

Brněnští Romové na trhu práce

– strategie hledání, nabývání

a udržení zaměstnání



DROM, romské středisko

Daniel Topinka

Prosinec 2008

Tato zpráva vznikla z podnětu Agentury pro sociální začleňování a přináší informace o tom, jak samotní Romové vnímají a rozumí své situaci a postavení na trhu práce ve městě Brně. Je podnětná právě z toho důvodu, že umožňuje čtenáři nahlédnout do způsobů, jimiž Romové hledají práci, jak interpretují své neúspěchy, a jaké strategie při hledání zaměstnání uplatňují a preferují. Zpráva rovněž přináší informace o hlavních bariérách pro vstup a působení na trhu práce z perspektivy Romů, přibližuje obtíže s udržením zaměstnání a další subjektivní i objektivní aspekty, které se podílí na marginalizaci Romů na lokálním trhu práce.

Kvalitativní metodologie – ohniskové skupiny

Pro získání informací jsme zvolili kvalitativní metodologii – konkrétně pak metodu ohniskových skupin. Skupinové rozhovory s Romy jsme uskutečnili celkem tři, a to v průběhu dvou dnů. Společným a ústředním tématem všech tří rozhovorů byla uplatnitelnost Romů na trhu práce v Brně, kdy jsme zjišťovali postoje, subjektivní očekávání a obsahy zkušeností sociálních aktérů, které mají velký vliv na motivaci při získávání zaměstnání a také jeho následného udržení.

Při hledání vhodných účastníků diskuse jsme využili dostupných sociálních sítí klientů dvou organizací, které se v Brně věnují sociální práci s Romy a zabývají se pracovním poradenstvím – Drom, romské středisko a IQ Roma servis, o.s. Sociální pracovníci pozvali své klienty (stávající i minulé) na skupinové rozhovory. První a druhý rozhovor se konal v prostorách Dromu, romského střediska a třetí 14. prosince 2008 v prostorách IQ Roma servisu. První skupina se setkala dne 12. prosince od 10.00 do 13.00 hodin, druhá téhož dne od 14.00 do 17.00 hodin. Třetí skupina se sešla dne 15. prosince od 10.00 do 13.00 hodin. Důvodem pro výběr obou míst byla skutečnost, že současní i minulé klienti dané prostory znali a cítili se v nich bezpečně. Celkem se rozhovorů zúčastnilo 36 Romů, v jedné skupině tak bylo průměrně dvanáct osob.

S ohledem na druh zjišťovaných informací, tedy postojů a rozumění kategorii „práce“ samotnými sociálními aktéry, jsme se rozhodli využít metodu tzv. ohniskových skupin. Podstata tohoto přístupu spočívá v provedení skupinových rozhovorů a ve

využití výhod skupinové interakce, která je iniciována předkládanými tématy a otázkami. Naším záměrem bylo využít zmíněné „interakční“ přednosti skupinových rozhovorů a získat množství dat v rámci neustále stimulované diskuse nad stanoveným tématem a také si vytvořit prostor pro pozorování velkého množství interakcí mezi účastníky rozhovorů.

Při výběru metody jsme se sami sebe tázali, zdali budeme schopni nejen danou skupinu oslovit a iniciovat setkání, ale také zda moderátoři dokáží diskusi vhodným způsobem řídit a podpořit její účastníky v diskusi. Proto jsme strukturovali pozvané účastníky na základě jejich vztahu k „pracovní“ identitě a pozvali ty, kteří o práci usilují, či deklarují zájem práci získat a pracovat, nebo již „jakoukoliv“ práci získali. Obavy ze zvládnutí moderátorské role jsme eliminovali přípravou moderátorů a jejich flexibilitou při řízení diskuse. Rozhovory řídily dvě moderátorky s psychologickým vzděláním, na zpětné vazbě, zapisování a sledování diskuse se podílel sociolog. Obě moderátorky znaly situaci Romů v Brně a měly zkušenosti z vedení rozhovorů s nimi. Moderátorky dbaly na průběh a vyváženost diskusí, snažily se o rovnoměrné zapojení diskutujících, o podporu dobré atmosféry, kladení a objasnění otázek. Zapisovatel průběh diskusí zaznamenal do počítače, přibližně tak vzniklo patnáct stran textu.

Kladené otázky

Diskusi jsme rozdělili do pěti tematických okruhů, ke kterým jsme připravili soubory otázek. Dále uvádíme tyto okruhy a otázky, které byly kladeny.

I. Pracovní zkušenost

- Kdo z Vás už pracoval a kde?
- Co jste tam dělali?
- Bavila vás práce? Co vaši spolupracovníci?
- Jak Vaše poslední práce skončila?

II. Dobrá práce

- Jak si představujete „dobrou“ práci, ve které byste byli opravdu spokojeni?
- Co byste v ní chtěli dělat?
- A kolik vydělat?
- Co byste s vydělanými penězi dělali? Za co je utratili?

III. Práce dnes

- Vyplatí se dneska pracovat?
- Měl by vůbec člověk pracovat? Proč? K čemu je dobré pracovat?
- Kolik peněz se dá dneska prací vydělat? (A co pro Vás vydělané peníze znamenají? Jak s nimi vyjdete? Na co vám stačí?)
- Dá se dneska vůbec nějaká práce sehnat? Jaká?
- Jaké jsou přímo Vaše zkušenosti ze shánění práce? (dobrá a špatná zkušenost)
- Je to v Brně horší nebo lepší než v jiných městech? (konkrétní příklady srovnání)
- Kdo Vám nejvíce při shánění práce pomohl/pomáhá?
- Přes koho se dá práce sehnat?
- Co ty instituce, které mají pomáhat (úřad práce, nevládní organizace, úřady)?
- Spolupracovali jste s nimi? Pomohly vám? Jak?
- Má smysl chodit do rekvalifikačních a jiných kurzů? Do jakých?
- Co všechno byste udělali, abyste nějakou práci získali?
- Co mohou Romové zaměstnavatelům nabídnout? Mají co nabídnout a být na něco hrdí? Co opravdu umí? V čem jsou fakt dobří?

IV. Problémy

- Proč je podle Vás dneska tolik nezaměstnaných Romů?
- Jaký je vztah Romů k chození do práce?
- Provokativní otázka: někdo říká, že Romové nechtějí pracovat. Je to tak?
- Chtějí zaměstnavatelé Romy do práce? Kteří ano? Kteří ne? Proč?
- Když už Romové práci mají, s jakými problémy se v práci setkávají?

- Jakou největší chybu zaměstnavatelé nebo spolupracovníci dělají?
- Proč se Romům tak špatně hledá práce? V čem je chyba na straně Romů?
V čem na straně zaměstnavatelů?
- Jak funguje práce na černo? Co je to za práci? Přes koho se shání?
- Jaký je rozdíl dělat „na černo“ a „na smlouvu“?
- Jaká je práce u podnikatelů?
- Jak to funguje v romských pracovních partách?
- Jak žijí lidé, kteří jsou delší dobu bez práce?
- V čem je největší rozdíl, když člověk pracuje a když ne?

V. Co dělat?

- Co by se mělo v zaměstnávání Romů změnit (zlepšit) a jak?
- Pomůže nějak vzdělávání? Jaké?

Charakteristika skupin

S odstupem času se domníváme, že skupinové rozhovory byly dobrou volbou, neboť posloužily k pochopení postojů k práci a zapojení Romů do trhu práce, i jako zdroj porozumění zvolenému tématu – fenoménu zaměstnávání a nalezení překážek při vstupu na trh práce. Interakce byly velmi živé a přirozené, každá skupina se lišila jak dynamikou projevů účastníků, tak i rozsahem zapojení účastníků do diskuse a účastníky akceptovanými závěry.

V **první skupině** byly zejména osoby, které zájem o zaměstnání deklarovaly a nedařilo se jim na trhu práce uspět. Příčinou měl být především nedostatek práce. Tato skupina často hledala „vnější“ příčiny svého neúspěchu a neměla mnoho zkušeností s úspěšnými strategiemi hledání práce. Její účastníci zaujímalí spíše pasivní strategie. Ve velké míře se v diskusi projevovalo vymezení se vůči příslušníkům majority (my vs. oni) a především od „nich“ - druhých očekávali intervence a rozsáhlé formy pomoci. Vedle nízké efektivnosti hledání práce byl patrný rovněž devastující vliv na struktury motivace a důraz sociálních aktérů na „své“

hodnoty a životní způsoby, které jsou mnohdy v rozporu s požadavky a nároky zaměstnavatelů. Rovněž očekávání týkající se výše mzdy bylo oproti dalším dvěma skupinám vyšší. V této skupině se také projevovala adaptace na stávající stav a přizpůsobení se životu na dávkách a podporách. Sociální vyloučení účastníků diskuse bylo nejvíce patrné, a zjevné byly také potíže, které signalizovaly existenční nouzi. Identita mnohých účastníků diskuse se formovala již delší dobu mimo trh práce, jako výrazný problém je to zřejmé u tzv. druhé generace, která vyrostla po roce 1989.

Druhá skupina byla velmi odlišná a to v tom, že její účastníci měli zkušenosti s prací a dokázali uplatňovat efektivní strategie při získávání práce, byť je to stálo mnoho úsilí. Jednalo se zejména o momenty, kdy se museli vyrovnávat s mnohými překážkami, jakými jsou například nedůvěra spolupracovníků, diskriminační postupy potenciálních zaměstnavatelů, stigmatizace apod. V této skupině byli přítomní klienti, kteří podle kritérií sociální práce náleželi k „aktivizovaným“. Větší úspěšnost při nalezení práce spočívala v tom, že sami sociální aktéři se při hledání zaměstnání vyhýbali stigmatizovanému poli, a tím vlastně dopředu omezovali „zbytečné“ pokusy nalézt zaměstnání u těch zaměstnavatelů, kteří Romy odmítají. Tito aktéři si hledají práci častěji sami nebo přes nějakého zprostředkovatele a jsou vstřícnější i vůči nabídkám, které nejsou zcela v souladu s očekáváním. Tito diskutující se také zmiňovali o atraktivitě práce – dobrá práce je taková, která „baví“. Na rozdíl od první skupiny odmítali tvrzení, že práce „vůbec není“. Je, ale při jejím hledání a následně i udržení musí aktéři zvládnout mnohá úskalí a překonat nejednu překážku. V tomto případě je jedno, zdali se jedná o práci legální (na smlouvu) či nelegální (na černo).

