

Hledání příkladů dobré praxe

programy financované z Evropského sociálního fondu
v České republice zaměřené na zlepšení přístupu
znevýhodněných skupin na trh práce

Ivana Šimíková

VÚPSV, v.v.i. Praha

2011

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)

Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)

Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (FSV UK Praha)

Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)

Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)

Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)

Ing. Jan Molek, CSc. (JU České Budějovice)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Praha 2, Palackého náměstí 4

jako svou 427. publikaci

vyšlo v roce 2011, 1. vydání, počet stran 77

Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze PhDr. Imrich Vašečka (MU Brno)

PhDr. Ing. Jaroslav Novák, CSc. (ČSÚ)

ISBN 978-80-7416-096-7

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

V posledních několika desítkách let proběhlo na trhu práce několik zásadních změn, které mají důsledky pro charakter práce, charakter pracovních trhů a jejich aktéry. Hovoří se o diferenciaci rizik, segmentaci pracovních trhů a dualistické strategii ochrany práce, kombinující vysokou produktivitu a vysoké mzdy s vysokou nezaměstnaností a vysokým stupněm sociální ochrany. Mnohé z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou podporovány právě v rámci Evropských sociálních fondů. Někteří autoři jsou ke kapacitě těchto opatření řešit negativní efekty trendů popsaných výše poměrně skeptičtí a zároveň upozorňují na jejich evaluační deficit, který je realitou i v České republice. Chybí ucelený přehled o opatřeních jako takových, jejich vyhodnocení a tím pádem i příklady těch programů, které selhaly. Tato studie si pak klade za cíl přispět k dílčímu zaplnění tohoto deficitu a vyhodnotit právě dva z programů financovaných Evropským sociálním fondem, které byly zaměřeny na zvýšení přístupu na trh práce jedné ze znevýhodněných skupin, a to v českých podmínkách.

klíčová slova: evaluace; znevýhodněná skupina; trh práce; romská menšina; sociální vyloučení; projekt; sociální program; dobrá praxe

Abstract

In recent decades several fundamental changes took place in the labour markets that have implications for the nature of work, the nature of labor markets and their actors. We are talking about the differentiations of the risks, segmentation of labour markets and labour protection dualistic strategy, combining high productivity and high wages with high unemployment and a high degree of social protection. Many of the tools of active employment policy are being supported under the European Social Fund. Some writers are quite skeptical about the capacity of these measures address the negative effects of the trends described above and points on their evaluation deficit that is problem in the Czech Republic also. There is a lack of a comprehensive overview of the measures as such, their evaluation and thus the examples of those programs that have failed. This study then aims to contribute to the partial filling of the deficit and to evaluate just two of the programs funded by the European Social Fund, which focused on the increasing access to the labor market one of the disadvantaged groups in Czech conditions.

key words: evaluation; disadvantaged group; labour market; the Roma minority; social exclusion; project; social program; good practice

Obsah

Úvod	7
1. Evropský sociální fond – kontext České republiky	9
2. Příslušníci romské komunity jako znevýhodnění na trhu práce (sociálněpolitický kontext)	11
3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza	16
4. Případové studie	30
4.1 Metodologie	30
4.2 Město Brno a jeho situace z hlediska sociálně vyloučených lokalit	31
4.3 Projekt „Mikrobus“	34
4.3.1 Kapacita organizace k realizaci programu	34
4.3.2 Vyhodnocení projektu	36
4.4 Projekt „IQ servis – Systém pro úspěšné uplatnění Romů na trhu práce“	51
4.4.1 Kapacita organizace k realizaci programu	51
4.4.2 Vyhodnocení projektu	53
4.5 Případové studie – shrnutí	64
5. Závěry a doporučení	67
Literatura	70

Úvod

V posledních několika desítkách let proběhlo na trhu práce několik zásadních změn, které mají důsledky jednak pro charakter práce, charakter pracovních trhů, ale samozřejmě také pro aktéry na něm, zaměstnavatele, veřejnou politiku, služby zaměstnanosti a zejména zaměstnance a uchazeče o zaměstnání.

Tyto změny jsou vyvolány jednak přechodem od industriální společnosti k tzv. postindustriální, které znamenají zejména oslabení poptávky po práci v sektorech výroby a obecně průmyslu a zvýšení poptávky po práci v tzv. terciárním sektoru, tedy v oblasti služeb, v poslední době zejména v oblasti informačních technologií. Svou roli sehrává také technologický pokrok a průběžná automatizace procesů, která opět poptávku po pracovních pozicích, které byly ve snaze zefektivnit náklady automatizovány, snižuje.

Charakter trhu práce se mění ve smyslu přechodu od trhů statických, národních, hierarchických a řízených státem k trhům tzv. dynamickým, globalizovaným, síťovým a flexibilním.

Globalizace je vedle technologického pokroku druhým významným generátorem těchto změn a způsobuje jednak oslabení role a kapacity států pro řízení a kontrolu národních pracovních trhů, jednak dále vyvíjí tlak na snižování mzdových i nemzdových nákladů práce. V oblasti mzdových nákladů jde o vysokou mezinárodní mobilitu pracovníků a zaměstnavatelů, v oblasti nemzdových nákladů je to preference produktivnějších, flexibilnějších pracovníků.

Hovoří se o diferenciaci rizik a s ní spojené segmentaci pracovních trhů. „Ta část pracovní síly, která má k tomu dostatečné zdroje, se obvykle snaží v situaci narůstající nejistoty zlepšit svou pozici, aniž by brala v potaz zájmy ostatních, kteří tak učinit nemohou. Tzv. „insiders“ se snaží etablovat na primárních pracovních trzích jako „quasi-fixní výrobní faktor“ a získat v soutěži s ostatními účastníky pracovního trhu výhodu jistějšího zaměstnání i vyšších mezd současně. Situaci „outsiderů“ a „entrants“ tato strategie ovšem zhoršuje, a ti jsou pak odkázáni na horší druhy prací, horší pracovní podmínky a nižší mzdy, nestabilní a nejistá, legislativně méně chráněná pracovní místa s minimálními možnostmi pracovního postupu, práce vykonávané pod přímým dohledem.“ (Sirovátka 2002: 43) V této souvislosti se hovoří o tzv. dualizaci pracovního trhu, která je pro některé autory zároveň příčinou růstu chudoby. „Evropa přijala 'dualistickou' strategii ochrany práce, kombinující vysokou produktivitu a vysoké mzdy s vysokou nezaměstnaností [...] a vysokým stupněm sociální ochrany.“ (Nicaise 1997: 32) Masívně sociálně ochranná opatření jsou však zároveň kritizována za vysoké výdaje a rozpočtové deficity a jsou stále více spojována se stimulací nabídky práce (tzv. aktivizační opatření), která podle některých situací znevýhodněných na trhu práce nadále zhoršuje.

Mnohé z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou podporovány právě v rámci Evropských sociálních fondů. Někteří autoři jsou ke kapacitě těchto opatření řešit negativní efekty trendů popsaných výše poměrně skeptičtí a zároveň upozorňují na jejich evaluační deficit (srov. Nicaise 1997, Lindley 1996) „Mnohé z těchto programů však přinášejí spíše neuspokojivé výsledky: cílové skupiny nejsou ve skutečnosti posilovány, dochází k nevhodnému spojení intervenčních strategií s potřebami těchto skupin, efekty na šance nalézt zaměstnání mají své limity a v některých případech mohou dokonce vést k novým formám sociální exkluze.“ (Nicaise 1997: 2)

Evaluační deficit sociálních programů je realitou i v České republice. Chybí ucelený přehled o opatřeních jako takových, jejich vyhodnocení a tím pádem i příklady těch programů, které selhaly. Sporadicky se nabízí příklady dobré praxe, které ovšem svého označení nabývají ne zcela transparentním způsobem a vyvolávají dojem, že za kritériem úspěchu je samotná realizace programu, bez ohledu na reálné výsledky. Tímto nedostatkem trpí také jedna z mála publikací, které byly na toto téma vytvořeny, a to "Příběhy úspěšných projektů evropského sociálního fondu v ČR zaměřených na podporu a integraci Romů" (MPSV ČR 2008). Není jednak zřejmé, na základě čeho byly vybrány projekty v ní prezentované ani proč byly kvalifikovány jako úspěšné a chybí i konkrétní způsoby intervencí do situace cílových skupin. Tato praxe, na první pohled neškodná, může být nebezpečná ve vytváření umělého dojmu, že situaci cílové skupiny se nám reálně daří řešit, a tím je tedy nebezpečná právě pro cílovou skupinu samotnou. Svou roli sehrává obava donátorů a zejména realizátorů ze selhání, které by však mělo být vnímáno jako legitimní výsledek, protože cíle, kterých se snažíme dosáhnout, např. sociální začleňování či integrace, nejsou zdaleka banální a snadno dosažitelné.

Tato studie si pak klade za cíl přispět k dílčímu zaplnění tohoto deficitu a vyhodnotit právě dva z programů financovaných Evropským sociálním fondem, které byly zaměřeny na zvýšení přístupu na trh práce jedné ze znevýhodněných skupin, a to v českých podmínkách.

1. Evropský sociálního fond – kontext České republiky

Od roku 2001 má Česká republika (dále jen ČR) přístup k prostředkům Evropských strukturálních fondů, v sociální oblasti, konkrétně z Evropského sociálního fondu. V letech 2001-2004, tedy před vstupem do Evropské unie (dále jen EU), bylo možné čerpat finanční prostředky v rámci tzv. Iniciativy Společenství EQUAL (dále jen EQUAL, případně dotační program EQUAL), v následujících letech (2004 až do současnosti) pak také přímo z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF).

Iniciativa Společenství EQUAL byla vytvořena jako jeden z nástrojů k dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (dále jen ESZ), jednotlivé tematické oblasti podpory pak byly formulovány v přímé vazbě k pilířům ESZ¹, tedy v přímé vazbě k opatřením na trhu práce. Realizace EQUAL byla založena na **podpoře konkrétních projektů** a jak se můžeme dočíst na internetových stránkách EQUAL², cílem EQUAL bylo „*vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání [...] jeho globálním cílem (obdobným ve všech státech EU) je vývoj a prosazování nových prostředků boje se všemi formami diskriminace a nerovností na trhu práce. Cílem je tedy vyvinout, otestovat a v případě úspěšného dosažení očekávaných přínosů zavést do praxe nově vyvinutá řešení existujících problémů na trhu práce.*“³. Vzhledem k tomu, že žadatel o dotaci z EQUAL musel z hlediska svého statusu splňovat v podstatě jedinou podmínku, a to být „právnícká osoba registrovaná a sídlící na území České republiky“ a „jasně prokázat, že disponuje zdroji nezbytnými pro uskutečnění projektu“⁴, otevřel tento dotační program prostor

¹ I. pilíř: Zlepšování zaměstnatelnosti:

Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné;
Překonávání rasizmu a xenofobie ve vztahu k trhu práce;

II. pilíř: Rozvoj podnikání:

Otevírání procesů zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech;

Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce;

III. pilíř: Podpora adaptability:

Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce;

Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií;

IV. pilíř: Rovné příležitosti mužů a žen:

Slaďování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb;

Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce;

² viz: <http://www.equalcr.cz>.

³ viz: <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>.

⁴ viz: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/953/prirucka.pdf>.

pro širokou škálu subjektů, které mohly začít působit v oblasti (služeb) zaměstnanosti a trhu práce.⁵

Přestože konečným deklarovaným cílem EQUAL bylo „v případě úspěšného dosažení očekávaných přínosů zavést do praxe nově vyvinutá řešení existujících problémů na trhu práce“ (viz výše), dosud není vytvořena informační databáze těchto úspěšných řešení, která by zároveň poskytovala důvěryhodné argumenty pro jejich úspěšnost, přestože součástí EQAUL, v rámci procesu realizace projektů, tzv. Akce 3, jejímž cílem bylo šíření (tzv. diseminace) a prosazení (tzv. mainstreaming) produktů do politiky a praxe, byl zaveden tzv. validační proces, v jehož průběhu jsou vybrané produkty hodnoceny skupinou expertů.

Obecně řečeno, chybí systematická evaluace nejen těchto projektů, ale opatření vedoucích k začlenění rizikových skupin na trh práce jako takových, včetně opatření, která jsou realizována například v rámci veřejných služeb zaměstnanosti.

Tato situace, zejména ve spojení s projekty, není ovšem specifická pouze pro ČR, kde bychom mohli najít omluvu v relativně nové zkušenosti s tímto typem aktivit, ale jde o obecnější problém. Lindley (1996: 865) například, mimo jiné v souvislosti s projekty ESF v evropském kontextu, vyzývá ke standardizaci evaluace a k evaluaci i těch projektů, které selhaly, a identifikaci faktorů, které stály za případným úspěchem či neúspěchem. Hovoří v této souvislosti o tzv. 'good practice' evaluation, tedy evaluaci dobré praxe.

Předkládaná studie je pokusem o takovou evaluaci, včetně zjištění, zda a do jaké míry je v kontextu realizovaných projektů v současné době možná, případně kde jsou možné bariéry. Objektem studie budou dva vybrané projekty financované z ESF, respektive z dotačního programu EQUAL, zaměřené na změnu situace jedné ze znevýhodněných skupin na trhu práce, a to příslušníků romské komunity.

⁵ O pestrosti subjektů, které se do dotačního programu zapojily, se můžeme přesvědčit například nahlédnutím do tzv. Sborníku produktů Iniciativy Společenství EQUAL dostupného z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/1385/080908-kompendium-web.pdf>.

2. Příslušníci romské komunity jako znevýhodnění na trhu práce (sociálněpolitický kontext)

Jednou ze znevýhodněných skupin, která odpovídá vymezení cílových skupin EQUAL, jsou i příslušníci romské komunity, a to hned v několika ohledech. Nejenže odpovídají významu pojmu „etnická menšina“, sdílí zároveň další charakteristiky s ostatními znevýhodněnými skupinami, jako je dlouhodobá nezaměstnanost a nízká kvalifikace a s velkou pravděpodobností je součástí každodenní zkušenosti velké části z nich střet s diskriminací či nerovným zacházením, mimo jiné při hledání zaměstnání.

Dalším podstatným argumentem pro legitimitu zaměření projektů na tuto skupinu, které usilovaly o získání finančních prostředků v rámci EQUAL, je také to, že tato skupina je již dlouhodobě přítomna v zásadních vládních dokumentech, přímo či nepřímo vázaných na strategie v oblasti zaměstnanosti, respektive sociálního začleňování. Velká část těchto dokumentů je také navázána na činnost poradního orgánu vlády ČR, a to Rady vlády ČR pro záležitosti romské komunity, která byla zřízena usnesením vlády ČR ze dne 17. 9. 1997 č. 581, tehdy jako Meziresortní komise pro záležitosti romské komunity a v roce 2001 byla přejmenována na Radu⁶. Relativně krátce po vzniku této instituce vláda v roce 2000 přijala první koncepční dokument, a to první „Koncepti politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti“, který byl pak takřka každoročně aktualizován a v současné době má již v podstatě osmou verzi⁷ (všechny dosud přijaté verze budeme dále označovat obecně jako „Koncept“).

Již v první verzi Konceptu je v různých souvislostech explicitně tematizován problém nezaměstnanosti příslušníků romské komunity (zejména v kapitole 3.), která je v této souvislosti označena za skupinu znevýhodněnou na trhu práce⁸ a nechybí ani návrhy opatření, které by měly být učiněny, aby bylo dosaženo obecného cíle, tedy snížení nezaměstnanosti příslušníků romské komunity (viz kapitola 1.7.). Tato opatření mají v perspektivě vývoje a ve srovnání tehdejšího ekonomického, sociálního a zejména politického kontextu se současným stavem relativně ambiciózní cíle, od

⁶ viz: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/zalezitosti-romske-komunity/uvod-5779/>

⁷ Přehled základních koncepčních dokumentů přijatých od roku 2000 dosud:

Koncepte politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti 2000

Koncepte romské integrace 2001

Koncepte romské integrace 2003

Koncepte romské integrace 2004

Koncepte romské integrace 2005

Realizační plán Koncepte romské integrace v letech 2006 až 2009

Koncepte romské integrace na období 2010-2013

Zásady dlouhodobé Koncepte romské integrace do roku 2025

Vše dostupné z: <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490>.

⁸ V rámci „Úkolů k provedení Konceptu“ je v oddíle 3. 1. místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí uloženo „průběžně postupně upřesňovat, vymezovat a zveřejňovat pojem osob obtížně umístitelných na trhu práce - se zřetelem na příslušníky romské komunity - ve smyslu usnesení vlády ze dne 23. června 1999 č. 640, o opatřeních na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce (se zřetelem na příslušníky romské komunity), tak, aby definice této skupiny byla obecně známá“.

2. Příslušníci romské komunity jako znevýhodnění na trhu práce (sociálněpolitický kontext)

podmínky přijímání nezaměstnaných z této skupiny na pracovní místa vznikající v rámci veřejných zakázek (viz oddíl 4. 2.) preferenci romských firem při zadávání veřejných zakázek (oddíl 4.18.), přes zvyšování ceny práce (oddíl 4.28), po rekvalifikační kurzy určené pro Romy (oddíl 4.6.). Ani jedno z těchto opatření nebylo dosud realizováno.

V následujícím období, které nás zajímá zejména z důvodu sociálněpolitického kontextu realizace programů, které jsou objektem naší studie dobré praxe, tedy období 2005-2008, byly následně přijaty další 2 verze, a to Koncepce v roce 2005 a následně tzv. Realizační plán koncepce romské integrace 2006 až 2009 (dále jen „Plán koncepce“).

V Koncepti z roku 2005 se pokračuje ve vazbě k deklarovanému cíli, kterým zůstává *„významné zvýšení zaměstnatelnosti Romů **na otevřeném trhu práce** a snížení ukazatelů dlouhodobé nezaměstnanost [zvýrazněno autorkou]“*. Důraz na dosažení tohoto cíle je pak kromě aktivit terénních sociálních pracovníků a neziskových organizací položen zejména na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají být *„masivní a potřebám Romů odpovídající“* (viz oddíl 7.5.).

V této souvislosti se v oddíle 7. 10. dokonce objevuje reflexe nevhodně nastavených podmínek a kapacit v rámci úřadů práce. *„Tyto úřady nemají zatím dostatek poradenských specialistů, kteří by měli pravomoc a kapacitu koordinovat společný postup se spolupracujícími organizacemi. Práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi žijícími obvykle v sociálně vyloučených lokalitách totiž vždy předpokládá řetězec provázaných aktivit, mezi nimiž sociální práce i poradenství orientované na trh práce vytvářejí předpoklady ke zvýšení efektů a účinků uplatněných opatření. K těmto aktivitám patří: sociální práce v lokalitách uplatňující strategie zplnomocnění, navazující individuální poradenství v rámci veřejných služeb zaměstnanosti, příprava pro zaměstnání zahrnující cílené profesní poradenství, výcvik v sociálních dovednostech, pracovní výcvik a zkušenost. Zvláštní formou aktivity je pak vytváření jakýchsi „zásobníků práce“ obsahující programy podporovaného zaměstnávání romské pracovní síly s využitím subvencovaných pracovních míst a dalších výhod (daňových úlev) pro zaměstnavatele. Konečně poslední návaznou aktivitou je vedení pracovní kariéry a pracovní dohled.“*

Úloha specifických nástrojů práce s nezaměstnanými z řad příslušníků romských komunit je tedy vnímána v intencích většího zacílení na tuto skupinu v rámci skupiny znevýhodněných na trhu práce, dále komplexní provázanosti aktérů, které v nejširším smyslu poskytují služby zaměstnanosti, vnímané nejen jako zprostředkování zaměstnání, ale další podpůrné aktivity, od poradenství, asistence, motivace k vytváření účelových pracovních pozic, mimo jiné se zřetelem k mladým nezaměstnaným až po zajištění dalších podmínek, které by měly těmto nezaměstnaným ulehčit v komplikované životní situaci intenzivně se věnovat pracovní přípravě a nalezení zaměstnání (řešením problémů se vzděláním, bydlením atd.). Jak ukážeme dále mimo jiné na studiích věnovaných vyhodnocování účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti, tato opatření, bohužel, se také nepodařilo buď vůbec zavést, případně zefektivnit v souvislosti s popsány potřebami příslušníků romské komunity.

V Plánu Koncepce na léta 2006 až 2009 je pak v předešlé Koncepti nastíněný přístup do jisté míry modifikován. V 5. kapitole, věnované integraci na trhu práce, zůstává zachována deklarace potřeby *„věnovat zvýšenou péči při zprostředkování uchazečům o zaměstnání ze znevýhodněného sociokulturního prostředí s jejich zařazováním do existujících nástrojů a programů aktivní politiky zaměstnanosti, nabízet jim zejména programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, poradenství,*

2. Příslušníci romské komunity jako znevýhodnění na trhu práce (sociálněpolitický kontext)

rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce". Větší důraz je však nyní položen na čerpání prostředků na zajištění těchto široce pojatých opatření z doplňkových zdrojů, a to z Evropských strukturálních fondů, zvýznamněna je role neziskového sektoru a tvorba lokálních partnerství mezi orgány územní veřejné správy, úřady práce a neziskovým sektorem za účelem dosažení větší komplexnosti a účinnosti opatření, mezi nimiž zejména figurují:

- projekty pracovní přípravy a zvyšování motivace,
- vzdělávací programy pro dospělé,
- podpora podnikání (tvorba tzv. „inkubačních systémů“).

Kromě těchto koncepčních materiálů přímo zaměřených na romskou komunitu existovaly v době, která je předmětem našeho zájmu (tedy v letech 2005-2008), také další strategické materiály přijaté na národní úrovni, které měly na jednu stranu širší rámec, do kterého byla romská komunita také začleněna, jako byl Národní akční plán sociálního začleňování 2004-2006 (dále jen „NAPSI“)⁹, anebo naopak bezprostřední vazbu k trhu práce, jako je tomu v případě Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004-2006 (dále jen „NAPZ“)¹⁰.

V NAPSI 2004-2006, jehož jednou ze slabin je nepřehledná struktura a špatná orientace v tom, co je popis situace, co jsou cíle, kterých má být v dané oblasti dosaženo, a co jsou pak nástroje a opatření, které mají být pro dosažení cílů zavedeny, je romská komunita zmíněna v několika oblastech, které tento dokument vymezuje jako pole, v rámci kterých může docházet k sociálnímu vyloučení. Těmito oblastmi jsou:

- trh práce,
- vzdělání,
- bydlení a
- „sociálně negativní jevy“.

Ve spojení se skupinami, které jsou primárně ohroženy sociálním vyloučením, je romská komunita zmíněna v rámci skupin

- znevýhodněných na trhu práce,
- znevýhodněných v přístupu ke vzdělání,
- děti a mládež a (logicky)
- etnické menšiny a migranty.

V případě osob znevýhodněných na trhu práce, které jsou (v kapitole 1.3.3.) vymezeny jako „ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalitací, příslušníci romské menšiny, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, osoby do 25 let a dlouhodobě legálně usídlení cizinci“, je romská menšina dále identifikována jako taková skupina, která trpí kumulací několika znevýhodňujících faktorů, jako je např. etnicita a nízká kvalifikace, a skupina, která je vystavena dlouhodobé nezaměstnanosti (s. 8).

V souvislosti se znevýhodněním v přístupu ke vzdělání se v dokumentu (kapitola 1.5.2.) dokonce konstatuje, že „lze v ČR vymezit dvě znevýhodněné skupiny ohrožené sociálním vyloučením: děti/žáky/studenty (dále jen žáky) se zdravotním

⁹ dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2090>

¹⁰ dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf

2. Příslušníci romské komunity jako znevýhodnění na trhu práce (sociálněpolitický kontext)

postižením a žáky ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí. Většinu žáků ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí tvoří příslušníci romské komunity." (s. 12)

V případě problematické dostupnosti bydlení je v souvislosti s romskou komunitou zmíněn problém neexistence vymezení sociálního bydlení a obecněji nejednoznačné vymezení role existujícího obecního bytového fondu. „Neexistence zákona o nájemném a platná právní úprava občanskoprávních vztahů mezi majiteli nájemných bytů a nájemníky vede k růstu napětí, a to zejména v sektoru soukromého nájemného bydlení. Problémy vznikají zvláště u osob, které se nalézají v nepříznivé sociální situaci (mj. Romové ohrožení sociálním vyloučením). Ve spojení s nedostatečnou sítí sociálního bydlení dochází často k dalšímu zhoršení sociální situace těchto osob, v extrémních situacích až k bezdomovectví. Postupně se vytvořil mechanismus „vytěsňování“, který umožňuje obcím „vytlačit“ tyto osoby z centra své pozornosti, čímž se dostávají mimo dosah standardních podpůrných nástrojů a dochází k prohlubování jejich sociální a prostorové segregace. (s. 14)

Ve spojení se sociálně negativními jevy jsou Romové označeni jako ohrožená skupina v důsledku prostorové koncentrace romských komunit a pak v souvislosti s lichvou. „Lichvou je v současné době postižena zejména romská komunita. Rozdílný způsob života, přístup k hospodaření a dále výše sociálních dávek, která neumožňuje vytváření finančních rezerv pro případ mimořádné události nebo nutnosti náhlých vedlejších výdajů, způsobují, že si sociálně slabé rodiny pak pro tyto účely často půjčují peníze od lichvářů na velký úrok. Cenou za to je i neustálý tlak na splácení dluhu i úroků, vydírání, vyhrožování, případně i fyzické napadání členů rodiny. S lichvou souvisí také dluhy na nájemném, pokles životní úrovně rodin a s tím související zdravotní rizika, soudní vystěhovávání, bezdomovectví, zhoršení péče o děti a jejich umísťování do ústavní péče a především nárůst kriminality – krádeží, násilí, vandalismu.“ (s. 16)

Sociální vyloučení Romů jako etnické skupiny je podle závěrů NAPSÍ „dáno zejména nezaměstnaností, závislostí na dávkových systémech sociální ochrany, zhoršováním bytové situace a vzdělanostní bariérou. K sociálnímu vyloučení určité části Romů vedla po roce 1990 jejich okrajová pozice v sociální struktuře a podnikových hierarchiích. V jejím důsledku se ocitli mezi nezaměstnanými nejdříve“. (s. 18)

V návaznosti na konstatování, že *„Nezaměstnaní, a to zejména dlouhodobě nezaměstnaní, jsou skupinou nejvíce ohroženou chudobou a sociálním vyloučením“* a na předpoklad, že *„zaměstnání je nejlepší ochranou před sociálním vyloučením“* (viz kapitola 2.2), je hlavním cílem NAPSÍ vytvoření *„začleňujícího trhu práce“* s důrazem na zlepšení přístupu na trh práce pro skupiny ohrožené sociálním vyloučením.

