



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Uplatnění Romů na trhu práce v regionu Týn nad  
Vltavou z pohledu zaměstnavatelů**

## **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Studijní program:

Sociální práce

**Autor:** Jan Marcin

**Vedoucí práce:** Mgr. Stanislav Ondrášek, Ph.D.

České Budějovice 2023

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „Uplatnění Romů na trhu práce v regionu Týn nad Vltavou z pohledu zaměstnavatelů“ jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2.5.2023

.....

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval především Mgr. Stanislavu Ondráškovi, Ph.D. za vedení bakalářské práce, bez jehož cenných rad, ochoty a času by se závěrečná práce neobešla. Dále bych chtěl poděkovat všem informantům, kteří se podíleli na výzkumném šetření. A v neposlední řadě i mé rodině za jejich podporu.

# **Uplatnění Romů na trhu práce v regionu Týn nad Vltavou z pohledu zaměstnavatelů**

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou Uplatnění Romů na trhu práce v regionu Týn nad Vltavou z pohledu zaměstnavatelů.

Cílem této práce byla analýza problematiky zaměstnávání Romů z pohledu zaměstnavatelů v regionu Týn nad Vltavou. V práci jsem si stanovil dvě výzkumné otázky. Jaký mají zaměstnavatelé názor na zaměstnávání Romů a jaké mají zaměstnavatelé zkušenosti se zaměstnáváním Romů.

Ve výzkumné části byla použita kvalitativní výzkumná strategie a technika polostrukturovaného rozhovoru. Výzkum probíhal v regionu Týn nad Vltavou, kde rozhovory proběhly se 7 informanty. Rozhovory byly doslova přepsány a poté zakódovány. Po zakódování byla použita tematická metoda a vybráno 5 hlavních témat.

Z výsledků výzkumu vyšlo, že zaměstnavatelé v regionu Týn nad Vltavou ve většině mají zkušenosti s Romskou menšinou v pracovním poměru. Dále bylo zjištěno, že zaměstnavatelé si myslí, že Romové na trhu práce mají stejné možnosti. V dalším tématu vyšlo najevo, že si informanti myslí, že Romové mají stejné možnosti uplatnění jako ostatní. Z problematiky předsudků, které způsobují nezaměstnanost u Romů si zaměstnavatelé myslí, že je toto tvrzení pravda. Posledním probíraným tématem vyšlo najevo, že zaměstnavatelé jsou toho názoru, že zapojení romské menšiny do kolektivu v práci by bylo bezproblémové.

Přínos této práce může posloužit jako lepší vhled do této problematiky, pomůcka pro rozšíření této problematiky a jako podklad pro Úřad práce v Týně nad Vltavou.

## **Klíčová slova**

menšina, trh práce, diskriminace, nezaměstnanost, Romové

# **Employment of Roma in the labor market in the Tým nad Vltavou region from the perspective of employers**

## **Abstrakt**

The bachelor thesis deals with the issue of placement of members of the Roma minority in the labor market in the Tým nad Vltavou region from the perspective of employers. The aim of this work is to analyze the issue of employment Roma from the perspective of employers in the region of Tým nad Vltavou. At work I set two research questions. My research questions are: "What is the employer's opinion on the employment of Roma" and "What is the employer's experience with employment of the Roma".

A qualitative research strategy and technique of a semi – structured interview were used in the research part. The research took place in the Tým nad Vltavou region, where the interviews took place with 7 respondents. The interviews were rewritten and then encoded.

Research results show that from the perspective of the employers in the Tým nad Vltavou region, most of them have experience with a Roma minority in employment. Furthermore, it was found that employers think that Roma on the labor market have the same possibilities at work as others. In the next topic it became clear that the informants think that the Roma have the same possibilities as the others in all terms. Out of prejudice that causes unemployment to Roma, employers think this claim is true. The last topic discussed resulted in the conclusion that employers are of the opinion that the involvement of a Roma minority in a team at work would be trouble – free.

The benefit of this work is that it can serve as a better insight into this issue. It can be used as aid for the Labor Office in Tým nad Vltavou regarding this topic.

## **Key words**

minority, labor market, discrimination, unemployment, Roma

## Obsah

|   |    |
|---|----|
| Úvod.....   | 8  |
| 1 Teoretická východiska.....                        | 9  |
| 1.1 Romská menšina .....                            | 9  |
| 1.1.1 Současný stav.....                            | 9  |
| 1.1.2 Minorita .....                                | 10 |
| 1.1.3 Stereotypy .....                              | 10 |
| 1.1.4 Předsudky.....                                | 11 |
| 1.2 Trh Práce .....                                 | 11 |
| 1.2.1 Zaměstnanost .....                            | 11 |
| 1.2.2 Nezaměstnanost .....                          | 12 |
| 1.2.3 Faktory ovlivňující nezaměstnanost .....      | 13 |
| 1.2.4 Diskriminace .....                            | 15 |
| 1.2.5 Rasismus .....                                | 16 |
| 1.3 Sociálně vyloučené lokality .....               | 17 |
| 1.4 Dávky .....                                     | 18 |
| 1.4.1 Dávky hmotné nouze .....                      | 18 |
| 1.4.2 Životní minimum .....                         | 20 |
| 1.4.3 Existenční minimum .....                      | 20 |
| 1.4.4 Přídavek na dítě .....                        | 21 |
| 1.4.5 Dávky pro osoby se zdravotním postižením..... | 22 |
| 1.5 Region Týn nad Vltavou .....                    | 23 |
| 1.5.1 Týn nad Vltavou a okolí .....                 | 23 |
| 1.5.2 Vltavotýnsko .....                            | 23 |
| 2 Cíl práce a výzkumné otázky .....                 | 24 |
| 2.1 Cíl bakalářské práce .....                      | 24 |
| 2.2 Výzkumné otázky.....                            | 24 |
| 3 Metodika.....                                     | 25 |
| 3.1 Metodika a technika sběru dat.....              | 25 |
| 3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....         | 25 |
| 3.3 Realizace výzkumu .....                         | 25 |
| 3.4 Zpracování dat.....                             | 26 |

|     |                        |    |
|-----|------------------------|----|
| 3.5 | Etika výzkumu .....    | 26 |
| 4   | Výsledky výzkumu ..... | 27 |
| 5   | Diskuse .....          | 35 |
| 6   | Závěr .....            | 37 |
| 7   | Literatura .....       | 38 |
| 8   | Přílohy .....          | 43 |

## Úvod

Téma bakalářské práce jsem si zvolil z několika důvodů. Celkově mě zajímala otázka romské menšiny v mém rodném regionu, na kterou jsem tuto práci zaměřil a další z důvodů byla celková zaměřenost mého studia, na které jsem navázal volbou modulu, který se zaměřuje na migranty a etnické skupiny. Osobně si myslím, že otázka Romské menšiny je, a i nadále bude aktuální, už z důvodu, že se jedná o jednu z nejpočetnějších etnických skupin v České republice. Také si myslím, že pokud jde o budoucí povolání je velmi velká pravděpodobnost, že se budu pravidelně s touto menšinou setkávat a pracovat s ní. V této práci bych chtěl zacílit na zaměstnavatele v mém rodném městě a zjistit celkovou situaci této problematiky.

Myslím si, že pro majoritní společnost se zdají být Romové nepříliš oblíbenou menšinou. Toto tvrzení potvrzuje i nespočet výzkumů. Provázejí je spousta předsudků a stereotypů, které si asi každý z nás umí vybavit a myslím si, že díky tomu mohou být z majoritní strany diskriminováni, jak ve společnosti, tak na trhu práce. Tato práce by měla ostatním přiblížit, jaký postoj zaujímají zaměstnavatelé vůči romské menšině a jak se staví k problematice jejich zaměstnávání z vlastního pohledu. Práce by měla také objasnit z jakých důvodů jsou či nejsou Romové zaměstnáváni. Tato bakalářská práce může sloužit jako podklad pro Úřad práce v Týně nad Vltavou.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část obsahuje celkem pět kapitol a několik podkapitol, ve kterých se věnuji romské menšině, trhu práce a pojmům souvisejícím s trhem práce, dávkami sloužící jako podpora, sociálně vyloučeným lokalitám a v neposlední řadě regionem Týn nad Vltavou na který je tato práce zaměřena. V praktické části je vymezen cíl a výzkumná otázka, na kterou se budu snažit najít odpovědi. Cílem této práce je analýza problematiky zaměstnávání Romů z pohledu zaměstnavatelů v regionu Týn nad Vltavou. Výzkumný soubor budou tvořit zaměstnavatelé v Týně nad Vltavou. V práci využiji kvalitativní výzkumnou strategii. Informace budou sbírány pomocí techniky polostrukturovaného rozhovoru. Výsledky budou prezentovány ve stejnojmenné kapitole a projednány v diskusi.



# 1 Teoretická východiska

## 1.1 Romská menšina

### 1.1.1 *Současný stav*

Hlavní otázka v této kapitole je počet romské menšiny v České republice a ve světě. Romové, jak je známo patří mezi nejpočetnější menšiny v ČR. Jedná se také o jedinou etnickou národnost. Dimitrova (2021) ve své publikaci zmiňuje, že Romové jsou jedna z největších a zároveň nejzranitelnějších menšin v Evropě.

Dle Českého statistického úřadu (2022) při sčítání lidu za rok 2021 žije v České republice 4 458 obyvatel hlásající se k romské národnosti. Dále tento úřad uvádí, že s kombinací s další národností se hlásí dalších 17 233 Romů. Z porovnání s počty ostatních národností jako je například Polská, Německá, Vietnamská či Ukrajinská ve sčítání lidu, patří romská národnost mezi nejmenší v naší zemi. Naproti tomu Doubrava (2021) uvádí, že v ČR žije dle odhadů přes 300 tisíc obyvatel romské národnosti. V čem tedy spočívá problém v rozdílu těchto čísel?