Třetí skupina byla té druhé v mnohém podobná. Také zde byly osoby se zájmem o práci, které dokázaly velmi přesně a otevřeně popsat strategie jejího získávání, ale i udržení. V této skupině jsme se více zaměřili na rodinný kontext a porozumění tomu, jak se strategie utvářejí v rámci rodin a následně reprodukuje. Tím jsme i hlouběji sledovali dynamiku vztahu mezi generacemi. Tato skupina ilustrovala výhody i nevýhody produkce a reprodukce postojů k práci, ale i vytlačování Romů na sekundární trh práce. Mezigenerační diskuse přinesla mnoho zajímavého. Práce představovala pro zúčastněné samozřejmost a nutnost, která zamezuje propadu do nepříznivé životní situace, nouze a bídy. V této skupině se naplno projevil

mechanismus vytlačování Romů na sekundární trh práce a preferování strategie nelegálního zaměstnávání („na černo“) jako alternativního východiska při zajištění obživy. Tito účastníci vnímali situaci na trhu práce jako zhoršující se, přičemž pro ně ztrácelo smysl investovat energii a prostředky do rozvoje lidského kapitálu, zejména do vzdělání. Zkušenost aktérů totiž ukazuje, že vzdělání se časem stejně nezhodnocuje a nepomáhá. Na druhou stranu se diskutující shodli v tom, že segregace Romů není dobrá a ústí v jejich vyčleňování, izolaci a vzájemné „neučení se“.

Skupiny však měly také mnoho společného. Z hlavních společných charakteristik jmenujme alespoň pár následujících. Především bylo patrné, že zkušenostní kapitál ze zaměstnání se v polistopadové generaci značně vytrácí. Romové jsou vytlačováni na sekundární trh práce, kde jsou horší pracovní podmínky, nižší mzdy, nestabilní a nejistá pracovní místa, kde neexistuje možnost pracovního vzestupu či absentují různé formy ochrany zaměstnanců. Romové rozvinuli některé úspěšné strategie, ty se ale velmi často vztahují k nelegálnímu trhu práce, což přináší další rizika.

Velmi podobné bylo hodnocení zhoršující se situace v oblasti finančních podpor ze strany státu. Odebírání sociálních výhod, z dnešního pohledu hodnocených jako žití v dostatku, nyní dopadá nikoliv na jednotlivce, ale na rodiny jako celek. Ty se snaží přijímat kolektivní řešení a podporovat své „slabší“ členy, na což v konečném důsledku doplácí všichni aktéři.

Romové čelí velmi silné stigmatizaci ze strany většinové společnosti. Mnohdy se jedná o procesy odehrávající se v symbolické rovině, které však mají neblahý dopad na hledání a získávání zaměstnání – ale i jeho udržení. Dalším společným prvkem je také nepřehlédnutelná absence lidského, kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu. Tyto nedostatky ještě více handicapují Romy například při jednání se zaměstnavatelem, při zapracovávání se a orientaci v novém zaměstnání či kontaktu se spolupracovníky.

Dále v textu se budeme těmito okolnostem věnovat podrobněji. Témata, kterým se Romové v diskusích věnovali nejvíce, v následující stati postupně představujeme a objasňujeme.

Sebepojetí Romů - my a oni

Pro porozumění toho, jaký význam má práce pro sociální aktéry, je nesmírně důležité nejdříve pochopit širší kontext, v němž se utváří postavení Romů v rámci společnosti, a také jejich sebepojetí. Jaké tedy je? A jak vnímají Romové své postavení v rámci společnosti? V podstatě se utváří v rámci klasifikace, která je velmi často interpretována jako vztah majority a minority. My se budeme řídit označením „my“ versus „oni“, přičemž „my“ označuje porozumění vlastní situaci a postavení Romy, zatímco označení „oni“ představuje perspektivu, kterou Romové považují za vnější a také dominantní.

Jak tedy Romové nahlíží na sebe samotné? V rámci rozhovorů napříč všemi třemi skupinami jsme zaznamenali v rámci námi sledovaného tématu sebepojetí Romů ve čtyřech rovinách. Romové se vymezovali jako Romové:

- pečující a starostliví
- pracovití
- vysmívání
- v situaci hmotné nouze.

Pečování a starostlivost Romové prezentují jako důležitý kulturní rys, který vychází z hodnotového žebříčku, na jehož vrcholu se nalézá péče o rodinu a její členy – zejména děti. Soudržnost rodiny a zajištění všech členů rodiny je prioritou a je zřejmé, že tato hodnota spoluutváří strategie hledání a také nalézání práce (o tom pojednáme později). Romská rodina je kontrastní vůči rodině majoritní, kde dětem taková péče či pozornost není věnována nebo dokonce zcela chybí, jak dokládají případy agrese vůči dětem, kterou Romové odmítají i v případě krajní nouze. Jedna z účastnic rozhovoru si povzdechla nad krutostí některých matek.

„Hážete děcka do popelnice, my bychom to neudělali.“¹

¹ Citáty účastníků rozhovorů odlišujeme kurzívou a uvádíme v uvozovkách.

Pracovitost je rovněž součástí sebepojetí, mnohokrát se Romové ohrazují vůči stigmatu a velmi rozšířené nálepce, kterou jim „oni“ přisuzují, a která jim přisuzuje charakter líných bytostí, jež raději profitují ze sociálních podpor. Právě uvědomovaná pracovitost představuje jakousi vzpouru a odpor vůči označení dominantním společenským řádem. Romové jsou pracovití a pracovat chtějí – oproti této vůli však stojí řada překážek a demotivací, například nízká odměna za práci.

„My Romové umíme makat. Snaha by byla. Plat musí být jaksepatří. Máme chuť.“

Vysmívání vyjadřuje přesvědčení, že majoritní aktéři Romy pohrdají a nerozumí jejich obtížím. Oproti výsměchu se nelze bránit.

„Romi nemají slovo, nemají děcka co do úst, smějou se jim.“

Vedle toho „oni“ nerozlišují mezi Romy navzájem a připisují jim kolektivní charakteristiky, aniž by dokázali diferencovat individuální či skupinové/rodinné odlišnosti a kontexty.

„Oni si říkají Cikáni, hážou je do jednoho pytle.“

Právě stigmatizace a pohrdání majoritní společností souvisí s neuvědomováním si velmi obtížné situace, v níž se Romové ocitli. „Oni“ nejsou schopni vnímat či akceptovat mnohočetné sociální a hmotné deprivace, kterým Romové sami nedokáží čelit. Vesměs je zdůrazňovaná **hmotná nouze**. Romové:

„Nemají na jídlo, o to se (oni – pozn.) nepostarají“.

Všechny uváděné charakteristiky Romů se vymezují vůči stigmatizaci, jejímž původcem jsou „oni“. „**Oni**“ jsou především společností:

- ne-Romů
- apatickou a nestarající se
- diktující pravidla a kladoucí nároky.

Většinová společnost se skládá z **ne-Romů**, hranice mezi „my“ a „oni“ je ve výpovědích řečníků zcela jednoznačně rozlišena. Zajímavé je ale označení Cikán, které pochází z většinové společnosti a nese silnou negativní konotaci. Označuje charakteristiky, které Romům připisuje okolí a Romové je považují za nepravdivé či hanlivé a odmítají se s nimi ztotožnit. Týkají se obecně odmítnutí Romů z hlediska kulturní odlišnosti, odlišnosti barvy pleti (rasismu) a vytlačování do oblastí „podřadných“ prací. Dokládají to následující úryvky z rozhovorů:

„Aby nás brali jako lidi, ne jako Cikány. Jako zvířata. Bůh nás stvořil stejně. Ale máme jinou pleť. Ale to je jedno. Někdo má modrou krev, někdo černou. Aby nás brali jako lidi.“

Nebo:

„Když něco mají, stejně Vás nevezmou (do zaměstnání – pozn.), protože jsme Cikáni. Už jdou, černý huby ...“

Označení Cikán naši konverzační partneři používali tam, kde mělo nálepkování ze strany „oni“ vážné sociální důsledky. Cikán není partnerem, vyznačuje se líností a jinakostí, která ho diskvalifikuje na trhu práce. Značí jakési občanství druhé kategorie, kterému je vymezen sekundární trh práce se všemi jeho negativními průvodními jevy. Například předurčuje nejisté postavení v zaměstnání.

„On je Cikán, nelíbí se, tak odchod. Nemá kvalifikaci, tak odchod.“

Označení Cikán v sobě skrývá náboj symbolického násilí, kdy držitelé dominantního postavení jednají vůči tomu, kdo je držitelem velmi malého symbolického kapitálu (prestiž, uznání). Důsledky mohou být evidentní, mnohdy však působí skrytě. V rámci takto ustaveného sociálního řádu označení Cikán znamená podřazené postavení a přivýkání takto nastaveným symbolickým strukturám sociálního světa. Toto přivýkání může mít charakter rezignace na snahu po zlepšení své situace a postavení, protože nelze stávajícími strukturami prorazit a prosadit se.

„Vzdělání nemá cenu. Cikán bude vždycky braný jako Cikán. Jsou tady cikánští doktoři a právníci, a co tady dělají. Jeden přišel do soudní síně a ani se s ním bavít nechtěli.“

Vedle rezignace lze také sledovat vzepření se některým symbolům moci a odmítnutí akceptace autorit. Jednou z nich je prezident, který straní dominantním nositelům moci, brání stávající hierarchie, které se vůči Romům vymezují a určují jim nepříznivé sociální postavení.

„On (prezident – pozn.) s nimi spolupracuje. Nic neudělá, aby udělal pro lidi ...“

Dalším nositelem symbolického útlaku je „sociálka“. Ta potvrzuje postavení Romů, a spíše než aby pomáhala, tak straní stávající moci a podílí se na vnucování pravidel většinové společnosti. Romové se tak nemohou bránit proti tomu, co je určeno a ani proti tomu, jak je to určeno. Dominující kultura si tak vytváří podmínky potvrzení vlastní pozice a reprodukce, v nichž je Romům přisouzena nedominantní pozice, z čehož pramení nedůvěra vůči systému pomoci ze strany autorit.

„Já bych měla prosbu – kdyby měl někdo o nás zájem. Nejenom mluvit, ale aby se někdo o nás postaral. Kdyby byl jenom jeden člověk co má vliv, kdyby někdo otevřel dveře na sociálku, aby jeden člověk si vybral lidi ...“

Oproti označení Cikán se v rozhovorech vyskytuje termín Rom. Tento termín je očištěn od negativních konotací a vyjadřuje sebeporozumění vlastní pozici a vyloučení ze symbolického řádu.

„Romi nemají slovo.“

Odmítání většinovou společností je programové. Romové považují českou společnost za **apatickou a nestarající se** o ty, kteří se ocitli na samotném dně.

„Oni řeknou Cikáni, my se staráme o děcka, rodiny, nikdo nám nepomůže ...“

Situace je podle slov jednoho z účastníků úplně zoufalá.

„Nikdo se nestará.“

Někdy se společnost ale apaticky neprojevuje, pak však jedná spíše odmítavě a rasisticky, což podle Romů ovlivňuje jejich šance na trhu práce.

