesetkal	

Otázka č. 7 – Jste příjemcem sociálních dávek?

Ano	
Ne	

Pokud zní odpověď na otázku č. 7 „ne“, na otázku č. 8 neodpovídejte.

Otázka č. 8 - Postačuje Vám výše sociálních dávek k uspokojení Vašich potřeb?

Ano	
Ne	

Otázka č. 9 – Prosím uveďte, do jaké míry souhlasíte s každým tvrzením. Odpověď můžete tím, že umístíte číslo do políčka na vyplnění u každého z nich takto:

1 = naprosto nesouhlasím

2 = spíše nesouhlasím

3 = nevím

4 = spíše souhlasím

5 = naprosto souhlasím

Práce mi umožňuje kontakt s lidmi.	
Práce mi dává pocit užitečnosti a potřebnosti.	
Práce mě neuspokojuje a je jen nezbytným zdrojem obživy.	
Práce mi dává možnost zapomenout na soukromé starosti.	
Potřebuji práci, abych uživil/a sebe a svou rodinu.	
Při hledání práce se spoléhám jen na úřad práce, sám nehledám nic.	
Chci pracovat, a to bez ohledu na finanční ohodnocení práce.	
Najít v dnešní době práci je problematické.	
Myslím si, že pro Romy je obtížnější sehnat práci než pro majoritu.	
Kdo chce pracovat, vždy si práci najde.	