Kajanová (2017) uvádí, že přihlášení k statutu Roma je čistě svobodná volba, ale nemusí to nezbytně znamenat, že pokud se dotyčný nepřihlásí necítí se být hrdým Romem. Dále autorka uvádí, že jeden z hlavních důvodů, proč se občané romské národnosti nechtějí k této národnosti hlásit je strach z perzekuce. Nechtějí se označovat za Roma z důvodů, že za Roma jsou ve většině případů označováni „nepřizpůsobivý občané“. Podobný případ též zmiňuje Vláda České republiky (2021) kde ve své zprávě o stavu romské menšiny v ČR za rok 2020 zmiňuje, že 35 % dotázaných respondentů mají velmi negativní vztah a zvolili u Romů možnost „velmi nesympatičtí“. Celkově tak Romové dle výsledků v tomto výzkumu spadají k nejméně „oblíbeným“ menšinám mezi obyvateli České republiky. I z výsledků z novějších výzkumů lze dojít ke stejnému závěru. Například z výzkumu společnosti Nielson Admosphere (2020) přišlo zjištění, že polovina Čechů aktivních na internetu jsou názoru, že národnostním menšinám jsou stanoveny mnohem lepší podmínky než většině alespoň v některých případech. Zejména poukazují na již zmíněnou romskou menšinu. Z tohoto pohledu je zřejmé, že Češi v tomto výzkumu potvrzují negativní vztah k Romům, a to může způsobovat problematiku počtu této menšiny, která se bere za oficiální.

Také v Evropě zastupují Romové jednu z nejpočetnějších etnických menšin. Jejich počet čítá přibližně 10-12 milionů Romů. Věčným problémem je ale hrozící sociální exkluze s diskriminací (Bočáková et al., 2016). Tento odhad potvrzují i zahraniční autoři například Bogaert (2018) nebo Dimitrova (2021). Boagert (2018) také dodává, že drtivá většina Romů, žije v naprosto špatných podmínkách a chudobě na okraji společnosti. Dle Evropské komise (2020) pouze kolem 6 milionů z odhadovaného počtu jsou občani EU nebo zde mají bydliště. Ringold (2000) tvrdí, že romská menšina je v Evropě nerovnoměrně rozmístěna. Přičemž v některých zemích (Bulharsko, Slovensko, Rumunsko) Romové představují až 11 procent celkové populace.

### ***1.1.2 Minorita***

Minorita nebo také menšina je skupina osob, která se odlišuje od majoritní (většinové) společnosti. Jedná se o sociologický, politologický a kulturně antropologický pojem (Kajanová, 2017). Dále také autorka zmiňuje o nevýhodném postavení minorit vůči většinové majoritní skupině. Menšina se může od majority lišit svým jazykem, náboženstvím či životním stylem.

V ČR práva menšin upravuje především zákon č. 273/2001 Sb. o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů (tento zákon byl novelizován zákonem č. 320/2002 Sb.). V tomto zákoně je také upraven pojem „národnostní menšina“, kde je uvedeno, že: *„Příslušníkem národnostní menšiny je občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti.“* S tímto přáním být brán za národnostní menšinu je zde upraveno v druhé hlavě tohoto zákona právo na svobodnou volbu příslušnosti k národnostní menšině.

Dle Matouška (2013) bývají menšiny často cílem sociálního vyloučení. Za důvod považuje zejména to, že menšiny nesplňují požadavky majority, jako je například jejich jazyk, dodržování zákonů nebo pravidel společnosti. Jako jeden z mnoha důvodů také tvrdí, že menšiny často nemají zájem o začlenění.

### ***1.1.3 Stereotypy***

Stereotypy považují jako důležitý pojem, co se týče menšin i pokud se jedná o naši cílovou menšinu. Každý z nás si umí představit co tento pojem je a určitě by znal nějaký stereotyp, který je spojen jak s Romy, tak s nějakou jinou cílovou skupinou. Ellemersová

(2018) definuje stereotyp jako pojem, který odráží obecná očekávání o členech nějaké sociální skupiny. Dále autorka popisuje, že se jedná většinou o porovnávání s jinou skupinou či jednotlivcem. Dodává, že i když může mezi skupinami existovat celkový rozdíl tak to neznamená, že všechny příklady ve skupině se od nich budou lišit. Jako typický příklad uvádí stereotyp, kdy je známo, že muži jsou průměru vyšší než ženy, avšak každý z nás zná několik příkladů, u kterých toto tvrzení neplatí. Přesto pokud jde o stereotyp se jedná většinou o charakteristiku celkové skupiny.

#### **1.1.4 Předsudky**

Dle Klimentové (2019) je předsudek názor, který si vytvoříme a vzniká bez odpovídajících znalostí nebo zkušeností. Autorka v této větě naznačuje, že předsudky mohou vznikat i bez jakékoliv zkušenosti s určitou skupinou či jednotlivcem. Helus (2018) ve své publikaci píše, že předsudek je vnímán jako společenská nemoc. Když předsudek vznikne má tendenci vyvolávat pocit, že pokud tvrzení není takový, jak předsudek tvrdí, přece jenom se zakládá na nějaké pravdě, a tak je třeba proti potencionální „hrozbě“, kterou skupina či jednatel představuje začít jednat. Předsudky staví skupiny do nevýhodných pozic. Vyznačuje se jako přetrvávající problém.

## **1.2 Trh Práce**

Pod pojmem „trh práce“ si asi každý z nás vybaví, že se jedná o nějakou nabídku práce a poptávku po práci. Novák et al. (2016) blíže specifikuje, že trhem práce se rozumí místo, kde se střetávají dvě strany, a to poptávka zaměstnavatele po pracovní síle a na straně druhé zaměstnanci, kteří práci hledají. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2014) nejvíce český trh práce ovlivnila hospodářská krize 2008. Dále ministerstvo zmiňuje, že: *„Vývoj trhu práce, který je vyjádřen zejména poptávkou po práci, je výrazně závislý na ekonomickém vývoji a stavu ekonomického cyklu, na podnikatelském prostředí a na celkovém nastavení mixu všech politik vlády ovlivňujících trh práce (zaměstnanosti, sociální, hospodářská, rozpočtová, regionální atd.).“*

### **1.2.1 Zaměstnanost**

Práce v zaměstnání jako taková pro většinu z nás patří mezi nedílnou část života a prakticky v zaměstnání strávíme velkou část života. Hlavními zákony pojednávající téma

zaměstnanost je zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, kde jsou upraveny veškeré podmínky k vzniku pracovního poměru.

Pokud se na zaměstnanost podíváme ze statického hlediska musíme se obrátit na Český statistický úřad (2022) který zmiňuje, že se počet pracujících neboli osob ve věku 15let a starších narostl meziročně o dalších 61,9 tisíc pracujících. Především odkazuje na velký nárůst pracujících žen. Jejich počet meziročně vzrostl o 47,7 tisíc. Také osob ve věku 45-65 let meziročně vzrostl o 65,5 tisíc osob.

Dále je nutné s pojmem zaměstnanost uvést také minimální mzdu, která se od roku 2023 opět zvýšila. Minimální mzda dle nařízení vlády č. 456/2022 Sb. se zvýšila o 1 100 Kč na 17 300 Kč.

Věkové podmínky pro vznik zaměstnání uvádí zákon č. 89/20012 Občanský zákoník. Zaměstnan může být pouze osoba, která dovršila 15 let a má ukončené základní vzdělání. Pro zajímavost tento zákon nabyl účinnosti až 1. ledna 2014.

### ***1.2.2 Nezaměstnanost***

K nezaměstnanosti na trhu práce dochází poté, kdy je poptávka po pracovní síle mnohem menší než nabídka (Káňa, 2014). Je nutné zmínit, že nezaměstnanost jako taková je jedna z nejvýznamnějších makroekonomických problémů. Avšak míra nezaměstnanosti nepodává komplexní obrázek o situaci na trhu práce. Pokud si zmíníme pojem „nezaměstnaný“ jedná se především o osobu, která není aktivně zaměstnaná, nehledá aktivně práci, ale je schopná do určité doby do práce nastoupit. Zpravidla se jedná o dobu 14 dnů.

Z hlediska uplynuté doby dle Soukupa et al. (2022) můžeme rozeznat:

- a) dlouhodobou nezaměstnanost, která trvá déle než 12 měsíců
- b) velmi dlouhou nezaměstnanost o délce více než 24 měsíců

Český statistický úřad (2022) uvádí, že u osob 15 let a více klesla nezaměstnanost o 24,4 tisíc. Momentálně se jedná přibližně o 117,5 tisíc nezaměstnaných osob. Pokud se zaměříme na regiony, nejvyšší nezaměstnanost je v Olomouckém (4,1 %), Karlovarském (3,8 %) a Moravskoslezském (3,5 %). Soukup et al. (2022) ve své publikaci zmiňuje pojem „Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo“. Z pojmu je zcela zřejmé, že se jedná o obyvatele, kteří nejsou ekonomicky aktivní. Není však pravidlem, že osoby úmyslně

nepracují. Tyto příčiny nezaměstnanosti se dále rozdělují na nezaměstnanost ze subjektivních a objektivních příčin.

Objektivní příčiny – jedná se především o osoby mladší určitého věku (z pravidla 15let) dále se jedná například o studenty či důchodce

Subjektivní příčiny – zde se jedná o osoby, které jsou nezaměstnané z vlastní vůle, nehledají si aktivně práci

Pokud se zaměříme konkrétně na region Týn nad Vltavou, Český statistický úřad (2020) zveřejnil tabulku, kde výsledná nezaměstnanost dosahuje 1,8 %. Toto číslo je však pouze průměr všech okolních vesnic v regionu, některá čísla dosahují téměř 4 %. Samotný Týn nad Vltavou dosahuje 2 % nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost dále způsobuje i mnoho problémů. Nejedná se pouze o problémy ze strany státu, ale i o problémy vznikající u jedince, který je nezaměstnaný. Jurečka (2017) tvrdí, že nezaměstnanost spolu nese spousty negativních důsledků a stejně tak se jedná o jeden z největších problémů ekonomiky. Důsledky, které souvisejí s nezaměstnaností můžeme dle Wawrosz et al. (2012) do tří skupin. Ekonomické, psychologické a sociální.

- Ekonomické důsledky (HDP se vlivem nezaměstnanosti pod úrovní potenciálního produktu velmi zatěžuje stát, který musí financovat nezaměstnané v podobě příspěvků či sociálních dávek)
- Psychologické důsledky (může mít velmi nepříznivý vliv na lidskou psychiku, stejně tak i na lidi v okolí nezaměstnaného jako je rodina, přátelé atd.)
- Sociální důsledky může být náchylnost ke kriminalitě, možný vznik závislosti na drogách a vyvolávání konfliktů s ostatními

### ***1.2.3 Faktory ovlivňující nezaměstnanost***

Pokud se podíváme do odborné literatury najdeme zde spousty faktorů, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti. Uvedeme si zde pouze ty, které mě nejvíce zaujali.