V kapitole 2.2.1. jsou pak uvedeny *„Postupy a cíle ke snížení nezaměstnanosti v průběhu funkčního období vlády“ (platné do roku 2006)*. Pokud odhlédneme od skutečnosti, že romská komunita se vždy prolíná s dalšími skupinami, označovanými jako znevýhodněné, jako např. absolventi a mladiství, zdravotně postižení apod., týkají se této skupiny přímo následující cíle (viz s. 22):

- zvýšit podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby se v roce 2006 účastnilo některého aktivního opatření 20 % dlouhodobě nezaměstnaných, včetně příslušníků romských komunit;
- rozšířit a doplnit stávající nabídku poradenských programů a dalšího profesního vzdělávání odpovídající potřebám obtížně umísitelných uchazečů o zaměstnání;

2. Příslušníci romské komunity jako znevýhodnění na trhu práce (sociálněpolitický kontext)

- podporovat vznik pracovních míst podporovaného zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnané, obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání a bezdomovce;
- potírání diskriminačního chování zaměstnavatelů.

Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006, jehož motem je „*Přilákání více osob na trh práce a učinění práce reálnou volbou pro všechny.*“ (s. 9) zpracovává téma romské komunity jako jedné z „*nejvíce ohrožených skupin na trhu práce*“ v obdobném obecném duchu jako NAPSÍ a nakonec i Koncepce romské integrace a řešení hledá v „*aktivních a preventivních opatřeních trhu práce kombinovaných s opatřeními proti diskriminaci, se silným důrazem na vzdělávání, odbornou přípravu, podporu podnikání a tvorbu pracovních míst modernizací veřejných služeb zaměstnanosti*“. Konkrétnějším cílem je pak zvýšení podílu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání (včetně příslušníků romských komunit) na programech aktivní politiky na 20 % v roce 2006. Úkolem pro MPSV ČR je pak cílené zaměření programů zaměstnanosti na lokální úrovni na „*uchazeče o zaměstnání z odlišného kulturního prostředí, zejména na příslušníky romských komunit, na azylanty a cizince s trvalým pobytem v ČR*“ (viz kapitola 7.2).

Všechny uvedené dokumenty trpí několika zásadními nedostatky, abychom je mohli vnímat jako koncepční a strategické materiály, případně akční plány. Jedním problémem je vysoká míra obecnosti a pojmové nevyjasněnosti. Dalším je převaha popisu stavu nad návrhem konkrétních cílů a opatření, které by k daným cílům měly vést. Pokud již některé cíle a opatření stanoveny jsou, dochází k jejich záměně. Jako příklad můžeme uvést právě stanovení 20% účasti skupin znevýhodněných na trhu práce v aktivní politice zaměstnanosti, které je nakonec, bohužel, jediným konkrétním indikátorem, který se v materiálech objevuje. Jakkoliv stanovená účast jakýchkoliv skupin v jakýchkoliv opatřeních nemůže být stanovena jako cíl plánu pro zvýšení zaměstnanosti, protože svou povahou jde pouze o nástroj, jehož konečným cílem by mělo za všech okolností být zaměstnání těchto osob. Do stadia stanovení konkrétních měřitelných ukazatelů změny situace na trhu práce, která by byla definovaná jako žádoucí a dosažitelná, ovšem tyto materiály ve sledované době, ale bohužel ani dosud, nedospěly. Další slabinou těchto materiálů je, že se zároveň v mnoha ohledech překrývají a zároveň na sebe, případně na své jednotlivé verze, ve všech oblastech přímo nenavazují. Ukázkovým příkladem je, že po NAPZ 2004-2006 nenásledoval NAPZ 2006-2008, kde by došlo k vyhodnocení stanovených cílů a reflexi přijatých opatření, ale byl přijat tzv. „*Národní lisabonský program - Národní program reforem České republiky 2005-2008*“, který má zcela jiné pojetí a strukturu a například romská komunita se v něm již vůbec explicitně neobjevuje, obdobně jako žádná další přímo jmenovaná znevýhodněná skupina.

Nicméně, tento stručný exkurz do formulace vládní politiky směrem k romské komunitě v oblasti trhu práce můžeme považovat za politickou legitimizaci pojetí romské komunity jako skupiny znevýhodněné na trhu práce a cílové skupiny tvorby a realizace programů na trhu práce a legitimizaci jejich realizace ve spojení s neziskovým sektorem a zabezpečením finančních prostředků z Evropského sociálního fondu.

Tento argument tedy považujeme za oporu pro rozhodnutí zaměřit se v rámci evaluace programů financovaných v rámci ESF a zacílených na opatření v oblasti zaměstnanosti na takové programy, jejichž realizátory byly neziskové organizace a cílovou skupinou byla právě romská menšina.

3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza

Jak jsme se již mohli přesvědčit v předchozích kapitolách, romská komunita byla uznána jako na trhu práce znevýhodněná skupina, zároveň jsme ale konfrontováni s faktem nedostatečné empirické evidence pro oporu tohoto faktu, který ovlivňuje možnosti dostatečné expertízy, diagnózy daného problému (srov. Winkler 2005).

Dlouhodobá absence spolehlivých údajů je problémem, který byl konstatován již v souvislosti s přijetím první Koncepce romské integrace (2000)¹¹ a dosud nebyl překonán. Jeho výrazem je také přijetí usnesení vlády České republiky č. 8 ze dne 4. ledna 2006 k Návrhu provedení dlouhodobého monitoringu situace romských komunit v České republice¹² (dále jen „Návrh“), který konstatuje potřebu „*pravidelného, systematického a dlouhodobého měření efektivity opatření směřujících k romské integraci a účelnosti vynakládání veřejných financí na tuto oblast a potřeba dodávání relevantních informací a dat o situaci romských komunit žijících na území České republiky*“. V důsledku přijetí tohoto usnesení již byly realizovány v roce 2008 a 2009 dvě studie, pod názvy „Dlouhodobý monitoring situace romských komunit v České republice – moravské lokality“¹³ a „Dlouhodobý monitoring situace romských lokalit – české lokality“¹⁴. Studie si primárně kladou za cíl podat kvalitativní vzhled do situace v těchto lokalitách, údaje statistického charakteru pak zůstávají na úrovni tzv. „kvalifikovaných odhadů“ a dovoluujeme si konstatovat, že primárně v této souvislosti (se snahou získat přesnější informace) nepřekonávají významně příspěvek studie realizované v roce 2006 s názvem „Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti“¹⁵. Na obhajobu tvůrců a realizátorů těchto výzkumů je nezbytné poznamenat, že shromáždění relevantních a validních informací statistického charakteru vyžaduje značné finanční a časové kapacity, které často zadavatelé podobných zakázek pro realizaci výzkumů nenabízejí. Zůstává tedy otázkou, zda se tímto způsobem podařilo a do budoucna bude dařit dosáhnout cíle, který je výše citován z Návrhu.

Kromě zmíněných příčin spíše technického charakteru je zásadním důvodem tohoto zatím nepřekonaného stavu legislativní rámec, týkající se identifikace národnostní, potažmo etnické příslušnosti. Ten je vystavěn na národnostním základě a upraven pouze zákonem č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních

¹¹ V kapitole 9. 3. se konstatuje: „Podstatnou záležitostí pro zavedení úspěšných podpůrných opatření ve vztahu k romské populaci je znalost stavu a tendencí demografického vývoje romské populace. Sčítání lidu neposkytuje spolehlivé údaje. Bude nutné nalézt metodu sběru demografických údajů o romské menšině a na základě použitelných podkladů i odhadů popsat demografickou situaci a prognózy vývoje, včetně územního rozložení. Demografická analýza a validní předpoklad dalšího vývoje jsou úzce spojeny s potřebou zpracování metody získávání dat, kompatibilních s mezinárodními standardy. Takto získaná data napomohou formulovat integrační opatření a jejich ekonomické souvislosti“

¹² dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/archiv/koncepcni-materialy/navrh-provedeni-dlouhodobeho-monitoringu-situace-romskych-komunit-v-ceske-20250/>

dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/dlouhodoby-monitoring-situace-romskych-komunit-v-ceske-republice---moravske-lokality-67674/>

¹⁴ dostupné z: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/ostatni>

¹⁵ dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analiza_romskych_lokalit.pdf

menšin, podle kterého je „příslušníkem národnostní menšiny občan České republiky, jenž se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti.“ Za takovou národnostní menšinu je pak tímto zákonem mimo jiné uznána také romská menšina. Národnostní příslušnost je tedy definována subjektivně a na základě dobrovolnosti a za účelem administrativní evidence se *oficiálně* sleduje v podstatě pouze při Sčítání domů, lidí a bytů, v jehož rámci bylo možné romskou národnostní příslušnost zvolit již v roce 1991. Úskalí, které z této situace vyplývá, se vyjevilo hned v následujícím období sčítání, tedy v roce 2001, kdy se k romské národnosti přihlásilo zhruba 13 000 lidí. V této souvislosti nebylo ani tak důležité, že se tento údaj jevil expertům jako „značně podhodnocený“, jako skutečnost, že byl asi o polovinu nižší než v roce 1991. Tento pokles nebylo možné vysvětlit ani přirozeným úbytkem ani migrací, protože v obou případech byl experty dlouhodobě sledován protichůdný trend, tzn. udržování progresivní demografické struktury a pokračující imigrace příslušníků romské komunity ze Slovenské republiky. Sdělením tohoto nesouladu spíše bylo, že příslušnost k národnostní menšině není zdaleka objektivně daná, podléhá změnám, polickým, společenským tlakům (včetně z historických zkušeností vzešlé obavy z diskriminace apod.), je sociálně konstruovaná. Pravděpodobně ještě mnohem důležitější však je, že subjektivně deklarovaná příslušnost k národnostní, etnické či kulturní menšině nakonec ani neodpovídá tomu, o co ve skutečnosti při tvorbě politik, jejichž cílem je předejít, případně vyrovnat možná znevýhodnění, praktiky vylučování či diskriminace apod., kterým jsou vystaveny určité osoby v různých oblastech lidského života a soužití bez ohledu na to, kým se ve svém osobním životě cítí být, jde¹⁶.

Pro oporu tohoto argumentu bychom chtěli uvést výsledky dvou výzkumů, které jsou výjimečné velikostí výběrového souboru. Prvním z nich je **Výzkum interetnických vztahů** (dále jen VIV), který proběhl v roce 2001 a jehož výběrový soubor tvoří **947** romských respondentů. Druhým je mezinárodní srovnávací **Výzkum integrace Romů perspektivami lidského rozvoje** (The Human Development Challenge of Roma Integration Research) (dále jen HDCRI) z roku 2001, který sledoval **1 006** romských respondentů.

Oba výzkumy byly realizovány jako terénní dotazníkové šetření na vzorku kolem tisíce respondentů, o kterých tazatelé předpokládali, že představují příslušníky romské menšiny a za takové je považovali. V obou vzorcích však *romskou národnost* deklarovala pouze část dotazovaných! Podrobnější výsledky uvádí následující tabulky.

V rámci VIV byli respondenti dotazováni na to, k jaké národnosti se hlásí. Romskou národnost jich pak deklarovalo pouhých 42 %.

¹⁶ Je velkou otázkou, zda má úsilí, věnované při přípravných pracích na organizaci Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011, které se významně věnuje motivaci těch, kteří by se k romské národnosti mohli přihlásit, aby ji v rámci tohoto sčítání deklarovali, v tomto kontextu kapacitu přinést zásadní údaje o diskutované skupině. Viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/scitani-lidu-81150/>.

3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza

Tabulka č. 1 **Deklarace národnosti**

K jaké národnosti se hlásíte? (VIV)		
národnost	počet	%
romská	402	42,4
česká	397	41,9
moravská	20	2,1
slovenská	38	4,0
maďarská	10	1,1
jiná	4	0,4
neodpověděl	76	8,0
celkem	947	100

Tento výsledek však můžeme korigovat odpovědí na otázku, kdo byli předkové respondentů. V tomto případě je situace značně odlišná. Romský původ tak deklaruje celých 80 % dotazovaných.

Tabulka č. 2 **Deklarace původu**

Kdo byli vaši předci (otec, děd)? (VIV)		
národnost	počet	%
čeští a moravští Romové	271	28,6
slovenští Romové	403	42,6
maďarští Romové	70	7,4
olašští Romové	13	1,4
němečtí Romové	4	0,4
Slováci	149	15,7
jiná skupina	8	0,8
neví, neodpověděl	29	3,1
celkem	947	100

V případě výzkumu HDCRI je situace obdobná. Na otázku, jakou národnost uvedl respondent v posledním sčítání, uvedlo, že „romskou,“ pouze 25 %.

Tabulka č. 3 **Deklarace národnosti v posledním sčítání**

Jakou národnost jste uvedl v posledním sčítání? (HDCRI)		
národnost	počet	%
romskou	250	24,85
majoritní	504	50,10
jinou	43	4,27
žádnou	42	4,17
neúčastnil jsem se	105	10,44
neodpověděl	62	6,16
celkem	1006	100,00

Na otázku, zda se respondent cítí být Romem/Romkou, pak odpovědělo pozitivně 84 % dotázaných.

Tabulka č. 4 **Etnická identita**

Cítíte se být Romem/Romkou? (HDCRI)		
	počet	%
ano	842	83,70
ne	131	13,02
neodpověděl	33	3,28
celkem	1006	100,00

Struktura odpovědí na tyto otázky nás vede k závěru, že nelze klást rovnítko mezi deklarací romské národnosti a etnickou identitu (poměr je 42 %, respektive 25 % k 83 %). Jedním z důvodů může být i to, že koncept národnosti a jeho význam členům romské komunity není příliš blízký a možná je pro ně i nesrozumitelný. Dalším zjištěním je, že takové rovnítko nelze potom klást ani mezi etnickou identitu a připsanou etnickou identitu, i když shoda je v tomto případě mnohem vyšší, a to 80 %, resp. 84 % ke 100 %.

Jak jsem již uvedla v kontextu jiné studie (Šimíková, Vašečka: 2004), jedním z důsledků tohoto poznání bylo, že se o liniích, po kterých má být etnická příslušnost vedena, začalo na politické úrovni „vyjednávat“.

Symbolem této započaté „dekonstrukce“ označení Rom, romská menšina jsou „definice“ používané v dokumentech Rady vlády pro záležitosti romské komunity od roku 2002, zejména v jednotlivých Konceptcích romské integrace. Je zaveden pojem „romská komunita“, který je ve zmíněné Konceptci vymezen v jistém smyslu komplementárně k pojmu národnostní menšina, a to následovně: *„Pojem „romská komunita“ se s pojmem „romská národnostní menšina“ překrývá jen částečně. Zatímco definičním znakem příslušníka romské národnostní menšiny je aktivní vůle být za příslušníka menšiny považován a společně s ostatními rozvíjet jazyk a kulturu, příslušníkem romské komunity je de facto každý, koho majorita jako příslušníka této sociálně a etnicky definované skupiny identifikuje.“* Tato definice, kromě toho, že se zmiňuje o takových definičních znacích příslušnosti k etnické skupině, které mohou být považovány za objektivní (například jazyk), reflektuje jeden z podstatných aspektů etnické příslušnosti, a to možnost askripce, připsání, této příslušnosti z vnějšku, tedy zejména ze strany majority. Jak se dále v Konceptci pokračuje, *„Mnozí z těchto příslušníků romských komunit se ve sčítáních lidu nehlásí k romské národnosti a neprojevují aktivní vůli rozvíjet vlastní jazyk a kulturu.“*, což v důsledku znamená, že za příslušníka etnické menšiny, například za Roma, může být označen i ten, kdo za takového označován být nechce a sám sebe jako takového neoznačuje. Lze připustit i variantu, kdy etnickou příslušnost odmítá i ten, kdo je nositelem takových znaků, které je možné považovat za objektivní indikátor etnické příslušnosti, jako je zmíněný jazyk, původ a podobně. Možnosti přepisované etnicity jsou pak v definici uvedené v Konceptci ještě dále rozšířeny o takovou situaci, kdy *„se příslušníky romské komunity za určitých okolností stávají též osoby neromského původu, které se do romského prostředí začlenily a trvale v něm žijí“*. A aby situace byla ještě o něco komplikovanější, v Konceptci se také uvažuje o tom, že *„Přesnější než pojem 'romská komunita' se přitom jeví použití termínu v množném čísle, tedy 'romské komunity' . Předmětem politiky vlády jsou totiž i jednotlivé komunity definované jak lokálně, tak rozdílným původem (např. komunita olašských Romů).“*

Přestože pojem „romská komunita“ v uvedeném významu možná přesněji než národnostní příslušnost vystihuje tu skupinu osob, o kterou nám v sociálněpolitických

opatřeních jde, její zavedení, jak je argumentováno výše, přehled o situaci výrazně nezlepšilo.

Připomeňme tedy znovu, že: „Diskuze o efektech současných aktivizačních opatření politiky zaměstnanosti a celkové hodnotové založení strategie proti chudobě a sociálnímu vyloučení vytváří tlak na hodnověrné informace o postavení Romů na českém pracovním trhu. Nezávislé poznatky by měly přinést především odpovědi na otázky, zdali vynaložená opatření jsou dostatečně adekvátní problémům a potřebám cílových skupin a jaké jsou skutečné potřeby různých segmentů romské pracovní síly vzhledem k jejímu umístění na trhu práce.“ (Winkler 2005: 104) Je nepochybné, že s požadavkem na legislativní možnost administrativní evidence v souvislosti s různými politickými opatřeními vyvěrá mnoho etických a lidskoprávních otázek a aspektů. Jak se však (pro mnohé možná překvapivě) konstatuje v materiálu Ligy lidských práv¹⁷, *„Aby stát mohl přijmout efektivní opatření týkající se zákazu diskriminace Romů, jehož projevem může být například efektivní distribuce sociální práce hrazené z veřejných rozpočtů, srovnávání statistik v rámci přemísťování romských dětí z nestandardních do normálních tříd a škol během let od zavedení desegregačních opatření, přesunutí romských dětí z ústavů zpět do biologických či případně náhradních rodin a podobně, potřebuje k takovým opatřením platná (v závislosti na správnosti měření) a zároveň vypovídací hodnotu mající statistická data“* (s. 5). Autoři materiálu se zároveň domnívají, že: *„Sběr dat, který se na první pohled může dostat do kolize ve vztahu k právu na soukromý život, je při existenci dobré vůle státu pomoci potřebným, zabezpečení dat před zneužitím a zachování účelu jejich sběru, zpracovávání a uchování pouze pro statistické potřeby, nezbytným východiskem pro efektivní působení v oblastech diskriminací a etnickou segregací ohrožených skupin obyvatel.“* (s. 3)

V současnosti pravděpodobně jediným zdrojem dat o situaci příslušníků romské komunity, mimo jiné i na trhu práce, které nemají povahu odhadů, jsou v nedávné době realizované výzkumy (srov. Winkler 2005). Na tomto místě bychom chtěli prezentovat výsledky dvou z nich, které jsme již zmínili výše. Tedy Výzkumu internetních vztahů (VIV) a Výzkumu integrace Romů perspektivami lidského rozvoje (HDCRI).

Pro validitu informací získaných výzkumy je důležitá tzv. reprezentativita výběrového souboru, tedy zejména jeho rozsah (vzhledem k souboru základnímu), ale také distribuce důležitých charakteristik, které by měly kopírovat jejich distribuci v souboru základním. A zde je právě největší slabina všech minulých, ale pravděpodobně i budoucích výzkumů zaměřených na situaci příslušníků romských komunit. Chybí nám totiž zásadní informace o tom, jak vypadá základní soubor – tedy soubor jednotek, ze kterých budeme vybírat respondenty pro náš výzkum, jak do celkového počtu, tak struktury (dle věku, socioekonomického statusu, vzdělání apod.), ale také jeho prostorová distribuce.

Shrňme si stručně současný stav, týkající se rozsahu a struktury tohoto základního souboru, tedy těch, které bychom mohli považovat za znevýhodněným ohrožené z důvodu připsané romské etnicity.

Stanovování počtu Romů/příslušníků romské menšiny, komunity má v ČR specifickou tradici. Při sčítání v letech 1970 a 1980 byl proveden zvláštní soupis Romů, který vycházel z evidence romské populace národními výbory a z *vlastního posouzení*

¹⁷ „Sběr dat určujících etnickou příslušnost jako nástroj pro zjištění rozměru diskriminace romských dětí. Systémové doporučení Ligy lidských práv č. 4.“
dostupné z: http://www.llp.cz/_files/file/sber_etnickych_dat.pdf

3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza

sčítacího komisaře. Početní velikost romské populace v ČR v roce 1970 tedy vykazuje 60 279 osob (0,61% z úhrnu obyvatelstva), v roce 1980 88 587 osob (0,86 % z úhrnu obyvatelstva)¹⁸. Jak jsme již naznačili výše, při sčítání lidu v roce 1991 dochází ke změně způsobu určování příslušnosti k romské národnosti, a to deklarací této příslušnosti osobou samotnou. K romské národnosti se v tomto roce přihlásilo již jen 32 903 osob¹⁹. V rámci posledního sčítání v roce 2001 tento počet ještě poklesl, a to na 11 716 osob²⁰. Mezi odborníky se vedou spory o důvodech tohoto poklesu osob, které se samy označují za příslušníky romské národnosti, ale panuje shoda v tom, že tyto údaje jsou silně podhodnocené a odhad počtu příslušníků romské komunity se nadále pohybuje mezi 100 000-200 000 osob²¹.

Pokud bychom tyto odhady chtěli v současnosti podrobit reflexi, mohli bychom za tímto účelem rámcově využít výše zmíněné informace, získané prostřednictvím jmenovaných výzkumů (VIV a HDCRI). Připomeňme si, že romskou národnost v nich deklarovalo, respektive deklarovalo, že se v posledním sčítání přihlásilo k romské národnosti, 42 %, respektive 25 % respondentů. Pro úplnost pouze podotkněme, že romský původ, respektive romskou etnickou identitu zároveň v obou případech deklarovalo zhruba 80 % těch, kteří byli výzkumníky považováni za příslušníky romské komunity. Pro účely následujících výpočtů však budeme vycházet z toho, jako by tento podíl představoval podíl z celku (tedy 100 %) osob, které považujeme za příslušníky romské komunity. Na základě těchto dat bychom mohli stanovit hypotézu, že ve sčítání obdobně romskou národnost deklarovalo jen 25-42 % těch, kteří by mohli být na základě jiných kritérií označeni za příslušníky romské menšiny. Za validnější pak ale budeme považovat pouze údaj 25 %, protože ten vychází z otázky, která více odpovídá tomu, o co nám půjde, tedy o podíl těch, kteří se ve sčítání k této národnosti přihlásili. Jako základ pak vezmeme pouze výsledky sčítání v roce 1991, kdy se k romské národnosti přihlásil trojnásobný počet osob oproti sčítání v roce 2001 a tento pokles není vysvětlitelný jiným způsobem než poklesem zájmu o tento způsob deklarace etnické příslušnosti, případně poklesem důvěry v bezpečnost takové deklarace. Pokud tedy počet osob, které se k této národnosti v daném roce přihlásili, považujeme za 25 %, respektive 42 % skupiny, která je objektem našeho zájmu, dospíváme k číslům uvedeným v následující tabulce:

Tabulka č. 5 **Konstrukce počtu příslušníků romské komunity na základě výzkumů a SLDB**

SLDB 1991	
VIV	základ = 32 000 osob
HDCRI	základ = 42% z celku
	základ = 25% z celku
počet osob celkem	
na základě výsledků VIV	76 190
na základě výsledků HDCRI	128 000

¹⁸ Romové v České republice (1945-1998). Socioklub, Praha 1999

¹⁹ Romové v České republice (1945-1998). Socioklub, Praha 1999

²⁰ www.czso.cz/cz/sldb/

²¹ viz Usnesení Vlády České republiky ze dne 29. října 1997 č. 686 ke Zprávě o situaci romské komunity v České republice a k současné situaci v romské komunitě

3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza

Takto *zkonstruovaný* počet příslušníků romské komunity pak představuje interval od 76 190 do 128 000 osob s tím, že za validnější považujeme druhý z údajů, protože vychází z přesnějšího kritéria.

K uvedeným údajům je na místě podotknout, že do sčítání nejsou zahrnuty osoby, které nemají trvalý pobyt na území ČR, což v případě romské komunity a jejího zásahu tímto způsobem sběru dat může být významné, vzhledem k tomu, že nadále, i když s menší intenzitou, pokračuje imigrace zejména ze Slovenské republiky, započatá v padesátých letech minulého století masivním přesunem obyvatel romských osad do industrializovaných regionů v ČR a přes další významnou migrační vlnu po rozdělení Československa trvá do současnosti. Na skupinu osob, které by mohly patřit mezi ty, které jsou občany jiného státu (zejména SR) a na území ČR sice dlouhodobě žijí, ale v jiném režimu, než je povolení k trvalému pobytu, bychom mohli hrubě usuzovat z podílu těch, kteří v rámci výzkumu HDCRI na otázku, jakou národnost uvedli v posledním sčítání, odpověděli variantou „neúčastnil jsem se,“ a ten představoval 10 %. Pokud ke krajním hodnotám výše uvedeného intervalu připočítáme 10 %, dostáváme interval 83 800 až 140 800 osob. Za těchto předpokladů je možné konstatovat, že takto získané počty se nerozcházejí ani s výše uvedeným kvalifikovaným odhadem ani s odhadem uvedeným v tzv. Mapě sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených lokalit, který uvádí interval 60 000-80 000 osob²², který je vázán právě na obyvatele identifikovaných vyloučených lokalit a s naším vzorkem se pravděpodobně do velké míry překrývá.

Potížemi s reprezentativitou jsou zatíženy i zmíněné dva výzkumy. První z nich, VVI, byl totiž prioritně orientován na otázku soužití Romů a majority a jednou z podmínek výběru respondentů bylo, že žijí v sousedství (minimálně v rámci ulice či blízkého okolí), takže z dosahu výzkumu byly vyloučeny „prostorově vyloučené romské komunity“, označované také jako sociálně vyloučené romské komunity či lokality. Ze zřetele výzkumu tak unikly charakteristiky těch respondentů, které považujeme za *totálně* vyloučené, zjištěné údaje tak charakteristiky romské komunity „jako celku“ zkreslují, s největší pravděpodobností k pozitivnějším výsledkům.

Výběr vzorku druhého výzkumu, HDCRI, byl zase založen na kvótním výběru, kdy sledované kvóty vycházely ze sčítání lidu z roku 2001. Důvody pochybností nad vypovídající schopností údajů získaných právě díky tomuto sčítání jsme hlouběji diskutovali výše. Na základě těchto předpokladů je oprávněné se domnívat, že údaje jak ze sčítání lidu, tak ze jmenovaného výzkumu jsou zkreslené, z hlediska sociálního vyloučení pravděpodobně směrem k pozitivnějším údajům, což některé výsledky také ilustrují (například podíl respondentů s vysokoškolským vzděláním v HDCRI představuje neuvěřitelná 4 %).

Každý z výzkumů měl jinak definovaný výzkumný cíl, proto v nich nebyly sledovány shodné informace ani nebyly v každém z nich sledovány stejné údaje stejným způsobem. Srovnání je tedy v některých ohledech komplikované.