„Tady ta práce, ten rasismus, může za to. Kdyby se chovala společnost lépe tady v Brně.“

Obavy ovlivňují projevy pravicových aktivistů, které společnost podle Romů neodsuzuje a nestíhá. Tím vlastně vyjadřuje souhlas a vyvolává strach o život v anonymním městě.

„Oni si skini udělají skupiny a obsadí Brno. Cikáni do plynu! Nemá se o nás kdo postarat. Ani Brno se nestará.“

Poslední charakteristikou většinové společnosti je **diktát pravidel a kladení nároků**. Mnozí diskutující vyslovovali, že jsou objektem pozornosti většinové společnosti, která po nich požaduje změnu jejich jednání prostřednictvím vzdání se svých životních způsobů. Jeden z mladších Romů si povzdechl nad nesouladem nároků na něj kladených společností a reálnými možnostmi, které jsou mu v daný okamžik k dispozici. Od členů většinové společnosti slyší:

„Najdi si práci a živ se sám. Já ale nemůžu.“

Jiný účastník rozhovoru zpochybňuje legitimitu změn státních sociálních podpor, přičemž je patrné, že se jedná o intervenci státní moci, která vzhledem k dané situaci vystupuje spíše jako zásah s fatálními důsledky. Jeho výsledkem není motivace k práci, ale uvržení do dluhů.

„Proč šahají na mateřský příspěvek? ... Mladí jsou v tísní. Mají nízké dávky, podpory. Když dostanete 2 500 podporu, jak mají žít? Jsou mladé matky se 7 500 a druh má 2500 - dohromady 10 tisíc, a za to nic neudělám! Zaplatí bydlení, sunar, plínky ... a mají dluhy.“

Společensky podmíněná klasifikační schémata a vzorce jsou mnohdy vnímány jako cizorodé, přicházející zvenčí, bez jejichž osvojení a akceptace se nelze obejít a uplatnit se. Někteří účastníci, vesměs se jednalo o mladé muže v produktivním věku, se pozastavovali například nad psaním životopisu či jinými požadavky zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců. Připadají jim zbytečné a nepřirozené.

„Co chtějí? Napsat životopis? Můžu jim to říct slovně. Na co výběrové řízení? Oni stejně nechtějí zaměstnat. Stejně tam je zkušební doba. Já to řeknu slovně. Na co je výběrové řízení?“

Totéž platí i o individuálních akčních plánech, s nimiž přichází „sociálka“. I zde se projevuje v plné síle nedůvěra k institucionálnímu požadavku, se kterým se mnozí vyrovnají formálním způsobem, nevede však k dosažení zamýšleného cíle.

„Jo, oni se ptají, jestli jsme se byli ptát na práci, je z toho sbírání razítek, lidi s tím dělají podvody. Jste mladý, běžte dělat, makat, říkají na sociálce.“

Na tomto příkladu můžeme sledovat, jak se úsilí po systémové integraci (bezpochyby dobře myšlené) může v sociálním světě klientů dané instituce proměnit v pravý opak a ještě více nedůvěru v danou intervenci prohloubit.

Nyní je na místě položit si otázku, **jaká očekávání** Romové vůči společnosti mají. Očekávání můžeme rozdělit do následujících oblastí:

- zajištění bezpečí
- postarání se
- zlepšení materiální situace.

Zajištění bezpečí vychází z obav o život a zdraví, kdy Romové velmi spontánně reagovali na „dění v Janově“ a uváděli ho jako příklad toho, že Romové nemají zastání ze strany státní moci a jsou vystaveni útokům pravicových radikálů, k nimž se připojují občané. První skupina diskutovala téma bezpečí nejvíce. Reagovala na informaci, že se na stranu radikálů v Janově připojila i sociální pracovnice, která by měla Romům pomáhat.

„Kdo se o ně postaral? Když sociálka chodí ve skinheadských hadrech? Nikdo nepomáhá, co jsme slyšeli a viděli. ... Ona se ukázala v těch hadrech na obrazovku.“

Další se připojili s tím, že chtějí:

„Žít v bezpečí, bydlíme v centru města, kdo by nás tady zachránil?“

Další očekávání směřuje k **postarání se**. Co tím Romové myslí? Čekají reálné výsledky působení státu. Postarání se zahrnuje dvě úrovně. První představuje uvědomění si tíživé sociální situace, kterou nejsou Romové s to sami řešit. A to ne díky nedostatku vůle, ale zkrátka protože k tomu nemají prostředky a možnosti. V rozhovorech se velmi často konverzační partneři vraceli k tématu radikálně se zhoršující situace současné mladé generace, která propadává podpůrnou sociální sítí a ocitá se v dlouhodobé závislosti na generaci svých rodičů. Proto Romové, podotýkáme, že převážně ti starší, vnímali situaci jako neúnosnou. Je to pochopitelné, neboť právě oni nesou na svých bedrech náklady úspor nynějšího striktního sociálního systému. Zprv je tedy nutné podle nich pojmenovat a uvědomit si skrytý problém mladé generace. Vědomí zhoršující se situace a pocíťovaná bezradnost rodičů se promítá do volání po řešení, ale přispívá také k prohloubení nedůvěry vůči předpokládaným poskytovatelům pomoci, kteří v dané situaci nic nedělají.

„O ty mladý se neumí kdo postarat. Kdyby byl takový člověk, kdo by si vzal na starost mladý lidi. Nikdo se o to nestará. Oni jsou jen, aby míchali kafičko a brali peníze.“

Na uvědomění si problému má navázat nějaké řešení a zlepšení situace. V diskusích se několikrát projevila nedůvěra ve skutečné výsledky. Jeden z Romů, který se účastnil jednání na úrovni Evropské unie (blíže nespécifikujeme z důvodu zachování anonymity), se podivuje nad tím, že přestože se o problémech Romů hovoří na nejvyšší úrovni, tak se jejich skutečná situace v zemi zhoršuje.

Postarání se nepředstavuje výhradně hmotnou podporu, ale odehrává se v symbolické rovině.

„Já bych měla prosbu - měl by někdo o nás zájem. Nejenom mluvit, ale aby se někdo o nás postaral.“

Ale i **zlepšení materiální situace** je předmětem očekávání. Souvisí s tíživou existenční situací a hospodařením rodin. Popisy životních situací nesou známky mnohočetných deprivací, kterým vévodí chudoba a materiální deprivace.

„Není možné, aby mladí žili v tísní, aby nebyli oblečení, aby byli hlady. Děcku neřeknete - nemám.“

Omezení redistribuce státních podpor vystavilo mnoho rodin problémům v hospodaření, na které byli zvyklí. Větší problémy nastávají v okamžicích mimořádných nákladů spojených například s celoroční úhradou doplatků za vyúčtování služeb.

„Dojde plno placení, lidi si půjčují, dávají televize do zastavárny, prstýnek. Práce není, jídlo není, co mají dělat? Dokola to projednáváme.“

Existuje řada „krizových“ životních momentů, v nichž je riziko materiální deprivace velké. Účastníci diskuse uváděli takové momenty jako vyřazení z evidence úřadu práce, placení alimentů, zadlužení se, dlouhodobou nezaměstnanost, nedostatek práce přes zimu (sezónní zaměstnání), zařizování domácnosti mladých rodin, společné bydlení rodin. Mimoto existují i drobné potíže, z nichž se časem stane vážný problém a ústí v rozsáhlé zadlužení. Příkladem takovéhoho ničujícího mechanismu padající sněhové koule může být nedoplatek za pokutu v tramvaji.

„Co tramvajku? Nemáte z čeho zaplatit pokutu? Pak přišlo 23 tisíc. Jak to uhradit? Pošlou zásilku, že přijdou exekutoři do bytu a zabaví vše. Přijdete domů a dveře vylomený. To je debilní zákon. Sami si určují zákony. Někdo má moc v rukách. ... Mizerný dávký. Z čeho udělat Vánoce? Hlavně ve zdraví. Co nim mám dát? Vodu? Žijeme se strachem.“

Na druhou stranu musíme uvést příklady toho, kdy účastníci rozhovorů reflektovali situaci restrikcí v oblasti státních podpor jako silný impuls k hledání placeného zaměstnání.

„Ale teď už jsou zákony, že nejdou peníze do rodiny jako dřív. Ale raději budou dělat (Romové – pozn.) načerno, když tě nikde nevezmou. Potřebuje peníze, ale žádný Rom není doma, že by nechtěl dělat. Zavinil si to stát sám, mluvím o ženské s pěti dětmi, dostane příspěvky, mateřskou, sociálka doplatí, kdysi šestičlenná rodina 7 - 8 tisíc přídavky, celkově 16 tisíc. Je boháčka. Teď už nedostáváme tolik peněz.“

Nebo:

„Rozdíl je v penězích, manžel (pracuje – pozn.) nastálo, mě doplácí do životního minima. Dostala jsem 1 700, za to doma nezůstanu. A to je ono. Furt se říká donutit dělat. Oni chtějí dělat. Ty drobný, co dostanu od státu, za to nemůžu zůstat doma.“

Nyní shrneme dosavadní výsledky. Rozumět sebepojetí Romů je nesmírně důležité pro porozumění jejich vlastní situaci a také interpretacím, s nimiž přicházejí, a to nejen ve vztahu k zaměstnání. Sebepojetí Romů reflektuje několik rovin. Pozitivní sebepojetí identifikujeme ve dvou charakteristikách – pečujících/starostlivých a pracovitých osob. Oba pozitivní znaky Romové ukotvují kulturně. Pojetí pracovitosti se vymezuje vůči zvenčí přisuzovanému negativnímu obrazu „od přírody líných bytostí“, které zneužívají štědrosti státních podpor. Silná stigmatizace se promítá do dalšího ústředního rysu životní situace, kterým je vědomí výsměchu na základě příslušnosti ke skupině. Zde se promítá silný důraz české společnosti na hodnotový konsenzus a také moralistní diskurz, který hledá příčinu sociálního vyloučení v kulturních charakteristikách dané kolektivity, které jsou původcem patologického jednání. Proto Romové v rozhovorech tematizují neporozumění jejich obtížné situaci reprezentanty většinové společnosti, což prohlubuje jejich nedůvěru v řešení přicházející z majoritního prostředí. Ta totiž nereflektují hloubku a rozsah mnohočetných sociálních a materiálních deprivací a míří spíše k resocializaci Romů. Všechny uváděné charakteristiky Romů se vymezují vůči stigmatizaci, jejímž původcem jsou „oni“. „Oni“ jsou především společností ne-Romů, apatickou a nestarající se, a diktující svá pravidla a kladoucí nároky. Byť tato hodnocení nemusejí

mnohým členům většinové společnosti znít hezky, z interpretace sociální situace Romů vyplývá, že na jejich postavení se většinová společnost podílí velkou měrou. Asi není překvapením, že hranice mezi Romy a ne-Romy je v pojetí účastníků rozlišena kulturně a samotné označení Cikán nese silné negativní konotace. V rámci ustaveného sociálního řádu Cikán znamená především podřadné postavení, s nímž se lze smířit (rezignace) nebo se mu vzepřít. Zajímavé je, že projevy symbolického násilí Romové interpretují jako zásahy ze strany státu a autorit, které se přímo účastní vnučování pravidel většinové společnosti. Společnost Romové považují za apatickou a nestarající se, někdy dokonce rasistickou. Důležitý je také diktát pravidel a kladení nároků. Romové jsou objektem pozornosti většinové společnosti, která po nich požaduje změnu jejich jednání prostřednictvím vzdání se vlastních životních způsobů, a tím pádem resocializaci. Očekávání se týkají především zajištění bezpečí, postarání se a zlepšení materiální situace. Postarání se znamená uvědomění a akceptaci sociálních problémů Romů, následně i přijímání viditelných a úspěšných řešení.