Jurečka (2013) uvádí hned několik faktorů:

- Motivace lidí hledat si nové zaměstnání (pokud potenciální zaměstnanci nemají dostatečnou motivaci, míra nezaměstnanosti se bude stále navyšovat, může se jednat například o kulturu chudoby nebo u osob v exekuci)

- Schopnost úřadů práce (pokud úřad práce správně informuje klienty o možném zaměstnání a případně doporučuje zaměstnavatelům příhodné uchazeče může to celkovou nezaměstnanost snížit)
- Poskytovaná podpora v nezaměstnanosti (pokud je podpora příliš velká a obyvatelé budou tuto podporu dostávat po dlouhou dobu, lidé budou mít menší motivaci si hledat práci)
- Demografická skladba (autor uvádí celkovou strukturu obyvatelstva ať už se jedná o věk, pohlaví či vzdělání, například mladší a vzdělanější obyvatelstvo mají větší pravděpodobnost uplatnění na trhu práce než osoby ve věku 55 a výše)

Pokud se zaměříme pouze na romské obyvatelstvo, je důležité zmínit, že spadá mezi rizikové skupiny. (Buchtová et al., 2013). Dále uvádí, že možné faktory, proč Romové patří mezi rizikovou skupinu na trhu práce mohou být vysoké nároky pro přijetí do zaměstnání. Zmiňuje také jejich prostředí, ve kterém jsou vychováváni a označuje je za velmi problémové. Jako poslední problém poukazuje na zvýšenou kriminalitu, pobírání dávek a sociálních podpor a celkové zvýšení sociálních problémů u tohoto etnika.

Kajanová (2017) píše, že v současné době mezi romskou menšinou je až 46 procent nezaměstnaných. V sociálně vyloučených lokalitách tyto čísla dosahují 80 až 100 procent. Přičemž se jedná hlavně o rizikové formy, které jsou zmíněné výše (dlouhodobá nezaměstnanost apod.). Gatti et al. (2016) doplňuje, že většina romských domácností spadá mezi ty nejchudší a nejzranitelnější v Evropě. Stále čelí diskriminaci, chudobě či vyloučení.

Kajanová (2017) jako další faktor, který může velmi ovlivnit uplatnění na trhu práce je vzdělání. Urban a Kajanová, (2009) zmiňují, že vzdělání u Romů patří mezi velké problémy. Velká část z nich má pouze základní či speciální vzdělání. Pouze malé procento Romů studují střední či vysoké školy. Kaleja (2013) doplňuje, že Romové celkově nedávají na vzdělání moc velký důraz. Chybí jim také dostatečná motivace ze strany rodiny i obecně. Jako velký problém také uvádí předškolní vzdělání. Pouze malé procento Romů navštěvovalo mateřskou školku. Také Vláda České republiky (2020) je s autory za jedno. Odkazuje také i na sociálně vyloučené lokality, kde je také velké množství romských dětí, odhadují až 3 procenta dětí, které nenavštěvují mateřskou školku. Rada Evropy (2020) ve své zprávě zmiňuje, že romské děti oproti majoritní

většinou jsou častěji klasifikovány jako „zdravotně postižené“. Také poukazuje na velké obsazení romských dětí ve speciálních třídách, které je třeba zmenšit.

Mezi další faktory může patřit zdraví. Jako všechny předešlé faktory i zdraví souvisí s uplatněním na trhu práce. Jakákoliv zdravotní komplikace může velmi ovlivnit výběr zaměstnání. Masseria (2010) mluví o Romech jako o menšině, která trpí jedním z nejhorších zdravotních stavů. Z výzkumů autorů bylo potvrzeno, že Romové mají výrazně vyšší pravděpodobnost na horší zdravotní stav než majoritní obyvatelstvo nebo jiné menšiny. Do této problematiky přispívá i Hajduchová s Urbanem (2014), kteří jako hlavní problémy uvádí nedostatečnou prevenci a zdravý způsob života (zejména u dětí, jejichž matky v těhotenství kouřily), nedostatečnou informovanost o tématech týkajících se zdraví, která může souviset i se vzděláním. Dále autoři poukazují na stravování a bytové podmínky. Romové často konzumují nejlevnější výrobky a všelijaká mastná a smažená jídla. Často žijí v nevyhovujících malých bytech, kde rodina čítá i mnohem více členů, než by mělo být. Chybí zde i základní hygiena, na kterou Romové nedávají velký důraz. V neposlední řadě bych zde zmínil i špatnou dostupnost k lékům, která souvisí hlavně s chudobou. Všechny tyto informace z odborných publikací potvrzuje ve své zprávě i Rada Evropy (2020), která uvádí stejné problémy jako již výše zmíněné.

#### ***1.2.4 Diskriminace***

Jako jednu z důležitých věcí, která souvisí s touto prací, pokud se bavíme o Romech jako menšině je diskriminace. Dle Dimitrové (2021) je zranitelná vůči diskriminaci zejména romská mládež. Nejedná se však pouze o diskriminaci na pracovišti, ale i v každém odvětví života. Tomšej (2020) ve své publikaci uvádí, že ji lze chápat jako kombinaci znaků. Konkrétně uvádí 4 znaky.

Znaky, které autor uvádí:

- Znevýhodnění zaměstnance
- Z diskriminačních důvodů
- Pro které neexistuje přiměřené ospravedlnění
- Ve srovnání s vhodným komparátorem

Dále autor poukazuje na zákaz diskriminace, který je upraven hned v několika předpisech, a to na domácí úrovni, ale také na mezinárodní. Pokud se jedná o domácí, je zde třeba zmínit zákon č. 262/2006 Sb. neboli Zákoník práce, který upravuje například

přísný zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na jakékoliv úrovni. Z hlediska kontextu diskriminace na pracovišti je jeden z nejdůležitějších zákonů 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů neboli antidiskriminační zákon. V tomto zákoně jsou vysvětleny veškeré pojmy týkající se diskriminace, jako například přímá a nepřímá diskriminace, ale také pojmy, které se za diskriminaci neberou.

Z hlediska diskriminace je jeden z nejdůležitějších dokumentů v České republice zákon č. 2/1993 Listina základních práv a svobod. I zde je upraveno právo na svobodnou volbu povolání, jenž diskriminaci nepřipouští. V tomto zákoně je také ukotvena jedna z hlavních věcí a to, že základní práva se všem zaručují bez jakýkoliv rozdílů, jako jsou rozdíly v pohlaví, náboženství, barva pleti, jazyk či majetek a další.

V praxi můžeme dále rozdělovat přímou a nepřímou diskriminaci. Tomšej (2020) uvádí, že pokud jde o přímou diskriminaci, jedná se o přímé a otevřené pojmenování. Jako příklad zmiňuje situaci, kdy zaměstnavatel má pouze mužský kolektiv a nechce mezi něj přijmout ženu či kohokoliv staršího 50 let. Naopak o nepřímé diskriminaci píše jako o zdánlivém, neutrálním důvodu či opatření. Zde je třeba se zamyslet, zda tyto důvody opravdu mohou dotyčné osoby znevýhodnit, nebo se pouze jedná o důvod, který je pro zaměstnavatele důležitý. Přímá i nepřímá diskriminace, jak už je výše zmíněno, je upravena v zákoně č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

### ***1.2.5 Rasismus***

V normálním životě, ale stejně tak v pracovněprávních vztazích se můžeme setkat s pojmem, který dost často souvisí s diskriminací. Diskriminace, jak už bylo výše uvedeno může souviset s barvou pleti či původem. Podobné podmínky se objevují i u rasismu. Toto tvrzení potvrzuje i Wienerová (2014) ve své publikaci, kde zmiňuje, že diskriminace a rasismus spolu z části souvisejí. Dále autorka poukazuje na historii, kde objasňuje, že rasismus nemusí být pouze záležitostí jedince, ale i celé společnosti. Jako příklad bych uvedl nacistické Německo. Legislativu, která může blíže specifikovat tento pojem a zároveň slouží jako opora proti takovému jednání najdeme v zákoně č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník. Zejména to upravuje § 355 Hanobení národa, rasy, etnické nebo jiné skupiny osob a § 356 Podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod, které uvádí kritéria, kdy se v tomto kontextu jedná o trestný čin.



Rasismus dle některých odborných literatur můžeme i dále rozdělovat. Dle Šiškové (2008) lze rasismus rozdělit na „tvrdý“ a „měkký“. Měkký rasismus bývá většinou pasivní postoj nějaké společnosti. Nijak se neprojevuje, společnost ji veřejně nehlásá a nebere ji jako nějakou formu ideologie. Dle autorky se jedná spíše o sdílenou normu vybrané společnosti. Naproti tomu tvrdý rasismus je forma zcela agresivnější. Zde už vzniká určitá forma ideologie, která už je veřejně projevována. Jedná se o snadno rozeznatelnou formu pro veřejnost a nositeli bývají zejména různá politická či společenská seskupení.

Rada Evropy (2020) uvádí problematiku rasistických projevů v České republice jako stále aktuální. Romové stále patří k nejpočetnějším obětem těchto útoků. Jako další oběti můžeme zmínit například muslimy, migranty nebo LGBT komunitu, které také patří mezi nejpočetnější skupiny.

### **1.3 Sociálně vyloučené lokality**

Dle Pelcové a Květoňové (2019) se jedná o oblasti s větším počtem přelidněných bytů, horší zdravotní stav populace, který má na starost nižší míru délky života, téměř žádnou míru dobrovolných aktivit. Dle autorek je typické pro tyto lokality také větší počet dětí v domácnosti, nižší vzdělání zdejší populace, které je zapříčiněno tím, že děti nechodí do školských zařízení. V dalších případech se jedná o minority a imigranty. V těchto lokalitách obyvatelé žijí v chudobě s omezeným přístupem na trh práce. Z tohoto důvodu se většina uchýlí k černé ekonomice. Kukla et al. (2016) dodává, že se obyvatelům těchto lokalit nevyplatí shánět práci z důvodu, že s jejich nízkou kvalifikací si ve většině případů nevydělavají více než životní minimum jejich domácnosti. To zapříčiní zánik pracovních návyků a motivace hledat si nové zaměstnání. Uvádí, že zaměstnavatelé projevují neochotu zaměstnat Roma. Také ve své publikaci zmiňuje, že v těchto lokalitách si obyvatelé často najdou práci, ale své příjmy zatajují, aby nepřišli o dávky. Jedná se především o sběr kovů, tedy spíše krádeže těchto kovů. V oblastech blízko hranic se jedná o obchod s přiváženým použitým zbožím přes hranice, tedy o stínovou ekonomiku.