Situace člověka na trhu práce je primárně spojována s úrovní dosaženého vzdělání. Podívejme se tedy nejprve na tyto charakteristiky.

²² dostupné z: <http://www.esfcr.cz/mapa/tabulka.html>

3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza

Tabulka č. 6 **Vzdělanostní struktura příslušníků romské menšiny a populace ČR**

nejvyšší dosažené vzdělání	romská menšina		populace ČR
	VVI	HDCRI	SLDB 2001
	%	%	%
nechodil do školy	2,90	10,32	0,46
základní vč. neukončeného	66,40	54,40	24,19
vyučení, SO bez maturity	24,33	29,43	39,87
vyučení, SO s maturitou	4,63	1,17	26,14
vysokoškolské	1,74	4,69	9,34
celkem	100,00	100,00	100,00

Pokud srovnáme podíly v jednotlivých kategoriích, zaznamenáme významné rozdíly. Když budeme brát ukazatele týkající se romské komunity jako průměr výsledků dvou prezentovaných výzkumů, v kategorii „bez vzdělání“ jde o zhruba desetinásobný podíl romské komunity oproti populaci, u základního vzdělání o trojnásobný rozdíl. Nejvýraznější rozdíly jsou pak v kategorii „vyučení s maturitou“ a vyšších, které představují 8krát menší podíl příslušníků romské komunity v těchto kategoriích oproti populaci ČR.

Tabulka č. 7 **Míra nezaměstnanosti příslušníků romské menšiny a populace ČR**

míra nezaměstnanosti	%
VIV	45,32
HDCRI	46,30
populace ČR	8,10

Pozn.: Vzhledem k tomu, že oba uvedené výzkumy byly realizovány v roce 2001, je údaj vážený se k populaci ČR jako celku také za rok 2001 a je převzat z ČSÚ (Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání pro rok 2001)²³.

Možné příčiny znevýhodnění romské menšiny na trhu práce

Jak již bylo několikrát zmíněno v předchozích kapitolách, jsou příslušníci romské komunity označeni za znevýhodněné na trhu práce, spolu s dalšími skupinami, jako jsou dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaní, lidé bez vzdělání a nízko kvalifikovaní, také mladí lidé a lidé nad 50 let věku, matky s dětmi, zdravotně postižení atd. Zároveň je však evidentní, že se s těmito skupinami v základních charakteristikách prolínají. I mezi příslušníky romské komunity jsou dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní, nevzdělaní a nekvalifikovaní, matky s dětmi, zdravotně postižení atd. V této souvislosti hovoříme o kumulaci hendikepů. Proto není ve své podstatě logické při výčtu těchto znevýhodněných skupin klást příslušníky romské komunity vedle těchto skupin. Údaje, o které se můžeme v současné době opřít a byly prezentovány v předchozí kapitole, opodstatnění této perspektivy potvrzují. Přestože i v tzv. majoritní společnosti jsou dlouhodobě nezaměstnaní atd., příslušníci romské komunity např. ve své specifické míře dlouhodobé nezaměstnanosti vykazují vyšší hodnoty. Tento fakt nás potom opravňuje k závěru, že u této skupiny existuje větší riziko dlouhodobé nezaměstnanosti, obdobně jako specifická míra nezaměstnanosti matek z této komunity bude pravděpodobně vyšší, než je tomu u matek z majority.

²³ dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09>.

Příslušnost k etnické skupině, ať už objektivně fungující (ve smyslu svébytné funkční kultury sdílené všemi jejími členy), subjektivně konstruované (ve smyslu aktivního prožívání etnické identity) či konstruované zvnějšku (ve smyslu připisování určitých atributů ze strany majority), je jak na úrovni praxe sociální politiky, tak na úrovni teorie i výzkumu sociálních věd vnímána jako výrazný rizikový faktor.

Hledání vysvětlení těchto souvislostí nás nutně vede k závěru, že příslušníci romské komunity jsou „vybaveni“ další specifickou charakteristikou, která riziko zvyšuje, a tou je s největší pravděpodobností připsaná etnicita a významy, kterých v rámci trhu práce nabývá. Interpretace těchto významů se pak tradičně ubírá dvěma směry. Jeden z nich staví na kulturních specifikách etnických skupin, které jsou, v mírnějším podání, v nějakém nesouladu s požadavky majoritní společnosti, v extrémnější podobě jsou s jejími normami a hodnotami v rozporu. Ať už ve smyslu pozitivním, negativním či neutrálním, je kladen důraz na odlišnost jednotlivých kultur. Argumentace po této linii může vést až k závěru, že odlišné pozice v sociálně-ekonomické struktuře, kterou zastávají etnické minority vzhledem k majoritě, jsou determinovány odlišnými kulturními hodnotami, zvyklostmi. Nízký sociálně-ekonomický status příslušníků těchto minorit pak může být přičítán jejich nemožnosti, neschopnosti či neochotě se integrovat.

I v českých podmínkách se objevují názory, že v mnoha oblastech (sociální práce, vzdělávací systém atd.) je třeba brát na tato kulturní specifika, zejména ve spojení s romskou komunitou, ohled (viz např. Musil, Navrátil, 2000). Taková snaha by sama o sobě nemusela být na závalu, naopak, zvláště v rámci diskurzu budování multikulturní společnosti by mohla být považována za vzácný konstruktivní krok. Co ji však činí poněkud falešnou, je absence empirické evidence těchto, pro danou odbornou oblast relevantních, specifik, za jejichž nositele jsou příslušníci romské komunity považováni. Ani konkrétní snahy nepřinášejí v tomto ohledu využitelná zjištění. Například Sekyt, který se ve svém textu s názvem „Romské tradice a jejich konfrontace se současností (Romství jako znevýhodňující faktor)“ pokouší o popis některých z diskutovaných specifik, v závěru přiznává: „Věnoval jsem pozornost rodinám tradičnějším, kde mají hlavní slovo Romové starší padesáti let. O méně tradic dbalých rodinách, v jejichž čele jsou Romové mladší, už část mých sdělení neplatí. [...] Tuto studii si možná se zájmem přečtou, ale rozhodně se jejími závěry nebudou cítit dotčeni, jich se už netýká.“ (2004: 217)

Pokud je pak nezbytné odlišnost zvýznamnit, je používáno označení „sociokulturně znevýhodňující prostředí“, nejčastěji ve spojení „klienti, děti ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí“ (srov. např. Koncepce romské integrace 2005). Takové prostředí je pak charakterizováno znaky, které jsou však kauzálně spojeny spíše s povahou sociálního prostředí než kulturního kontextu a mají tak spíše sociální než kulturní, etnickou, podstatu. Nejčastěji jsou zmiňovány například vysoká porodnost, porody v nízkém věku, nízká hodnota vzdělání, záškoláctví dětí apod.

Zaměnitelnost specifik etnických s charakteristikami nejnižších sociálních vrstev pak nahrává druhé perspektivě, která na sociální vyloučení sociálních kategorií, jako jsou příslušníci etnických skupin, nahlíží konceptem mechanismu sebenaplňujícího se prorocství, který říká: „Definuje-li někdo nějakou situaci jako reálnou, stává se reálnou ve svých důsledcích.“ (Merton, 2000:65). V našem kontextu tento mechanismus spočívá v tom, že dominantní skupina nejprve konstruuje znaky, které mají menšinu odlišovat. Obvykle mezi ně patří fenotypické znaky, jako je barva pleti či jiné fyziologické rysy, které odkazují k „rase“. Další skupinu tvoří obvykle znaky odkazující ke kultuře, jako je oblečení, jazyk, náboženství, zvyky, a třetí znak představuje původ, v českém kontextu nejčastěji ve smyslu národní příslušnosti. S těmito znaky

jsou pak spojovány určité vlastnosti, charakteristiky, většinou negativně vymezené. Jde o ideologický proces stereotypizace a vytváření struktur a praktik diskriminace v oblasti právní, ekonomické, sociální a politické. Negativní definice etnické minority majoritou vede k tomu, že rozdílné sociální pozice a vztahy mezi nimi jsou připisovány (konstruovaným) rasovým a etnickým charakteristikám menšiny a zpětně je legitimizují (srov. Castles, Davidson, 2000). V českém prostředí je tento mechanismus dobře čitelný. S Romy, ať už jsou definováni na základě fyziologických znaků, kulturních projevů či původu, jsou spojovány takové charakteristiky, jako je například nechuť k práci, sociálně deviantní způsob života apod. Ne náhodou se například v rámci výzkumů veřejného mínění na téma tolerance české společnosti vůči různým společenským skupinám Romové objevují mezi nejvíce odmítanými skupinami. V roce 2005 provedlo takový výzkum Centrum pro výzkum veřejného mínění na reprezentativním vzorku 1 067 obyvatel ČR starších 15 let. Respondenti odpovídali také na otázku „Koho byste nechtěli mít za sousedy?“, která se v obdobných šetřeních opakovaně používá jako indikátor sociální distance. Romové se umístili na čtvrtém místě z nejvíce odmítaných skupin, za sousedy by je nechtělo 75 % respondentů, přičemž o něco větší podíl respondentů (87 %) odmítal za sousedy už jen těžké alkoholiky a lidi užívající drogy (87 %) a lidi s kriminální minulostí (77 %) ²⁴.

Takové umístění napovídá zároveň cosi o obsahu stereotypů, které jsou s Romy spojovány. Běžní občané Romy vnímají jako lidi se sociálně patologickým chováním. Tyto názory dále upevňují také mediálně konstruované obrazy o Romech, které v drtivé většině přinášejí negativní sdělení týkající se romské kriminality, zneužívání sociálních dávek apod. (srov. např. Sedláková: 2002)

Tento předpoklad vede k tomu, že jsou pak lidé, „odpovídající“ nějakým způsobem jednomu z identifikačních znaků, přirozeně vytlačováni z trhu práce. Zaměstnavatelé o ně jako o pracovní sílu nemají zájem, protože se obávají jejich pracovní morálky apod. V extrémním případě dochází k jejich diskriminaci – rezolutnímu odmítnutí, v „lepší“ případě k jejich zařazení na „konec fronty“ uchazečů (v intencích „queue theory“ – teorie fronty). V obou případech je však výsledek tentýž. Tito lidé se stávají dlouhodobě nezaměstnanými a závislími na sociálním systému, což je pro veřejné mínění právě důkazem prvotního předpokladu, který může mít povahu konstruktů. Důležité na tomto mechanismu je mimo jiné to, že jeho princip (působení konstruovaných stereotypů spojených s určitými etnickými minoritami a naplňování jejich předpokladů) může platit i v případě, kdy ti, kteří byli identifikováni jako příslušníci etnické minority, fakticky členy takové minority nejsou anebo, že žádná taková minorita neexistuje.

Princip sebenaplňujícího se proroctví rozlišení příčin a následků velmi znesnadňuje a je v podstatě možný jen na teoretickém základě. Sociální exkluze pak nabízí jakýsi analytický koncept, v jehož rámci se formuluje pojem tzv. „začarovaného kruhu“. „Sociální exkluze má přitom tendenci sama sebe reprodukovat a vytvářet tak pro vylučované jedince i kolektivity uzavřený kruh.“ (Mareš, 2003: 69) „Hovoří-li se o multidimenzionalitě sociální exkluze, připomínají někteří autoři, že je možné vztáhnout ji současně na příčiny, zkušenost i konsekvence chudoby.“ (Mareš, 2000: 290)

Vzhledem k tomu, že se příslušníci romské komunity v mnohých charakteristikách s dalšími znevýhodněnými prolínají, jsme nuceni jejich situaci nahlédnout v kontextu toho, co se obecně odehrává na současném trhu práce, v rámci kterého by měli být se svým hendikepem navíc konkurenceschopní těm ostatním, kteří však vůči sobě představují konkurenty.

²⁴ srovnej, viz: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100476s_ov50427.pdf

3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza

Odhlédněme od kritiky, které je v současnosti na poli humanitních věd podroben, a vezměme si na pomoc jako analytický nástroj v kontextu trhu práce často používaný koncept lidského kapitálu²⁵.

Lidský kapitálem se v kontextu trhu práce obecně označuje suma znalostí, dovedností a kompetencí, které může konkrétní člověk při soutěži o obsazení pracovního místa nabídnout zaměstnavateli. Představuje tedy zejména dosažené vzdělání, kvalifikaci, praxi - tzv. hard skills, ale také tzv. soft skills, tedy dovednosti spojené s komunikací, sebe prezentací atd. Do jisté míry zamlčeným předpokladem je také to, že do lidského kapitálu se tak promítá také jeho životní situace (zda se například nachází v situaci relativně harmonické či kritické), sociální podmínky (zda má uspokojeny základní potřeby, jako je např. mít kde bydlet, mít prostředky na dojíždění apod.), které do velké míry ovlivňují, jak člověk při zastávání pracovní pozice působí, ale také například flexibilitu, kterou disponuje a může měnícím se požadavkům trhu práce nabídnout.

Ovšem problém nízkokvalifikovaných je problémem současného trhu práce obecně a má své historické a ekonomické souvislosti. Podmínky trhu práce se v rámci tzv. rozvinutých společností za posledních zhruba 30 let významně změnily, zejména v souvislosti s technologickým pokrokem a přechodem k postindustriální společnosti a globalizací ekonomiky. Technologický pokrok způsobil, že byly některé pracovní pozice nahrazeny automatizací, která z pozice zaměstnavatelů zefektivňuje náklady. Postindustriální ekonomiky vyvolaly změny charakteru práce směrem od manuálních profesí k tzv. vědomostním. „Zhruba před 30-40 lety došlo k zásadnímu zlomu, kdy počet manuálně pracujících poprvé klesl pod 50 % populace.“ (Horáková 2005: 122) Paralelně působící globalizace pracovních trhů vytvářejí větší tlak na konkurenceschopnost a diferenciaci rizik, které kromě růstu nezaměstnanosti ústí v segmentaci pracovních trhů, „přičemž proces distribuce pracovníků do jednotlivých segmentů probíhá v závislosti na kvalitách lidského kapitálu a v závislosti na pravidlech selekce (často i diskriminace) ze strany pracovní poptávky“ (Horáková 2005: 123).

Přestože podle Horákové Česká republika nepatří k zemím s nejvyššími mírami nízkokvalifikovaných (kteří představují pětinu populace starší 15 let oproti jedné třetině v rámci zemí EU) a přestože „ve všech evropských zemích je patrný trend poklesu velikosti skupiny s nejvýše nižším sekundárním vzděláním v populaci za poslední dvě desetiletí (Horáková 2005: 125), tito lidé zde reálně jsou a usilují o pracovní uplatnění. Jsou to pak právě oni, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, a pokud se jim podaří na trh práce vstoupit, jsou odsunuti na jeho sekundární formu, odkázáni na nejnižší mzdy a nejvyšší nejistotu, vystaveni opakované nezaměstnanosti, životu na hranici chudoby. Tento jev je označen jako dualizace (současného evropského) pracovního trhu. „Evropa čelí velké hrozbě vzrůstající nezaměstnanosti, dualizace a chudoby. Není proto překvapivé, že se realizuje široká paleta programů, jejichž cílem je stimulovat reintegraci na trh práce, zejména pro nejvíce znevýhodněné skupiny.“ (Nicaise 1997: 2, 32)

V atmosféře stoupající nezaměstnanosti, vysoké nejistoty a konkurence lze předpokládat, že se bude proměňovat význam i zmíněného lidského kapitálu a do jisté míry přesunovat důraz z hard skills na soft skills, právě proto, že dochází k situaci, že jsou mezi sebou nuceni soupeřit i ti, jejichž vzdělání a kvalifikace jsou rovnocenné. To se samozřejmě týká i těch, kteří disponují pouze minimální úrovní hard skills. Je nutné

²⁵ Německý filozof K. P. Liessmann například v souvislosti s volbou tohoto slova v Německu v roce 2004 za „paslovo roku“ dovozuje, že „Hodnocení lidí jakožto lidských kapitálů odpovídá znehodnocení člověka tam, kde už zjevně žádný kapitál nepředstavuje.“ (Liessmann 2010: 64).

relativizovat i obecně přijímaný předpoklad, že za pozicí romské komunity na trhu práce stojí právě absence vzdělání a kvalifikace.

Pokud si znovu připomene data uvedená v předchozí tabulce, podíl romské komunity v kategorii se základním vzděláním je více než dvojnásobný vůči populaci jako celku. Podíl vyučených či se středním odborným vzděláním bez maturity není ve srovnání s populací tak dramatický, ale stále je o 10 až 15 procent nižší. Situace v ostatních kategoriích je pak naprosto nesouměřitelná, kromě podílu vysokoškoláků v romské komunitě v rámci výzkumu HDCRI, o kterém jsme již výše hovořili jako o pravděpodobné výběrové chybě. Jaké implikace to tedy má z hlediska výhledových šancí příslušníků romské komunity? Důraz na zvýšení jejich vzdělanostní úrovně je jistě obecně pochopitelný a vedený racionální úvahou o souvislosti mezi vzděláním a šancí najít uplatnění, případně rizikem stát se nezaměstnaným, v našich souvislostech má však jistá omezení.

Pro ověření vlivu vzdělání na šanci najít zaměstnání jsme použili srovnání tzv. specifických měr nezaměstnanosti v daných vzdělanostních kategoriích u příslušníků romské menšiny (používáme pouze data z VIV, protože v rámci HDCRI nejsou taková data k dispozici) a u celku populace ČR. Tyto údaje přináší následující tabulka:

Tabulka č. 8 **Specifické míry nezaměstnanosti u vzdělanostních kategorií – příslušníci romské menšiny a populace ČR**

dosažené vzdělání	specifická míra nezaměstnanosti	
	romská menšina (VIV)	populace ČR
základní vzdělání a bez vzdělání	50,84	21,6
střední bez maturity	36,77	8,4
střední s maturitou	12,50	5,7
VŠ	90,00	2,4
celková míra nezaměstnanosti	45,32	8,1

Zdroj: Údaje pro romskou menšinu jsou vypočítány z dat Výzkumu interetnických vztahů, N=555. Údaje pro celek ČR jsou převzaty z ČSÚ pro rok 2001 (Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a vzdělání pro rok 2001)²⁶.

Jak je na první pohled patrné, ve všech vzdělanostních kategoriích je u příslušníků romské menšiny specifická míra nezaměstnanosti výrazně vyšší než u celku populace. Pro osoby se základním vzděláním je více než dvojnásobná, u osob se středním vzděláním bez maturity takřka pětinasobná, u středoškoláků s maturitou dvojnásobná. I když se vzrůstajícím vzděláním tato míra klesá, u vysokoškolsky vzdělaných osob, kterých se ve vzorku takřka tisíce respondentů našlo pouze 15, je míra nezaměstnanosti těch, které jsme mohli zařadit do skupiny pracovní síly, a to 10 osob, 90%.

Vysokou nezaměstnanost uvnitř romské komunity tedy nelze jednoduše vysvětlit nízkou úrovní vzdělání. Je nezbytné připustit vliv dalších faktorů, které pozici příslušníků této skupiny určují. Jedním z nich bude bezpochyby role romské etnicity jako nositele nežádoucích znaků (nespolehlivost, lenost, podezření z krádeže, agresivita apod.), které zaměstnavatelé předpokládají a jejichž předpoklad je vede ke snižování rizika odmítáním takových uchazečů, které přes jistou míru racionality (tedy

²⁶ dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09>.

snižování rizika na straně zaměstnavatelů) je ve své podstatě diskriminačním jednáním.

Tento mechanismus však v praxi pravděpodobně probíhá ještě složitěji. Pokud se vrátíme ke komponentám lidského kapitálu jako souboru různých kvalit, které může člověk uplatnit na současném trhu práce a jejichž ne/vlastnění člověka z/ne/výhodňuje před ostatními, odhlédneme od hard skills a použijeme výčet, který používá Horáková pro definice tzv. low-skilled (osob s nedostatečnými základními dovednostmi a znalostmi), hovoříme o attributech, jako jsou základní matematická a jazyková gramotnost, komunikace, sebedůvěra, motivace, flexibilita apod. (Horáková 2005) Získání těchto dovedností a schopností určuje, podobně jako u hard skills, jednak délka účasti ve vzdělávacím systému, ale také další formy socializace, které jsou vázány na kulturní kontext dané společnosti. Pokud je osoba či skupina od tohoto kontextu izolovaná, je pak pro ni obtížné disponovat jejími symboly, orientovat se ve zvyklostech, způsobech jednání apod., například při hledání zaměstnání, na pracovišti apod. O příslušnících romské komunity se v poslední době hovoří zejména jako o sociálně vyloučených a jako o obyvatelích sociálně vyloučených lokalit. Tato tvrzení implikují kulturní a dokonce prostorové oddělení od společenského mainstreamu, který pak nachází výraz například v:

- neschopnosti se dorozumět většinovým jazykem (příslušníci romské menšiny používají tzv. etnolekt češtiny),²⁷
- malá orientace v symbolech používaných v každodennosti majoritou (např. orientační a automatické systémy v institucích, jízdní řády apod.), reálná či tzv. funkční negramotnost,
- absence osvojení společenských zvyklostí (zdravení, podávání ruky, neskákání do řeči, ale také soustředění se či vynechání určitých témat, např. při ucházení se o pracovní místo apod.).

Jde o návyky, které jsou majoritní společností považované za přirozené a automatické, přestože podléhají procesu učení se v prostředí konkrétního kulturního prostředí. Jejich nezvládnutí je pak v očích majority interpretováno jako „neochota se přizpůsobit“, případně jako zlý úmysl, který je právě v logice výše zmíněného sebenaplňujícího se proroctví vnímáno jako potvrzení předchozích negativních předpokladů.

Zmíněné atributy v podstatě korespondují s obsahem konceptu kulturního kapitálu. Současné úvahy nad proměnnými, které ovlivňují stav tzv. „zaměstnatelnosti“ se právě obracejí k různým konceptům kapitálů a zavádějí koncept tzv. zakotvené zaměstnatelnosti (embedded employability), který je holistickým přístupem k individuální kapacitě nalézt zaměstnání a být do zaměstnání přijat. Tento koncept klade důraz na komplexitu okolností, které určují zaměstnatelnost a v této souvislosti rozlišují 8 typů kapitálů (Sol 2010):

²⁷ V souvislosti s výzkumem používání jazyka mezi příslušníky pražské romské komunity autorka vysvětluje lingvistické pojetí etnolektu češtiny a jeho historický vývoj: „Romský etnolekt češtiny je produktem neukončeného procesu jazykové směny (přijetí češtiny), jejíž počátek se váže k příchodu slovenských Romů do českých zemí v období po 2. světové válce. Ostrovy etnolektních řečových společenství však přetrvávají dodnes, rozrostlé o další tři generace etnolektních mluvčích již narozených v Česku. [...] Z formálního hlediska je romský etnolekt jazykovou varietou češtiny, jejíž strukturní specifika jsou způsobena vlivy romštiny a slovenštiny (resp. nejčastěji východoslovenského nářečí romštiny a romského etnolektu konkrétního východoslovenského dialektu) – původních kódů etnolektního řečového společenství.“ (Bořkovicová 2004: 292)

3. Postavení příslušníků romské komunity na trhu práce - expertíza

- hard human capital – zejména kvalifikaci,
- soft human capital – schopnosti vztahované k pracovním povinnostem (v širším významu zmíněný kulturní kapitál),
- social capital – pro nalezení práce využitelné lidské zdroje (rodina, přátelé, známí apod.),
- health capital – fyzické a mentální schopnosti pro danou práci,
- care capital – zdroje využitelné pro delegování vlastních pečovatelských závazků (rodinné sítě, ale také finanční zdroje),
- housing capital – stabilní bydlení,
- financial capital – krátkodobou dostupnost peněz dovolující plné nasazení při hledání zaměstnání (úspory, výpomoc v rámci rodiny, přátel apod.),
- equity capital – absence diskriminace a stigmatizace.

Pokud se nad výskytem těchto typů kapitálů zamyslíme v kontextu příslušníků romské menšiny, pravděpodobně konstatujeme, že jsou u těchto osob rozvinuty v malé míře a některé z nich jsou nedosažitelné (equity capital). Tyto okolnosti pak z pozice zaměstnavatelů vedou k tomu, že takoví uchazeči se vždy ocitají na konci pomyslné fronty ostatních uchazečů a mohou se projevovat například vyššími specifickými mírami nezaměstnanosti, jak jsme ukázali výše.

4. Případové studie

4.1 Metodologie

Cílem naší evaluační případové studie bylo hledání příkladů dobré praxe (‘good practice’ evaluation (srov. Lindley: 1996)) v rámci programů zaměřených na změnu situace znevýhodněných skupin ve vztahu k trhu práce. Případovou studii pak rozumíme „empirickou studii, která se zaměřuje na intenzivní výzkum systému či události v reálném kontextu [...] a jejímž cílem je poskytnout podrobný popis či vysvětlení dílčího systému či události kvantitativními anebo kvalitativními metodami sběru dat a analýzy.“ (Lee, 2010:682) „Dobrou praxí“ pak v našem kontextu rozumíme takové příklady realizace sociálních programů, které přinášejí specifická, nová řešení problémů a dosahují uspokojivých výsledků.

Výzkumnou otázkou, kterou jsme si položili, bylo, zda se vybraným programům podařilo dosáhnout změny situace cílové skupiny na trhu práce, do jaké míry a jakým způsobem. Vedlejším cílem studie bylo posouzení vyhodnotitelnosti programů, tedy proveditelnosti evaluace vůbec, s ohledem na nastavení a dostupnost indikátorů, jak procesu realizace programů, tak jejich dopadů. Snažili jsme se tak o odpověď na otázku, zda je úroveň sběru těchto indikátorů, jak na straně organizací, tak na straně zadavatelů (dotačního programu EQUAL), na úrovni, která umožňuje systematické vyhodnocování podpořených a realizovaných programů z hlediska jejich příspěvku k řešení problémů, které si kladou za cíl svým působením kapacitu řešení posílit.

Výběr programů pro evaluaci

Za účelem dílčí komparace bylo našim záměrem vyhodnotit alespoň dva takové programy. Jako výběrovou oporu jsme zvolili databázi ukončených projektů dotačního programu EQUAL²⁸ a naším cílem vybrat dva programy, které by:

- byly realizovány v rámci různých priorit dotačního programu,
- měly ale stejnou cílovou skupinu, na kterou se dlouhodobě zaměřují,
- byly realizovány v rámci stejného regionu,
- byly realizovány významnými organizacemi (velikostí, záběrem cílové skupiny, historií v realizaci projektů).

Byly vybrány **dva programy** realizované na **území města Brna**, zaměřené na **příslušníky romské komunity**, jeden v rámci priority 1: Zlepšování přístupu a návratu na trhu práce pro osoby obtížně integrovatelné, který realizovala organizace Drom, romské středisko, a druhý v rámci priority 3: Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce, který realizovalo občanské sdružení IQ Roma servis.