Interpretace Romů nám umožňují porozumět významu symbolického kapitálu a důsledkům stigmatizace. Symbolická rovina, tlak společnosti na změnu jednání (resocializace), zdůrazňované pojetí kulturní odlišnosti a patologizace jednání Romů jako jednolitě kolektivity utváří dominující morální diskurz většinové společnosti. Ten omezuje možnosti integrativnějšího přístupu, vycházejícího z podpory inkluze vzděláváním a následně placeným zaměstnáním.

Strategie hledání, nabývání a udržení zaměstnání

Vzhledem k našemu tématu jsme v rozhovorech identifikovali tři důležité momenty, které určují postavení Romů na trhu práce. V textu se budeme dále zmiňovat o třech etapách, kterými musí uchazeč o zaměstnání projít, aby se stal zaměstnancem. **První etapa** představuje hledání zaměstnání a v tomto ohledu Romové vyzkoušeli mnoho strategií hledání práce. Strategiemi rozumíme záměrné a cílené jednání, které směřuje k nalezení vhodného placeného zaměstnání. Jimi se budeme podrobněji zabývat, neboť předurčují, do jakého segmentu pracovního trhu bude daný uchazeč umístěn. **Druhou etapou** je tolik důležitý kontakt se zaměstnavatelem,

kteřý zásadně ovlivňuje přijetí či odmítnutí uchazeče. Zmíníme se o selektivitě zaměstnavatelů. **Třetí etapou**, které musíme věnovat pozornost, je udržení zaměstnání a setrvání v něm. Získání práce totiž neznamena automatický úspěch – v zaměstnání Romové čelí dalším obtížím, jež některé od zaměstnání odradí. V dalším textu čtenáře těmito etapami postupně provedeme, a bude z nich patrné, proč jen nepatrná část Romů v tomto procesu uspěje.

V rámci těchto tří důležitých etap se budeme opakovaně zmiňovat o tzv. kapitálech. Teorii kapítalů rozpracoval sociolog Pierre Bourdieu, který rozlišil celkem čtyři druhy kapítalu, o které sociální aktéři soupeří, přičemž míra disponování tím kterým kapitálem určuje pozici v sociálním prostoru. My budeme používat celkem šest druhů kapítalu. **Ekonomický kapitál** představuje různé formy materiálního vlastnictví, **lidský kapitál** zahrnuje vzdělání, gender, věk a pracovní zkušenosti, **zdravotní kapitál** zase zdravotní stav, **kulturní kapitál** dovednosti, doklady o vzdělání a kompetencích, jazyk, znalost pravidel komunikace a pracovní návyky, **sociální kapitál** využívání sociálních sítí vztahů založených na známosti či uznávání, přinášející užitek, a **symbolický kapitál** v podobě cti, prestiže a statusu. Prostřednictvím těchto kapítalů budeme popisovat jednotlivé etapy hledání a nabývání zaměstnání.

První etapa - hledání zaměstnání

Romové při hledání zaměstnání používají řadu strategií, z nichž některé jsou velmi efektivní, jiné méně, další zase vůbec. Rozdělíme je podle způsobu, kterým zaměstnání hledají a současně se poohlédneme po efektivnosti hledání práce a obsazích zkušenosti při hledání zaměstnání.

■ Hledání prostřednictvím internetu

Hledání práce s využitím internetu je prosazující se strategie, která umožňuje zpočátku navázat neosobní kontakt a eliminovat tak možnost diferencovaného přístupu k zaměstnání. Z hlediska etnicity je aktér maskován a v tomto směru ho může maximálně „prozradit“ jméno nebo místo bydliště. Zejména pro generaci rodičů

je ale tento způsob hledání hůře dostupný, tento handicap však vyrovnává asistence sociálních pracovníků a pracovníků neziskových organizací.

„Hledají na internetu ... problém.“

Nabídek na internetu je velké množství, nevýhodou ale je, že když se aspirant na práci dostaví k zaměstnavateli:

„... je tam šedesát lidí, a oni ho nevezmou.“

Jiné výpovědi poukazují na velkou úspěšnost této strategie.

„Já mám práci, přes Drom, internet.“

Nebo:

„My asi nastoupíme na stálo. Našli ji (práci – pozn.) na Dromu přes internet.“

■ Hledání prostřednictvím osobního kontaktu se zaměstnavatelem

Tato strategie je hodnocena velmi rozporuplně. Někteří ji považují za zcela zbytečné mrhání časem a energií, neboť, jak uvádějí, ve valné většině končí neúspěchem. Vydat se přímo za zaměstnavatelem znamená neúspěch předem – vyhodí vás.

„Jít přímo na firmu – nevezmou vás, můžete odejít.“

V některých případech je takto o práci zcela zbytečné žádat.

„Já tam jdu čtyřikrát. Máte smůlu, teď jsme jednu vzali. Jak jdou černé huby, Romáci, ať jdou do prdele a zavřou dveře.“

Problémem vlastně je se vůbec k zaměstnavateli dostat a o práci si říct.

„Šly jsme dvě, zaklepaly, slečna si stoupla mezi dveře a řekla, je to obsazený, ani dovnitř nás nepustila.“

O nízké efektivitě této strategie svědčí skutečnost, že v daný moment je žadatel odmítnut a slib, že se zaměstnavatel ozve v blízké budoucnosti, zůstává nenaplněn.

„... nebo do hotelu a tam mi řekli, my už (někoho – pozn.) máme, ... že dají vědět příští měsíc, ale už se neozvali.“

Jiní zase tento způsob hledání práce chválí a jejich výpovědi kontrastují s těmi dosavadními.

„Lepší přímo přes zaměstnavatele.“

Důvodem zmiňované efektivnosti této strategie může být využití sociálního kapitálu.

„Lepší přímo hledat u zaměstnavatele, že tam někoho znám - to je 100%.“

To potvrzuje také mladší účastnice diskuse, která tímto způsobem využívá kladných referencí na svou matku.

„Když chci práci, tak musím říct, že tady dělá maminka, tak pak mě vezmou.“

Umožňuje také vyhnout se různým administrativním požadavkům, mezi něž patří sepsání životopisu nebo vyplňování různých formulářů. Přímý kontakt eliminuje nedostatečný kulturní kapitál.

„Nerad píšu životopis. Ne papírový kontakt. My jdeme za nimi, promluvíme s nimi.“

Jeden z účastníků popsal úspěšný způsob hledání práce následovně. Sleduje místa, kde se staví a přímo na nich oslovuje potenciální zaměstnavatele a nabízí se. Jeho strategie je aktivní a efektivní.

„Jak oslovit mistra party? Já jdu, zeptám se ho, i tak jsem našel práci. Promluví si i na stavbě. Přímo u zaměstnavatelů je větší pravděpodobnost. Vidím stavbu, že tam někdo kope, ptám se, kolik dává. Převleču se do monterek a jedu. Člověk se snaží, ale jinak šanci nemáte.“

Také další konverzační partnerka při hledání práce tímto způsobem uspěla.

„Našla jsem si sama. Zašla a zeptala se.“

■ Hledání prostřednictvím telefonického kontaktu

Častým typizovaným příběhem je sjednání práce po telefonu. Začátek je optimistický, ale vše končí neúspěchem. Na telefonické sjednání práce totiž navazuje osobní návštěva zaměstnavatele, který se ze slovního ujednání vyváže. Zaměstnavatelé v příběhu uvádí různé důvody – že zrovna před chvílí místo obsadili, nebo že se situace náhle změnila. Jeden Rom to shrnuje takto:

„Jak zavoláte - ano, jak přijdete - ne.“

Příběhy se velmi podobají a podstatná je v nich interpretace závěru – osobní kontakt demaskuje jejich etnicitu a z tohoto důvodu zaměstnavatelé své přísliby ruší. Z příběhů číší beznaděj a marnost pokusů při hledání práce.

„Po telefonu řeknou, jo, přijďte, přijdeme a nevezmou nás. Nestěžujeme si, komu? My jo, ale nepomůže.“

Nebo:

„Volala jsem do cukrárny, pán řekl v pondělí v sedm, že už můžu nastoupit. Ale pak jsem přišla, a teď že zrovna někoho vzal... Dělal tam Ukrajinky, dělají legálně ...“

Po telefonickém předjednání následuje návštěva zaměstnavatele, kterou mnozí nezvládnou. Zaměstnavatel specifikuje své požadavky a v podstatě následuje výběr zaměstnanců, v němž často Romové neuspějí.

„Po telefonu vás chtějí, ale jak přijdete, tak po vás chtějí věci.“

■ Hledání prostřednictvím úřadu práce

Jedná se o odsuzovanou strategii s velmi nízkou efektivitou. Úřad práce u Romů nebudí důvěru. Romové přichází s vlastní představou o práci, nabídka ale mnohdy těmto představám neodpovídá.

„Na úřad práce? Děkujeme, nashledanou ... taková (práce – pozn.) není.“

Potvrzuje to i jedna z žen, která uvedla, že na úřad práce přichází s jasnou představou, co by chtěla dělat.

„ ... ale spíš si hledám na úřadu práce prodavačku, dělala jsem praxi v Intersparu, Tescu...“

Nabízená práce často koliduje s očekáváními. Žadatel tudíž musí přijmout danou nabídku, byť s ní není zcela ztotožněn.

„Třeba úřad práce dá práci, kterou nechceš, nemůžeš odmítnout.“

Jedna z žen nabídku práce odmítla, za což jí hrozila sankce.

„Já na pracáku odmítla úklid, že je to podřadná práce, ona (úřednice – pozn.) mě vyřadila, ale šla jsem za vedoucí, že je podřadná a ona mě zařadila. Stejně dělám tu podřadnou práci.“

Někteří úřad práce obviňují z diskriminace.