Stínová ekonomika zahrnuje veškeré finance, které neprojdou trhem, a tudíž se nezapočítávají do hrubého domácího produktu. Mezi stínovou ekonomiku řadíme černou a šedou ekonomiku. O šedé ekonomice mluvíme jako o nezdaněné činnosti. Většinou se jedná o práci na „černo“, ale třeba i o prostituci. Co se týče černé ekonomiky jedná se

především o trestné činy jako je například podnikání s kradeným zbožím či nelegální hazardní hry. (Lipovská, 2018)

Důležité je zde zmínit i sociální vyloučení. Dle Agentury pro sociální začlenění (2022) jde o sociální vyloučení, pokud se jedná o osobu či skupinu osob, které jsou nějakým způsobem znevýhodněni oproti společnosti. Tyto osoby jsou většinou vytěsňeni na okraj společnosti. To způsobuje horší přístup ke zdrojům, které mají ostatní přístupnější. Sociální vyloučení je vždy spojeno s nějakou oblastí jako je bydlení, zaměstnanost, vzdělání a zadluženost. Kukla et al. (2016) uvádí jako jeden z nejdůležitějších faktorů u Romů zejména bydlení. Dle autora ztráta bydlení vede k sociálnímu vyloučení. Také zde zmiňuje nedostupnost bydlení pro sociálně slabé. Tato nedostupnost může být příčinou vzniku sociálně vyloučených obyvatel. Pelcová a Květoňová (2019) tvrdí, že sociální vyloučení vede k dlouhodobé nezaměstnanosti, která může zapříčinit závislost na sociálních dávkách.

## **1.4 Dávky**

Výše už bylo zmíněno, že u romské menšiny je velké procento nezaměstnaných, trpících nějakými zdravotními komplikacemi nebo trpících na nevyhovující podmínky pro bydlení a výchovu svých dětí. Velké procento Romů žijí v sociálně vyloučených lokalitách, kde pro ně dávky mohou znamenat i jediný příjem do rodinného rozpočtu. Proto je zde nutné zmínit pár těchto dávek jako podporu od států, které mohou využít. Tato kapitola bude zaměřena hlavně na dávky hmotné nouze, životní a existenční minimum, dávky spojené s přídavky na děti a dávky poskytované pro osoby se zdravotním postižením.

### **1.4.1 Dávky hmotné nouze**

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2022) se jedná o osobu nebo rodinu v hmotné nouzi, pokud nemá dostatečné příjmy. Její sociální a majetkové příjmy jsou v takovém špatném stavu, kdy nejsou dostatečné, aby osoby uspokojili základní životní potřeby na úrovni, která je ještě pro společnost přijatelná. Tyto dávky upravuje zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi. V tomto zákoně jsou upraveny veškeré náležitosti o osobách, které mají nárok na vznik této dávky a zároveň jsou zde vymezeny i skupiny osob, které nespádají mezi ty, kterým nárok může vzniknout.

Dávky hmotné nouze dle zákona 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi:

- Příspěvek na živobytí
- Doplatek na bydlení
- Mimořádná okamžitá pomoc

V zákoně je upraveno, o jakou formu dávky, co se týče vyplácení se jedná. Okamžitá mimořádná pomoc je dávka jednorázového charakteru. To znamená, že se vyplácí pouze jednou, zatímco zbylé uvedené dávky se vyplácejí pravidelně každý měsíc po dobu nároku na tuto dávku.

Osobě či rodině může vzniknout nárok na příspěvek na živobytí, pokud po odečtení veškerých přiměřených nákladů na bydlení příjem této osoby nebo rodiny nedosahuje na částku živobytí. Tato částka je však stanovena pro každého individuálně. Posuzuje se zejména dle snahy nebo možností dané osoby, která o tuto dávku usiluje. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022).

Další z dávek je doplatek na bydlení. Tato dávka, jak již z názvu plyne souvisí s nedostatkem financí sloužících k uhrazení bydlení. Osobám žádajícím o tuto dávku nestačí vlastní příjem i za pomoci příspěvku na živobytí k uhrazení bydlení. Tato dávka může být uznána vlastníkovu bytu, ale také vlastníkovu stavby. Výše této dávky se odvíjí od zbylé částky po uhrazení, která musí být rovna částce živobytí. Veškeré podmínky pro vznik nároku na tuto dávku upravuje zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi. Stejně tak tento zákon upravuje i podmínky zamítnutí.

Poslední z dávek, které zde bude probráno je mimořádná okamžitá pomoc. Jak je již výše uvedeno, jedná se pouze o jednorázovou dávku. Tudíž ji osoba, které je uznán nárok nedostává pravidelně. Nejedná se o měsíční částku. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2022) má na tuto dávku nárok osoba, nacházející se v situaci, kterou je nutno bezodkladně řešit. Úřad práce ČR zmiňuje na svých stránkách zejména šest situací pro vznik nároku.

Situace dle Úřadu práce ČR:

1. Pokud se jedná o vážnou újmu na zdraví
2. V případě mimořádné události
3. Výdaj jednorázového charakteru

4. Oprava předmětů dlouhodobé spotřeby, které jsou nezbytné pro základní potřeby
5. Náklady uhrazené na vzdělání, zájmové činnosti nezaopatřeného dítěte nebo náklady nezbytné k zajištění činnosti, která souvisí se sociálně – právní ochranou dětí
6. Na sociální vyloučení (Úřad práce ČR, 2022)

#### **1.4.2 Životní minimum**

Životní minimum je peněžitá částka rovnající se minimální částce společensky uznané, za kterou osoba, pobírající tuto dávku je schopna zajistit si výživu a uhradit ostatní základní osobní potřeby. Tuto dávku upravuje zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Tato částka však nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení. Problematikou bydlení se zabývá již výše zmíněný příspěvek na bydlení. Částku životního minima upravuje nařízením vlády č. 204/2022 Sb. o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. Pokud se jedná o domácnost, životním minimem se stává součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.

Dle tohoto nařízení jsou částky pevně dané:

**Tabulka č. 1 Životní minimum**

|  |          |
|--|----------|
| Pro jednotlivce  | 4 620 Kč |
| První osobu v domácnosti                                   | 4 250 Kč |
| Pro druhou a další osobu, která není nezaopatřeným dítětem | 3 840 Kč |
| Pro nezaopatřené dítě                                      |          |
| Do 6 let   | 2 360 Kč |
| 6 až 15 let  | 2 900 Kč |
| 15 až 26 let (nezaopatřené)                                | 3 320 Kč |

**Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022**

#### **1.4.3 Existenční minimum**

Pokud jde o existenční minimum, jedná se poněkud o menší částku, než je životní minimum. Existenční minimum pro osobu činí pouze 2 980 Kč. Tato dávka, je upravena ve stejném zákoně jako životní minimum. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2022) je existenční minimum výše částky, která je považována za částku rovnající se hranici

minimálních peněžitých příjmu, potřebných k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb nezbytných k přežití. Existenční minimum je částka výrazně menší než částka životního minima, a to hlavně z důvodu motivace osob nacházející se v hmotné nouzi. Dle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu nelze tuto částku uplatnit ve třech případech. Jedná se o osobu pobírající starobní důchod nebo osobu v invalidním důchodu třetího stupně, pokud se jedná o nezaopatřené dítě a v poslední řadě o osobu starší 68 let. U životního i existenčního minima se objevuje pojem „společně posuzované osoby.“ Jedná se o osoby, které jsou společně posuzovány s žadatelem o tuto dávku. Například:

- Nezletilé nezaopatřené děti
  - Rodiče
  - Manželé nebo partneři
  - Jiné osoby, které společně s osobou pobírající toto minimum užívají byt
  - Zletilé děti, které s rodiči užívají byt a nejsou posuzovány s jinými osobami
- (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022)

#### **1.4.4 Přídavek na dítě**

Jak již plyne z názvu, jedná se o přídavky na děti. Tyto přídavky lze však využít pouze u nezaopatřeného dítěte. Dle zákona č. 117/1995 Sb., Zákon o státní sociální podpoře, je tento nárok znám pouze rodině, která má příjem nepřevyšující částku životního minima rodiny, společně se započtením koeficientu 3,40. V zákoně je blíže specifikována výše částek tohoto přídavku. Tyto částky se však mění dle věku dítěte nebo dětí za kalendářní měsíc.

**Tabulka č. 2 přídavky na dítě**

|                 |        |
|-----------------|--------|
| Do 6 let        | 630 Kč |
| Od 6 do 15 let  | 770 Kč |
| Od 15 do 26 let | 880 Kč |

**Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022**

Přídavek na dítě může být vyplacen zletilému nezaopatřenému dítěti, pokud zde není stanoveno jinak, osobě, která má v přímém zaopatření nezletilé nezaopatřené dítě nebo ústavu, který má plné přímé zaopatření nad nezaopatřeným dítětem.

#### ***1.4.5 Dávky pro osoby se zdravotním postižením***

Jak již bylo výše zmíněno u romské menšiny se často objevují zdravotní problémy a pokud splňují podmínky uvedené v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, mohou si život usnadnit i těmito dávkami. Mezi tyto dávky se řadí zejména dvě hlavní, a to příspěvek na mobilitu nebo příspěvek na zvláštní pomůcku. Hlavním cílem těchto dávek, je zjednodušení sociálního začlenění osob, které mají nějakou formu zdravotního postižení a celková podpora těchto osob trpících zdravotními problémy. Tento zákon upravuje veškeré podmínky, které jsou-li splněné, vzniká nárok na tyto dávky.

Příspěvek na mobilitu může být uznán osobě, která dovršila nejméně jednoho roku a vznikl ji nárok na průkaz pro osoby se zdravotním postižením. Jedná se o průkazy ZTP a ZTP/P. Dávka je vyplácena oprávněné osobě každý měsíc. Výše peněžité podpory se rovná 900 Kč, pokud není stanoveno jinak. Nárok je osobám přiznán ode dne, kdy byly osobě uznány veškeré podmínky, které jsou stanoveny v zákoně. Příjemce dávky může být oprávněná osoba, pouze za stanovených podmínek. Dále pak zákonný zástupce osoby, která na tuto dávku má nárok, pěstoun nebo osoba, jenž má v péči osobu s nárokem na tuto dávku.