²⁸ dostupné on-line z: <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=680>

Evaluační přístupy

Pro vyhodnocení vybraných programů, které mělo odpovědět na výše zmíněnou výzkumnou otázku, byla zvolena kombinace stěžejních evaluačních přístupů. Pokusili jsme se dotknout jak tématu procesní stránky realizace programu, tak jeho dopadů. V rámci formativního evaluačního přístupu nás zajímalo to, jak byl v rámci programu definován problém, který měl program řešit (programový cíl), a s tím spojená implementační strategie (intervenční nástroje). V rámci sumativního evaluačního přístupu nás pak zajímaly výsledky a efekty programu.

Časové hledisko evaluace

Evaluační analýza, jak jsme již naznačili, proběhla po ukončení realizace programu (ve smyslu ukončení etapy, kdy byly stěžejní činnosti realizované v rámci implementační fáze programu financovány v rámci dotačního programu EQUAL, díky kterému byly zahájeny). Z tohoto hlediska jde o evaluaci ex-post.

Použité metody

V evaluačním procesu byla sbírána a využita data jak kvantitativního (statistiky výstupů, výsledků), tak spíše kvalitativního charakteru (polostrukturované rozhovory s realizátory programu), průběžné a závěrečné tzv. technické zprávy o realizaci programu, výroční zprávy (analytické zprávy, zprávy o činnosti) organizací, které programy realizovaly.

Analytická část byla zaměřena na analýzu rozhovorů a obsahovou analýzu dokumentů a kvantitativní vyhodnocení efektů programů.

Design evaluační případové studie i její proces probíhal v průběhu roku 2010 s tím, že etapa sběru dat i jejich analýzy probíhala do jisté míry paralelně tak, jak se průběžně objevovaly nové otázky a potřeba doplnění některých informací a faktů.

4.2 Město Brno a jeho situace z hlediska sociálně vyloučených lokalit

Brno je se svými zhruba 370 000 obyvateli druhým největším městem ČR. Relativně vysoké zastoupení osob z romské menšiny je dáno jednak samotnou velikostí města, ale pravděpodobně také jeho geografickou polohou, které z něj vytváří jakousi „vstupní bránu“ pro migrující osoby ze Slovenské republiky, které v několika vlnách v minulosti představovaly také významné přesuny romských obyvatel. Jednak v padesátých letech, kdy sem tito lidé přicházeli v rámci pracovních náborem obsazovat vznikající místa v rozvíjejícím se těžkém průmyslu, následně v letech sedmdesátých, kdy byla tato migrace umocněna plánem na likvidaci slovenských romských osad a rozptýlení jejich obyvatel po území celé federace. Poslední větší migrační vlna byla zaznamenána v roce 1993 po rozpadu Československa. Osoby, které přišly v pozdějších vlnách, dnes pravděpodobně tvoří jádro romské komunity a představují zároveň obyvatele zejména sociálně vyloučených lokalit na území města, na rozdíl od dlouhodobě usazených romských rodin, tzv. moravských Romů. Kromě moravských, slovenských a maďarských Romů tvoří romskou menšinu

4. Případové studie

v Brně také další subetnika, jako jsou olaští a němečtí Romové. Tato subetnika zároveň představují svébytné komunity.

Jak již bylo řečeno, většina romských obyvatel Brna žije v tzv. vyloučených lokalitách, které byly na území Brna identifikovány, jednak v rámci „Mapy sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v ČR“²⁹ (dále jen „Mapa ČR“) a následně v rámci Identifikace sociálně vyloučených lokalit a zpracování jejich mapy ve městě Brně³⁰ (dále jen „Mapa Brna“), které předchází Mapu ČR z hlediska Brna rozšiřují o další lokalitu (Staré Brno) a ustavují tak jejich počet na 5 lokalit „většího rozsahu“. Přehled lokalit uvádíme v následující tabulce.

Tabulka č. 9 **Sociálně vyloučené lokality identifikované na území města Brna**

lokality většího rozsahu					
název lokality	Zábrdovice I	Husovice	Zábrdovice II	Trnitá	Staré Brno
územní příslušnost	Brno-sever	Brno-sever	Brno-střed	Brno-střed	Brno-střed
	Brno-střed			Brno-jih	
vymezení lokality (ulice)	Cejl	Vranovská	Vlhká	Štěpánská	Leitnerova
	Bratislavská	Mostecká	Špitálka	Cyrilská	Hybešova
	Francouzská	Dukelská třída	Plynárenská	Rumiště	Václavská
	Spolková	Hálkova	Stavební	Masná	Anenská
	Příční	Nováčkova	Podnásepní	Koželužská	Kopečná
	Stará	Dačického	Křenová	Mlýnská	Křídlovická
	Hvězdová	Rotalova	X	Přizova	X
	Přádlácká	nám. Republiky		Dornych	
	Körnerova	Lieberzeitova		Zvonařka	
	Soudní	Jana Svobody		Plotní	
	Milady Horákové			Konopná	
				Rosická	
lokality menšího rozsahu					
název lokality	Ubytovna Kuncové	Kuldova a Krokova	Životského	Staňkova a Lidická	Křižíkova
územní příslušnost	Brno-Židenice	Brno-Židenice	Brno-Židenice	Brno-Královo Pole	Křižíkova
				Brno-Střed	
vymezení lokality (ulice)	Markéty Kuncové	Kuldova	Životského	Staňkova	Křižíkova
		Krokova	X	Lidická	X
		Šámalova			

zdroj: „Identifikace sociálně vyloučených lokalit a zpracování jejich mapy ve městě Brně“. Ponecháváme i původní „názvy lokalit“, které byly vytvořeny „uměle“ pro potřeby původní studie, ale nepracujeme s nimi.

Rozsah těchto lokalit, indikovaný zejména počtem jejich obyvatel, odvozujeme z Mapy Brna, která tyto údaje nabízí ve třech verzích: a) „zjištěno pozorováním“, b) „zjištěno dotazováním expertů“ a c) „zjištěno dotazováním v lokalitě“. Je zajímavé, že expertní údaje jsou vždy výrazně vyšší než ostatní dva údaje (pozorování a dotazování

²⁹ dostupné z: <http://www.esfcr.cz/mapa/>.

³⁰ dostupné z: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/>.

v terénu). Protože se nám právě tyto dvě formy zjišťování jeví jako validnější než expertní odhady, vycházíme z nich, přesně z jejich průměru.

Na základě těchto údajů se pohybujeme v rozsahu okolo 7 000 osob. Osoby v produktivním věku, tedy ve věku 15–64 let, pak tvoří dle údajů v Mapě zhruba 70 % celku obyvatel, z našeho odhadu jde tedy asi o 5 000 osob. Ostatní obyvatele z romské menšiny, kteří žijí mimo tyto vyloučené lokality, pak odhadujeme na dalších 3 000 osob, celkem tedy v Brně žije asi 10 000 osob romského původu, což představuje necelé 3 % obyvatel Brna.

Pět identifikovaných vyloučených lokalit se do jisté míry liší svou mírou prostorového vyloučení, úrovní bydlení, infrastrukturou apod., zároveň si ovšem zachovávají jisté typické rysy. Jedním z nich je koncentrace romských obyvatel jednak v lokalitě jako takové, tak v jednotlivých domech, které vykazují známky segregace v tom smyslu, že i když lokalita není obydlena pouze romskými obyvateli, jednotlivé domy jsou tzv. etnicky homogenní (dům pouze s romskými obyvateli, dům pouze s majoritními obyvateli). To se do jisté míry projevuje také v koncentraci romských dětí ve spádových základních školách. Dalším je relativní blízkost centra města, ale zároveň specifická infrastruktura, která souvisí se sociální strukturou obyvatel lokalit, tedy s tím, že je obývány zejména sociálně slabší obyvatelé. Tzn. zastavárny, herny, menší obchody, tzv. zlevněnky apod. Kromě komunikací, které způsobují rušný provoz a dopravní přetížení, v podstatě chybí veřejná prostranství a obecně místa pro trávení volného času. Domy, které obývají příslušníci romské menšiny, jsou v takřka naprosté většině neudržované domy ze začátku 20. století, často pavlačového typu, se sociálním zařízením pro více bytových jednotek mimo tyto byty apod.

Ač se jako o „brněnském Bronxu“ hovoří v souvislosti s lokalitou v předchozí tabulce uvedenou jako „Zábrdovice I“, ve srovnání s ostatními se z hlediska svých charakteristik nejvíce jeví jako „nejhorší“. Je specifická svým bezprostředním napojením na centrum, díky kterému jsou v ní přítomny rozmanité služby, které využívají zejména zákazníci z majority (sportovní bazary, velkoobchody, řemeslné služby apod.), kteří se pak v lokalitě účelově a během pracovní doby také pohybují. Díky této své poloze tato lokalita také postupně prochází procesem tzv. gentrifikace.

Jako ve srovnání nejhorší, se svou mírou segregace, absencí infrastruktury a převažujícím velmi nekvalitním bydlením pak jeví lokalita označená jako Zábrdovice II.³¹

Uvedené lokality a obyvatelé v nich jsou ale zároveň relativně dobře pokryty neziskovými organizacemi, které kromě aktivit spojených s ochranou a podporou historie, kultury a etnické identity Romů jako etnické či národnostní menšiny (zejména Muzeum romské kultury, založené v roce 1991) poskytují zejména volnočasové aktivity, terénní sociální práci a sociální služby. Některé z nich mají poměrně dlouhou historii a byly založeny záhy po roce 1989. Jde zejména o Společenství Romů na Moravě a Drom, romské středisko (založeno v roce 1991). Dále jsou tu Ratolest Brno (založena v roce 1995), IQ Roma servis (založeno v roce 1997) a Romodrom, o.s. (s působností v Brně od roku 2006). Z hlediska velikosti organizace a rozsahem programů, financovaných mimo jiné z ESF, patří mezi nejvýznamnější právě Drom, romské středisko a IQ Roma servis.

Organizace usilují o komplexní a systematické řešení situace ve vyloučených lokalitách a v průběhu času navázaly spolupráci s úřady městských částí (zejména Brno-střed a Brno-sever) i Magistrátem města Brna, která se realizuje v množství

³¹ více k popisu a charakteristikám lokalit viz Identifikace sociálně vyloučených lokalit a zpracování jejich mapy ve městě Brně

pracovních skupin a expertních sítí, jako je například Pracovní skupina pro integraci sociálně vyloučených osob, která je poradním orgánem Rady města, pracovní skupinou Komunitního plánování sociálních služeb města Brna³² a donedávna zde také v rámci spolupráce s vládní Agenturou pro sociální začleňování v romských lokalitách od roku 2008 fungovalo tzv. Lokální partnerství Brno³³.

Díky rozvinuté síti služeb, poskytovaných těmito organizacemi, i relativně zavedené spolupráci s municipalitou dochází k rozvoji iniciativ „z dola“, které se snaží řešit problematická místa v oblasti zaměstnání, vzdělání, bydlení, finanční gramotnosti apod. Jsou zde zároveň položeny základy pro koncepční, komplexní a systematické řešení problémů, které existence vyloučených lokalit a život v sociálním vyloučení přináší, a to ve spolupráci všech relevantních aktérů.

4.3 Projekt³⁴ „Mikrobus“³⁵

4.3.1 Kapacita organizace k realizaci programu

Projekty financované z ESF jsou známy svou relativní náročností již ve formativní fázi projektu, která ústí v předložení žádosti o podporu projektu, ale zejména ve fázi implementace, která je spojena mimo jiné s vysokými nároky na administraci projektu. Ukončená realizace projektu tak již do jisté míry indikuje kapacitu organizace, která projekt realizovala. Kapacitou organizace rozumíme zejména kompetence v oblasti realizace sociálních programů, které mimo jiné odvozujeme od historie její činnosti, dále rozsah činnosti a personální, organizační a technické kapacity.

Status organizace a zkušenosti s realizací sociálních programů

Realizátor projektu Drom, romské středisko (dále jen „Drom“) je příspěvková organizace zřízená městskou částí Brno-sever. Její působnost kromě tzv. vyloučených lokalit v rámci této městské části zasahuje také největší a nejlidnatější městskou část, Brno-střed, protože organizace sídlí na ulici, kterou vede hranice mezi těmito dvěma

³² více viz: <http://www.kpss.brno.cz/index.php?nav01=11279&nav02=14531&nav03=14591>

³³ více viz: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/lokalni-partnerstvi-brno>

³⁴ V zahraniční literatuře se v rámci evaluačních studií většinou setkáváme s označením sociální „program“, které znamená systematickou cílevědomou činnost vztahující se k řešení nějakého sociálního problému. V prostředí české praxe je více rozšířeno označení „projekt“, které se v zahraniční literatuře sporadicky objevuje také, a to synonymně k označení program. V praxi je pak toto označení spojeno více s časovou ohraničeností, která vyplývá z dotačních schémat, v rámci kterých jsou tyto projekty financovány. Je ovšem zřejmé, že tyto projekty buď přímo vycházejí či navazují na určité aktivity, které jsou v rámci projektu pouze systematizovány, více zacíleny anebo se stávají intenzivnějšími a také se v nich pokračuje i po skončení doby realizace projektu. Takové aktivity, které jsou realizovány před či po zahájení či ukončení projektu v konkrétní organizaci, můžeme považovat za zmíněný „program“. Označení „Projekt Mikrobus“ pouze kopíruje oficiální název projektu financovaného z dotačního programu EQUAL, i když aktivity zaměřené na cílovou skupinu v něm realizované pokračují i po skončení tohoto projektu a mají tak povahu programu. V případech, kdy máme na mysli tyto časově ohraničené aktivity financované v rámci EQUAL, budeme tedy používat označení „projekt“.

³⁵ „Mikrobus“ je oficiální název projektu, který má symbolizovat, že projekt „přivezl“ nové nástroje řešení nezaměstnanosti do vyloučených lokalit.

městskými částmi, ale také další vyloučené lokality v jiných městských částech, zejména v rámci Brna-Jih, Brna-Židenic a Králova Pole.

Historie organizace sahá až k počátkům devadesátých let, od té doby prodělala řadu jak statutárních, tak obsahových změn. Od roku 2001 je samostatnou příspěvkovou organizací a obsahem její činnosti je zejména „*zmírňovat rizika sociálního vyloučení a napomáhat zlepšení životní situace osob ohrožených sociálním vyloučením prostřednictvím nabídky sociálních služeb: nízkoprahového zařízení pro děti a mládež, terénních programů a dalších aktivit*“³⁶. Cílovou skupinu představují osoby ohrožené sociálních vyloučením, jak dospělí, tak děti a mládež.

V současnosti organizace poskytuje tři sociální služby dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, Terénní sociální práci a Zdravotně sociální pomoc) a tuto svou základní činnost každoročně doplňuje projekty většího či menšího rozsahu, zaměřenými zejména na volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti a mládež³⁷.

Organizace disponuje rozsáhlým pronajatým objektem, ve kterém se nachází jak prostory pro manažersko-administrativní činnosti, tak samostatné prostory pro Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, klub pro děti a mládež, samostatné pracoviště Terénní sociální práce, dva prostory pro školící a vzdělávací aktivity a další.

Personální kapacita

Personální kapacitu organizace v čase zobrazuje následující tabulka. Sledován je vývoj od roku 2005, tedy v roce, který bezprostředně předcházela realizaci programu, který je předmětem našeho zájmu.

Tabulka č. 10 **Personální kapacita organizace**

personální kapacity					
	2005	2006	2007	2008	2009
ředitel	1	1	1	1	1
vedoucí pracovníci	6	7	8	5	7
sociální, pedagogičtí pracovníci	5	25	23	18	24
administrativní pracovníci	3	2	2	2	1
technický personál	3	3	3	1	1
celkem	18	38	37	27	34

Z tohoto srovnání je patrný nárůst počtu pracovních pozic v roce 2006, způsobený jednak realizací zmíněného programu, tak dalším, rozsahem a trváním významným programem financovaným přímo ze zdrojů ESF, který v té době organizace realizovala.

Prostorová působnost organizace

Působnost organizace v podstatě pokrývá prostor sociálně vyloučených lokalit, které byly identifikovány na území statutárního města Brna, jednak v rámci „Mapy

³⁶ viz zřizovací listina, dostupné z: <http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/zrizovaci-listina-drom/>

³⁷ více viz <http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/projekty/>

sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v ČR³⁸ (dále jen „Mapa ČR“) a následně v rámci Identifikace sociálně vyloučených lokalit a zpracování jejich mapy ve městě Brně³⁹ (dále jen „Mapa Brna“).

O rozsahu těchto lokalit, indikovaném zejména počtem jejich obyvatel, podrobněji hovoříme v kapitole o obecné situaci ve městě Brně, na tomto místě pouze připomeňme, že na rozsah cílové skupiny (v našem případě část obyvatel v produktivním věku), která by mohla být pokryta programem, který je předmětem našeho zájmu, usuzujeme na základě odhadů uvedených v Mapě Brna a tato skupina čítá asi 5 000 osob.

Tento počet, který má povahu pouze kvalifikovaného odhadu, budeme považovat za rozsah cílové skupiny programů, který je primárně zaměřen na nezaměstnané, ale mohou jej využít i zaměstnaní hledající jinou práci, ale také osoby mimo pracovní sílu (studenti starší 15 let, matky na mateřské dovolené apod.), kterou standardně představují zaměstnaní a nezaměstnaní.

4.3.2 Vyhodnocení projektu

Při vyhodnocení projektu si budeme všimnout zejména následujících oblastí:

- definice sociálního problému, který program pomáhá řešit,
- vymezení cílů programu,
- definice cílové skupiny,
- výběr metod, intervencí, služeb, které vedou k plánovaným cílům,
- organizační zabezpečení programu,
- výsledky programu.

Projekt byl finančně podpořen v rámci dotačního programu EQUAL, v rámci tzv. II. kola výzvy k předkládání návrhů projektů, které bylo vyhlášeno v roce 2004. Projekt byl podán v rámci tzv. priority 1: „Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné“.

Projekt byl formálně zahájen v prosinci 2005 a ukončen v srpnu 2008 s tím, že přímá práce s cílovou skupinou, kterou sledujeme například ve formě výstupů projektu, byla realizována od března 2006 do července 2008.

Působnost projektu jako celku byla širší než pouze v rámci Brna, projekt obdobnou formou probíhal také v Ústí nad Labem, Bruntále a od druhé poloviny roku 2006 také v Jeseníku, Šternberku, Frýdku-Místku a Hodoníně. Za účelem větší přehlednosti, zejména při vyhodnocení výsledků projektu a při srovnání s druhým posuzovaným projektem, se však v této studii věnujeme realizaci projektu pouze na území města Brna.

Okolnosti vzniku projektu, definice problému

Vznik myšlenky realizovat projekt s tímto zaměřením byl dle realizátorů programu dán dvěma okolnostmi. Jednak to byla dlouho pociťovaná potřeba terénních

³⁸ dostupné z: <http://www.esfcr.cz/mapa/>

³⁹ dostupné z: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/>

sociálních pracovníků a jejich vedoucího (kteří představují svébytný pracovní tým v rámci organizace s vlastními vyhrazenými prostory pro práci s klienty, který se promítá do označení této části organizace jako „Poradny“, posléze, spolu s registrací sociální služby do názvu služby „Terénní sociální práce Brno“) začlenit do nabídky jejich služeb také aktivity zaměřené na nezaměstnanost klientů, která podle vedoucího pracovníka patří, spolu s bydlením a zadlužením, mezi tři hlavní problémy cílové skupiny. Zatímco problematika bydlení a zadlužení patřila do té doby mezi hlavní, které tým pracovníků s klienty řešil, problematika nezaměstnanosti byla sledována nesystematicky, nestandardizovaně⁴⁰.

„Mezi našimi klienty nezaměstnanost patří mezi hlavní problém, tak jsme chtěli zkusit napsat nějaký velký projekt, který tu práci nějakým způsobem usměrní nebo nějak prostě vyzkouší se nějaký nástroje, který jsme do té doby nevyzkoušeli, protože jsme neměli finance nebo personální zázemí, a že ty nástroje přetrvají i do budoucna, i po skončení projektu, že to bude udržitelný v tom, že se v tom bude pokračovat, případně to rozvíjet i nadále“ (vedoucí).

Podle slov terénní pracovníce (která jediná z doby, kdy byl realizován projekt, dosud v organizaci pracuje, byla tedy naší jedinou informátorkou realizace projektu ve formě přímé práce s klienty) tlak na řešení nezaměstnanosti klientů byl umocněn také tím, že se začali objevovat klienti, kteří byli do organizace posíláni z úřadu práce a sociálních odborů různých městských částí (zejména Brno-střed a Brno-sever) s žádostí o potvrzení, že byli v organizaci žádat o práci, zejména v důsledku zavedení individuálních akčních či aktivizačních plánů. Podle realizátorů projektu tato situace často vedla ke konfliktním situacím mezi pracovníky organizace a klienty a pracovníky vedla k úvahám nad smysluplností takovýchto požadavků kladených na klienty a vedla je k rozhodnutí zapojit se do procesu řešení situace nezaměstnaných klientů s ambicí tento proces zefektivnit.

Hlavní důvody, které vedou k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti osob z cílové skupiny, pracovníci projektu spatřují v několika oblastech. Hlavní, od které se pak logicky odvíjejí do jisté míry ty ostatní, je samozřejmě nízká vzdělanost, což ve většině případů znamená základní vzdělání. Od toho se pak odvíjí i malé pracovní zkušenosti a kvalifikace, kterou není možné získat alespoň praxí. Dalším problémem je však také určitá prostorová segregace a koncentrace, které jednak omezují kontakt s majoritním prostředím, které pak osoby z vyloučených lokalit vnímají jako nepřátelské, a vedou k určitému psychickému bloku, který brání vstupu na tzv. otevřený trh práce, projevující se neochotou za zaměstnáním samostatně cestovat na větší vzdálenosti a snahou získat práci tam, kde již pracují známí lidé ze stejného prostředí. Tyto okolnosti pak vytvářejí vhodné podmínky pro vznik neformálního trhu práce, který se organizuje zejména v oblasti příležitostí pro muže, zejména ve stavebnictví. Tento trh je pak spojen s příležitostnými a sezonními nabídkami, nechráněnými pracovními vztahy, vyvázáním se z pojistných systémů, což prohlubuje, zejména do budoucna, sociální vyloučení těchto osob. Další překážkou pro vstup na formální trh práce je vysoká míra zadlužení, kdy mít legální příjem znamená ve větší míře o něj přijít v důsledku množství exekucí. Pracovníci však zdůrazňují i nízké komunikační dovednosti a sociální kompetence, které odsuzují k neúspěchu už pouhou snahou se o místo ucházet. Neschopnost se srozumitelně vyjádřit a dodržet společenskou normu je zaměstnavatelem rychle vyhodnoceno jako nežádoucí a o

⁴⁰ V minulosti organizace například často využívala institutu veřejně prospěšných prací k vytváření pracovních pozic přímo v rámci struktury organizace, které obsazovala uchazeči z cílové skupiny. Touto formou se v organizaci vytvořila některá pracovní místa technického personálu (správce objektu sídla organizace, správci hřiště při místní základní škole, kterou měla organizace ve správě, ale také některá místa sociálních pracovníků a pracovníků volnočasových aktivit pro děti a mládež.

takového uchazeče ztrácí zájem bez toho, aby ověřil jeho další potenciál. Je vysoce pravděpodobné, že takové situace mohou hrát významnou roli i v utvrzování stereotypů, které jsou s lidmi z romské komunity spojovány, a to, co je ve své podstatě neobratností, může vyznít jako drzost, prostořekost apod. Pracovníci však připouštějí i existenci a význam diskriminace přímé.

Cíle programu

Problém, na který se projekt snažil reagovat, byla tedy vysoká a dlouhodobá nezaměstnanost v rámci cílové skupiny. Pracovníci pak problém definují v intencích nedostatečného lidského kapitálu, a to jednak nízké úrovně dosaženého vzdělání, ale také dalších atributů, jako jsou malé zkušenosti na otevřeném trhu práce, komunikační problémy a nevládnutí takových „měkkých“ dovedností, jako je schopnost žádat o práci, schopnost sebe prezentace apod. Právě zvýšení těchto „měkkých“ dovedností ve vazbě na zvýšení přístupu na trh práce cílové skupiny bylo strategickým cílem⁴¹ projektu.

„My jsme se zaměřili spíš na to, učinit toho klienta zaměstnatelnějším, než se snažit měnit ten trh práce podle těch klientů, jako že třeba jít na úroveň hendikepovaných klientů a vystupovat vůči tomu zaměstnavateli tak, že ten klient má nějaký hendikep a my ho v tom podpoříme a tak on se dostane na normální úroveň, to si myslím, že nefunguje, protože těch zájemců o práci je prostě tolik, že ten zaměstnavatel si raději vybere jiného než toho, který jakoby potřebuje nějakou tu berličku v podobě sociálního pracovníka. To se ukázalo, že nikam nevede, spíš je snaha jako je trošku výš dostat z té současné situace, která je samozřejmě zapříčiněná nízkým vzděláním, malými a pracovními zkušenostmi, komunikačními problémy, tak v rámci toho, co my tady můžeme, tak snažit se, aby vůči tomu zaměstnavateli vystupovali ne jako hendikepovaný, aby zaměstnavatel byl hodný a vzal ho, protože to on samozřejmě neudělá, ale jako ten, který mu k něčemu bude. Tak to je vlastně cílem.“

Instrumentálním cílem⁴² projektu pak bylo vytvořit systém, který by toto zvyšování „měkkých“ dovedností uchazečů o zaměstnání podporoval a zároveň zprostředkoval efektivnější vazbu mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli.

Cílová skupina

Jako cílová skupina byli definováni obyvatelé sociálně vyloučených lokalit na území města Brna s předpokladem, že tyto obyvatele budou představovat převážně příslušníci romské menšiny.

Popis aktivit (metody, intervence, nabízené služby)

Vyhledávání uchazečů o zaměstnání

Součástí aktivit projektu a metod přímé práce s klienty bylo i zintenzivnění vyhledávání potencialních uchazečů o zaměstnání z řad cílové skupiny. Jednou

⁴¹ Strategickým cílem rozumíme takový cíl, který vychází z definice řešeného sociálního problému a má povahu cíle dlouhodobého, který má být v rámci realizace programu naplňován a jehož dosažení se pokládá za alespoň partikulární řešení definovaného sociálního problému. (srov. Šimíková, Winkler, Navrátil 2004)

⁴² Instrumentálním cílem pak rozumíme dílčí cíle, např. konkrétní aktivity, jejichž postupným naplňováním se dosahuje cíle strategického.

z forem bylo nabízení pomoci stávajícím klientům, kteří využívali dalších služeb, jež pracovníci nabízeli, jako je pomoc při řešení problémů s bydlením, zadlužením, napojení na sociální systém atd.

Další metodou byla aktivní depistáž těchto osob přímým a systematickým oslovováním obyvatel lokalit terénními sociálními pracovníky, rozdávání informačních letáků s popisem nabídky pomoci.

Posledním využívaným způsobem kontaktování potenciálních klientů byla spolupráce mezi organizací a úřadem práce a sociálním odborem městské části (zejména ÚP Brno-město a ÚMČ Brno-sever).