„Úřad práce je zabitý případ. Když něco mají, stejně Vás nevezmou, protože jsme Cikáni. Už jdou, černý huby.“

Nabídky zaměstnavatelů, které jsou úřadem práce inzerovány, jsou z valné většiny pro Romy nedostupné.

„Na pracáku jsou vyvěšeny nabídky, napíšu kontakt, zavolám, když blíž dojdu, jsou tam požadavky, počet volných míst. Jdete tam a oni řeknou, že ne.“

Také hledání zaměstnání na částečný úvazek přes úřad práce nevede k výsledkům. Jedna z žen uvedla, že ze zdravotních důvodů nemůže pracovat na celý úvazek, lékař jí doporučil pouze poloviční dobu. Tento požadavek je ale limitující.

„Na pracáku mi zase práci nedají, když jim donesu papír od doktora. ... Požadavek na úřadu práce na zkrácený úvazek je, ale je málo příležitostí. ... Chtějí dát osm nebo dvanáct hodin, nechci si zkazit zdraví. Tohle někomu vysvětlovat!“

Celkově tak hledání práce tímto způsobem nevede k výsledkům.

„Na úřadu práce se podívají, že mám děti, projedou počítač a řeknou, přijďte za tři měsíce.“

■ Hledání prostřednictvím rekvalifikace

Také rekvalifikaci Romové shledávají za málo efektivní strategii. Na její získání je zapotřebí investovat energii, což pro mnohé není problém. Horší je to ale s následným uplatněním na trhu práce. Silně demotivující je zjištění, že rekvalifikace a doklad o ní při hledání zaměstnání Romy nezvýhodňuje. Výsledek se nedostavuje a tak se rekvalifikace může stát zbytečnou neefektivní investicí, což bohužel sleduje a komentuje i blízké okolí.

„Mám rekvalifikaci kuchař - číšník a nikde mě nevzali.“

Navíc získaný doklad, čerstvě nabytý symbolický kapitál, neznamená žádné zlepšení šancí, jak se domnívá jedna z žen. Nelze ho v životě zúročit.

„Co? Rekvalifikace? On si udělal, zeť, dělal na stálo u firmy, chtěl jít jinam jako skladník, chtěl rekvalifikaci. Kurz udělal, ale nevzali ho. Má průkaz na vozík, ale zbytečně ...“

■ Hledání prostřednictvím etnické firmy

Tato strategie se, na rozdíl od jiných etnik, uplatňuje jen ve velmi malém rozsahu. Na ochranný plášť etnické solidarity nelze spoléhat a o rozsáhlém etno-byznysu nelze hovořit. Zaměstnávání u romských podnikatelů v sobě skrývá řadu nástrah a Romové s nimi nemají dobré zkušenosti. Mají pocit, že zneužívají jejich těžké situace a vykořisťují je. Zmiňovaná je také nespolehlivost ve vyplácení mezd.

„Romské firmy? (smích) ... jsou, ale aby jim člověk dělal zadarmo, aby oni vzali do kapsy. Jsme zklamaní.“

■ Hledání prostřednictvím pracovní agentury

Jinou, velmi úspěšnou strategií je hledání prostřednictvím pracovní agentury. Mnozí tuto zkušenost hodnotili velmi pozitivně. Zdá se, že pracovní agentura dokáže optimálně skloubit požadavky zaměstnavatele a představy Romů o práci.

„Vyplatilo se hledání přes agenturu.“

Agentuře se daří eliminovat etnický prvek, z čehož plyne pocit, že se jedná o místo, kde je s Romy nakládáno především jako s klienty, které agentura potřebuje. Přítomnost agentur, podle některých, vedlo ke zlepšení umístování Romů na trhu práce a zvýšení šance k získání zaměstnání.

„Jak se v Brně hledá? Je to teďka lepší. Jsou tu agentury, můžeme hledat.“

Tato strategie je kladně hodnocena také první skupinou, ve které bylo více osob, které při hledání nebyly úspěšné a rezignovaly. Tento způsob je na rozdíl od ostatních považován za schůdný.

„Všude to tak není. Když půjdeš přes agenturu, najdeš.“

■ Hledání prostřednictvím neziskové organizace

S touto strategií měla řada účastníků diskuse přímou zkušenost. Interpretovali ji především jako pomoc asistenta, kterého nazývali jménem a jehož úkolem bylo vyhledat a nabídnout pracovní příležitosti. Tato strategie byla přijímána kladně, protože v sobě zahrnuje osobní prvek a představu, že pro Romy někdo něco dělá, projevuje o ně zájem a pomáhá jim s hledáním práce.

■ Hledání práce v zahraničí

Strategie kariéry pracujícího migranta předpokládá prvotní investici a úspěšné prosazení se na jiném národním trhu práce. Je strategií, kterou mnozí volí jako reakci na marnou snahu nalézt si práci. Také proto Romové odcházejí do zahraničí, kde očekávají rovnější přístup a větší šance na uplatnění. Informace od těch, kteří mají tuto zahraniční zkušenost za sebou, ale úspěšnost této strategie často popírají.

„Rekvalifikace ne. Nabídl mi ji na pracáku, na tesaře. Nevzal jsem ji, odjel jsem do ciziny. Tam katastrofa. V Irsku. Tam není práce. Já tam byl pět měsíců, anglicky umím, ale není práce. V Kanadě taky. A každý měsíc posílám balík. Psala (příbuzná – pozn.), že přijede domů, že tam není dobře. Je na azylu. Před třemi čtyřmi roky bylo dobře. Ale teď ne. Irsko je katastrofa, horší než na Slovensku.“

Práce v zahraničí je mimoto náročná a zaměstnanci musí vynaložit velké úsilí. Trpí také odloučením od svých blízkých a vykonávají práce, které by jinak nedělali.

„Já nepochopím, že jedou do ciziny a pracují od rána do večera. Tam zaplatí, jsou na tom hůř, ale dennodenně jedí halušky. Tam to jde dělat tu práci, chlapi uklízí. V Anglii. Našli práci, koupili auta, ale když přiletí ... jsou furt v práci, doma čtyři hodiny, tady by to nedělali. Sestřenice je v osmém měsíci a dělala tam. Já tomu nerozumím, mladí kluci uklízí. To jsou vydřené peníze. Přijedou jako milionáři, pak se napije a brečí, že tam nikoho nemají. Jsou odvážlivci. My jsme jiní, bojácliví.“

■ Hledání práce - sebezaměstnání

Výjimečně zmíněnou strategií bylo zahájení vlastní podnikatelské činnosti. Ojedinelá zkušenost ale nedopadla dobře. Mladý podnikatel se dostal ne vlastní vinou do platební neschopnosti a podnikání musel ukončit.

„Já jsem podnikal čtyři měsíce, měl jsem čtyři zedníky, pak jsem naháněl (dlužníky – pozn.), ať zaplatí. Můžete vyhrožovat, on zavolá policajty, nemáte k tomu doklady. Přišel jsem o muráry, musel jsem dávat ze svého, ještě jsem prodělal. Ve stavebnictví je to tak všude.“

Z přehledu strategií hledání práce je patrné, že je podle efektivity můžeme rozdělit do tří kategorií:

- efektivní (vedou k úspěchu),
- ambivalentní (někdy vedou k úspěchu, jindy zase ne),
- málo efektivní či neefektivní (nevedou k úspěchu).

Mezi efektivní patří strategie **hledání prostřednictvím internetu, hledání prostřednictvím pracovní agentury a hledání prostřednictvím neziskové organizace.**

Mezi ambivalentně hodnocené strategie patří **hledání prostřednictvím osobního kontaktu se zaměstnavatelem.**

A k málo efektivní či neefektivní se řadí strategie **hledání prostřednictvím telefonického kontaktu, hledání prostřednictvím úřadu práce, hledání prostřednictvím rekvalifikace, hledání prostřednictvím etnické firmy, hledání práce v zahraničí a hledání práce – sebezaměstnání.**

Intervenující podmínky při hledání práce

Uvedené strategie napovídají mnohé o celkovém kontextu hledání práce a také intervenujících podmínkách, které znesnadňují nebo naopak zjednodušují danou strategii. Intervenujících proměnných jsme našli a pojmenovali celou řadu, nyní se jimi budeme zabývat podrobněji.

Poměrně zásadní jsou **představy o práci**, které mají vliv na struktury motivací. Jaké tedy jsou? Rozhodně by práce neměla kolidovat s péčí o rodinu a domácnost. O tom jsou přesvědčeny především ženy. Pro řadu z nich je optimální práce na zkrácený úvazek, protože není v rozporu s povinnostmi v domácnosti.

„Na osm hodin se nám nehodí, můžeme jít domů vařit ...“

Zaměstnání by mělo být dobré, skvělá by byla „čistá kancelář“, ale nemělo by pohltit veškerý volný čas, aby nezasahovalo do rodinného života.

„Doma udělám, co chci. Cokoliv.“

Také muži zdůrazňují časový luxus a raději v zaměstnání pracují intenzivně, jen aby mohli jít dříve domů. Proto vítají zaměstnání časově flexibilní, zaměřené na splnění konkrétního úkolu.

„Jsem zvyklý na úkol. To jsou kopáčské, jdu domů za dvě tři hodiny.“

Práce na plný úvazek či na střídavé směny mnohdy koliduje s požadavkem dostatku volného času. Někteří raději kladou důraz na produktivitu práce, než na povinnost v práci setrvat po vyměřenou dobu – osmi či dvanáctihodinovou. O osmihodinové pracovní době padla zmínka, že:

„Rom by ji udělal za pět a šel by domů. ... To chtějí Romáci. Úkol spíš.“

V řadě případů je představa o náplni práce konkrétní a Romové dokázali přesně pojmenovat povolání, v nichž by se mohli úspěšně uplatnit. U žen se jednalo ponejvíce o kuchařku, uklízečku, prodavačku či pomocnici v domácnosti. U mužů zase o zedníka a pomocného pracovníka ve stavebnictví (tzv. kopáč).

Vedle časové flexibility je také dobré, když mají Romové k práci kladný vztah a baví je. Ve výpovědích se často vyskytoval slovní obrat „*chut' do práce*“.

„Aby nás bavila, každý den. Chut' do práce ...“

Součástí představ o dobré práci je také očekávání patřičné **výše mzdy**. Dobrou práci charakterizuje časová flexibilita, kladný vztah k úkolu a také odpovídající finanční odměna. Ohledně její výše se ve všech skupinách živě diskutovalo. Účastníci optimální výši mzdy stanovovali podle svých životních nákladů. Nejdříve kalkulovali tyto náklady v rámci rodiny, a poté určili ideální výši mzdy. Obecně vyšší plat přisuzovali mužům. V první skupině byla mzda mužů stanovena nad 20 tisíc, mzda žen v rozmezí 12 – 15 tisíc.