Příspěvek na zvláštní pomůcku je trochu obsáhlejší oproti příspěvku na mobilitu. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, stanoví veškeré podmínky pro vznik nároku na tuto dávku. Nárok je uznán osobám, trpícím zdravotním postižením, které má charakter dlouhodobějšího nepříznivého zdravotního stavu. Za nepříznivý dlouhodobý stav je brán stav, trvající déle než jeden rok. Dalšími zvláštními podmínkami, které zákon uvádí dle věku a poskytované pomůcky jsou tato:

- U pořízení vodícího psa musí být osoba starší 15 let
- Starší 3 let, pokud se jedná o pořízení motorového vozidla, schodolezu, svislé nebo šikmé zvedací plošiny, úpravy bytu, stropní zvedací systém, schodišťové sedačky
- V ostatních případech starší 1 roku (zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením)

Výše částky poskytována těmto osobám, je upravována hned několika podmínkami, které mohou tuto částku znatelně navýšit. Při pořízení zvláštní pomůcky, která je cenově menší, než 10 000 Kč, je dávka poskytnuta pouze v případě, je-li příjem osoby či osob společně posuzovaných menší, než osminásobek životního minima jednotlivce nebo životního minima společně posuzovaných osob. Je zde ale upraveno pravidlo pro poskytnutí této dávky a to, že žadatel musí splňovat spoluúčast v částce 1 000 Kč. Pokud jde o částku převyšující 10 000 Kč musí žadatel splňovat spoluúčast ve výši 10 % této částky. Maximální výše může být 350 000 Kč. Pro motorová vozidla jsou v zákoně upraveny podmínky, které tuto částku ovlivňují. Tato částka se odvíjí od životního minima.

## **1.5 Region Týn nad Vltavou**

### ***1.5.1 Týn nad Vltavou a okolí***

Jako poslední kapitolu si musíme upřesnit místo, kde bude výzkum probíhat. Bude se jednat o Týn nad Vltavou a jeho okolí neboli Vltavotýnsko. Týn nad Vltavou je město, které se nachází přibližně 30 km severně od Českých Budějovic. Patří mezi jedno z nejstarších sídel na Jihu Čech. Pod Týn nad Vltavou spadá hned několik obcí. Jedná se o Hněvkovice (na levém břehu), Koloděje nad Lužnicí, Netěchovice, Předčice, Vesce, Jarošovice, Osada Břehy a Nuzice. Dohromady tedy Týn nad Vltavou společně s vesnicemi patřícími k němu čítá něco málo přes 8 tisíc obyvatel. (Týn nad Vltavou, 2022)

### ***1.5.2 Vltavotýnsko***

Dále je zde nutno zmínit mikroregion Vltavotýnsko. Jedná se o Povltaví, jehož centrem je Týn nad Vltavou. Mikroregion se skládá z 14 obcí. Krom zmíněných vesnic výše, patří pod tento region také Bečice, Dolní Bukovsko, obec Všemyslice, Temelín, Dražič, Hartmanice, Hosty, Chrást'any, Čenkov u Bechyně, Horní Knežeklady, Dobšice a Modrá Hůrka Temelín. (Mikroregion Vltavotýnsko, 2022)

## **2 Cíl práce a výzkumné otázky**

Následující kapitola se bude věnovat vymezením cíle a výzkumné otázky této bakalářské práce.

### **2.1 Cíl bakalářské práce**

Cílem bakalářské práce je analýza problematiky zaměstnávání Romů z pohledu zaměstnavatelů v regionu Týn nad Vltavou.

### **2.2 Výzkumné otázky**

VO1: Jaký mají zaměstnavatelé názor na zaměstnávání Romů?

VO2: Jaké mají zaměstnavatelé zkušenosti se zaměstnáváním Romů?



## **3 Metodika**

### **3.1 Metodika a technika sběru dat**

K vypracování bakalářské práce byla využita kvalitativní výzkumná strategie. Baum (2014) o této strategii píše, že je chápána hlavně ze subjektivního hlediska a závisí na tématu, které je předmětem zkoumání. Sběr dat proběhl prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů, zejména z důvodu flexibility a doplnění informací. S informanty byly provedeny rozhovory, které trvaly přibližně 20 minut. V rozhovoru byly položeny informantům otázky, které byly pevně dané, ale při nedostatku informací nebo z důvodu jednoslovné odpovědi byly otázky doplněny o další, z důvodu vyčerpání informací do výzkumu. Dle Hendla (2016) polostrukturovaný rozhovor je pevně dán, zkoumající se však může dále i doptávat na otázky sloužící k doplnění informací nebo změnit pořadí otázek. Rozhovor byl složen z 10 otázek. Přesný scénář rozhovoru bude přiložen v příloze číslo 1.

### **3.2 Charakteristika výzkumného souboru**

Výzkumný soubor v této práci tvořili zaměstnavatelé z regionu Týn nad Vltavou, kteří byli účelově vybráni. Předmět podnikání všech informantů se zaměřuje primárně na manuální práci. Zaměstnavatele tvořili osoby samostatně výdělečně činné, ale i společnosti s ručením omezeným. Většina z těchto zaměstnavatelů jsou na trhu práce již několik let a zaměstnávají v mnoha případech i desítky osob. Celkem bylo provedeno sedm rozhovorů, kdy byla schůzka předem domluvena a dále provedeny rozhovory. Zaměstnavatelé byli v bakalářské práci označeni jako IN1 (informant č.1) až IN7 (informant č.7).

### **3.3 Realizace výzkumu**

Výzkum byl realizován v měsících listopad roku 2022, v lednu a únoru roku 2023. S informanty byla předem domluvena schůzka na základě telefonické domluvy. Informanty tvoří osoby, které osobně znám, a tak domluva byla velmi jednoduchá. Rozhovory byly nahrávány na aplikaci Diktafon obsaženou v mobilním telefonu. Dále

byly rozhovory doslovně přepsány do Wordu. Po přepsání rozhovorů byl další krok kódování těchto rozhovorů za účelem redukce dat a určení metody, která bude použita v této práci.

### **3.4 Zpracování dat**

Data získána na základě rozhovoru byla zpracována pomocí otevřeného kódování (Hendl, 2016). Rozhovory prošly po doslovném přepsání kódováním, za účelem zredukování informací a určení metody. Metoda, která je použita v této práci je metoda tematická, kde bylo vybráno 5 hlavních témat, které vyšly ze zakódování rozhovoru. Seznam těchto kódů je uveden v Příloze č. 2.

### **3.5 Etika výzkumu**

Na začátku každého rozhovoru byli všichni informanti seznámeni s tím, kdo jsem. Poté jim bylo sděleno, na jaké škole a fakultě studuji a kde vypracovávám svou bakalářskou práci. Dále informantům byl sdělen název této práce a byli obeznámeni, jak bude naloženo s daty, která budou poskytnuta. V neposlední řadě byli všichni informanti ujištěni s anonymitou poskytování jejich dat, a že v práci dále budou označováni jako IN1 až IN7. Na konci předmluvy byla informantům položena otázka, zda souhlasí s použitím jejich dat a s nahráváním rozhovoru. Rozhovory probíhaly v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., O ochraně osobních údajů.

## 4 Výsledky výzkumu

### Základní informace o výzkumném souboru

Tabulka č. 3

| <b>Informanti</b>     | <b>Pohlaví</b> | <b>Předmět podnikání</b>                          |
|-----------------------|----------------|---|
| <b>Informant č. 1</b> | <b>Muž</b>     | <b>Stavebnictví</b>                               |
| <b>Informant č. 2</b> | <b>Žena</b>    | <b>Obecní zaměstnavatelka</b>                     |
| <b>Informant č. 3</b> | <b>Muž</b>     | <b>Stavebnictví</b>                               |
| <b>Informant č. 4</b> | <b>Muž</b>     | <b>Mezinárodní doprava</b>                        |
| <b>Informant č. 5</b> | <b>Muž</b>     | <b>Strojírenství</b>                              |
| <b>Informant č. 6</b> | <b>Žena</b>    | <b>Provozovatelka hospody</b>                     |
| <b>Informant č. 7</b> | <b>Muž</b>     | <b>Provozovatel baru,<br/>provozovatel výroby</b> |

**Zdroj: Vlastní výzkum, 2023**

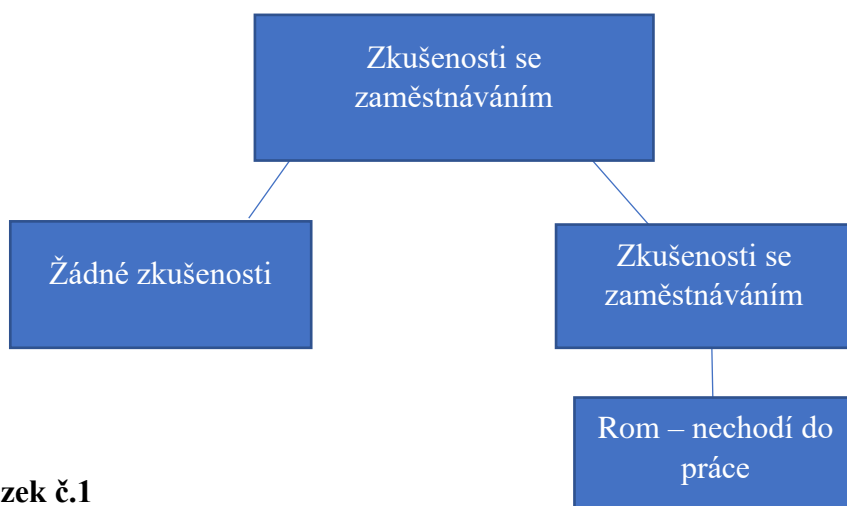
Výzkumný soubor tvořilo celkem 7 informantů z regionu Týn nad Vltavou. Jednalo se zejména o osoby samostatně výdělečně činné nebo o společnosti s ručením omezeným. Velká většina informantů působí na trhu práce už několik let a zaměstnávali i zaměstnávají desítky lidí. Zejména informanti č. 1,3 a 5 provozují velké společnosti, které existují na trhu práce řadu let a mají pod sebou spoustu lidí. Pouze dva z tázaných informantů jsou ženy. U jedné se jedná o obecní zaměstnavatelku a druhá je provozovatelka hospody.