Takto vyhledání klienti, pokud měli zájem, byli v rámci projektu „registrování“ jako uchazeči o zaměstnání a postupně byla vytvářena jejich elektronická databáze. Součástí registrace bylo kromě jiného také zjišťování dosaženého vzdělání osoby a podrobnějších informací o konkrétních schopnostech a dovednostech uchazečů, včetně jejich předchozích pracovních zkušeností. Pracovníci v rámci úvodního rozhovoru zjišťovali také preference klientů ohledně typu práce, její časové organizace apod., aby nabídka konkrétních forem pomoci a zejména zaměstnání co nejvíce odpovídala možnostem a preferencím uchazečů a předešlo se neadekvátním očekáváním, která se podle realizátorů u klientů z cílové skupiny často objevují. Účelem této výměny informací mezi pracovníkem a klientem je také pomoci klientovi se vůbec orientovat v nabídkách práce, které pro něj přicházejí v úvahu, jako příklad můžeme uvést zkušenost terénní pracovníce, která uvádí, že klientce vysvětlovala rozdíl mezi pomocnou silou v kuchyni a pomocnou kuchařkou s doporučením, aby se vzhledem ke svým zkušenostem omezila na ucházení se o místo pomocné síly.

Vyhledávání zaměstnavatelů

Efektivnější vazby mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli mělo být dosaženo pomocí většího propojení nabídky a poptávky po práci na základě dostupných informací tak, aby ze strany klientů nedocházelo k ucházení se o pracovní pozice, které neodpovídají jejich kvalifikaci, pracovním zkušenostem, případně představám o pracovních a platových podmínkách a aby se vyhledávání zaměstnavatelů zaměřilo na ty, kteří nabízejí pracovní místa co nejvíce odpovídající typickým charakteristikám uchazečů o práci z řad cílové skupiny (vzdělání, kvalifikace, pracovní zkušenosti, kompetence atd.). Za tímto účelem byla postupně vytvářena databáze potenciálních zaměstnavatelů, která byla propojena s databází uchazečů tak, že zaměstnavatelé byli tedy vyhledáváni a oslovováni na základě dat z databáze uchazečů a uchazeči byli kontaktováni či vyhledáváni na základě poptávky zaměstnavatelů.

Vyhledávání zaměstnavatelů probíhalo prostřednictvím internetové nabídky práce a databáze úřadu práce a pak také plošným oslovováním spolu s nabídkou spolupráce poštou (jak elektronickou, tak pozemní), telefonicky a osobním kontaktováním vytipovaných zaměstnavatelů a zjišťováním požadavků na uchazeče o práci. V několika případech zaměstnavatelé přímo kontaktovali realizátory projektu.

Podle vedoucího pracovníků jedna z významných oblastí, kde osoby z cílové skupiny nacházejí uplatnění, a to pomocné stavební práce, zůstala mimo dosah této aktivity v rámci projektu. Hlavním důvodem je organizace této oblasti pracovních nabídek, která probíhá neformálně, na základě osobních kontaktů a sociálních sítí a je často spojena s nelegální formou zaměstnávání.

Přímá práce s cílovou skupinou

V rámci přímé práce s cílovou skupinou, která tvořila podstatu aktivit projektu vázaných k cíli projektu, bylo rozlišováno několik svébytných nástrojů, jejichž účelem bylo prohloubit kompetence a „měkké“ dovednosti potřebné při vstupu na trh práce, zejména při ucházení se o zaměstnání. Tyto nástroje měly v rámci projektu své označení, které budeme používat i my. Šlo tedy o tyto nástroje:

- osobní asistence,
- individuální zaškolování,
- skupinové zaškolování,
- vzdělávání.

Osobní asistence

Jako „osobní asistence“ byly označovány aktivity, vztahující se k dovednostem při hledání pracovního uplatnění či přímo při nástupu do nového zaměstnání, u kterých pracovník klientovi pomáhal a byl osobně přítomen. V praxi nabývala zejména těchto podob:

• asistence při vyhledávání nabídek práce na internetu

Pracovník spolu s klientem nahlíží do dostupných, zejména internetových, zdrojů nabídek práce, provází klienta jejich strukturou, radí mu, jak vyhledávat nabídky, které odpovídají jeho kvalifikaci a zkušenostem. Tato aktivita je nahlížena jako důležitá zejména vzhledem k nízké funkční gramotnosti klientů, kteří se v záplavě nabídek nedovedou efektivně orientovat.

• asistence při psaní CV a motivačního dopisu

Pracovník doporučuje klientovi vhodnou strukturu jeho životopisu a motivačního dopisu, pomáhá mu při jejich sestavení.

• asistence při založení a užívání e-mailové schránky

Pracovník zakládá pro potřeby klienta e-mailovou schránku, pomáhá mu elektronickou formou posílat dopisy zaměstnavatelům, stejně jako číst a vybírat došlé odpovědi.

Přestože by se mohlo zdát, že vzhledem k úrovni lidského kapitálu klientů a s ním spojených pozic, o které se mohou ucházet, jsou aktivity spojené s tvorbou životopisu a elektronickou komunikací poněkud neadekvátní a nesmyslné, zkušenosti pracovníků tento názor vyvracejí. Pracovníci hovoří o tom, že v současnosti se většina pracovních nabídek objevuje na internetu a v počáteční fázi je vyžadována zejména elektronická komunikace, a to standardizovanou formou (odeslání životopisu, případně vyplnění elektronického formuláře, zejména v případě nabídek prostřednictvím personálních agentur). Tento postup se pak týká i nekvalifikovaných dělnických profesí. Tyto požadavky mohou zároveň hrát roli jakéhosi „síta“, případně nástroje nepřímé diskriminace.

• asistence při telefonickém kontaktu klienta se zaměstnavatelem

Pracovník je přítomen rozhovoru klienta se zaměstnavatelem po telefonu, aby ho v průběhu, případně po skončení upozornil na jeho slabá místa, ať už při sebe prezentaci, tak při záznamu důležitých informací, které během rozhovoru zazněly.

Podle pracovníků je zvládnutí této dovednosti u většiny klientů na velmi nízké úrovni, což je dáno jednak jazykovou bariérou, tak obecně malými zkušenostmi s formou, ale nakonec i obsahem tohoto způsobu komunikace. Klienti se neumí

vhodně představit, zapomínají na pozdrav, neumí jasně a srozumitelně zformulovat svůj požadavek ani si z rozhovoru vybrat důležité informace, případně si je zaznamenat. Nezvládnutí této dovednosti však může být klíčovým důvodem pro to, aby se vůbec rozvinula další výměna informací a klient mohl svou práci nabídnout.

- **doprovod k zaměstnavateli / pracovní agentuře k osobnímu pohovoru**
- **doprovod na pracoviště při nástupu do práce**

Doprovody, které se dle slov pracovníků nakonec využily jen v několika ojedinělých případech, slouží spíše jako psychická podpora klienta v jeho úsilí a pomoc s nalezením adresy, zejména v případech, kdy je sídlo zaměstnavatele, případně místo výkonu práce výrazně vzdáleno od místa bydliště klienta. Tato aktivita se opět může jevit spíše jako zneschopnění klienta, pracovníci však poukazují jednak na špatné orientační schopnosti klientů, kteří jsou jako obyvatelé vyloučených lokalit v přilehlém centru města zvyklí se pohybovat v poměrně úzce vymezeném prostoru, pěšky, případně stále stejnými linkami městské hromadné dopravy a nezvládají také orientaci v jízdnicích řádech apod.

- **asistence u přijímacího pohovoru**

V průběhu projektu se postupně upustilo od přímé účasti u pohovoru, protože předchozí zkušenost ukazovala spíše na zhoršení dojmu z uchazeče ze strany zaměstnavatele a nadále šlo spíše o psychickou podporu v rámci doprovodu k pohovoru.

- **asistence při vyplňování a zajišťování dokumentů** (např. výpis z rejstříku trestů, dotazníky zaměstnavatelů a pracovních agentur, formuláře úřadu práce, daňové priznání)

Pracovník pomáhá klientovi najít formuláře, radí mu, kde a jak je vyzvednout, pomáhá mu je vyplnit. V těchto případech se opět naráží na nízkou funkční gramotnost, případně nemožnost přístupu k elektronickým formulářům apod.

Zvláštní formou osobní asistence byla asistence na pracovišti při nástupu do zaměstnání. Záměrem bylo nabídnout buď jednorázovou přítomnost pracovníka na pracovišti, nebo dojednání „tutora“ ze strany zaměstnavatele. V rámci projektu byla však využita pouze jednou, a to poskytnutím tutora u zaměstnavatele.

V rámci aktivit osobní asistence bylo také poskytováno „pracovněprávní poradenství“, jehož účelem bylo osvojení informací týkajících se práv a povinností jak na straně uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, tak zaměstnavatelů a dále zvládnutí formálních podmínek, týkajících se ucházení se o zaměstnání, nástupu na pracoviště a pracovněprávních vztahů obecně. Poradenství se soustředilo zejména na předávání informací a vysvětlování týkajících se pracovních smluv, zkušební doby, pracovní neschopnosti, mezd a výplatních pásek, sociálního a zdravotního pojištění a v neposlední řadě také rizik spojených s nelegálním zaměstnáním.

Důležitou součástí těchto aktivit byla také **nabídka možnosti bezplatného telefonátu za účelem hledání zaměstnání** pro klienty. Pracovníci telefonáty osobně monitorují, jednak z důvodu zpětné vazby, ale také jako prevenci zneužití k soukromým účelům. Dle slov pracovníků byla a dosud je tato forma pomoci klienty často využívána a hodnocena jako užitečná. Důvodem jsou zejména náklady spojené s touto formou kontaktu se zaměstnavatelem, která je však zároveň, zvláště ve velkém městě, kromě elektronické komunikace, jedinou, která přichází v úvahu.

4. Případové studie

„Takže nabízíme ještě to, že si může odsud zatelefonovat tomu zaměstnavateli, což možná nevypadá na první pohled nějak superzajímavé, ale to je pro ty klienty paradoxně asi to nejpřitažlivější a proto jich tady máme taky tolik, protože to obvolání těch zaměstnavatelů stojí samozřejmě spoustu peněz, takže to platíme i po skončení Equalu.“

Obdobně bylo a je možné využít dvou PC přístupných v prostorách organizace.

Individuální zaškolování

„Individuální zaškolování“ byly aktivity, které se v obsahu do jisté míry překrývaly s aktivitami osobní asistence, rozdíl byl ale ve větší intenzitě, se kterou pracovník klienta zvládnutím určitých dovedností provázel. Individuální zaškolení bylo tedy nabízeno těm klientům, u kterých se pouhá osobní asistence ukázala buď jako nedostatečná pro zvládnutí potřebných dovedností nebo se předpokládalo, že při intenzivním nácviku bude klient schopen aktivity zvládnout zcela samostatně.

Obsahem bylo tedy zaučení (vysvětlení, praktická ukázka) a posléze nácvik dovedností, mimo jiné formou hraní „rolí“. Šlo o následující typy dovedností:

- telefonický kontakt klienta se zaměstnavatelem (jak by měla vypadat struktura telefonátu (pozdrav, představení se, vyslovení požadavku, rozloučení apod.), co mít po ruce pro potřeby poznámek, co si zaznamenat apod.),
- příprava na přijímací pohovor (průběh a témata pohovoru, na jaké otázky si připravit odpovědi, jakých otázek se vyvarovat, jaké dokumenty mít u sebe, jak se obléknout apod.),
- základy práce s PC (vytvoření CV ve wordu),
- tvorba životopisu (struktura),
- elektronická korespondence (s personálními agenturami, zaměstnavateli – struktura vyjádření zájmu o pozici, založení a užívání e-mailové schránky apod.),
- vyplnění dotazníku pro zaměstnavatele a test rychlosti a postřehu,
- orientace v jízdnicích řádech, v mapě města.

Skupinová zaškolování

„Skupinová zaškolování“, která byla v programu označována také jako „job kluby“, byla původně tvůrci projektu zamýšlena jako platforma pro kolektivní výměnu zkušeností klientů s hledáním práce, případně z předchozích zaměstnání a vzájemnou motivaci k dalším snahám o nalezení uplatnění za podpory pracovníků. Dalšími aktivitami, které byly podřazeny pod skupinové zaškolování, byly „besedy“ s lidmi, „kteří svým příběhem mohli fungovat jako pozitivní motivační příklad“. Šlo například o bývalé klienty projektu, kteří našli zaměstnání, o zaměstnance z řad cílové skupiny, kteří pracují u zaměstnavatelů, ve které cílová skupina nachází často pracovní uplatnění (zprostředkování informací o pracovním prostředí, platových podmínkách, motivace). Dále šlo také o pracovníky sociálního odboru, představitele firmy, která hledá nové pracovníky, nebo o pracovníka personální agentury. Dalším obsahem měl být také kolektivní trénink výše popsaných dovedností, s nimiž mělo společně potíže více klientů. Vzhledem k velmi nízkému zájmu ze strany klientů o tuto formu se od ní po několika pokusech a za upadajícího zájmu klientů upustilo a trénink dovedností se transformoval do výše popsané individuální formy.

Malý zájem klientů o tuto aktivitu si pracovníci vysvětlují ostychem a nezvykem spojeným s prezentací vlastních selhání před druhými lidmi. Vedoucí pracovníků k tomuto tématu poznamenal, že zatímco například v rámci job klubů organizovaných úřadem práce, se ve skupině potkávají lidé, kteří se s vysokou pravděpodobností

neznají, v prostředí cílové skupiny projektu tato podmínka neplatí a stává se pro účastníky bariérou spontánního projevu, překážkou komunikovat o svých problémech před ostatními, kteří jsou v běžném životě jejich sousedy.

Vzdělávání

V rámci aktivit, které realizátoři programu souhrnně označovali názvem „vzdělávání“, byla formou nákupu služeb od externích organizací, firem a institucí a formou zprostředkování od úřadu práce zajišťována formalizovaná školení, která byla ukončena certifikátem v případě úspěšného absolvování, a dále rekvalifikace. Kurzy byly většinou zaměřeny na zvládnutí obsluhy PC, které nelze zcela odsoudit vzhledem ke způsobu, jakým probíhá trh s pracovními nabídkami, jak diskutujeme výše. Na doplnění tzv. hard skills se pak zaměřoval jediný typ aktivit, a to rekvalifikační kurzy. Podle zkušeností pracovníků nebylo zcela jednoduché sladit finanční možnosti a nabídku s uplatnitelností jejich absolventů z řad cílové skupiny. Pracovníci jsou skeptičtí k efektu rekvalifikací v situaci těchto osob, protože ve většině případů dochází ke spojení rekvalifikace pouze se základním vzděláním, bez praktických zkušeností v oboru, což není pro zaměstnavatele příliš přesvědčivé.

Organizační zabezpečení programu

Přímou práci s cílovou skupinou zajišťovali 3 pracovníci, stávající zaměstnanci organizace, kteří do té doby vykonávali činnost terénních sociálních pracovníků pro shodnou cílovou skupinu (obyvatelé sociálně vyloučených lokalit, zejména příslušníci romské menšiny). Jak jsme již uvedli výše, hlavním obsahem jejich činnosti před zahájením projektu bylo poradenství a asistence v oblasti bydlení, zadlužení a sociálního systému. Pracovníci aktivně vyhledávali klienty v lokalitách a buď přímo v terénu (v přirozeném prostředí klientů, případně v prostředí relevantních organizací a institucí) anebo v prostoru organizace k tomu vyhrazeném (tzv. „Poradny“) jim posléze pomáhali s řešením problémů ve výše uvedených oblastech. Aktivity zaměřené na situaci klientů na trhu práce tak vřadili mezi své do té doby obvyklé činnosti ve výši 0,4 pracovního úvazku na pracovníka. Přímou práci s klienty (tedy výše uvedené aktivity/nástroje) v rámci projektu vykonávali od března 2006 do července 2008⁴³, tedy celkem 29 měsíců.

Vzdělanostní strukturu terénních sociálních pracovníků zobrazuje následující tabulka:

Tabulka č. 11 **Vzdělání pracovníků v přímé práci s klienty**

rok	1. pracovník	2. pracovník*	3. pracovník*	vedoucí
2006	VŠ	SŠ s maturitou	střední bez maturity	VŠ
2007	VŠ	SŠ s maturitou	střední bez maturity	VŠ
2008	VOŠ	SŠ s maturitou	SŠ s maturitou	VŠ

*Pracovníci měli zároveň praxi v sociální práci v délce více než 5 let.

⁴³ V základních aktivitách, jako je vyhledávání uchazečů, zaměstnavatelů, osobní asistence a individuální zaškolení, pracovníci pokračovali i po skončení až do současnosti. Časové ohraničení přímé práce s klienty v rámci projektu uvádíme zejména z důvodu stanovení určitého referenčního rámce pro evidenci výstupů.

Z tabulky je patrné, že v roce 2008 došlo k personální obměně týmu pracovníků v přímé práci s klienty ve prospěch určitého zvýšení úrovně vzdělání týmu jako celku.

Vedení pracovníků zajišťoval po celou dobu projektu stávající vedoucí tohoto týmu terénních sociálních pracovníků (vedoucí „Poradny“).

V průběhu projektu pracovníci v přímé práci s klienty absolvovali vzdělávání, do nějž byla zařazena témata, která souvisela s jejich novou činností s uchazeči o zaměstnání. Tento specificky zacílený kurz se zabýval následujícími tématy:

- pracovní právo,
- nástroje politiky zaměstnanosti,
- legislativa pro účely poradenství klientům sociálně znevýhodněným na trhu práce, potažmo i v sociální oblasti,
- zahájení živnostenského podnikání pro účely podpory klientů, kteří se rozhodnou řešit svoji situaci na trhu práce vlastní podnikatelskou aktivitou,
- vedení poradenského rozhovoru s klientem,
- dovednosti posoudit personální i sociální zdroje klienta při snaze o jeho uplatnění na trhu práce,
- dovednosti uvědoměle komunikovat s různými typy klientů (nemotivovaný klient, agresivní klient, nedobrovolný klient) a další.

Kurz se formoval a probíhal v průběhu celého projektu s celkovou časovou dotací 154 hodin (včetně tzv. kasuistických seminářů, intervizí a supervizí). Lektory kurzu byli experti z praxe, zejména zaměstnanci veřejné správy (vedoucí pracovníci z úřadů práce a sociálních odborů), ale také personálních agentur a odborní pracovníci (z oblasti práva, sociální práce, sociální pedagogiky a ekonomie).

Kapacita pracovníků řešit efektivně situaci klientů na trhu práce měla být posílena také formou síťového partnerství se zástupci veřejné správy a veřejných služeb zaměstnanosti, tedy zejména úřadu práce. Užší formu spolupráce se však nepodařilo v průběhu projektu navázat, dle názorů realizátorů projektu zejména z důvodu slabého zájmu ze strany úřadu práce. Uplatňována byla pouze forma doporučení služeb terénních sociálních pracovníků ze strany pracovníků odboru sociálních věcí a zdravotnictví městské části Brno-sever směrem k dlouhodobě nezaměstnaným klientům. U klientů oddělení hmotné nouze šlo zejména o doporučení využití aktivit projektu v rámci plnění aktivizačních plánů.

Výstupy projektu

Výstupy projektu uvádíme na základě podkladů realizátorů, zejména tzv. „průběžných technických monitorovacích zpráv“, které manažer projektu vypracovával na základě informací a údajů od pracovníků v přímé práci s klienty. Vzhledem k tomu, že tato monitorovací období nerespektují žádnou kalendářní pravidelnost (například měsíční apod.), ale řídí se svou vlastní logikou (jsou vázány na čerpání finančních prostředků, které se v průběhu projektu různilo), nelze zcela přesně určit výstupy za libovolně volenou časovou jednotku. Průběžné výstupy jsme tedy byli nuceni přizpůsobit možnostem podkladů a ty, které prezentujeme, jsou vázány k danému kalendářnímu roku, i když se s ním ve skutečnosti zcela přesně nepřekrývají (například do výstupů za rok 2007 jsou započítány i výstupy z poloviny prosince 2006 apod.). Hodnoty vztahující se k výstupům se však rozhodně nepřekrývají (tzn. nejsou započítávány vícekrát). Výstupy za daný kalendářní rok je také třeba hodnotit vzhledem k tomu, kolik měsíců v daném roce ve skutečnosti projekt běžel, ke kolika

měsícům v daném roce se výstupy vztahují (v roce 2006 je to 10 měsíců, v roce 2007 12 měsíců a v roce 2008 7 měsíců).

V průběhu projektu bylo u pracovníků zaregistrováno celkem 616 osob. Tento údaj se sledoval kumulativně, tzn. v každém období je uveden celkový počet do té doby registrovaných klientů, bez ohledu na to, kolik klientů zároveň v daném roce nalezlo pracovní uplatnění a tím pádem ukončilo spolupráci, případně ukončilo spolupráci z jiných důvodů, což zároveň znamená, že ne se všemi těmito klienty se v daném období pracovalo. Hodnota 616 tedy uvádí celkový počet osob, které nějakým způsobem „prošly“ aktivitami projektu v celém jeho průběhu. Ženy představovaly takřka plnou polovinu z celkového počtu (48-49 %). Jak můžeme dále vidět v následující tabulce, příliv klientů do projektu nebyl zcela plynulý, více než polovina z nich (55 %) do projektu vstoupila v prvním roce projektu, v následujícím roce to byla už jen necelá třetina (29 %). Příliv klientů z hlediska struktury dle pohlaví zachovává v podstatě vyrovnaný podíl mužů a žen.

Tabulka č. 12 **Kumulativní počet registrovaných klientů a jejich meziroční přírůstek**

počet registrovaných klientů (kumulativně)	celkem	ženy		meziroční přírůstek celkem		přírůstek - ženy	
		abs. počet	podíl	abs. počet	podíl	abs. počet	podíl
2006	336	160	48 %	336	55 %	160	48 %
2007	514	250	49 %	178	29 %	90	51 %
2008	616	297	48 %	102*	17 %	47	46 %

*Pozn.: Hodnota přírůstku v roce 2008 je ovlivněná nejnižším počtem měsíců, za které projekt v daném roce probíhal a za které jsou sledovány prezentované výsledky.

Nesmíme však zapomenout na to, že kromě přílivu klientů do projektu probíhal také jejich odliv, v projektu se týkal těch, se kterými byla spolupráce tzv. „dokončena“, což v podstatě znamená dvě věci. Jednak jde o ty, kteří našli pracovní uplatnění, a pak o ty, kteří absolvovali vybrané aktivity (asistenci, poradenství, školení či vzdělání), pracovní uplatnění sice bezprostředně nenalezli, ale pracovníci projektu jim v podstatě již neměli co „nabídnout“, ti tvoří větší část. Odliv samozřejmě probíhal vždy v průběhu celého roku, ale jeho postup nejsme ve výstupech schopni zachytit. Pokud bychom zároveň chtěli přesněji zachytit minimální počet osob, se kterými se v daném roce potenciálně pracovalo, například za účelem vyjádření počtu klientů na jednoho pracovníka, musíme z počtu registrovaných klientů v daném roce odečíst ty, se kterými byla spolupráce „dokončena“. Minimální počty tzv. „aktivních“ klientů, tedy těch, kteří jsou registrováni a zároveň si ještě nenašli práci a spolupráce s nimi nebyla tzv. dokončena, pak ilustruje následující tabulka:

Tabulka č. 13 **Počet klientů v daném roce**

počet "aktivních" klientů v daném roce	celkem	ženy	
		absolutní počet	podíl
2006	94	42	45 %
2007	141	58	41 %
2008	228	98	43 %

4. Případové studie

Protože příliv a odliv klientů není vyrovnaný v neprospěch odlivu, počet „aktivních“ klientů se v každém dalším roce zvyšuje. Na konci projektu je tedy takových klientů celkem 228, což odpovídá 37 % ze všech za celý projekt registrovaných klientů (616). Při počtu 3 pracovníků to pak odpovídá zhruba 76 klientům na jednoho pracovníka.

Pokud se podíváme na strukturu registrovaných klientů, kterou zobrazuje tabulka č. 14, z hlediska charakteristik, které nás v souvislosti s přístupem na trh práce zvláště zajímají (a v projektu byly sledovány), můžeme konstatovat, že podíl klientů z etnických minorit, kterou představuje romská menšina, tvořil více než 90 % klientů, ale zároveň pozvolna klesal, od podílu 96 % v roce 2006 k 90 % podílu v roce 2008. Tento vysoký podíl je logický a žádoucí vzhledem k definované cílové skupině, které nahrávalo i sídlo organizace a poradny (v centru největší a nejlidnatější sociálně vyloučené lokality), její název, který může být pro klienty např. z majority odrazující, ale také způsob vyhledávání klientů. Nicméně, mezi klienty se postupně objevovalo až 10 % osob mimo romskou menšinu. Je to dáno jednak tím, že v sociálně vyloučených lokalitách, přes vysokou koncentraci obyvatel z romské menšiny, žije také nezanedbatelné množství osob z majority, případně cizinců apod., kteří mohou mít, nejen ve vztahu k uplatnění na trhu práce, v některých ohledech obdobné problémy jako romská menšina a jsou postupně vytlačováni nejen z trhu práce, ale také z jiných lokalit (v souvislosti s nedostupností bydlení apod.). Dalším vlivem, který působil na diferenciaci cílové skupiny projektu, byla spolupráce se sociálním odborem a úřadem práce, který pracovníkům posílal klienty, kteří se ve významných charakteristikách (v očích pracovníků úřadů) překrývali s definicí cílové skupiny projektu, šlo zejména o dlouhodobě nezaměstnané, kteří často měli další znevýhodnění, jako například závislost na alkoholu, psychické a mentální problémy apod. Tímto způsobem se do registru pracovníků dostali i vysokoškolsky vzdělaní nezaměstnaní z řad majority apod. (šlo o 3 osoby).

Tabulka č. 14 **Struktura registrovaných klientů z hlediska různých charakteristik**

rok	2006		2007		2008	
počet registrovaných klientů = celek (kumulativně)	336		514		616	
struktura registrovaných klientů	abs. počet	podíl	abs. počet	podíl	abs. počet	podíl
etnické minority	324	96 %	475	92 %	555	90 %
z toho ženy	0	0 %	237	50 %	278	50 %
dlouhodobě nezaměstnaní	225	67 %	397	77 %	360	58 %
z toho ženy	0	0 %	247	62 %	180	50 %
nízkokvalifikovaní	297	88 %	399	78 %	459	75 %
z toho ženy	0	0 %	206	52 %	235	51 %
osoby nad 50 let věku	38	11 %	93	18 %	125	20 %
z toho ženy	0	0 %	48	52 %	66	53 %
absolventi škol a mladiství	58	17 %	135	26 %	135	22 %
z toho ženy	0	0 %	68	50 %	68	50 %

Kromě vysokého zacílení projekt zároveň zasáhl v relativně vysokém podílu ty, kteří jsou vnímáni jako na trhu práce obtížně umístitelní, a to dlouhodobě nezaměstnané a nízkokvalifikované. Dlouhodobě, tzn. Déle, než rok nezaměstnané

osoby představovalo v průběhu projektu 58 % až 77 % klientů projektu. Nízkokvalifikovaní, které v rámci projektu představovaly osoby s maximálně základním vzděláním, pak tvořili 75 % až 88 % klientů. Podíl osob nad 50 let věku netvořil výrazný podíl, což mimo jiné souvisí s věkovou strukturou cílové skupiny a tento podíl se pohyboval od 11 % do 20 %. Absolventi škol a mladiství pak tvořili 17 % až 26 %.