„Za 20 tisíc bych vydržel třísměnný provoz. My Romové umíme makat. Snaha by byla. Plat jaksepatří. Mám chut'. Málo vyděláte a strnou daně.“

Ve druhé skupině byla výše mzdy velmi podobná.

„15 má smysl pro ženský, chlapi 20.“

Nebo jiná úvaha:

„Aby bylo na zaplacení nájmu a zbytek na jídlo, 15, 12 tisíc čistého. Od výplaty k výplatě. Něco navíc je 20 tisíc.“

Zvláštní pozornost patřila mladým lidem. Generace jejich rodičů jmenovala řadu mimořádných nákladů spojených se zakládáním rodiny a vedením samostatné domácnosti.

„Ti mladí by potřebovali víc.“

Na druhé straně mladší účastníci diskuse uváděli mnohem vyšší čísla. Mladý pár čekající dítě by pro vedení dobrého života potřeboval:

„Celkem 40 tisíc, utratili bychom je za nájem, kočárek, plínky, sunar, ...“

Ve třetí skupině byla očekávání obecně menší, a to asi o jednu třetinu. Vysvětlujeme si to tím, že mnozí účastníci měli zkušenost s prací a také velmi často brali jakoukoliv práci jen proto, že to považovali za nutnost a akceptovali horší podmínky práce, čímž se vyhýbali hmotné nouzi. Jejich nároky nepramenily jen z očekávání ideální výše mzdy, ale také z reálných možností, které jim nabízí tím pádem vesměs „šedá“ ekonomika.

Ve všech skupinách se s ideálním platem počítalo pro úhradu základních potřeb, dvě ženy zmínily také možnost spoření.

Z téměř všech uvedených strategií hledání práce je patrné, že se Romové při hledání práce setkávají se stigmatizací. **Stigmatizace** zase ovlivňuje způsoby, jimiž Romové práci hledají. Strategie poukazují na možnosti, jak se se stigmatizací vyrovnat či ji alespoň zčásti eliminovat. O jejím obsahu jsme se zmínili již dříve. Pro hledání práce je z tohoto obsahu důležité, že mezi atributy stigmatizovaných osob patří morální nedokonalost, outsiderství, kulturní jinakost, nedostatek vůle, nepoctivost, nekvalifikovanost, závislost na sociálních podporách. Stigmatizace formuje vztah k členům většinové společnosti a také intervenuje do způsobů hledání práce a obsahů zkušeností, které se během hledání utvářejí.

„On je Cikán, nelíbí se, tak odchod. Nemá kvalifikaci, tak odchod.“

Nebo:

„Jsem vyučen kuchařem. Nenašel jsem práci, musel bych se přehasit na bílo.“

Sociolog Ervin Goffman píše o tom, že se stigmatizace vyjevuje právě při hledání zaměstnání, a člověk se dozvídá o svém stigmatu včetně důsledků, které to pro něho má. Ve zmiňovaných strategiích můžeme sledovat pokusy skrývat své stigma – jako v případě hledání práce přes internet nebo ho eliminovat distancováním se od jeho kolektivní povahy. K tomu je zapotřebí zvládnout řadu nepříjemných sociálních situací a prokázat zaměstnavateli svou „pozitivní“ individualitu a pracovitost. Proto se v rozhovorech často setkáváme s pokusy vyvracet stigma „přirozeného odporu Romů k práci“.

Účastníci rozhovorů deklarovali svůj **zájem o nalezení zaměstnání**. Ne náhodou padaly zmínky o ochotě pracovat poměrně často. Jakým způsobem tak diskutující činili? Vyvraceli kolektivní stigma, a pracovitost Romů označovali za jednu ze základních charakteristik.

„Snaha by byla. My Romové umíme makat.“

Nebo:

„Romáci jsou šikovní, nejsou vyučení a udělají dobrou práci.“

Někdy ale pracovitost musí podpořit někdo, kdo zná pracovní postupy.

„Mě je to jedno. Když někdo ukáže, jak se to dělá, budu dělat. Mě je to jedno, může to být práce jaká chce.“

Pracovitost Romů generace rodičů dokládá svou bezproblémovou účastí na pracovním trhu za dob socialismu. K této době mnozí vzhlíží se silným resentimentem. Práce byla snadno dostupná, zatímco po roce 1989 se situace zásadně zhoršila. Změnu, jak dokládá další výpověď, jeden z účastníků interpretuje také jako kladení důrazu na význam lidského kapitálu a jeho diferencující význam.

„Když byli komunisti, Romi pracovali. Uklízečky, kopáči, manipulanti. A dělala jsem, nebyla jsem vyučena. Zaučili mě a bylo to. To jsou změny, velké změny.“

Další žena doplňuje:

„Dělala jsem osm let v továrně, teď už můžu vzpomínat. Chceme dělat, ale co? Máme někoho zabít? Nezvykla jsem si, chybí mi to.“

Diskutující také uváděli příklady těch, kteří zájem o nalezení práce nemají a preferují strategii žití na sociálních podporách. Následuje jedna z četných legitimizací jejich existence.

„Jsou mezi náma mezi váma, co si (práce – pozn.) nevážíjou.“

Jiné ospravedlnění vyzvedává individuální rozhodnutí a vůli toho kterého Roma.

„Nechce Rom pracovat? Jsou takoví. Jsou hodně. Když chce, tak jde. Nechce, tak nechce.“

Pozoruhodná diskuse se rozvinula ohledně srovnání situace těch, kteří pracují a těch, kteří dávají přednost sociálním podporám. Ti, kteří pracují, či měli nějakou pracovní zkušenost, se pozastavovali nad tím, že zaměstnání nepřináší viditelný profit – kdo pracuje, měl by se mít lépe. Místo toho ale platí, že:

„Ti co nedělají, daří se jim líp. Já to nepochopím, jsou na tom líp.“

Je to s podivem, neboť mají dostatek peněz na vedení zahálčivého života.

„Nepracují. Hrajou automaty, ožerou se, hulákají, nadávají. A my na to nemáme. Oni nedělají. My nemáme na to se vožrat. Oni utrácejí za automaty.“

Zájem o nalezení zaměstnání je naléhavější než dříve. Důvodem je omezení státních sociálních podpor a zhoršení situace celých rodin. Proto motivace pracovat u mnohých roste, neboť se stává životní nutností. To je ale v kontrastu s reálnými možnostmi nalezení práce.

„Furt se říká donutit dělat. Oni chtějí dělat. Ty drobný, co dostanou od státu, za to nemůžu zůstat doma.“

Výsledkem marného hledání zaměstnání může být také **rezignace**. Následuje po bezvýsledných pokusech hledání zaměstnání a častěji se vyskytuje u těch, kteří se uchýlili k méně efektivním či neefektivním strategiím. Zvláštní kategorií rezignovaných tvoří mladí lidé, u nichž jsou šance na nalezení placeného zaměstnání minimální. Rezignace se také dostavuje v okamžicích kladení nároků ze strany zaměstnavatelů – může se jednat o „obyčejné“ vyplnění vstupního formuláře, projití testem, výběrovým řízením nebo sepsání životopisu.

„Napsat životopis! Já do té práce ani nechci. Co chtějí? Můžu jim to říct slovně. Na co výběrové řízení? Oni nechcOU zaměstnat. Stejně tam je zkušební doba. Já to řeknu slovně. Na co je výběrové řízení?“

K rezignaci přispívají zkušenosti ostatních Romů, kteří se marně snaží zaměstnání nalézt. Existuje velmi málo **pozitivních příkladů a vzorů**. Zkrátka:

„Málokdo to někam dotáhne.“

Výjimkou je situace v jednom supermarketu, kde nedostatek pracovních sil umožňuje kariérní růst romských zaměstnanců.

„Takže z uklízečky je už třeba výpomoc na úseku.“

Zmínky o úspěších Romů se v rozhovorech neobjevovaly, pokusy prosadit se a uspět vesměs končily nezdarem, a to i v případech, kdy Romové například získali výuční list nebo dokončili rekvalifikaci.

V případě zájmu o zaměstnání byly patrné rovněž **vlivy životních způsobů**. Ty ovlivňují rovněž preferované strategie hledání práce. Co tedy tvoří tyto životní způsoby? Především se jedná o zvažování volby preferencí v rámci kontextu vícegeneračních rodin. Jednotlivá povolání (není jich mnoho) jsou diferencovány generově – existují ženské a mužské práce, které odpovídají daným sociálním rolím.

„My vaříme hodně, aby se rodina najedla. Žena musí stíhat, když bych šla do práce, pak bych si uvařila. Dojde domů, musí si udělat. U nikoho lepší život nemůže být, splnit povinnosti, a pak domů. Uklidit, vyprat ...“

Jeden muž hovořil o způsobu nakládání s vydělanými penězi.

„Ty máš užít, zarobím, bavím se, vypijem. Užijem si, chlastam, sednu do kavarni, herny a jedeme do rána ... Podpořím sestry a pak ... jedem. Člověk zomre, život si musím užít, to je moje a ne dat do banky peníze.“

Obtíže s hospodařením vedly v diskusi k otázce, zdali by bylo lepší, kdyby Romové dostávali výplatu či dávky pravidelněji v kratších časových úsecích, například jednou za týden či za čtrnáct dní.

„My jsme pracovití. Nárazová práce, na čtrnáct dní. Chce to vyplatit hned člověk. Výplata? Jednou za 14 dní. V Anglii to tak je. Bylo by to dobrý.“

Přístup k práci se vyznačuje velkým nasazením a výkonností. To působí potíže zejména v oblasti harmonizace pracovního tempa se spolupracovníky. Ženy tak záhy přišly na to, že si musí práci rozložit do osmi hodin.

„Druhý den bylo ponaučení, že musíme dělat pomalu, a to je pro Romy problém. On na to má celý den, to je problém. I kdyby se chlapi schovávali, jdou pořád vidět. Ty ženský jsou strašně rychlý. Lepší je úkol, raději kecáme, a pak si pomůžeme.“

Romové jsou schopni vyvinout velké pracovní tempo a soustřeďují se na daný úkol.

„Jsme jiní v práci - rychlí. A čistí, vše hned. Vždycky jsem byla rychlejší. To je asi z domu ... U úklidu, krásně rychle to jde, je mop, jestli chcete chodit kolem postele dvě hodinky ... tak jo. Někdo si tu práci umí rozdělit perfektně, že jim to vyjde. Já si myslím, že uklízím dobře.“

Co by Romové poradili případným zaměstnavatelům? Aby vnímali odlišnost životních způsobů a hodnotili je individuálně.