## Soupis Témat

V této části práce budou obsah tvořit hlavní témata vzniklé po zakódování rozhovorů s informanty. Tato část bude mít celkem 5 hlavními témat. Bude se jednat o:

1. **Zkušenost se zaměstnáváním**
2. **Nedostatečné zaměstnávání Romů**
3. **Stejně možnosti**
4. **Předsudky o nezaměstnanosti**
5. **Bezproblémové zapojení do kolektivu**

### Téma č. 1 Zkušenost se zaměstnáváním



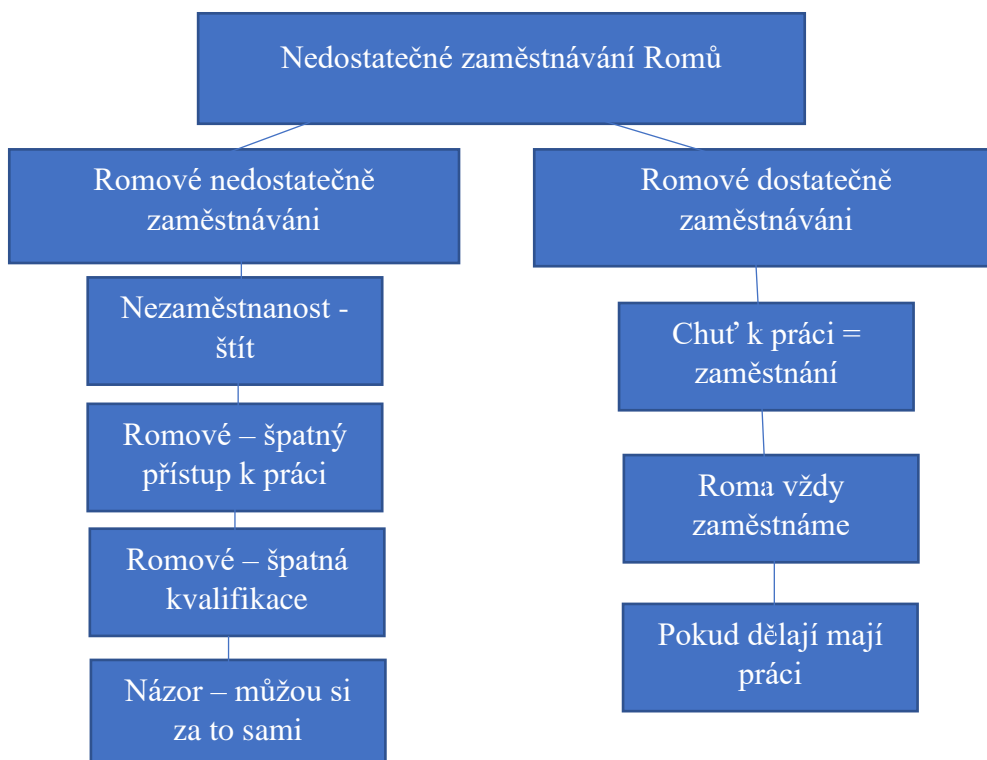
Obrázek č.1

Zdroj: vlastní výzkum

Jako první téma v této práci, které vyplynulo z analýzy dat jsou zkušenosti se zaměstnáváním Romů. Jedná se o nejdůležitější část této práce, která má za cíl analyzovat problematiku zaměstnávání, a tak bylo velmi důležité zjistit, zda informanti mají vůbec nějaké zkušenosti se zaměstnáváním romské menšiny. Z výsledků výzkumu vyšlo, že většina informantů již zkušenost se zaměstnáváním Romů měla, ať už pozitivní či negativní. Zkušenosti s Romy neměli pouze dva informanti a to informant č. 1 a 7. Informant č. 1 řekl konkrétně: „*Určitě ne. Já osobně jsem ho nezaměstnával, ale v naší firmě se už vyskytl.*“ V tomto případě šlo o společnost, která byla rozdělena na dvě části, které spolu spolupracovaly, ale každá část měla jiného majitele. Tudiž zde informant č. 1 z části měl zkušenost s Romy v pracovním vztahu, ale nešlo o zaměstnávání z jeho strany.

Dále pak informant č. 7 byl jediným, kdo tuto zkušenost vůbec neměl. „*Nezaměstnávám ani nezaměstnával.*“ (IN7). Jako důvod uváděl zejména velmi špatné zkušenosti s touto cílovou skupinou, které se odrážely téměř u každé jeho odpovědi. Také informantka č. 6 měla podobnou zkušenost, ale již v zaměstnání, kdy v odpovědi uvedla: „*Zaměstnávali jsme Roma, již nezaměstnáváme a z toho důvodu, že to k tomu prostě nebylo. Nepracoval, nechodil do práce.*“ Z rozhovorů bylo zjištěno, že i přesto, že zbylí informanti tuto zkušenost měli, jednalo se zejména o minulost a momentálně pouze informant č. 2 Romy zaměstnává. Informant č. 5 dokonce poukázal na to, že s Romy měl již bohatou zkušenost: „*Zaměstnával jsem několik. Momentálně nezaměstnávám.*“ Ale i přes to, že zaměstnával spousty Romů, dnes už žádného nezaměstnává. Ze zbylých odpovědí informantů bylo spíše zřejmé, že v jejich zkušenosti se jednalo pouze o jeden příklad. Odpovědi se velmi shodovaly s informantem č. 3, který na otázku, zda zaměstnává či zaměstnával Romy odpověděl: „*Ano, zaměstnával*“. Ve většině případech se jednalo o odpovědi v minulém čase, tudíž momentálně krom jednoho informanta, Romy nikdo nezaměstnává. Rozbor tohoto tématu mi ukázal, že i v našem regionu spoustu Romů bylo zaměstnáváno, ale ve většině případech pouze v minulosti.

## Téma č. 2 Nedostatečné zaměstnávání Romů



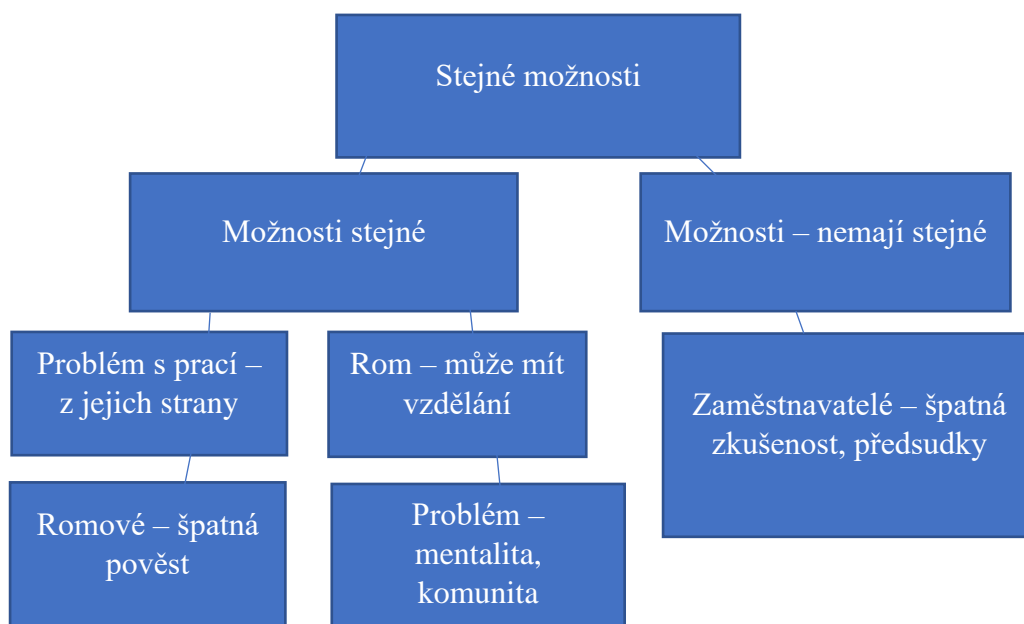
Obrázek č.2

Zdroj: vlastní výzkum

Dalším tématem, které v práci bude rozebráno je otázka, zda jsou Romové dostatečně zaměstnáváni, co se týče regionu Týn nad Vltavou a vybraných zaměstnavatelů s kterými probíhaly rozhovory. Z výsledku tohoto výzkumu vychází, že téměř všichni informanti se shodují na tom, že Romové jsou nedostatečně zaměstnáváni, a to hned z několika důvodů. Pouze informantka č. 2 ve své odpovědi naznačila, že vždy, když se u ní ucházel příslušník romské menšiny, pokaždé ho zaměstnali. *„Tak co se týče nás jako zaměstnavatele, tak my je zaměstnáme, když můžeme.“* (IN2). Dále její tvrzení potvrdil další z informantů, který poukazoval na to, že dostatečně zaměstnáváni určitě jsou, ale že hlavním faktorem je jejich chuť k práci. Zmínil zde, že pokud Romové opravdu pracovat chtějí, tak je bez problému kdokoliv zaměstná. *„Já si nemyslím, že jsou nedostatečně zaměstnáváni, akorát si myslím jednu věc, že pokud by chtěli dělat a dělali jako každéj druhý, tak by je zaměstnal kde kdo.“* (IN3). V tomto názoru se shoduje většina tázaných informantů, kteří poukazují zejména na jejich odhodlání k práci. Stejně tak IN7 nebo IN5, který v odpovědi řekl: *„Jde o to, jestli se jim chce pracovat nebo nechce. Pochopitelně některý jsou pracovití, znám jich i pár, kterých pracovitejch, ale řekl bych, že většina, většině se dělat nechce.“* Z jeho zkušenosti však poukázal na to, že pouze pár Romů pracovat chce, ale dle jeho názoru se jedná spíše o většinu, která práci nevyhledává nebo pracovat vůbec nechce. *„No nedostatečně zaměstnáváni. No určitě jako spoustu si myslím, že spoustu lidí je zaměstnat nechce z toho důvodu, že je většinová populace z nich prostě nepracuje nebo pracovat nechce. Takže si myslím, že jsou zaměstnáváni málo, ale v podstatě si za to můžou sami.“* (IN6) I jedna z tázaných informátorek, které mi poskytovaly informace do rozhovoru je toho názoru, že největším faktorem u zaměstnávání Romů je ten, že většina této cílové skupiny se do práce nehrne, a tak na úkor této většiny jsou možnosti ostatních silně ovlivněné. U zbylých tázaných informantů bohužel vyšlo najevo, že si myslí, že Romové opravdu mají horší postavení na trhu práce, a tudíž jsou i méně zaměstnáváni. Zde se formovalo několik názorů, z jakých důvodů si zaměstnavatelé myslí, že Romové nedostanou příležitost k zaměstnání. *„No tak, já si myslím, že nedostatečně zaměstnáváni určitě jsou a myslím si, že si můžou za to můžou v podstatě sami, protože už jsem to zmínil v předešlý otázce ten štít, kterej si na sebe ta romská menšina udělala se prostě s nima vleče, a to je asi ten největší faktor.“* (IN1) Jako první informant, se kterým jsem měl možnost udělat rozhovor ohledně této problematiky, kterou se zde zabývám mi sdělil, že hlavním problémem u zaměstnávání Romů je fakt, že Romové čelí nálepkování na celou skupinu a že si za nedostatečné zaměstnávání můžou v podstatě sami, tím že nepracují či práci nechtějí. Bohužel zde jsou Romové