Tabulka č. 15 **Počet aktivit v přímé práci s klienty typu „osobní asistence“**

rok	počet asistencí	počet osob	z toho žen		asistence /osoba
			absolutní počet	podíl	
2006	280	154	78	51%	1,8
2007	1025	525	214	41%	2,0
2008	824	336	164	49%	2,5
celkem	2129	1015	456	45%	2,1

V přímé práci s klienty byla základní a nejčastější aktivitou „osobní asistence“, jejíž obsah a cíl vysvětlujeme v předchozí kapitole. Její četnost se v jednotlivých letech realizace projektu poměrně různí. V prvním roce projektu je relativně nižší počet osobních asistencí vysvětlitelný „rozjezdem“ projektu, kdy byla větší část kapacit pracovníků nasazena na vyhledávání klientů, jejich registraci a vyjednávání způsobu spolupráce, čemuž odpovídá i relativně nejnižší počet osob, kterým byly tyto aktivity poskytnuty. Největší četnost této aktivity je evidentní v roce 2007, tedy v období stabilizace aktivit projektu a významného počtu osob, které do aktivit projektu vstoupily, jak jsme ukázali v tabulce č. 12 (v tomto období dosáhl podíl registrovaných klientů již 83 % celku registrovaných klientů za celé období projektu). Relativní pokles aktivit v roce 2008 není pravděpodobně způsoben nižším počtem měsíců, za které je v daném roce sledován (tedy 7 měsíců oproti plným 12 měsícům v roce 2007), ale spíše jistým zintenzivněním aktivit, kdy je poměr počtu asistencí na jednu osobu nejvyšší v celém projektu a dosahuje hodnoty 2,45. Poměr počtu asistencí na osobu v podstatě vyjadřuje, kolik asistencí různého obsahu jednotlivé osoby v průměru obdržely.

Dalšími aktivitami uplatňovanými v přímé práci s klienty bylo individuální a skupinové zaškolování a vzdělávání typu rekvalifikace či certifikovaný kurz. Jejich počty a poměry na jednotlivé klienty ukazuje následující tabulka:

4. Případové studie

Tabulka č. 16 **Počet aktivit v přímé práci s klienty typu „zaškolení“ a „vzdělávání“**

individuální	počet zaškolení	počet osob	z toho žen		zaškolení/osoba
			abs. počet	podíl	
2006	6	6	3	50 %	1,0
2007	249	175	86	49 %	1,4
2008	29	28	14	50 %	1,0
celkem	284	209	103	49 %	1,4
skupinové	počet zaškolení	počet osob	z toho žen		osob/zaškolení
			abs. počet	podíl	
2006	3	13	6	46 %	4,3
2007	5	25	14	56 %	5,0
2008	0	0	0	0 %	0,0
celkem	8	38	20	53 %	4,8
rekvalifikace/kurzy	počet rekvalifikací (kurzů)	počet osob	z toho žen		osob/rekvalifikace (kurz)
			abs. počet	podíl	
2006	4	14	7	50 %	3,5
2007	3	13	5	38 %	4,3
2008	7	13	6	46 %	1,9
celkem	14	40	18	45 %	2,9

V největším počtu bylo realizováno individuální zaškolování, jehož obsah popisujeme také v předchozí kapitole, s tím, že jedné osobě bylo v průměru poskytnuto více než jednou. Skupinové zaškolování bylo využíváno sporadicky, v roce 2008 již vůbec, důvody jsme již také diskutovali výše. Každého z nich se účastnilo v průměru 4-5 osob. Rekvalifikací či kurzů, jejichž obsah přiblíží následující tabulka, proběhlo celkem 14 pro celkem 40 klientů.

Tabulka č. 17 **Obsah realizovaných rekvalifikací a kurzů**

rok	obsah rekvalifikace/kurzu	počet osob
2006	kurz PC	8
	kurz "pedagogický asistent"	4
	rekvalifikace "dlaždič"	4
	rekvalifikace "cukrář"	1
2007	kurz PC	10
	rekvalifikace "vysokozdvížený vozík"	1
2008	kurz PC a komunikace	5
	rekvalifikace "vysokozdvížený vozík"	5
	rekvalifikace "sanitář"	2

Pozn.: Počet zde uvedených kurzů neodpovídá hodnotě 14, která je uvedena v předchozí tabulce, protože kurzy se shodným obsahem, které v daném roce proběhly vícekrát, jsou v této tabulce uvedeny pro daný rok pouze jednou. Jednalo se zejména o kurz práce na PC.

Jak jsme již řekli výše, v případě tohoto typu vzdělávání šlo o certifikované kurzy a rekvalifikace, které organizace v rámci projektu „nakupovala“ od externích

subjektů, případně zprostředkovala klientům kurzy, které realizoval úřad práce. Jednalo se konkrétně o práci na PC pro 2 osoby a rekvalifikaci na dlaždičské práce pro 4 osoby. Jak je z tabulky patrné, nejvíce byly využity kurzy práce na PC a komunikace, rekvalifikace byly zaměřeny na (nízko)kvalifikované dělnické pozice.

Výsledky projektu

Výsledky projektu jsou v podstatě efekty výstupů vztažené k cílům projektu. Pokud tímto cílem bylo zvýšení kompetencí a dovedností nezaměstnaných osob z vyloučených lokalit, tedy zejména příslušníků romské komunity, ve vztahu k trhu práce, pokusili jsme se vytěžit dostupné informace z tohoto hlediska. Tyto informace však, bohužel, nejsou příliš podrobné a i ty, které máme k dispozici, nám nedávají jasné argumenty pro konstatování významné změny, i když předpokládáme, že k ní reálně došlo.

Nejprve se podíváme na již prezentované výstupy z hlediska potenciálu ke změně situace projektem zasažených osob z cílové skupiny. Jak jsme již řekli v souvislosti s odhadem rozsahu cílové skupiny, v sociálně vyloučených lokalitách obydlených příslušníky romské menšiny v městě Brně můžeme uvažovat zhruba o 3 500 osobách, které představují celek pracovní síly a vzhledem k odhadované vysoké míře nezaměstnanosti, případně pouze příležitostné zaměstnanosti, budeme tento počet považovat za rozsah cílové skupiny, na kterou byl projekt zaměřen.

Celkový počet osob, které byly dotčeny aktivitami realizovanými v rámci projektu po celou dobu jeho trvání, byl 616 osob, z toho zhruba polovina byly ženy. Jak jsme již podrobně ukázali v tabulce č. 13, 90 % těchto osob představovali příslušníci romské menšiny a bylo jich celkem 555, s polovičním podílem žen. Tento počet tedy představuje zhruba 11 % cílové skupiny, což považujeme za relativně významný podíl. Jak je dále patrné, projektem zachycená skupina napovídá poměrně dobrému zacílení i z hlediska dalších charakteristik. 58 % osob představovali dlouhodobě nezaměstnaní a 75 % nekvalifikovaní.

Aktivity, jejichž absolvování mělo vést na straně klientů ke zvýšení dovedností a kompetencí na trhu práce, představovaly zejména osobní asistence při praktickém uplatňování těchto dovedností a kompetencí, individuální a skupinová zaškolování v jejich lepším zvládnutí a nakonec doplnění kvalifikace absolvováním rekvalifikačních kurzů.

Tabulka č. 18 **Podíl klientů, kteří se účastnili jednotlivých typů školicích a vzdělávacích aktivit**

typ zaškolení/vzdělávání	osob celkem	podíl
individuální	209	34 %
skupinové	38	6 %
kurz	27	4 %
rekvalifikace	13	2 %
celkem	287	47 %

Pozn.: Podíly jsou vypočítány z celku klientů, tedy z hodnoty 616

Individuálního zaškolení se v průběhu celého projektu zúčastnil nejvyšší podíl klientů, a to 34 %, skupinového zaškolení 6 %, kurzu (práce na PC 4 %) a rekvalifikací 2 %. Rekvalifikací, které mají nejvyšší potenciál zvýšit možnost nalézt zaměstnání, zejména u dělnických profesí (srov. Hora a kol. 2009), se tedy zúčastnil

4. Případové studie

nejnižší počet klientů, což je ale mimo jiné dáno relativní nákladností tohoto typu vzdělání oproti ostatním typům a finančním limitům projektu vyhrazeným pro tento typ aktivit.

U všech typů školicích a vzdělávacích aktivit bohužel nemáme žádnou evidenci o jejich „úspěšných absolventech“ ani o jejich reálném vlivu na dovednosti a kompetence klientů, kteří je absolvovali. Nakonec nemáme k dispozici ani informace o jejich vlivu na nalezení zaměstnání, které by byly klíčovým indikátorem jejich skutečných efektů.

Co se týče obecně efektů projektu na změnu situace osob z cílové skupiny na trhu práce, můžeme pouze konstatovat celkový podíl osob, které našly zaměstnání v průběhu projektu. Jde celkem o 109 osob z celkem 616 klientů, což představuje podíl 18 %, úspěšnost žen byla v této souvislosti přiměřená jejich podílu na celku osob podpořených v rámci projektu a pohybuje se okolo 50 %. Podrobnější přehled uvádí následující tabulka.

Tabulka č. 19 **Počet a podíl osob uplatněných na trhu práce v rámci projektu**

rok	počet osob uplatněných na trhu práce	z toho žen	
		absolutní počet	podíl
2006	43	24	56 %
2007	43	22	51 %
2008	23	13	57 %
celkem	109	59	54 %

U implementace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se hovoří o tzv. creaming efektu, který popisuje situaci, kdy jsou tyto nástroje využívány (nabízeny a uplatňovány) u tzv. „kvalitnějších“ klientů, tzn. osob, které mají vyšší lidský kapitál a jsou tím pádem snáze umístitelné než ostatní klienti, pro které by obecně řečeno tyto nástroje měly být především určeny. Bylo by zajímavé se na tento efekt podívat i v kontextu projektu. Z předchozích oddílů víme, že přes vysoké zacílení, kterého se projektu podařilo dosáhnout, nebyla skupina klientů homogenní, ale byla diferencována také podle charakteristik, které indikují „obtížnost“ umístění na trhu práce. Ne všichni klienti byli dlouhodobě nezaměstnaní, nekvalifikovaní a ne všichni pocházeli z romské menšiny (těch, co nebyli dlouhodobě nezaměstnaní, bylo 256 (tj. 42 % z celku), těch, co nebyli nízkokvalifikovaní, bylo 157 (tj. 25 %) a těch, co nebyli z romské menšiny, bylo 61 (tj. 10 %)).

Vzhledem k tomu, že neznáme strukturu těch, co našli pracovní uplatnění alespoň podle těchto charakteristik, nejsme schopni vyloučit, že k podobnému efektu došlo i v případě tohoto projektu, a ti, kdo zaměstnání našli, byli ti, jejichž charakteristiky byly ve srovnání „lepší“.

Zajímavé by bylo se podívat také na to, v jakých typech zaměstnání, v rámci jakých pracovněprávních podmínek a na jaké typy úvazků byly tyto osoby zaměstnány, zda nedošlo k tomu, že tato místa znamenala pouze místa dočasná, špatně placená, na zkrácené úvazky apod. O typech zaměstnání si můžeme udělat představu pouze z výčtu typů zaměstnavatelů, se kterými se v rámci projektu nejvíce spolupracovalo. Šlo asi o 80 zaměstnavatelů, mezi kterými figurovaly stavební firmy, úklidové firmy, prádelny, zahradnictví a údržba zeleně, výrobní firmy, firmy ve vlastnictví města Brna a příspěvkové organizace MMB, zdravotnická zařízení, slévárna,

strojírenské firmy, obchodní řetězce, průmyslová výroba (Papírny Brno, Slévárna HEUNISCH, DAIKIN, Brno apod.), prodej (Plachetková), práce ve výrobě (Iakovna, Petr Döme), úklid (RVE Servis).

Dalším ukazatelem skutečného efektu je také tzv. udržitelnost pracovního místa v čase, o kterém, bohužel, také nemáme informace. Je to dáno mimo jiné jeho obtížnou evidencí, kdy klienti poté, co naleznou zaměstnání, již nemají v podstatě důvod se do aktivit projektu vracet a často ani nemají motivaci tento úspěch oznámit.

Naprosto klíčovým je nakonec vyhodnocení tzv. čistých dopadů. Jde o srovnání skupiny osob, které prošly aktivitami projektu, se skupinou těch, kteří podobnými aktivitami neprošli z hlediska nalezení zaměstnání (například v časovém horizontu odpovídajícím realizaci projektu). Srovnání podílů těch, kteří našli zaměstnání v obou těchto skupinách, pak napovídá více o skutečných efektech projektu. Je pravdou, že v evidenci pracovníků projektu, kteří kromě pomoci v oblasti trhu práce nabízejí svým klientům také služby v jiných oblastech (bydlení, dluhy apod.), by se taková quasi-kontrolní skupina našla, problémem ovšem je, že pracovníci u těchto osob, vcelku pochopitelně, nalezení zaměstnání nesledují ani neevidují.

Poslední okolností, kterou je třeba brát v úvahu, pokud chceme co nejobektivněji vyhodnotit skutečné efekty programu, je také obecná situace na trhu práce. Bohudík (vzhledem k výsledkům programu) a bohužel (vzhledem k současné situaci) zároveň se období realizace projektu překrývalo s obdobím vrcholu hospodářské konjunktury (od roku 1997), projevující se nízkou nezaměstnaností a nízkým počtem uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo, zvláště v nízkokvalifikovaných odvětvích, která mimo jiné způsobila poptávku po pracovní síle i z řad těch, kteří se v dobách stagnace řadí na konec pomyslné fronty (uchazečů o zaměstnání), například nekvalifikovaných zahraničních pracovníků (srov. například Rákoczyová, Trbola 2009). Tyto okolnosti dokládají i pracovníci projektu, kteří hovoří o rozvoji odvětví výroby na území Brna, zejména v roce 2007, které bylo významnou absorpční kapacitou pro uchazeče z řad romské menšiny. V bezprostředně následujících letech, tedy od roku 2009, se v důsledku hospodářské krize situace radikálně změnila a nejenže se počty uchazečů, se kterými pracovníci organizace pokračují v obdobných aktivitách, které byly nastaveny díky tomuto projektu, významně snížily (aktuálně se pohybují v řádu jednotlivců), ale také pracovníci zaznamenali masivní příliv těch, co do té doby pracovali. Tento dobový ekonomický kontext je také třeba brát v úvahu, pokud hledáme skutečné efekty aktivit jakéhokoliv projektu.

4.4 Projekt „IQ servis – Systém pro úspěšné uplatnění Romů na trhu práce“⁴⁴

4.4.1 Kapacita organizace k realizaci programu

Status organizace a zkušenosti s realizací sociálních programů

IQ Roma servis (dále jen „IQRS“) má statut občanského sdružení, jde tedy o nestátní neziskovou organizaci. Sdružení bylo založeno v roce 1997, v roce 2004 pak

⁴⁴ Jde o oficiální název projektu.

prošlo transformací hlavních aktivit s důrazem na realizaci sociálních programů ve prospěch sociálním vyloučením ohrožených osob, zejména příslušníků romské menšiny. Obsahem její činnosti jsou aktivity zaměřené na vzdělávací a volnočasové aktivity, sociální služby, koncepční činnost ve spolupráci s veřejnými institucemi na tvorbě strategií zacílených na zmírňování sociálního vyloučení a jejich implementaci, osvětovou činnost a kampaně na téma sociálního vyloučení, diskriminace apod.⁴⁵ Cílovou skupinu představují osoby ohrožené sociálním vyloučením, jak dospělí, tak děti a mládež.

V současnosti organizace poskytuje tři sociální služby dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (Odborné sociální poradenství, Terénní programy a Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež) a tuto svou základní činnost každoročně doplňuje projekty většího či menšího rozsahu, zaměřenými na poradenské a vzdělávací aktivity, terénní sociální práci, volnočasové aktivity pro děti a mládež. V rámci jednoho z projektů podpořených z ESF je i projekt zaměřený na koncepční činnost, nazvaný „NAPSI spolu“, jehož cílem je pokusit se o vliv „zdola“ na politickou agendu spojenou s tvorbou strategie sociálního začleňování⁴⁶.

Organizace disponuje pronajatým objektem, ve kterém se nachází jak prostory pro manažersko-administrativní činnosti, tak samostatné prostory pro poskytování jednotlivých služeb, prostory pro školicí a vzdělávací aktivity a další. V dalších pronajatých prostorách sídlí pobočka organizace, kde je umístěno tzv. Centrum poradenství pro zaměstnanost (dříve Poradna pro zaměstnanost).

Personální kapacita

Činnost a personální kapacity organizace jsou rozděleny do několika „center“:

- Centrum komunitní a terénní sociální práce, které kromě sociální práce s jednotlivci a rodinami, zaměřené na bydlení, sociální ochranu, dluhy apod. zahrnuje také Sociálně-právní poradnu, která nabízí bezplatnou právní pomoc a ochranu, včetně krizové intervence a bezplatný právní servis, zastupování a mediaci konfliktů.
- Centrum poradenství pro zaměstnanost, které poskytuje služby v oblasti zaměstnanosti.
- Centrum motivace a stimulace, které kromě motivace dětí a mládeže k aktivnímu trávení volného času poskytuje také zaměřené aktivity a také pedagogicko-psychologické poradenství.
- Centrum vzdělávání, které poskytuje vzdělávací programy pro dospělé, děti a mládež.

Personální kapacitu organizace v čase zobrazuje následující tabulka. Sledován je vývoj od roku 2005, v jehož druhé polovině započala realizace programu, který budeme sledovat.

⁴⁵ Více viz Stanovy, dostupné z: <http://iqls.cz/search.php?rsvelikost=sab&rstext=all-phpRS-all&rstema=10>

⁴⁶ Více viz <http://iqls.cz/search.php?rsvelikost=sab&rstext=all-phpRS-all&rstema=205>

Tabulka č. 20 **Personální kapacita organizace (v počtech osob)**

personální kapacity					
rok	2005	2006	2007	2008	2009
ředitelka	1	1	1	1	1
vedoucí a koncepční pracovníci	n.a	4	10	6	11
sociální, pedagogičtí pracovníci, právníci	n.a	24	24	24	30
administrativní pracovníci	n.a	4	5	4	6
technický personál	n.a	2	4	3	3
celkem	24	35	44	38	51

Z tohoto srovnání je patrný postupný nárůst počtu pracovních pozic (kromě poklesu mezi lety 2007 a 2008) způsobený zejména realizací vzrůstajícího počtu projektů, včetně významných projektů financovaných ze zdrojů ESF, mezi něž patří i sledovaný program⁴⁷.

Prostorová působnost organizace

Sídlo organizace je na ulici Hybešova, v centru jedné z vyloučených lokalit, identifikovaných v rámci města Brna, která spadá pod katastrální území Starého Brna. Touto svou polohou se vymyká ostatním organizacím, které se věnují vyloučeným lokalitám a jejich obyvatelům v rámci Brna a jsou koncentrovány zejména v lokalitě Brno-střed a Brno-sever. Na tomto území má však organizace také pobočku, tzv. Centrum poradenství a zaměstnanosti, a to na ulici Cejl.

Působnost organizace tedy také pokrývá prostor sociálně vyloučených lokalit, které byly identifikovány na území statutárního města Brna. Kromě brněnských lokalit působí organizace také v dalších lokalitách Jihomoravského kraje, ve vyloučených lokalitách v Břeclavi, Blansku, Bučovicích, Ivanovicích na Hané, Mikulově, Vyškově, Tišnově a Zastávce u Brna.

4.4.2 Vyhodnocení projektu

Při vyhodnocení projektu si budeme opět všimnout zejména následujících oblastí:

- definice sociálního problému, který program pomáhá řešit
- vymezení cílů programu,
- definice cílové skupiny,
- výběr metod, intervencí, služeb, které vedou k plánovaným cílům,
- organizační zabezpečení programu,
- výsledky programu.

Projekt byl finančně podpořen v rámci dotačního programu EQUAL, v rámci tzv. II. kola výzvy k předkládání návrhů projektů, které bylo vyhlášeno v roce 2004. Projekt byl podán v rámci tzv. priority 3: „Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce“.

⁴⁷ Více o realizovaných projektech viz: www.iqrs.cz.

Projekt byl formálně zahájen v září 2005 a ukončen v říjnu 2008 s tím, že sledované výstupy projektu, které se váží k přímé práci s cílovou skupinou, jsou sledovány od zahájení projektu do června 2008.

Zaměření projektu bylo relativně široké. Dle slov manažera projektu tvořily z hlediska aktivit a objemu lidských zdrojů více než třetinu motivační a vzdělávací aktivity zaměřené na mládež v posledních ročnících základního vzdělávání, jejichž cílem bylo udržet tyto mladé lidi ve vzdělávacím systému, mimo jiné i poskytováním poradenství pro volbu školy, motivační práce s rodinou apod. Aktivity zaměřené na ekonomicky aktivní osoby pak představovaly zhruba třetinu projektu a jsou bezprostředně spojené s činností zmíněného Centra poradenství a zaměstnanosti. Poslední část projektu tvořila „koncepční“ činnost, kterou představuje zavedení značky „Ethnic friendly zaměstnavatel“. Za účelem větší přehlednosti, zejména při vyhodnocení výsledků projektu a při srovnání s druhým posuzovaným projektem, se však v této studii věnujeme zejména aktivitám Centra poradenství a zaměstnanosti (dále jen „Centrum zaměstnanosti“), zacíleným na ekonomicky aktivní osoby, zejména nezaměstnané. Územně byly aktivity projektu vázány na sociálně vyloučené lokality v Brně.

Definice problému a cíl projektu

Realizátoři projektu spatřují důvody dlouhodobých a opakovaných neúspěchů osob z cílové skupiny při hledání pracovního uplatnění v nedostatečné úrovni kompetencí a dovedností pro tuto aktivitu nezbytných. Mezi ty hlavní pak řadí:

- neznalost informačních zdrojů, kde se koncentruje nabídka volných pracovních míst,
- neschopnost se v pracovních nabídkách efektivně orientovat,
- neadekvátní ambice (aspirace na pracovní pozice nedosažitelné pro osoby s nízkým vzděláním, bez dostatečné praxe apod.),
- neadekvátní představy o pracovních podmínkách (zejména o dosažitelném finančním ohodnocení),
- nezvládnutí sebe prezentace (již ve fázi oslovení zaměstnavatele),
- neschopnost se zaměstnavateli efektivně komunikovat.

Podpora ve zvládnutí těchto dovedností pak byla osou hlavních činností, které byly v projektu v přímé práci s klienty poskytovány. Strategickým cílem projektu dle slov jeho manažera bylo „*Naučit lidi z cílové skupiny samostatně se pohybovat na trhu práce*“. Tyto služby zároveň organizace poskytovala již před realizací projektu, v rámci tzv. Poradny pro zaměstnanost (dále jen „Poradna“), díky projektu pak vytvořila další pracovní místo pracovníka v přímé práci s klienty a činnost zintenzivnila a systematizovala.

Instrumentálním cílem projektu pak bylo vytvořit systém, který by toto zvyšování „měkkých“ dovedností uchazečů o zaměstnání podporoval a zároveň zprostředkoval efektivnější vazbu mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli.

Cílová skupina

Jako cílová skupina byli definováni obyvatelé sociálně vyloučených lokalit na území města Brna s předpokladem, že tyto obyvatele budou představovat převážně příslušníci romské menšiny.

Popis aktivit (metody, intervence, nabízené služby)

Vyhledávání uchazečů o zaměstnání

Vyhledávání osob z cílové skupiny je logickým předpokladem přímé práce v rámci dalších aktivit projektu. Tyto osoby byly kontaktovány jednak v rámci dalších služeb, které organizace poskytuje, jako je zejména pomoc při řešení problémů s bydlením a zadlužením, součástí jejichž efektivního řešení je i získání placené práce. Tento kontakt byl tedy zprostředkován terénními pracovníky dalších služeb organizace.

Dalším způsobem vyhledávání potenciálních klientů Centra poradenství pro zaměstnanost byla aktivní depistáž v sociálně vyloučených lokalitách prostřednictvím propagačních materiálů.

Vzhledem ke strategické poloze sídla Centra zaměstnanosti na ulici Cejl, jak již bylo řečeno výše, jakémsi centru vyloučených lokalit Brno-sever a Brno-střed, pracovníci projektu také počítali se spontánním kontaktem ze strany obyvatel lokalit, kteří o existenci tohoto Centra vědí a není pro ně problematické jej aktivně navštívit.

Posledním využívaným způsobem kontaktování potenciálních klientů bylo kontaktování na základě spolupráce mezi organizací a úřadem práce a sociálním odborem městské části (zejména ÚP Brno-střed a ÚMČ Brno-sever).

Podle slov pracovnice Centra se na struktuře klientů, zejména z hlediska jejich pracovní kariéry, výrazně projevila ekonomická krize. Zatímco v období do roku 2008 projevovaly zájem o služby Centra zejména osoby, které dlouhodobě nepracovaly, osoby starší, se zdravotními omezeními, od roku 2008 se pak začalo objevovat více těch, kteří do té doby spíše pracovali, i když v horizontu několika let u více než jednoho zaměstnavatele.

Na počátku spolupráce je s uchazeči veden rozhovor o jejich představě o žádoucím pracovním uplatnění, případně podmínkách, které má místo splňovat. Těmito způsoby se oslovené osoby, které projevily zájem o nalezení pracovního uplatnění prostřednictvím Centra, staly jeho klienty. V úvodu spolupráce, obdobně jako v předchozím hodnoceném projektu, pracovníci posuzují lidský kapitál klientů, stejně jako jejich představy o hledané práci tak, aby nabídka konkrétních forem pomoci a zejména zaměstnání co nejvíce odpovídala možnostem a preferencím uchazečů.

Pracovníci na tento bod spolupráce s uchazečem kladou velký důraz a dostatečným vyjasněním představ uchazečů o pracovním uplatnění podmiňují úspěšnost vzájemné spolupráce s pracovníky organizace. V této souvislosti zmiňují důležité překážky klientů pro přijetí jakéhokoliv zaměstnání, a to zejména:

- časové možnosti, spojené nejčastěji s péčí o děti a rodinu obecně,
- neochota přijetí zaměstnání ve vícesměnném provozu, která je dána jednak také péčí o děti a rodinu, ale také obavami z cestování do zaměstnání ve večerních hodinách (obava z napadení v prostředcích hromadné dopravy apod.),
- z obdobných důvodů jde také o neochotu přijmout zaměstnání u vzdáleného zaměstnavatele (špatná orientace v prostředí mimo známou lokalitu).