„My jsme jinačí, aby porozuměl a vysvětlil. Více zaškolit, dát příležitost. A hlavně nás pochopit, my jsme něco jiného.“

Strategie hledání práce prostřednictvím úřadu práce naznačuje mnohé o **nedůvěře v organizace státu**. Tato nedůvěra se týká také často zmiňované „sociálky“. Tuto nedůvěru si nemohou brát pracovníci úřadů osobně, produkuje se a reprodukuje v mnohem širších kontextech, a jak jsme ukázali na začátku, souvisí se symbolickým násilím, které se projevuje snahou společnosti měnit jednání Romů. Úřad práce se tak stává v očích Romů neefektivní institucí, která neplní svou roli a „nedává práci“. Nesmíme opomenout skutečnost, že samotný akt zaevidování žadatelů je součástí stigmatizace. Pravidla jednání úřadu jsou daná a mnozí nabývají dojmu, že jejich smyslem je spíše Romům škodit. Svou roli také hrají osobní sympatie či antipatie jednotlivých úředníků.

„Záleží na úřadu práce, jak jste sympatická, když ne, tak přijďte za tři měsíce.“

V podstatě stejné výtky směřují k tzv. „sociálce“ – České správě sociálního zabezpečení.

„První věc sociálka a druhá pracák, máme slabý slovo.“

Předmětem nesouhlasu s jednáním úředníků jsou výpovědi vycházející z morálního diskurzu. Týkají se například komentářů ohledně velikosti rodin nebo již zmiňované pracovitosti.

„Na koho se mám obrátit? Sociálka má důvod, proč nás sráží. Oni říkají, proč si Romáci dělají tolik dětí?“

Nebo:

„Jste mladej, běžte dělat, makat, říkají na sociálce.“

Dále se musíme zmínit o **absenci tzv. etno-byznysu**, kdy sami členové etnické skupiny vytváří ekonomickou strukturu, která zaměstnává příslušníky daného etnika a také využívá etnického trhu. Nic podobného v námi sledovaném místě není patrné.

O místních romských podnikatelích, kterých je málo, se Romové nevyjadřují pozitivně. Nevidí jejich přínos pro ostatní a rozhodně nepatří k zaměstnavatelům Romů.

„Jenom ze sebe dělají, co nejsou. Mají vliv, ale co ... Napíše si velkou fakturu, nikdo nevidí, jak dělá. Já myslím, že jsou romští podnikatelé. Ale který? Ukaž je ...“

Nebo:

„Romští podnikatelé? Jsou takoví, ale přes zimu nic. Ve stavebnictví. Pro ženy nenabízí nic. Tam bychom se nehrnuli.“

Romští podnikatelé zaměstnávají především rodinné členy, někdy raději dovezou pracovní sílu ze Slovenska, než aby zaměstnali místní. Jejich přínos je tudíž minimální.

„Bere rodinu. Platí jim, všechno legálně, ale jak kterej.“

Někdy se dokonce obohacují na úkor zaměstnanců a nevyplatí jim mzdu. Proto je dobré:

„Chlapi už mají zkušenosti, k těm, co neplatí, už nechod', to se rychle roznese. Furt obluje, že (dlužníci – pozn.) neplatí fakturu.“

Hodnocení etno-byznysu je tedy spíše rozpačité, nabízí jen velmi omezené pracovní příležitosti, a to po příbuzenské linii.

Na strategiích hledání práce jsou patrné projevy nízkých kapitálů. **Ekonomickým kapitálem**, který představuje různé formy materiálního vlastnictví, Romové

nedisponují. Účastníci diskuse sice měli nářky na bohatství některých (Olašských) Romů, ale převažovaly zmínky o nouzi, zadlužení a materiální deprivaci.

„Nemáme, trpíme. Mizerný dávky. Z čeho udělat Vánoce? Hlavně ve zdraví. Co jim mám dát (dětem – pozn.)? Vodu? Žijeme se strachem.“

Lidský kapitál, který zahrnuje vzdělání, gender, věk a pracovní zkušenosti, rovněž ovlivňuje způsoby hledání zaměstnání.

Účastníci rozhovorů měli jen matné povědomí o přínosech vzdělání. Sami se vymezovali především jako „nevyučení“, kteří jsou schopni odvádět dobrou práci. Velkým problémem je rozšířená představa, že vzdělání nemá význam a nepředstavuje žádné zlepšení šancí při získání práce.

„Vzdělání nemá cenu. Cikán bude vždycky braný jako cikán. Jsou tady cikánští doktoři a právníci, a co tady dělají. Přišel do soudní síně a ani se s ním bavit nechtěli.“

Také následující tři výroky ilustrují rozšířenou skepsi ohledně přínosu vzdělání.

„Já jsme vyučený, knihař. A nic, to nemá cenu.“

„Já pracovala, zametám pro magistrát. Jsem vyučená k ničemu. Jako obuvnice. A mám kvalifikaci sanitářky.“

„Jsem vyučen kuchařem. Nenašel jsem práci, musel bych se přehasit na bílo.“

Uplatnění v oboru je mizivé, což vzdělávání zbavuje legitimacy.

„Já mám vzdělání a je mi to prd platný, nevím, proč to člověku poskytují. Mám obor kuchař a nedělal jsem to pět let. Nechci rekvalifikaci, chci dělat, co jsem se vyučil.“

Přesto se čas od času objevilo povědomí o možných přínosech vzdělání. Neúplné vzdělání je důvodem nezájmu zaměstnavatelů.

„On je Cikán, nelíbí se, tak odchod. Nemá kvalifikaci, tak odchod.“

Může znamenat o něco lepší finanční ohodnocení, ale současně zastarává. Zaměstnavatelé požadují stále kvalifikovanější personál.

„Dneska už potřebujou maturitu. ... výuční list v elektrotechnice je na prd. Platově jste o něco lepší.“

Rodiče by rádi podpořili děti ve vzdělávání, ale nedokáží čelit přesvědčení o zbytečnosti vzdělávání – sami k němu mají ambivalentní vztah, jak dokládá následující výrok.

„Taky bych byla ráda, kdyby se vyučili. Měli nějaký to postavení. Co my, staří, máme to za sebou ... Lituji, že jsem se nevyučil Stejně to nepomůže. Jo, dneska je jiná doba. Je vyučený, je šikovný, ale to ohodnocení!“

Diskutující neznali ve svém okolí nikoho, kdo by chodil na střední školu. Naopak uváděli mnoho příkladů o nedokončeném vzdělání – o nedokončeném učňovském vzdělání. Jeden z rodičů to komentoval slovy:

„Ona nedodělala školu, nechala jí před zkouškami. Nejsou peníze, musí se škola platit. ... Jsou líní. Chytnou se kamarádky a je to.“

Vzdělávání je pro mladé tvrdým oříškem. Nemají výdrž, ani motivaci.

„Někteří Cikáni jsou vygumovaní, nezvládnou školu.“

„Já učil rok za automechanika, nešlo mi to. Ani nebavilo.“

Také často přerušují vzdělávání.

„Já se taky učila, mám přerušeno, zbývají do vyučení dva roky.“

Pracovní zkušenosti spolurozhodují o úspěchu nalezení práce. Bez nich se práce hledá velmi obtížně.

„Když nemá zkušenost, tak nemůže dělat.“

Většina pracovních zkušeností generace rodičů pochází z doby socialismu.

„Když byli komunisti, pracovali jsme.“

Společenská a ekonomická transformace však tento zkušenostní kapitál znehodnotila. Mnohé příběhy ilustrují postupné vylučování Romů z trhu práce. Často přicházeli o práci v procesu úpadku tradičních zaměstnavatelů či privatizace podniků.

Z hlediska věku Romové považují za problémovou situaci dospívající generace – hovořili o „mladých“. Mladí propadají sociálním sítím, a i přes svou rannou dospělost zůstávají zcela závislí na rodičích.

„Kluk dovršil 16 let, po základní nešel na učení, špatné známky, já ho zabít nemůžu, je to jeho život, jeho věc. Nedali mu podporu, já ho chovám.“

Druhá generace nenachází žádné uplatnění a jejich šance jsou mizivé.

„Nemají žádnou šanci. Jsou vedeni jako uchazeči, nikdo Vám nic nedá. Jsou nevyučený a co mají dělat?“

Není divu, že se pak uchylují k tomu, co se nazývá sociálně-patologickým jednáním.

„Kupujou drogu, fetujou mladý holky. ... Většina ve fetu. Chodí si kupovat. Přiváží se to tu z Prahy, Ostravy. Nabízí na ulici. Oni se znají. Starší jsou v herně, mladší fetujou.“

Chybějící **zdravotní kapitál** (zdraví) notně komplikuje a limituje strategie hledání zaměstnání. Romové často zmiňovali zdravotní komplikace, které jim neumožňují plnohodnotnou participaci na trhu práce. Vzhledem k charakteru obvyklých povolání

zdravotní potíže de facto znamenají vyřazení z pracovního procesu. Může se jednat nejenom o vlastní onemocnění, ale také o péči o osobu blízkou.

„Když jsem onemocněla, tak jsem přišla o studium i práci. Dneska chodíte do práce kvůli penězům. Mě to doma nebaví, spíš chci do práce, teď беру brigády, pár dní načerno.“

Kulturní kapitál je rovněž nízký – mladí Romové nemají kde nabýt dovednosti a nejen oni nevěří v přínos dokladů o vzdělání či jiných kurzech. Při hledání práce Romy limituje omezený jazykový kód a potíže ve vyjadřování a vedeném komunikačním stylu, který je běžně užíván členy většinové společnosti.

Jedna z diskutujících zmínila komunikační problémy v prostředí školek, kde mnohé děti neumí česky a jsou ve styku s učitelkami znevýhodněny. Také učebnice jsou psány v „nesrozumitelném“ jazykovém kódu a pro mnohé romské děti jsou k nepoužití.

„V knížkách napsáno spisovně, nerozumí tomu. Aby vysvětlili. Normální to pochopí, romský ne.“

Sociální kapitál, založený na využívání sociálních sítí vztahů, Romové zúročují vesměs v rámci sítí rodinných. Součástí podpůrných sítí jsou rovněž pracovníci neziskových či příspěvkových organizací. Při hledání práce lze využít obeznámenosti zaměstnavatele s prací blízkých příbuzných.

„Když chci práci, tak musím říct, že tady dělá maminka, tak pak mě vezmou.“

Symbolický kapitál v podobě prestiže a statusu mají Romové rovněž nízký. Při hledání zaměstnání Romové nemají v této oblasti co nabídnout. Pokud mají zkušenosti z předchozího zaměstnání, rozhodně se nejednalo o prestižní povolání či významnější pracovní pozice. Nízký status účastníci diskusí vnímali prostřednictvím „podřadných“ prací, které vykonávali.

Druhá etapa - kontakt se zaměstnavatelem

Druhou etapou máme na mysli fázi kontaktu se zaměstnavatelem, který rozhoduje o přijetí či odmítnutí uchazeče. V rozhovorech byla zřejmá **selektivita** zaměstnavatelů, o které se zmíníme dále.