srovnávání s určitými jedinci, a tím v několika případech trpí celá tato menšina. S tímto tvrzením v podstatě souhlasím i já osobně. Myslím si, že Romové jsou opravdu srovnáváni jako skupina, nikoliv jako jednotlivci. Spoustu lidí je odsuzuje už jen na popud jedné zkušenosti. I jak je výše zmíněno Romové dle výzkumů patří k nejméně oblíbeným menšinám v České republice. „Myslím si, že je to hlavní problém v tom, že by mohli být zaměstnáváni víc, ale moc tu práci nevyhledávají a nemají dostatečnou kvalifikaci.“ (IN4) Co se týče informanta č. 4, nezaměstnávání Romů dává za vinu hlavně jejich kvalifikaci a celkově poukazuje na to, že by mohli být více zaměstnáváni. V tomto případě je to odůvodněné tím, že tento informant, jak je již výše zmíněno podniká v mezinárodní dopravě, kde je nutné mít řidičský průkaz C, který vás opravňuje k řízení kamiónů. Samozřejmě v tomto případě nejde pouze o Romy, ale o kvalifikaci všech, kteří mají zájem o tuto práci.

### Téma č. 3 stejné možnosti



**Obrázek č. 3**

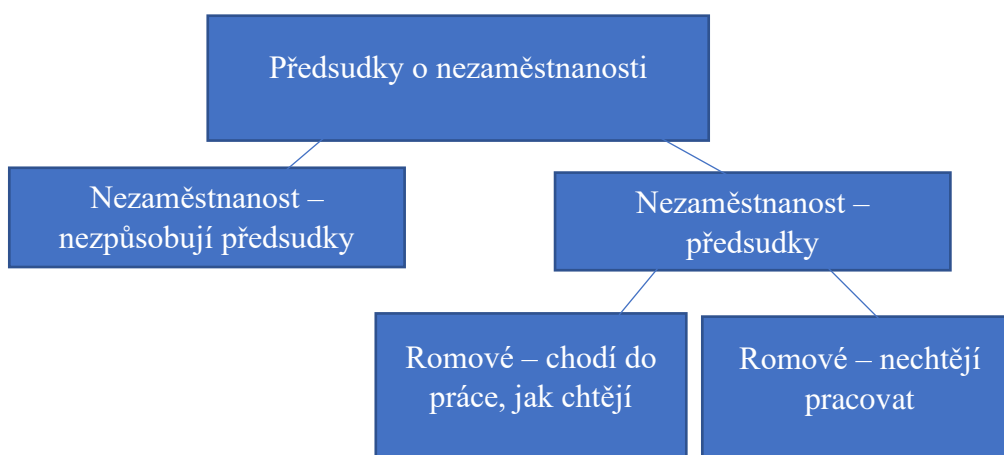
**Zdroj: vlastní výzkum**

Další z témat vyplynuté z analýzy dat je otázka, zda mají Romové na trhu práce stejné možnosti jako všichni ostatní. Dle odpovědí tázaných informantů vyšlo najevo, to že si velká většina myslí, že opravdu stejné možnosti uplatnění mají, ale vždy předkládali nějaký důvod, proč si myslí, že by je potenciální zaměstnavatelé nechtěli zaměstnat.

Z odpovědí je zřejmé, že jako důvod uváděli hlavně problémy ze strany Romů. Například informant č. 1 poukazyval na to, že pokud nemají stejné možnosti, jedná se pouze o problém z jejich strany. „*Já si myslím, že určitě ano. Jsou to lidi jako my. Jestli prostě mají nějaký problém s prací tak je to jenom z jejich strany. Každý Rom může mít maturitu, každý Rom může být inženýr, takže já si myslím že mají stejné uplatnění.*“ (IN1). Stejně tak se s tímto názorem shoduje informant č. 3, který stejně jako první z informantů poukazuje na jejich osobu „*Já si myslím, že pokud se budou chovat jako ostatní, tak mají úplně stejné možnosti.*“ (IN3). I informant č. 5 je s nimi zajedno. „*Myslím, že mají stejné uplatnění, když chtějí pracovat.*“ (IN5). Z těchto odpovědí je patrné, že pokud Romové projevují zájem o práci a přistupují k ní s pozitivním přístupem, jsou jim poskytovány stejné příležitosti jako všem ostatním. Jeden z informantů dokonce poukazyval na celou komunitu. Zde se vracím k výsledku výzkumu z předchozího tématu, kde informanti poukazovali na to, že jedinci trpí na úkor celé komunity. „*Tak asi by měli mít stejný uplatnění jako ostatní, ale jde zase o jejich mentalitu a komunitu si myslím já.*“ (IN4). Dále je zde informantka č. 6, která poukazovala na špatné zkušenosti s touto cílovou skupinou a stejně tak na to odkázala ve své odpovědi, kde poukazuje na špatnou pověst Romů, která může zapříčinit nedostatečné zaměstnávání. „*Nó možnosti určitě mají, ale myslím si, že kvůli špatné pověsti je jen tak nikdo nezaměstná.*“ (IN6). Jako jediní informanti, kteří se shodli, že Romové na trhu práce nemají stejné uplatnění, jako všichni ostatní, jsou informanti č. 2 a č. 7. Informanti se dokonce shodli i na stejném důvodu, který tyto možnosti silně ovlivňuje. „*Nemyslím si, že mají stejný, stejný možnosti a je to kvůli předsudkům.*“ (IN2). Tento důvod jsou zejména předsudky, které budou dále rozebrány v následujícím tématu. Stejně tak informant č. 7 mluví o předsudcích a špatných zkušenostech ze strany zaměstnavatelů. „*Myslím si, že mají horší uplatnění a z části kvůli předsudkům a z části asi i se zkušenostma lidí s nima.*“ (IN7).



#### Téma č. 4 Předsudky o nezaměstnanosti



#### Obrázek č. 4

Zdroj: Vlastní výzkum

Čtvrté z témat se věnuje problematice, zda předsudky ovlivňují zaměstnávání Romů. Z výsledku výzkumu vyplývá, že pouze jeden informant nesouhlasí s tímto tvrzením a to informant č. 4. „*Myslím si že ne, je to člověk jako člověk a když chce člověk dělat, tak si práci vždycky najde.*“ Tento informant si myslí, že každý má stejné možnosti a nikdo na pracovním trhu není nijak znevýhodňován. V jeho odpovědi poukázal na to, že pokud jakýkoliv člověk pracovat chce, tak nemá problém si práci najít. Naopak zbytek informantů je toho názoru, že předsudky silně zaměstnanost Romů ovlivňují. „*Noo určitě ano, určitě ano. Já si myslím, že hodně lidí jdou se štítem, že Romové nechtějí pracovat, že prostě tak jak žijou v prostředí, který je pro nás pro mnohé asi, normální lidi asi nepřijatelné, takže asi v tomhle to hraje roli.*“ (IN1) Tento informant ve své odpovědi poukazuje zejména na předsudky ohledně pracovní morálky této menšiny. Dále jsou zde informanti č. 2, 5 a 7, kteří ve své odpovědi neváhali a odpověděli velmi stručně a s tímto tvrzením souhlasili: „*Jo, způsobují to předsudky, myslím si to.*“ (IN2). „*Asi ano, no prostě těžko říct. No je to tak daný prostě no.*“ (IN5) a poslední informant č. 7, který taktéž odpověděl jednou větou: „*Ano myslím si, že to jsou hodně předsudky.*“ I zde se odpovědi velmi podobají. Stejně jako informant č. 1 tak i další z informantů poukazuje zejména na jejich morálku a chuť pracovat. „*Já si myslím, že to působí, protože mají pověst takovou, že prostě chodí do práce, jak chtějí, takže nikdo se nežene do toho je zaměstnávat.*“ (IN3)

## 5. Bezproblémové zapojení do kolektivu



### Obrázek č. 5 Vlastní výzkum

Jako poslední téma, které zde bude rozebráno je otázka, kdy zaměstnavatel reagoval na situaci, kde by se jednalo o zaměstnání Roma a následnou reakci kolektivu v práci. Toto téma bylo obsažené v poslední otázce rozhovoru. Z výsledků výzkumu vyšlo, že i přes veškeré špatné zkušenosti a negativní odpovědi, které v rozhovorech vznikaly se všichni informanti krom informanta č. 7 shodli na tom, že by kolektiv neměl jediný problém při zaměstnání Roma. Informant č. 7 si v tomto případě pouze myslel, že by to tak bylo, a tak odpověděl slovy: „*Myslím si, že špatně, negativně.*“ Dále zde ale byla spousta pozitivních ohlasů jako například od informantky č. 6 „*Náš kolektiv úplně v pohodě.*“ V dalších rozhovorech informanti reagovali, na již zažitě zkušenosti s touto cílovou skupinou. „*No tak já si myslím, že jelikož s tím maličkou zkušenost mám, takže to nebyl asi nějak problém. Jako když se bude chovat samozřejmě jako normálně, tak do kolektivu zapadne naprosto normálně bez problému, protože člověk je každé jiné.*“ (IN1) Samozřejmě zde uvádí, že závisí na jeho chování, ale toto tvrzení platí pochopitelně u všech v pracovním vztahu. Další z informantů také odpovídal ze zkušenosti z minulosti. „*Myslím si, že by to bylo úplně v pohodě, protože jak říkám, jednu zkušenost už máme a ostatní řidiči jí přijmou úplně v klidu.*“ (IN4) Tento informant však měl pouze jednu zkušenost. Stejně tak informant č. 5 odpovídal sebejistě i ze zkušenosti. „*Jak jsem říkal už ze začátku, už tady jich pár bylo a kolektiv s tím neměl problém.*“ I v dalších odpovědích informanti opět poukazují zejména na chuť k práci, jako například informant č. 3, který odpověděl: „*Já si myslím, nebo jsem přesvědčenější o tom, že pokud ten Rom bude dělat, takže bude v kolektivu bude začleněnej jako každé jiné.*“ V této otázce pouze informant č. 2 odpovídal z momentální zkušenosti, kdy se jedná o jediného informanta, který momentálně Roma zaměstnává. „*Tak my ho zaměstnáváme, takže kolektiv je v pohodě.*“ (IN2).