Vyhledávání zaměstnavatelů

Vyhledávání zaměstnavatelů probíhalo prostřednictvím veřejných, zejména internetových nabídek práce a databáze úřadu práce a pak také přímým oslovováním vytipovaných zaměstnavatelů.

Dle slov realizátorů projektu, obdobně jako v předchozím projektu, jednou z významných oblastí nabídek práce, relevantních vzhledem k uplatnění mužů z cílové skupiny, ke kterým se pracovníkům nepodařilo proniknout, byla oblast stavebních prací. Důvodů, proč se to nepodařilo, je několik. Jednak jsou to práce, které jsou v rámci osob z vyloučených lokalit organizovány na principu tzv. schwarzsystému, kdy zaměstnavatel nabízí práci dalším osobám, které mají oprávnění k samostatné výdělečné činnosti, tedy živnostenský list. Tento typ pracovních nabídek jednak nepodléhá povinnosti nahlásit volné pracovní místo úřadu práce a navíc v této oblasti ekonomické činnosti pravděpodobně probíhá specifickým způsobem, na základě sítě osobních kontaktů. V prostředí vyloučených lokalit, ač je aktivitou dosud nezmapovanou a možná nezmapovatelnou, probíhá pravděpodobně tak, že osoba, která disponuje oprávněním k samostatné výdělečné činnosti, na základě poptávky (může jít i o velké, zavedené firmy) nabízí odvedení pomocných stavebních prací (například výkopových). Na základě zakázky, kterou, pravděpodobně po osobní linii, získá, najímá další pracovníky, kteří fakticky danou práci odvedou. Tito jsou pak nechráněni jakýmkoliv pracovněprávními vztahy a zcela závislí na této osobě i ve výplatě mzdy. Zároveň jde o práci příležitostnou a sezonní. Podle svědectví mnoha expertů i realizátorů obou sledovaných projektů jde o velmi významnou oblast nabídky práce a získání finančních prostředků pro muže v prostředí vyloučených lokalit. Svou organizací, na základě osobních sítí a kontaktů, jde o aktivity pro osoby „z vnějšku“ nedostupné a pravděpodobně na pomezí legality, což jejich „utajení“ ještě umocňuje.

„Ethnic Friendly zaměstnavatel“

V průběhu projektu, v roce 2007, byla vytvořena koncepce značky „Ethnic Friendly zaměstnavatel“. Tento originální nápad vzešel zejména z případů podezření či stížnosti pracovníků na diskriminující jednání zaměstnavatelů, které pracovníci evidovali a za pomoci právníků organizace se pokoušeli klientům pomoci formou podpory, mediace, případně podání žaloby. Pracovníci na základě svých zkušeností referují o velmi malém zájmu klientů, kteří se s takovým jednáním setkali, tyto případy řešit soudní cestou. Důvodem jsou obavy z nezamýšlených důsledků a zároveň nedůvěra v pozitivní výsledek. Proto se dle slov manažera projektu organizace rozhodla zahájit se zaměstnavateli jakýsi dialog o situaci v uplatňování rovných příležitostí.

„Přišlo nám zajímavější říct zaměstnavateli: „pojdte se bavit o firemní kultuře“, než se s nima se u soudu hádat, že je nezaměstnali z etnických důvodů.“ (manažer projektu)

Tato koncepce spočívá v udělení značky konkrétnímu zaměstnavateli na základě jakéhosi auditu nediskriminujícího přístupu, který provádí pracovníci organizace na základě vlastní metodiky⁴⁸, kdy kromě podílu zaměstnanců z etnických menšin zjišťují začlenění principu rovného zacházení v pracovních a organizačních předpisech apod. Udělení značky pak probíhá formou předání práv k používání značky (např. loga) v rámci prezentace zaměstnavatele. Dle slov manažera projektu a zároveň jednoho z tvůrců této značky bylo primární myšlenkou tohoto konceptu bezprostředně propojit udělení značky konkrétnímu zaměstnavateli s možností umístit jednoho či více klientů projektu u tohoto zaměstnavatele, což se ovšem dlouhodobě spíše nedařilo. Podle názoru manažera to bylo dáno zejména profilem zaměstnavatelů,

⁴⁸ Více viz <http://www.ethnic-friendly.eu/view.php?nazevclanku=jak-ziskat-znacku-ethnic-friendly-zamestnavatel&cisloclanku=2007080006>

kteří o udělení značky v době jejího zavedení projevili zájem (např. Úřad práce Brno-město, Magistrát města Brna apod.), a s tímto profilem spojenými pracovními pozicemi, které nabízeli, které byly ve svých nárocích neslučitelné s potenciálem klientů projektu. Tato situace se dle slov manažera projektu začíná měnit až v posledních dvou letech, kdy se mění i struktura profilů zaměstnavatelů ve prospěch těch, kteří nabízejí i pozice pro nízkokvalifikované⁴⁹. Obsáhlejší vyhodnocení efektu tohoto nástroje na podporu zvýšení zájmu zaměstnavatelů o pracovníky z etnických menšin by však vyžadovalo více prostoru, který v rámci této studie není k dispozici.

Přímá práce s cílovou skupinou

V rámci přímé práce s cílovou skupinou tvořila podstatu aktivit sociální práce založená na poskytování informací (tzv. poradenství), vyhledávání pracovních nabídek (tzv. zprostředkování) a podpoře klientů ve zvládnutí základních dovedností při hledání pracovního uplatnění (tzv. asistence).

Poradenství

Poradenství bylo zaměřeno zejména na pracovněprávní vztahy (např. práva a povinnosti vyplývající z různých pracovněprávních vztahů a smluv, důležitá místa v pracovních smlouvách apod.). Tento druh poradenství byl často poskytován osobám, které nějaké pracovní uplatnění měly, chtěly jej změnit anebo měly pochybnosti ohledně svých práv a povinností, případně měly podezření na porušování povinností ze strany zaměstnavatele, případně podezření na diskriminační chování. V posledním z uvedených případů pak pracovníci nabízeli přímo právní poradenství svých kolegů z právního úseku, kteří kromě poradenství, asistence při podání žaloby poskytovali také mediaci, případně zastupování u soudu.

Další formou poradenství, které bylo v rámci projektu plánováno, bylo poradenství v oblasti podnikatelských aktivit. Dle slov realizátorů projektu se však tento záměr neosvědčil, a to z několika důvodů. Jedním z nich byl nedostatek zájemců o tento druh pomoci. Druhým důvodem, s prvním do jisté míry souvisejícím, byl zájem těch, kteří již oprávněně k samostatné výdělečné činnosti měli, i když třeba pozastaveno, a požadovali spíše bezplatné služby spojené s vedením účetnictví, podáváním přiznání k dani z příjmu apod., na které pracovníci nebyli připraveni, ani k nim neměli potřebné kompetence. Za těchto okolností pracovníci od realizace této aktivity upustili.

Zprostředkování a asistence

- vyhledávání a třídění pracovních nabídek dle charakteristik klientů,
- pomoc v orientaci ve struktuře inzerátů,
- tvorba životopisu,
- nácvik telefonátu k zaměstnavateli,
- nácvik prezentace při přijímacím pohovoru,
- zakládání e-mailových schránek, nácvik e-mailové korespondence a obecně práce na PC,
- dohledávání kontaktů, dopravních spojů, adres na mapě, vysvětlování cesty k zaměstnavateli.

⁴⁹ viz <http://www.ethnic-friendly.eu/>

4. Případové studie

Vzhledem k tomu, že obsah uvedených aktivit je takřka totožný s aktivitami předchozího projektu, nebudeme je již na tomto místě detailněji popisovat a odkazujeme tak k jejich popisu v předchozí kapitole.

Uvedené aktivity byly realizovány individuální formou, od organizace skupinových aktivit realizátoři projektu postupně upustili z důvodu upadajícího zájmu.

Organizační zabezpečení programu

Přímou práci s cílovou skupinou zajišťovali 3 pracovníci Centra poradenství a zaměstnanosti (předtím Poradny pro zaměstnanost) a jeden pracovník právního úseku. Od roku 2007, v rámci zavedení značky „Ethnic friendly zaměstnavatel“, zajišťoval další pracovník intenzivní kontakt se zaměstnavateli. Všichni pracovníci měli vysokoškolské vzdělání, pracovník Právního úseku konkrétně právní. Pracovníci Centra zaměstnanosti měli každý celý úvazek s tím, že přímou práci vykonávali 4 dny v týdnu, v rámci projektu od září 2005 do června 2008, tedy celkem 34 měsíců⁵⁰.

V průběhu projektu pracovníci absolvovali několik vzdělávacích kurzů v rozsahu několika desítek hodin, které obsahovaly teoretická témata vztahující se k systému služeb zaměstnanosti, nástrojů politiky zaměstnanosti, ale také praktické nácviky poradenských a asistentských aktivit v přímé práci s klienty.

Výstupy projektu

Výstupy projektu uvádíme na základě podkladů realizátorů, zejména tzv. „Analytických zpráv“ a „Zpráv o činnosti“ za roky 2005 až 2008 a tzv. „Závěrečné technické monitorovací zprávy“, které byly dále konzultovány s pracovníci analyticko-metodického úseku, která se zabývá právě analýzami elektronické databáze, která byla vytvořena za pomoci tohoto projektu. V elektronické databázi jsou postupně evidovány mimo jiné výstupy sociálních programů a služeb, které organizace realizuje a poskytuje. Vzhledem k tomu, že se databáze tvořila v průběhu projektu a postupně byla testována a usazována její struktura a definována data v ní shromažďovaná, některé z výstupů z počátku realizace projektu nejsou dostupné. Výstupy za jednotlivé kalendářní roky je také třeba hodnotit vzhledem k tomu, kolik měsíců v daném roce ve skutečnosti projekt běžel, ke kolika měsícům v daném roce se výstupy vztahují (v roce 2005 jsou to 4 měsíce, v roce 2006 a 2007 po 12 měsících a v roce 2008 6 měsíců).

V průběhu projektu byly služby Centra poradenství pro zaměstnanost poskytnuty celkem 776 osobám⁵¹. Počty klientů v jednotlivých letech realizace projektu pak znázorňuje následující tabulka.

⁵⁰ V základních aktivitách, jako je vyhledávání uchazečů, zaměstnavatelů, poradenství a osobní asistence pracovníci pokračují až do současnosti. Časové ohraničení přímé práce s klienty v rámci projektu uvádíme zejména z důvodu stanovení určitého referenčního rámce pro evidenci výstupů.

⁵¹ Nelze ovšem zároveň vyloučit, že počty klientů v jednotlivých letech se částečně překrývají, tzn. osoby, které služeb využily opakovaně, jsou započítány několikrát.

Tabulka č. 21 **Počty klientů v jednotlivých letech realizace projektu**

počet klientů v daném roce	celkem	ženy	
		abs. počet	podíl
2005	58	43	74 %
2006	235	136	58 %
2007	285	177	62 %
2008	198	119	60 %
celkem	776	475	61 %

Podíl žen v jednotlivých letech kolísal od 58 % do 74 %, obecně tvořil více než polovinu, což je jednak dáno obecnou převahou žen-klientek ve všech službách organizace a zároveň zřejmě také tím, že nabídka práce ze strany mužů se částečně uspokojuje na neformálním trhu práce v oblasti stavebnictví, jak jsme již zmínili. Jak můžeme dále vidět, počet klientů v jednotlivých letech byl více méně stabilní, pokud odhlédneme od „rozjezdové“ fáze projektu a přihlédneme k tomu, že v prvním a posledním roce realizace projekt probíhal pouze po jejich část (4, respektive 6 měsíců).

Počet klientů na jednoho pracovníka v letech 2006 a 2007 pak představuje 78 a 95 osob.

Z hlediska charakteristik klientů, které nás v souvislosti s přístupem na trh práce zajímají, máme k dispozici pouze informace o dosaženém stupni vzdělání a realizátory programu potvrzenou informaci o tom, že v naprosté většině šlo o příslušníky romské menšiny.

Tabulka č. 22 **Struktura registrovaných klientů z hlediska vzdělání**

struktura klientů z hlediska vzdělání	ZŠ	SOU + SOŠ	SŠ s maturitou	VŠ
2005	93 %	7 %	0 %	0 %
2006	81 %	14 %	2 %	0 %
2007	74 %	16 %	3 %	0 %
2008	69 %	7 %	1 %	0 %
celkem	75 %	13 %	2 %	0 %

Pozn.: Dopočet do 100 % v jednotlivých letech představují ti, u nichž vzdělání nebylo zjištěno.

Jak ukazuje tabulka, v prvních letech realizace projektu, v roce 2005 a 2006, do něj vstupovaly v drtivé většině osoby s velmi nízkým vzděláním, převažovalo vzdělání základní (93 % a 81 %). Postupně, pravděpodobně v důsledku přicházející ekonomické krize, se začalo objevovat více alespoň vyučených osob.

Z hlediska aktivit v přímé práci s klienty se můžeme nejprve podívat na oblasti problémů, se kterými se klienti na pracovníky obraceli. Sledovány byly tři oblasti, a to oblast diskriminace v pracovních vztazích, na pracovišti a při ucházení se o zaměstnání, dále oblast pracovněprávních vztahů, zejména pracovních smluv a nakonec oblast, ve které šlo o bezprostřední potřebu nalézt si (vhodnější) pracovní uplatnění. Struktura problémů z hlediska jejich podílu na celku je odvozena z počtu osob, které vyjádřily zájem o řešení daného problému a tuto strukturu znázorňuje následující tabulka.

4. Případové studie

Tabulka č. 23 **Struktura problémů klientů**

struktura problémů	hledání zaměstnání		smluvní vztahy		diskriminace		CELKEM	
	abs. počet	podíl	abs. počet	podíl	abs. počet	podíl	abs. počet	podíl
2005	58	100 %	0	0 %	0	0 %	58	100 %
2006	220	94 %	14	6 %	1	0 %	235	100 %
2007	239	84 %	37	13 %	9	3 %	285	100 %
2008	172	87 %	20	10 %	6	3 %	198	100 %
celkem	689	89 %	71	9 %	16	2 %	0	100 %

Z tabulky je patrné, že největší zájem byl o zprostředkování zaměstnání, které v prvním roce realizace představovalo 100 % zakázek, které pracovníci s klienty řešili. Tento podíl postupně poklesl ve prospěch zejména problémů spojených se smluvními vztahy, přesto se po celou dobu trvání projektu udržel na úrovni alespoň 84 %. Smluvní vztahy tvořily 6 % až 13 % problémů a diskriminace, se kterou začali klienti přicházet až v roce 2007 (pravděpodobně v důsledku nabídky řešení těchto problémů ze strany pracovníků), se pohybovala kolem 2 % podílu na problémech, které chtěli klienti s pracovníky řešit.

Kvantitativní vyjádření aktivit probíhajících v přímé práci s klienty můžeme získat prostřednictvím počtu tzv. „kontaktů“, které pracovníci organizace nejen v souvislosti s realizací projektu, ale obecně v souvislosti s evidencí výstupů ostatních poskytovaných služeb sledují a evidují. Kontakt je pak jednotkou vyjadřující konkrétní formu spolupráce, zpravidla spojenou s osobním setkáním, v určitém časovém okamžiku, která v sumě kontaktů věnovaných jednomu klientovi má vést k řešení problému, se kterým přichází. Například zprostředkování zaměstnání tak může zahrnovat několik takových kontaktů, které se odehrávají v horizontu například jednoho měsíce a obsahují rozhovor s klientem o jeho představách o pracovním uplatnění, zjištění jeho vzdělání, praxe a dalších kompetencí, sepsání životopisu, jeho rozeslání zaměstnavatelům na základě analýzy pracovních nabídek apod. Poskytnutí pomoci při hledání zaměstnání konkrétní osobě tak zpravidla obsahuje několik kontaktů, které se zároveň mohou lišit ve své délce, od několika minut až po dobu jedné hodiny (například pomoc při sestavení životopisu, nácvik telefonického rozhovoru se zaměstnavatelem apod.). V rámci jednoho kontaktu, v závislosti na časových možnostech pracovníka i klienta, se zároveň může odehrát několik z vyjmenovaných aktivit a zakázka tak může být vyřešena i v rámci jednoho kontaktu. Přehled počtu a struktury takových kontaktů představuje následující tabulka:

Tabulka č. 24 **Počet a struktura kontaktů v přímé práci s klienty**

struktura kontaktů	2005		2006		2007		2008		CELKEM	
	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl
zprostředkování, asistence	133	99 %	762	98 %	703	84 %	452	81 %	2050	89 %
smluvní vztahy	1	1 %	17	2 %	82	10 %	40	7 %	140	6 %
diskriminace	0	0 %	1	0 %	15	2 %	13	2 %	29	1 %
celkem	134	100 %	780	100 %	834	100 %	555	100 %	2303	100 %

Z tabulky je patrné, že největší počet a podíl kontaktů byl věnován zprostředkování zaměstnání a s ním spojené asistenci při zvládnutí základních dovedností při ucházení se o pracovní místo, které za celou dobu trvání projektu představují 89 % všech kontaktů. Takto vysoký podíl je do jisté míry logický vzhledem k tomu, že tento typ zakázky ze strany klientů byl také nejčastější, jak bylo řečeno výše. Na druhém místě se objevují problémy spojené s pracovními nebo smluvními vztahy mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, které tvořily 6 % z celkového počtu kontaktů v průběhu celého projektu. Na posledním místě se objevují problémy spojené s diskriminací, které tvoří pouze 1 %, což je dáno mimo jiné tím, že v počátcích projektu se vůbec neobjevovaly.

Jednotka kontaktu pro naše potřeby není příliš vhodná a výmluvná, protože nám nedává přesnou informaci o tom, jakých konkrétních aktivit se přesně klientům dostalo. Dle slov realizátorů ale v podstatě všichni klienti Centra pro zaměstnanost, kteří přišli s požadavkem nalezení zaměstnání, postupně prošli všemi aktivitami, které se zde nabízejí. To znamená, byla jim opakovaně nabídnuta nejen strukturovaná nabídka volných pracovních míst, ale také asistence při sestavení životopisu, založení e-mailové schránky a nácvik základních dovedností práce na PC a elektronické korespondence, nácvik telefonického rozhovoru se zaměstnavatelem, prezentace při přijímacím pohovoru atd. Počet kontaktů na jednoho klienta pak vyjadřuje spíše intenzitu práce pracovníka s klientem. Počty kontaktů na jednoho klienta při řešení základních oblastí řešených problémů znázorňuje následující tabulka.

Tabulka č. 25 **Počet kontaktů na klienta při řešení dané oblasti problémů**

počet kontaktů na osobu	2005	2006	2007	2008	CELKEM
zprostředkování, asistence	2,3	3,5	2,9	2,6	3,0
smluvní vztahy		1,2	2,2	2,0	2,0
diskriminace		1,0	1,7	2,2	1,8
celkem	2,3	3,3	2,9	2,6	2,9

Přehled průměrného počtu kontaktů pro základní oblasti zakázek (při zprostředkování zaměstnání a asistencí ve zvládnutí základních dovedností při ucházení se o pracovní místo, poradenství a asistenci řešení smluvních vztahů se zaměstnavatelem a s řešením diskriminace v souvislosti se zaměstnáním či ucházením se o pracovní místo) napovídá, že kontakty se pohybují kolem dvou až tří kontaktů na osobu s tím, že nejvyšší počet je spojen s aktivitami týkajícími se hledání pracovního uplatnění. Obecně však nejsou překvapivě nijak vysoké, což je částečně pravděpodobně dáno vyšší časovou dotací na jeden kontakt (která se dle slov pracovníků pohybuje v řádu hodin). Zároveň je třeba mít na paměti, že jde o průměrné hodnoty, takže počty kontaktů na osobu se budou v individuálních případech výrazně lišit.

Kromě uvedených aktivit byla ještě v rámci projektu realizována jedna rekvalifikace zaměřená na obsluhu manipulační techniky (vysokozdvíhový vozík), které se zúčastnily 4 osoby, z toho jedna žena. Osobám samostatně výdělečně činným bylo poskytnuto poradenství v oblasti veřejných zakázek, které obnášelo vyhledání aktuálních veřejných zakázek (úklidové a stavební práce), vysvětlení podmínek účasti a asistence v podání zakázky. Touto formou poradenství prošlo celkem 11 osob, z toho byly 4 ženy. V počáteční fázi projektu byly realizovány také 2 skupinové nácviky samostatného vyhledávání pracovních nabídek v internetových zdrojích, nácvik

4. Případové studie

pohovoru u zaměstnavatele, telefonický kontakt se zaměstnavatelem a tvorba motivačního dopisu a životopisu. Těchto skupinových nácviků se zúčastnilo celkem 75 osob, z toho 52 % představovaly ženy.

Podle realizátorů projektu byla původně plánovaná minimálně jedna další rekvalifikace spojovací techniky (svářeč) a větší množství skupinových aktivit, které však realizovány nebyly, a to pro nedostatek zájemců. Skupinové nácviky se pak transformovaly do individuální formy, která probíhala v rámci výše uvedených aktivit spojených se zprostředkováním zaměstnání. Počet osob, které absolvovaly poradenství v oblasti veřejných zakázek, je obdobně nízký z důvodu malého zájmu a ze stejného důvodu neprobíhaly ani plánované aktivity zaměřené na základy podnikatelských dovedností.

Výsledky projektu

Výsledky projektu jsme sledovali obdobným způsobem jako v případě předchozího posuzovaného projektu, zaměřujeme se tedy na rozsah aktivit, které mají potenciál ke změně situace osob na trhu práce, alespoň vzhledem k posílení kompetencí při ucházení se o pracovní místo. Obdobně jako u předchozího projektu jsme konfrontováni s obecností a nedostatečností informací pro konstatování konkrétní změny. Tam, kde to bude na místě, budeme výstupy vztahovat k celku osob z cílové skupiny, který představuje zhruba 5 000 osob (jde o celek osob v produktivním věku).

Celkový počet osob, které byly dotčeny aktivitami realizovanými v rámci projektu po celou dobu jeho trvání, byl 776 osob, z toho 60 % byly ženy. Tento počet tedy představuje zhruba 16 % cílové skupiny, což považujeme za relativně významný podíl. Projektem zachycená skupina pak odpovídá i poměrně dobrému zacílení i z hlediska dosaženého vzdělání, když 75 % představovaly osoby se základním vzděláním.

Aktivity, jejichž absolvování mělo vést na straně klientů ke zvýšení dovedností a kompetencí na trhu práce, představoval zejména individuální a skupinový nácvik sestavování motivačního dopisu, životopisu, elektronické komunikace a telefonického rozhovoru se zaměstnavatelem, nácvik přijímacího pohovoru apod. a dále rekvalifikace.

Tabulka č. 26 **Podíl klientů, kteří se účastnili aktivit spojených s podporou dovedností a kompetencí žádoucích při vstupu na trhu práce**

aktivity	počet osob	podíl
zprostředkování, asistence a nácvik	689	88,8 %
skupinový nácvik dovedností a kompetencí	75	9,7 %
rekvalifikace	4	0,5 %

Pozn.: Podíly jsou vypočítány z celku klientů, tedy z hodnoty 776.

Zprostředkování a s ní spojené asistence se v průběhu celého projektu zúčastnil nejvyšší podíl klientů, a to 89 %, skupinového zaškolení 10 % a rekvalifikace pouze 0,5 % klientů. Jak již bylo řečeno, poslední výsledek je realizátory projektu zdůvodňován zejména nezájmem ze strany klientů.

U těchto aktivit však kromě svědectví pracovníků projektu nemáme žádnou evidenci o jejich „úspěšných absolventech“ ani o jejich reálném vlivu na dovednosti a kompetence klientů, kteří je absolvovali.

Co se týče obecně efektů projektu na změnu situace osob z cílové skupiny na trhu práce, můžeme pouze konstatovat celkový podíl osob, které našly zaměstnání v průběhu projektu, což je nakonec nejvýmluvnější indikátor zvýšení „zaměstnatelnosti“, o kterou v projektu šlo, nelze ho však automaticky spojovat s efektem aktivit projektu. Jde celkem o 197 osob z celkem 776 klientů, což představuje 25% podíl. Počet osob uplatněných na trhu práce v jednotlivých letech zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č. 27 **Počet a podíl osob uplatněných na trhu práce v rámci projektu**

rok	počet osob uplatněných na trhu práce
2005	18
2006	60
2007	56
2008	63
celkem	197

Obdobně jako v předchozím projektu neznáme podrobnější charakteristiky těch, co zaměstnání našli, a to ani podíl žen, proto podobně nelze vyloučit ani dříve zmíněný creaming efekt. Nelze si také udělat představu o pracovních pozicích, případně podmínkách, které tyto pracovní místa provázejí.

Dalším indikátorem skutečného efektu je také tzv. udržitelnost pracovního místa v čase, o jejíž zjištění se realizátoři v průběhu projektu pokoušeli, ovšem ne příliš úspěšně. Překážkami byla dohledatelnost těchto klientů, kteří po nalezení uplatnění již neměli motivaci Centrum navštívit. Absence této informace u jednotlivých zaměstnaných klientů zároveň vede k úvaze, do jaké míry se například v počtech „úspěšných“ klientů mohli překrývat ti, kteří zaměstnání v průběhu let střídavě nalézali a ztráceli. A přesto mohlo dokonce stále jít o ty „kvalitnější“.

Nakonec pro tento projekt, stejně jako pro ten předchozí, platí jedna z nejdůležitějších okolností, a tou je celková situace na trhu práce v době realizace projektu a v současnosti, které mohou ovlivňovat a pravděpodobně výrazně ovlivnily výsledky projektů, a tím také jejich skutečné efekty. Realizátoři projektu vliv této okolnosti potvrzují s tím, že v době realizace projektů byla situace relativně příznivá a pro osoby z cílové skupiny se nabízela místa v rámci velkých nadnárodních firem, které na území města Brna a jeho blízkém okolí zakládaly výrobní haly a vytvářely mnoho pracovních míst pro nekvalifikované pracovníky, o které v době ekonomické konjunktury nebyl ze strany majoritní pracovní síly velký zájem. K výrazné změně pak došlo ke konci roku 2008, kdy již byly projekty ukončeny. Přes pokračující nabídku totožných služeb se počet umístěných klientů pohyboval v řádech jednotlivců. Dle slov realizátorů projektu se situace v současnosti začíná zase obracet k lepšímu a počty umístěných za minulý rok se již opět pohybují kolem několika desítek.

4.5 Případové studie – shrnutí

Pokusili jsme se o vyhodnocení dvou víceletých projektů financovaných z ESF, které se zaměřovaly na zvýšení zaměstnatelnosti jedné ze znevýhodněných skupin na trhu práce. Oba projekty měly širší obsah, než kterému jsme se v rámci tohoto vyhodnocení věnovali. První z nich, projekt „Mikrobus“, byl kromě Brna realizován ještě v dalších městech ČR a jejich vyloučených lokalitách. Druhý, projekt „Systém pro úspěšné uplatnění Romů na trhu práce“ polovinu svých aktivit zaměřil na udržení mladých lidí z cílové skupiny ve vzdělávacím systému. Jak už bylo řečeno, naším cílem pak bylo vyhodnotit ty části projektu, které se vztahovaly k ekonomicky aktivním osobám hledajícím pracovní uplatnění a jsou obyvateli vyloučených lokalit na území města Brna.