Tato etapa je nesmírně důležitá, přesto Romové obsahy těchto zkušeností z přímého kontaktu příliš nerozebírali a nepopisovali. Uváděli, že osobní kontakt pro mnohé ukončil veškeré naděje na získání zaměstnání, přičemž viníkem byl buď velký zájem žadatelů o práci, nebo rasismus zaměstnavatelů.

„Po telefonu řeknou, jo, přijďte, přijdeme a nevezmou nás.“

Velmi obtížné je pro Romy vyrovnat se v daný okamžik s nízkým kulturním a lidským kapitálem. Zajímavá je zkušenost s obsahy této zkušenosti - vypovídá o tom, jak omezující je v danou chvíli nedostatek lidského kapitálu, a jak se dokáže projevit zdravotní problém.

„Tak těžký otázky nám dali, ten dotazník nám dali, jedna chyba a nevzali nás. Špatně vidím. Jak se třídí odpad - zakroužkovala jsem vedle.“

Zaměstnavatelé používají různé způsoby výběru zaměstnanců, Romové v nich mají malou šanci uspět. Domníváme se, že se na tom podílí také neznalost pravidel komunikace a odlišný jazykový kód.

Někteří zaměstnavatelé svou selektivitu dávají najevo a poukazují například na nezdělanost Romů.

„Řekli nám, kdybyste měl vzdělání.“

Jiným nedostatkem z pohledu zaměstnavatelů je nedostatek pracovních zkušeností.

„Máte praxi šest let? Nemám, takže jako helfr - vydělá 50, tak to ne.“

Účastníci rozhovorů vyjadřovali nedůvěru vůči různým testům a pohovorům. V těchto situacích se necítí dobře a tyto praktiky v zásadě odmítají. Mnohé, jak se zdá, mohou rychle odradit. Zpochybňují smysl přijímacích pohovorů či testů.

„Co chtějí? Můžu jim to říct slovně. Na co výběrové řízení? Oni nechcous zaměstnat. Stejně tam je zkušební doba. Já to řeknu slovně. Na co je výběrové řízení?“

Nebo:

„Nerad píšu životopis. Ne papírový kontakt! My jdeme za nimi (zaměstnavateli – pozn.), promluvíme s nimi.“

Jaký pak mají účastníci pocit z výběrového řízení?

„Pocit z výběrového řízení? Jakej? (povzdech – pozn.). Neprošli jsme. Já jsem proti.“

Mnozí zaměstnavatelé odmítají přijmout Romy, a ani to neodůvodní. Selektivita je v těchto případech zřejmá.

„ ... přijdu na recepci, přišla paní už automaticky s razítkem a neřekne nic. Pak to tu je, že Romáci nechtějí práci, ale jak jdete, tak nic.“

„Šly jsme dvě, zaklepaly, slečna si stoupla mezi dveře a řekla, je to obsazený, ani dovnitř nás nepustila.“

Selektivita zaměstnavatelů se projevuje na způsobu klasifikace práce podle kritéria dostupnosti. V rozhovorech bylo patrné rozdělení zaměstnání do dvou kategorií – dostupných a nedostupných.

Mezi **nedostupná zaměstnání** podle našich konverzačních partnerů patří ty, kde je vyžadováno vzdělání, sociální kapitál v podobě známostí, informovanost o jejich nabídce, legální zaměstnání na základě smluvního vztahu a výborný zdravotní stav.

Naopak mezi **dostupná zaměstnání** patří ta, kde jsou nízké mzdy, vícesměnné provozy, příležitostné časově omezené práce, manuální stereotypní práce v továrnách, těžké práce ve venkovním prostředí, práce v zemědělství, stavebnictví a službách, práce v rizikových prostředích (nebezpečí úrazu či poškození zdraví), veřejně prospěšné práce, pomocné práce nevyžadující kvalifikaci či odbornost, sezónní příležitosti, nízká ochrana zaměstnanců, přesuny zaměstnanců a žádaná flexibilita. V podstatě se jedná o výčet charakteristik práce na sekundárním trhu práce.

Zcela zřejmý je z tohoto výčtu charakteristik proces vytlačování Romů na sekundární trh práce a z výše uvedeného (období dlouhodobé evidované či neevidované nezaměstnanosti) také formování sociálních identit Romů mimo trh práce vůbec.

Nelze se divit, že obvyklou strategií, která reaguje na oba procesy sociálního vylučování, je využití pracovních příležitostí, které nabízí tzv. šedá ekonomika. Pro autora je poněkud složitější psát o této skutečnosti a demaskovat či vyrazit konkrétnější okolnosti fungování tohoto druhu zaměstnávání, proto se čtenář dozví jen všeobecné závěry. Tzv. nelegální práce je považována za jediné možné východisko, jak získat nějaký příjem do domácnosti. Tyto příjmy dokáží udržet vyrovnanost rodinných rozpočtů či tlumit dramatické dopady zadlužení či předejít riziku zadlužení. Zaměstnavatelé tuto práci nabízejí aktivně a kontaktují případnou pracovní sílu v místě jejich bydliště. Nelegální práce je značně riziková, nikdo totiž negarantuje, že bude vyplacena odměna. Někteří zaměstnavatelé nabízejí jenom nelegální práci, například v noci. Výhodou takto získaných příjmů je okamžité vyplacení po odvedení práce a také jejich nezdanění. Nelegální práce není viditelná, kdyby se započítala, tak by čísla nezaměstnanosti vypadala jinak. Výhodou je úkolovost a časová flexibilita práce.

„Načerno vás vezmou kamkoliv, to je divné. Jinak ne.“

Třetí etapa - udržení zaměstnání

Pokud námi sledovaný sociální aktér zvolil vhodnou strategii hledání práce, prošel výběrovým sítem zaměstnavatele a ocitl se na sekundárním trhu práce, čeká ho ještě jedna zkouška a tou je udržení zaměstnání.

Také v této fázi se projevuje stigmatizace romských zaměstnanců, s kterou se musí vypořádat. Mnohdy jsou důsledky pro daného jedince nezvladatelné, a tak z práce odchází. Na neúspěších se ale podílí opět souhra okolností a vlivů.

V rozhovorech se objevovaly zmínky o těch, kteří po krátké pracovní zkušenosti přestali do zaměstnání „z ničeho nic“ docházet.

„Jsou i takoví, co přijdou do práce jednou dvakrát.“

Zpočátku je nový zaměstnanec vystaven nedůvěře okolí. Zaměstnavatelé, ale i spolupracovníci, ji dávají najevo.

„Ten vedoucí řekl, že už měl takové zkušenosti, ale nemůže všechny házet do pytle.“

Nedůvěra spolupracovníků jde tak daleko, že si důvěryhodnost nového kolegy či kolegyně testují. Chtějí zjistit, zdali nekrade. Uvádíme výpověď ženy, která se musela kolegyním vzepřít a vydobýt si rovné zacházení.

„Když jsem si dupla, tak to šlo. Oni si mě oťukávali, jestli se něco neztratí. Majitelka zavolala, že má špatné zkušenosti, pak už to šlo ... dělala jsem objednávky, dostala klíče. Holky mi tam šlapaly (po umyté podlaze – pozn.), tak jsem po nich křičela. Neznamená, že když jsem Cikánka, tak se po mě můžete vozit. I dnes holky volají, ať se vrátím, že takovou výpomoc neměli. Oni šli na svačinu, pak mi už dělali kávu, brali mě na kuřárnu.“

Případy testování nových zaměstnanců jsou pro mnohé ponižující a zdá se i časté. Ne všichni tyto situace ustojí a zvládnou je.

„Já taky, ze začátku, jestli něco neseberu. Taková nejistá jsem byla, tak jsem šla pryč.“

„Tady jsem byla hlídaná jak pes, furt za mnou chodili, kontrolovali lednice, dostala jsem nechuť a odešla jsem.“

„Byla jsem hlídaná. Kdepak, to oni špatně dělají s těmi Romkami.“

Udržení zaměstnání vyžaduje různé oběti.

„Když je táta nemocný, tak musí jít, pořád, soboty, neděle, jinak by přišel o práci“.

Udržet si zaměstnání vyžaduje prolomit nejen nedůvěru, ale také stylizovat se do role slušného člověka a přesvědčit druhé o svém pozitivním obraze. V tomto směru je důležitý už příchod do zaměstnání.

„Hlavně příchod na pracoviště - pozdravit, přijít včas, být ve slušném, upraveném, oblečeném. První dojem.“

Někteří se s nedůvěrou vyrovnávají tím, že pracují v tzv. romských partách. V nich vládne důvěra a spory se řeší obvyklými způsoby.

„Spolu si rozumíme víc než s vašima. Spíš si vyberu partu Romů.“

Jedná se o uzavřené skupinky pracovníků, které vede jeden z nich.

„Když je parta, málokdy vezmou cizího, jen pro tu svou partu. Asi si chrání práci pro sebe. Každý hledá pro své, pro rodinu.“

V řadě zaměstnání se ale Romové ocitají mezi spolupracovníky z většinové společnosti. Recept na udržení spolupráce, a tím i zaměstnání, spočívá především v dobrém chování a odpovědné práci. Jsou hodnoceni podle toho:

„... jak se člověk chová a plní požadavky.“

„Byla jsem jediná (Romka – pozn.), nebyla jsem drzá, sprostá, vzali mě mezi sebe. Každý se dívá, ale jak jsem se začala s nimi bavit ... Asi jak každému padnete do oka.“

Závěr

Co říci závěrem? V tomto textu jsme se pokusili představit perspektivu Romů, obsahy jejich zkušeností a hlavní strategie hledání zaměstnání. Tato zpráva ukazuje různost strategií a také ukazuje, že zaměstnání lze získat. Významy práce se liší, jak ukázaly rozdílné přístupy a interpretace práce jako takové třemi skupinami Romů. Romové čelí velmi silné stigmatizaci ze strany většinové společnosti a pro porozumění jejich sociální realitě je důležitý kontext, v němž se utváří postavení Romů v rámci společnosti, a také jejich sebepojetí. Mnohdy se jedná o procesy odehrávající se v symbolické rovině, které však mají neblahý dopad na hledání a získávání zaměstnání – ale i jeho udržení.

Důležitým aspektem je nepřehlédnutelná absence lidského, kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu a jejich nespojitost. Nabytí například lidského kapitálu prostřednictvím rozšíření vzdělání nemusí znamenat úspěch při nalezení zaměstnání. Absence kapitolů handicapují Romy například při jednání se zaměstnavatelem, při adaptaci na nové pracovní prostředí, orientaci v něm či kontaktu se spolupracovníky. Z analýzy vyplynulo, že k úspěchu na trhu práce je nutné projít zdárně třemi etapami, přičemž každá z nich skýtá řadu nástrah a rizik. Ale i tak lze práci získat především na sekundárním trhu práce nebo v šedé ekonomice.