Přestože byly oba projekty podány v rámci různých priorit výzvy EQUAL, priority 1: „Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné“ a priority 3: „Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce“, aktivity spojené s přímou prací s ekonomicky aktivními klienty, kteří hledají pracovní uplatnění, byly z významné většiny podobné až totožné. Jednalo se zejména o každodenní vyhledávání pracovních nabídek, které odpovídají základním charakteristikám klientů (z hlediska vzdělání a kvalifikace), jejich prezentaci na místech snadno dostupných klientům (nástěnky, výlohy v prostorách organizací). Při osobním kontaktu s klienty je pak pracovníci provázeli nabídkou míst, vysvětlovali uchazečům požadavky, vyhledávali adresy na zaměstnavatele a dopravní spojení k nim. Dále pak šlo o podporu klientů při zvládnutí základních dovedností při ucházení se o pracovní místo. Tato podpora se týkala jednak seznamování uchazečů s ověřenými zdroji pracovních nabídek (zejména na internetu) a způsoby jeho využívání tak, aby je byli schopni samostatně vyhledávat. S tím bylo spojeno i seznámení s vhodnou strukturou životopisu a motivačního dopisu, asistence při jejich sestavení a nácvik sepsání pomocí PC. Dále šlo o zakládání e-mailových schránek a zaučení v jejich používání spojeným s rozesíláním životopisů a motivačních dopisů, obecně se zvládnutím elektronické korespondence. Pro posílení sebe prezentace byla s klienty nacvičována vhodná forma telefonického rozhovoru se zaměstnavatelem a pohovor při výběrovém řízení a vybírání pošty. Opakování těchto aktivit v obou projektech a prokazatelný zájem klientů o jejich absolvování napovídá dobře identifikovatelné potřebě klientů v této oblasti.

Rozdíly v realizaci projektů lze pak spatřovat ve větším důrazu na prosazování principu rovných příležitostí na trhu práce u druhého z projektů, který kladl větší důraz na podporu klientů při podezření na diskriminující jednání ze strany potenciálních či stávajících zaměstnavatelů a také zavedením značky „Ethnic friendly zaměstnavatel“, jejímž cílem je motivovat zaměstnavatele k respektu k principům rovného zacházení a jejich prosazení v kultuře firem.

Realizátoři obou projektů shodně konstatují malý zájem klientů o skupinové aktivity a rekvalifikace, které nebyly realizovány v původně zamýšleném rozsahu. Důvody nízkého zájmu realizátoři zároveň obdobně vysvětlují nízkou motivací klientů k zapojení se do vzdělávacích aktivit, které nejsou bezprostředně spojené s garancí pracovního uplatnění. Podle pracovníků projektů je to dáno naléhavostí potřeby najít co nejrychleji zaměstnání které, paradoxně, omezuje možnosti věnovat významné penzum času vzdělávacím aktivitám, protože hledání zaměstnání je „práce na plný úvazek“. Nelze zároveň opomenout vztah mezi nízkým vzděláním a nedůvěrou

k dalšímu vzdělávání, který pravděpodobně platí obecně, i pro osoby z majority a je způsoben malou zkušeností s tímto typem aktivity a neschopností si představit případné přínosy.

Co se týče rekvalifikací, relativně větší nabídka a větší účast klientů v nich je spojena s projektem „Mikrobus“. Jako zásadní limit jejich většího rozsahu tvůrci projektu uvádějí spíše finanční možnosti. Pracovníci obou projektů jsou ale zároveň skeptičtí k jejich vlivu na zvýšení šancí pro osoby z cílové skupiny nalézt po jejich absolvování pracovní uplatnění. Jako hlavní důvod své skepse zdůrazňují převážně základní vzdělání klientů, které ve spojení s osvědčením o absolvování rekvalifikace nepůsobí pro zaměstnavatele příliš přesvědčivě. Pracovníci obou projektů se pak shodují na alternativě, kterou navrhují, a tou je usnadnění možnosti získat výuční list na základě prokázání praktických zkušeností v oboru, tedy bez nutnosti projít celým vzdělávacím cyklem. Podle jejich zkušeností tato možnost sice existuje, ale je významně zpoplatněna (v řádu deseti tisíc korun) a například úřad práce ji v současné době nefinancuje jako například rekvalifikace. Podle pracovníků by zavedení této možnosti jako jednoho z nástrojů politiky zaměstnanosti bylo pro sociálně vyloučené osoby využitelné a užitečné.

Přestože ambicí tvůrců a realizátorů projektu bylo podpořit vstup osob z cílové skupiny na otevřený trh práce, uvědomují si limity použitých nástrojů při splnění tohoto cíle. Zároveň zdůrazňují, že jejich výběr je samozřejmě dán možnostmi, kompetencemi a personálními kapacitami jejich organizací. Jako o žádoucím nástroji hovoří o podpoře tvorby pracovních míst, například v souvislosti se sociálním podnikáním. Tyto aktivity však vyžadují poněkud odlišné kompetence pracovníků, ale nakonec i jinou hodnotovou orientaci, než které jsou vlastní sociálním pracovníkům, kteří tvoří hlavní personální zdroje pro přímou práci s klienty a jsou základem činnosti organizací.

Pro oba projekty bylo společné také to, že se organizace snaží o komplexní přístup k řešení situace klientů tím, že kromě služeb poskytovaných bezprostředně v rámci projektu, které jsme explicitně sledovali, poskytují také další služby, zaměřené zejména na oblast bydlení a zadlužení. Klienti, kteří absolvovali aktivity nabízené v rámci projektu, ve většině případů využívají také těchto dalších služeb. Vzhledem k tomu, že zachytit toto prolínání klientů různými službami, nejlépe v rámci evidence výstupů (statistik), brání zejména administrativní náročnost (databáze klientů v rámci každé z poskytovaných služeb jsou obvykle vedeny odděleně), nejsme však schopni tuto skutečnost exaktně zachytit.

Do aktivit projektu bylo v případě projektu „Mikrobus“ zapojeno celkem 616 osob, v případě projektu „Systém pro úspěšné uplatnění Romů na trhu práce“ 776 osob, celkem jde tedy o 1 392 osob (i když, jak již bylo několikrát řečeno, nelze vyloučit, že některé osoby jsou započítány vícekrát), což představuje 28 % cílové skupiny jako celku. Vzhledem k rozsahu cílové skupiny a podmínkám sociálně vyloučených lokalit, které nejsou koncentrovány na jednom místě, se domníváme, že jde o relativně vysoký zásah cílové skupiny aktivitami projektů.

Vzhledem k tomu, že realizátoři projektů systematicky a objektivně nesledovali individuální posun ve zvládání dovedností a kompetencí v ucházení se o pracovní místo u jednotlivých klientů, kteří byli zařazeni do projektu, můžeme se při vyhodnocení výsledků projektů opřít pouze o počty těch, kteří zaměstnání v průběhu projektu našli. Nalezení zaměstnání, i když nebylo primárním cílem u žádného z obou projektů, v této souvislosti považujeme za významný ukazatel zvýšení zaměstnatelnosti, o které v projektech šlo. V prvním projektu našlo zaměstnání 109 osob z celkového počtu 616 klientů, kteří od března 2006 do srpna 2008 prošli

4. Případové studie

aktivitami projektu, tedy o 18% úspěšnost. U druhého projektu šlo o 197 osob z celkového počtu 776 klientů, kteří byli projektem zasaženi od září 2005 do června 2008, tedy o 25% úspěšnost. Na základě informací, které máme k dispozici o situaci osob ve vyloučených lokalitách města Brna, usuzujeme o rozsahu cílové skupiny na 5 000 osob. Pokud nebudeme brát ohled na překryv umístěných klientů v jednotlivých letech, případně v projektech, který je ovšem velmi pravděpodobný, mohli bychom konstatovat, že v období realizace projektů našlo pracovní uplatnění celkem 306 osob, což představuje 6 % cílové skupiny.

Přes všechny uvedené výhrady, spíše na základě kvalitativních informací získaných ze zkušeností a výpovědí tvůrců a realizátorů projektu, ale také na základě prezentovaných výsledků můžeme přijmout závěr, že realizované projekty jsou dobrou praxí v oblasti projektů zaměřených na zvýšení přístupu osob ze sociálně vyloučených lokalit, zejména osob z romské menšiny, na trh práce.

5. Závěry a doporučení

Jak vyplývá z dostupných zdrojů a zejména ze zkušeností realizátorů posuzovaných projektů, situace příslušníků romské menšiny, kteří obývají vyloučené lokality ve městě Brně, na trhu práce není velmi příznivá. Jejich reálný přístup na otevřený trh práce je významně limitován a jako takový jej nelze vysvětlit pouze nízkým vzděláním a sporadickými pracovními zkušenostmi. Situaci komplikuje nejen rozsáhlý neformální trh s pracovními nabídkami zejména v oblasti stavebnictví, ale také vysoká míra zadlužení, psychické bariéry usazující se v důsledku sociálně-prostorové izolace, přímá a nepřímá diskriminace ze strany zaměstnavatelů, ale také nedostatečné jazykové a komunikační schopnosti a nízké sociální kompetence. Ty se projevují právě při snaze o vstup na trh práce, při nabídce práce zaměstnavateli a jejich nezvládnutí tyto osoby diskvalifikuje již v tomto momentu a odsouvá na konec pomyslné fronty uchazečů, ze kterých si zaměstnavatel vybírá. Nelze vyloučit, že tento typ zneschopnění se podílí na utvrzování stereotypů, které jsou s osobami z romské menšiny spojovány, kdy neschopnost kultivovaně vyjádřit svůj zájem, prezentovat se, zachytit důležité informace apod. mohou být zpětně interpretovány jako nízký zájem o místo, drzost, nízká inteligence apod.

Se změnami trhu práce, s požadavky větší flexibility a s převísem nabídky práce nad její poptávkou se zároveň mění i požadované způsoby ucházení se o pracovní místo, které jsou stále více spojeny se zvládnutím používání internetu, elektronické komunikace a s tím spojené obsluhy PC, které se tak pro nízkokvalifikované osoby stávají jak nezbytností, tak zásadní překážkou.

Jádro aktivit obou posuzovaných projektů se koncentrovalo právě kolem okolností ucházení se o pracovní místo a zaměřovalo se na zprostředkování vhodného pracovního uplatnění z aktuální nabídky a na podporu kompetencí a dovedností spojených se samotným aktem vyslovení zájmu o konkrétní pracovní místo. Nástroje, které byly zvoleny, jak realizátoři projektů sami připouštějí, byly do velké míry dány kapacitami organizací, ať už z hlediska lidských zdrojů, tak z hlediska orientace služeb, které poskytují.

Tyto nástroje však zároveň jsou, či by měly být, doménou veřejných služeb zaměstnanosti. Pokud realizátoři obou projektů takřka shodně identifikovali potřebu svých, v naprosté většině dlouhodobě nezaměstnaných klientů zvýšit jejich dovednosti právě ve výše popsaném směru, jsme nuceni připustit určité selhání služeb zaměstnanosti v uplatňování svých nástrojů, minimálně v souvislosti s touto cílovou skupinou. Důvody můžeme hledat v převládající tendenci k tzv. creaming efektu, který je částečně způsoben nedostatečnými personálními kapacitami v rámci úřadů práce a na něž nejvíce doplácí právě ti, kteří z hlediska svých charakteristik představují „nejtěžší“ případy.

Volba aktivit a nástrojů v rámci projektů tedy není ve své podstatě zvlášť inovativní, výjimečné je ovšem jejich přímé zacílení na konkrétní skupinu v několika ohledech znevýhodněnou v přístupu na trhu práce, dále intenzita, s jakou jsou aplikovány na konkrétní jedince a v podstatě neomezené časové kapacity, které lze každému jednotlivému případu věnovat. V tomto ohledu se nabízené služby zásadně liší od veřejných služeb zaměstnanosti, z tohoto hlediska jsou výjimečné a zřejmě právě proto byly programy schopny generovat určité hmatatelné výsledky. Z těchto důvodů jsou takto zaměřené projekty zcela legitimní ve svých cílech i prostředcích, i

když v podstatě suplují jiné, z veřejných prostředků dotované, čehož jsou si realizátoři projektů vědomi.

Přestože realizátoři projektů usilovali o vstup osob z cílové skupiny na *otevřený* trh práce, masivnějšího efektu na zaměstnanost těchto osob pravděpodobně nebude možné dosáhnout bez tvorby pracovních míst, o čemž svědčí i zahraniční zkušenosti spojené s cílovými skupinami s obdobnými charakteristikami. Tento typ intervence do podmínek pracovního trhu se však bohužel zároveň neobejde bez napojení na systém služeb zaměstnanosti, které, na rozdíl od organizací, jež realizovaly projekty, disponují potřebnými finančními zdroji, větším potenciálem k oslovení zaměstnavatelů a v neposlední řadě také nesrovnatelnějšími kompetencemi pro vymáhání aktivit ze strany uchazečů o zaměstnání. Z těchto důvodů není potěšující zjištění, že v rámci realizovaných projektů se přes jisté snahy nepodařilo s úřadem práce navázat užší a obsažnější spolupráci. Svou roli sehrál i střet rozdílně definovaných cílů spolupráce a principů dobrovolnosti a důvěry s principem povinností, kontroly a uplatňování sankcí. Přestože jde o cíle legitimní v prostředí každého z uvedených aktérů, v případě spolupráce dochází k jejich kolizi.

Za zajímavé zjištění považujeme skeptické stanovisko realizátorů projektů k efektu rekvalifikací na významné zvýšení šancí k nalezení zaměstnání osob z cílové skupiny. Právě rekvalifikace se obecně považují za nástroj v tomto ohledu účinný, i když v delším časovém horizontu a ne vždy spojený s nalezením uplatnění, pro které byla osoba rekvalifikována. Je však na místě uznat argument realizátorů, že v kombinaci se základním vzděláním klesá osvědčení o absolvování rekvalifikace na ceně, a zrelativizovat vhodnost použití tohoto nástroje v souvislosti s touto cílovou skupinou. Jako alternativu uznáváme zvýšení dostupnosti formálního vzdělání (výučního listu) na základě uznání praktických dovedností, o něž v daném oboru jde, například zařazením této možnosti do aktivních nástrojů zaměstnanosti.

Pokud bylo cílem této studie také prověření možnosti zpětné evaluace projektu pouze na základě indikátorů sledovaných pro potřeby projektu, musíme bohužel konstatovat, že je velmi problematická. Přestože v rámci projektů byly různé ukazatele sledovány, pro vyhodnocení skutečných výsledků a dopadů nejsou příliš použitelné.

Domníváme se, že tato skutečnost je dána dvěma okolnostmi. Jednak je posílena administrativní, organizační a expertní náročností realizace aktivit, v důsledku kterých realizátoři ztrácejí odstup od vlastní činnosti a v každodenní rutině ji považují za výsledek samotný. Druhým důvodem je náročnost evidence již na úrovni výstupů (např. počtu osob vstupujících do aktivit, jejich charakteristik apod.), tak zejména na úrovni výsledků. „Nedokonalost“ elektronické databáze, jejíž tvorba byla součástí obou projektů, a zejména informací, které generuje, pro potřeby věrohodné evaluace je dána jednak finanční náročností tvorby takové databáze, ale také náročností vytvoření samotné její struktury a v neposlední řadě odlišnými potřebami evidence výstupů a výsledků ze strany realizátorů.

Za zásadní však považujeme a doporučujeme evidovat: a) charakteristiky osob z cílové skupiny (z hlediska pohlaví, věku, etnicity, dosaženého vzdělání), b) jednotlivé aktivity, které absolvovaly (naprosto nevhodné jsou počty tzv. kontaktů), dále c) indikátory změny situace (změna v osvojení „měkkých“ dovedností, v případě nalezení pracovního uplatnění např. typ pracovní pozice, forma pracovního poměru, typ úvazku apod.) a d) širší časové ohraničení doby, po kterou jsou sledovány (po nalezení pracovního uplatnění již není například systematicky sledována doba, po kterou se zaměstnání podařilo udržet). Dalším problematickým místem je pak překrývání se osob (ve fyzickém slova smyslu) v aktivitách v průběhu celého programu (například

meziročně). Všechna tato kritéria jsou potřebná pro orientaci v kvalitě a udržitelnosti pracovního uplatnění, které klienti v průběhu programu získávají.

Vzhledem k tomu, že přenositelnost (diseminace) programů může mít své limity způsobené vnějšími okolnostmi, které ovlivňují výsledky programů, jako je časový, regionální kontext apod., pokusili jsme se vzít v potaz tento programový kontext i v naší studii. Při srovnání výsledků za období realizace programu s výsledky z období následujícího, ve kterém základní aktivity (zprostředkování, osobní asistence a individuální zaškolování) nadále probíhají, tedy období roku 2008 s rokem 2009 (kdy kulminovaly důsledky krize) a 2010, můžeme tuto kontextuální vázanost potvrdit. Zatímco v období realizace programu (2006-2008) dosahovala hospodářská konjunktura svého vrcholu a s ní spojená míra nezaměstnanosti svého minima, v následujícím období zasáhla ekonomická krize. Relativně pozitivní výsledky, kterých program dosáhl a které byly způsobeny zejména vysokou poptávkou po určitých skupinách pracovní síly (i nekvalifikované), byly významně negativně ovlivněny v následujícím období, kdy úspěšnost při umísťování uchazečů dosahovala míry v řádu promile.

Přes všechny uvedené výhrady je na místě zdůraznit jeden důležitý výstup projektů, a to počet osob, které se podařilo v průběhu realizace oslovit a zapojit do aktivit, byť by šlo o pouhé zprostředkování nabídky pracovních míst. Těchto osob bylo bezmála 1 400. Pokud si připomeneme odhad počtu obyvatel sociálně vyloučených lokalit Brna v produktivním věku, které považujeme za cílovou skupinu projektů, tedy počet 5 000 osob, v rámci projektů se podařilo zasáhnout takřka jejich třetinu. Tento výsledek považujeme za významné zpochybnění rozšířeného předpokladu, že jedním z důvodů vysoké míry nezaměstnanosti mezi osobami z romské menšiny je nízká motivace k pracovnímu uplatnění a jeho hledání. Tento úspěch, kterého se díky projektům podařilo dosáhnout, je důkazem, že jde spíše o volbu vhodných nástrojů a způsob jejich používání pro oslovení a zapojení osob, které jsou na trhu práce dlouhodobě marginalizované. Z tohoto hlediska považujeme projekty s obdobným obsahem za významné a užitečné a v neposlední řadě inspirativní pro veřejné služby zaměstnanosti.

Literatura

BOŘKOVCOVÁ, M. Romský etnolekt češtiny. In: Jakoubek, M. - Hirt, T. *Romové: kulturologické etudy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Čaněk, s.r.o., 2003. s. 292-308

CASTLES, S. - DAVIDSON, A. *Citizenship and migration: globalization and the politics of belonging*. 1st pub. Basingstoke: Macmillan Press, 2000. 258 s.

HORA, O. et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009. 66 s.

HORÁKOVÁ, M. Problematika osob s nízkou kvalifikací. In: Winkler, J. - Klimplová, L. - Žižlavský, M. (eds.) *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. s. 122-140

KOLEKTIV AUTORŮ. Romové v České republice (1945-1998) [online]. Poslední revize 20.12.2007 [cit.6.1.2011]. Dostupné z: http://www.socioklub.cz/docs/romove_v_cr.pdf

LEE, E. - MICHNA, F. - BRENNENSTUHL, S. How to Critically Evaluate Case Studies in Social Work. *Research on Social Work Practice*. vol. 20, 6: s. 682-689

LISSMANN, K. P. *Hodnota člověka: filosoficko-politické eseje*. Praha: Malovaný kraj, 2010. 141 s.

LINDLEY, ROBERT. M. The European Social Fund: A Strategy for Generic Evaluation. In Günther Schmidt - Jacqueline O'Reilly J. - Klaus Schöman (eds.). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cambridge: University Press, 1996. s. 843-867

MAREŠ, P. Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení. *Sociologický časopis*, 2000, roč. 36, č.3, s. 285-297

MAREŠ, P. Romové: sociální exkluze a inkluze. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2003, č. 4, 65-75

MERTON, R. K. *Studie ze sociologické teorie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. 276 s.

NAVRÁTIL, P. - MUSIL, L. Sociální práce s příslušníky menšinových skupin. *Sociální studia*, 2000, č. 5, s. 127-163

NICAISE, I. et al. *Labour Market Programmes for the Poor in Europe*. Aldershot: Avebury, 1995. 146 s.

SEDLÁKOVÁ, R. Romská problematika v denním tisku (případová studie). In: Sirovátka, T. (ed.). *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: MU FSS: Georgetown, 2002. s. 25-37

SEKYT, V. Romské tradice a jejich konfrontace se současností. Romství jako znevýhodňující faktor. In: Jakoubek, M. - Hirt, T. *Romové: kulturologické etudy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Čaněk, s.r.o., 2003. s. 188-217

SCHMIDT, GÜNTHER - JACQUELINE O'REILLY J. - KLAUS SCHÖMAN. Tudory and Methodology of Labour Market Policy and Evaluation: An Introduction. In Günther

- Schmid - Jacqueline O'Reilly J. - Klaus Schöman (eds.). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cambridge: University Press, 1996. s. 1-33
- SIROVÁTKA, T. Diferencovaná rizika nezaměstnanosti. In: Sirovátka, T. (ed.). *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2002. s. 41-62
- ŠIMÍKOVÁ, I. - NAVRÁTIL, P. - WINKLER, J. *Hodnocení programů zaměřených na snižování rizika sociálního vyloučení romské komunity*. Praha: VÚPSV, 2004. 66 s.
- ŠIMÍKOVÁ, I. - VAŠEČKA, I. (eds.) *Mechanismy sociálního vylučování romských komunit na lokální úrovni a nástroje jejich integrace*. Brno: Barrister & Principál, 2004. 208 s.
- WINKLER, J. - ŽIŽLAVSKÝ, M. (eds.) *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 241 s.
- WINKLER, J. Analýza potřeb integrace Romů. in: Winkler, J. - Klimplová, L. - Žižlavský, M. (eds.) *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. s. 104-121
- WINKLER, J. *Implementace. Institucionální hledisko analýzy veřejných programů*. Brno: Masarykova univerzita, 2002. 160 s.

Elektronické zdroje

- Agentura pro sociální začleňování v romských lokalitách, 2011 [citováno 23. 2. 2011]. Dostupné z URL < <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/ostatni/>>. Dlouhodobý monitoring situace romských komunit v České republice – ČESKÉ LOKALITY
- Agentura pro sociální začleňování v romských lokalitách, 2011 [citováno 23. 2. 2011]. Dostupné z URL < <http://www.socialni-zaclenovani.cz/lokalni-partnerstvi-brno/>>. Lokální partnerství Brno
- Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ,2011 [citováno 23. 2. 2011]. Dostupné z URL <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100476s_ov50427.pdf/>. Jak jsme na tom s tolerancí?
- Český statistický úřad, 2009 [citováno 23. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3103-09l/>>. Trh práce v ČR 1993 až 2008
- Drom, romské středisko, 2008 [citováno 15. 3. 2011]. Dostupné z URL < <http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/o-nas/zrizovaci-listina-drom/>> Zřizovací listina
- Drom, romské středisko, 2008 [citováno 15. 3. 2011]. Dostupné z URL < <http://www.drom.cz/cs/drom-romske-stredisko/projekty/>> Aktuální projekty
- IQ Roma servis, 2007 [citováno 15. 3. 2011]. Dostupné z URL <<http://iqr.cas.cz/search.php?rsvelikost=sab&rstext=all-phpRS-all&rstema=10/>> Stanovy

- IQ Roma servis, 2010 [citováno 15. 3. 2011]. Dostupné z URL <<http://iqrs.cz/search.php?rsvelikost=sab&rstext=all-phpRS-all&rstema=205/>> NAPSÍ Spolu!
- IQ Roma servis, 2010 [citováno 30. 3. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.ethnic-friendly.eu/view.php?nazevclanku=jak-ziskat-znacku-ethnic-friendly-zamestnavatel&cislocclanku=2007080006/>>. Ethnic Friendly zaměstnavatel
- Liga lidských práv, 2010 [citováno 9. 3. 2011]. Dostupné z URL <http://www.llp.cz/_files/file/sber_etnickych_dat.pdf/>. Sběr dat určujících etnickou příslušnost jako nástroj pro zjištění rozměru diskriminace romských dětí. Systémové doporučení Ligy lidských práv č. 4
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006 [citováno 1. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=18/>>. O Iniciativě Společenství EQUAL
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006 [citováno 1. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5/>>. Co je to Iniciativa Společenství EQUAL
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006 [citováno 1. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=680/>>. Realizované projekty
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006 [citováno 23. 2. 2011]. Dostupné z URL <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analyza_romskych_lokalit.pdf/> Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2007 [citováno 1. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.equalcr.cz/files/clanky/953/prirucka.pdf/>>. Příručka pro žadatele o finanční podporu z CIP EQUAL pro Akci 3
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2007 [citováno 23. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.esfcr.cz/mapa/tabulka.html/>>. Mapa sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v České republice
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008 [citováno 1. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.equalcr.cz/files/clanky/1385/080908-kompendium-web.pdf/>> Sborník produktů Iniciativy Společenství EQUAL
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009 [citováno 13. 2. 2011]. Dostupné z URL <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf> Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010 [citováno 13. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.mpsv.cz/cs/2090/>> Národní akční plán sociálního začleňování 2004 - 2006
- Vláda ČR, 2010 [citováno 1. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/zalezitosti-romske-komunity/uvod-5779/>> Rada vlády pro záležitosti romské komunity
- Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/archiv/koncepcni-materialy/navrh-provedeni-dlouhodobeho-monitoringu-situace-romskych-komunit-v-ceske-20250/>> Návrh provedení dlouhodobého monitoringu situace romských komunit v České republice
- Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>>

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti 2000

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Koncepce romské integrace 2001

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Koncepce romské integrace 2003

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Koncepce romské integrace 2004

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Koncepce romské integrace 2005

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Realizační plán Koncepce romské integrace v letech 2006 až 2009

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Koncepce romské integrace na období 2010 - 2013

Vláda ČR, 2010 [citováno 12. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=490/>> Zásady dlouhodobé Koncepce romské integrace do roku 2025

Vláda ČR, 2010 [citováno 23. 2. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/dlouhodoby-monitoring-situace-romskych-komunit-v-ceske-republice---moravske-lokality-67674/>> Dlouhodobý monitoring situace romských komunit v České republice - MORAVSKÉ LOKALITY

Vláda ČR, 2011 [citováno 14. 4. 2011]. Dostupné z URL <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/scitani-lidu-81150/>> Podpora romské menšiny v průběhu sčítání lidu, domů a bytů 2011