## 5 Diskuse

V bakalářské práci se zabývám tématem Uplatnění Romů na trhu práce v regionu Týn nad Vltavou z pohledu zaměstnavatelů. Ve výzkumné části jsem si vymezil za cíl analýzu problematiky zaměstnávání Romů v regionu Týn nad Vltavou z pohledu zaměstnavatelů. Na základě tohoto cíle jsem stanovil dvě výzkumné otázky. Jaký mají zaměstnavatelé názor na zaměstnávání Romů a jaké mají zaměstnavatelé zkušenosti se zaměstnáváním Romů. Výzkum byl prováděn celkem se 7 informanty, z nichž bylo pět mužů a dvě ženy. Jednalo se především o osoby samostatně výdělečně činné a společnosti s ručením omezeným, zabývající se především manuální prací. Při realizování tohoto výzkumu jsem využil kvalitativní metody a rozhovory pojal formou polostrukturovaného rozhovoru. Dále jsem rozhovory přepsal doslovně do Wordu a pomocí kódování vybral témata, kterými jsem se zabýval v praktické části.

V praktické části této práce bylo zjišťováno, jaké mají zaměstnavatelé zkušenosti s romskou menšinou, zda Romy zaměstnávali, proč si myslí, že Romové nejsou zaměstnáváni a z jakých důvodů. Po zakódování všech rozhovorů jsem z výsledků vybral 5 hlavních témat, která jsou obsažena v praktické části a kterými se zde zabývám. Každému z témat je přiřazen obrázek, který lépe ukazuje náhled do probírané tematiky.

V prvním tématu jsem se věnoval zkušenostmi se zaměstnáváním Romů a zjišťoval jsem, zda informanti Romy zaměstnávají nebo je někdy zaměstnávali. Jak již bylo výše zmíněno, kromě jednoho jediného příkladu opravdu všichni informanti tuto zkušenost měli. To vyvrací pravidlo, že menšiny, a to zejména Romové, kteří dle Vlády České republiky (2021) patří k nejméně oblíbeným menšinám v ČR, díky tomu často čelí diskriminaci a dle Matouška (2013) v mnoha případech jim hrozí sociální vyloučení, tak v regionu Týn nad Vltavou často nacházejí uplatnění hned u několika zaměstnavatelů.

Další z témat rozebíraných v této práci se věnuje otázce, zda jsou Romové nedostatečně zaměstnáváni. Informanti odpovídali na tuto otázku a následně jsem se jich doptával, proč si myslí, že to tak je nebo naopak není. Z výsledků vyšlo, že velká většina informantů se shoduje na faktu, že jsou Romové opravdu málo zaměstnáváni. To potvrzuje tvrzení Kajanové (2017), která ve své publikaci uvádí, že necelých 50 % Romů je nezaměstnaných. Faktorů zde může být mnoho a výše je jich hned několik zmíněno. Důležité je si přiznat, že Romové spadají mezi rizikové skupiny. Toto potvrzuje i Buchtová et al. (2013), která také poukazuje na vysoké nároky pro přijetí do zaměstnání,

což může být pro Romy často problémem. S tímto výrokem se shoduje i informant č. 4, který poukazuje na nedostatečnou kvalifikaci u této cílové menšiny. Toto potvrzuje i Evropský sociální fond (2023) ve svém článku o boji s marginalizací, kde je uvedeno, že Romové mají často málo dovedností a nedostatečnou kvalifikaci zejména z důvodu nízkého nebo nedokončeného vzdělání.

Třetí z témat s názvem Stejné možnosti se věnuje, jak již název odpovídá, zda Romové mají na trhu práce stejné možnosti jako ostatní. Dle různých výzkumů, jako například stránky Nielson Admosphere (2020) si polovina Čechů, kteří jsou aktivní na internetu myslí, že Romům jsou stanoveny lepší podmínky než většině, a to hned v několika případech. Co se týče informantů, tak ty jsou názoru, že Romové mají stejné možnosti jako všichni ostatní. Pouze dva informanti si myslí, že mají nerovnoměrné možnosti.

Další z témat a zároveň i předposlední téma se jmenuje předsudky o nezaměstnanosti. Konkrétně bylo cílem zjistit, jestli si informanti myslí, zda předsudky způsobují nezaměstnanost Romů. Jak je již zmíněno v teoretické části dle Klimentové (2019) je předsudek nějaká forma názoru, kterou si vytvoříme a vzniká bez jakýkoliv znalostí nebo zkušeností. Wienerová (2014) ve své publikaci odkazuje na to, že některé předsudky mohou být zapříčiněné celkovou zaujatostí vůči etnickým menšinám ze strany majority. Skoro všichni informanti se shodují, že předsudky zaměstnání opravdu ovlivňují. Pouze jeden z informantů uváděl, že předsudky nezaměstnanost nezpůsobují. Jako argument uváděl, že jsme každý stejný a pokud má kdokoliv zájem o práci, tak si ji vždy sežene.

Posledním tématem v praktické části bylo zkoumání zapojení Romů do kolektivu. V tomto případě jsem informantům nastínil situaci, jak by reagoval kolektiv v práci při zaměstnání Roma. Překvapivě krom informanta č. 7 všichni odpověděli, že kolektiv by neměl problém popřípadě, že Roma zaměstnávali a kolektiv i v minulosti neprojevoval žádné negativní postavení vůči jeho osobě. Naopak Vláda České republiky (2021) zmiňuje, že až 35 procent dotázaných respondentů ve výzkumu u Romů zvolili možnost „velmi nesympatičtí.“ Čímž celkově toto tvrzení vyvrací, ale co se týče vybraného regionu tak se jedná o opak.

## 6 Závěr

V rámci bakalářské práce byl stanoven cíl, který se zabýval analýzou problematiky zaměstnávání Romů z pohledu zaměstnavatelů v regionu Týn nad Vltavou. Myslím si, že cíl práce byl vzhledem k získaným výsledkům naplněn. V práci byly také stanoveny výzkumné otázky. Jaké mají zaměstnavatelé zkušenosti se zaměstnáváním Romů a jaký mají zaměstnavatelé názor na zaměstnávání Romů. Dle mého názoru na tyto otázky bylo velmi dobře odpovězeno v praktické části práce.

Bakalářská práce je zpracována kvalitativní výzkumnou strategií. Dále byla využita metoda polostrukturovaného rozhovoru z důvodu flexibility při rozhovorech s informanty. Rozhovory jsem zrealizoval se 7 informanty, s kterými jsem se předem domluvil na schůzce a objasnil jim veškeré informace ohledně mého výzkumu a naložení s daty, která mi poskytnou. Výsledky jsem přepisoval doslova do Wordu, kde jsem následně i všechny rozhovory zakódoval. Z kódů, které mi v dokumentu vyšly jsem stanovil pět hlavních témat, kterými jsem se zabýval v praktické části. Na všechny tyto témata jsem dostal podrobné informace od všech, s kterými rozhovory probíhali.

Z výsledků tohoto výzkumu došlo k zjištění, že zaměstnavatelé v regionu Týn nad Vltavou z velké části zkušenosti s touto cílovou skupinou mají anebo měli. Stejně tak zde bylo zjištěno, že informanti, krom jednoho, jsou stejného názoru a to, že romská menšina je nedostatečně zaměstnávána na trhu práce. V dalším tématu jsem se zabýval stejnými možnostmi na pracovním trhu, kde bylo zjištěno, že informanti jsou spíše názoru, že možnosti u Romů jsou stejné. Dalším tématem byla otázka, zda předsudky způsobují nezaměstnanost, kde z výsledků vyšlo, že téměř všichni jsou toho názoru, že ano. Posledním z témat bylo zapojení do pracovního kolektivu, kde krom jednoho případu informanti byli názoru, že zapojení do kolektivu by bylo bezproblémové.

Přínos této práce může sloužit jako lepší náhled do této problematiky, celkového problému zaměstnávání Romů a jejich postavení na trhu práce. Mohla by také posloužit k pomoci rozšíření tohoto výzkumu v ostatních regionech a zjištění problematiky i na jiných místech. Práce může sloužit i jako podklad pro Úřad práce v Týně nad Vltavou.

## 7 Literatura

1. Agentura pro sociální začlenění, 2022. *Index sociálního vyloučení*. [online]. [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: [https://www.socialni-zaclenovani.cz/index\\_socialniho\\_vyloucení/](https://www.socialni-zaclenovani.cz/index_socialniho_vyloucení/)
2. BAUM, D., a kol., 2014. *Výzkumné metody v sociální práci*. Ostrava: Ostravská univerzita. 356 s. ISBN 978-80-7464-390-3.
3. BOČÁKOVÁ, O. et al. 2016. *Aspects of Roma issue in different dimentionns*. Brno: Tribun EU. 168 p. ISBN 978-80-263-1022-8.
4. BOGAERT, S. 2018. *Segregation of Roma Children in Education*. Brill Nijhoff 2018. ISBN 9004354190.
5. Council of Europe, 2020. *Česká republika: jsou zapotřebí další opatření k integraci romských dětí do škol a k zamezení diskriminace LGBTI osob*. [online]. [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/portal/home>
6. Český statistický úřad, 2020. *Statistický průvodce obcemi Jihočeského kraje – 2020*. [online]. [cit. 2022-11-30]. dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/so-orp-tyn-nad-vltavou-klkbcse1h2>
7. Český statistický úřad, 2022. *Sčítání 2021 – národnost* [online]. [cit. 2022-11-18]. dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/scitani2021/narodnost>
8. Český statistický úřad, 2022. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 3. čtvrtletí 2022*. [online]. [cit. 2022-11-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>
9. DIMITROVA, R., 2021. *Roma Minority Youth Across Cultural Contexts*. Oxford University Press, 2021. ISBN 9780190654061.
10. DOBRAVA, J., 2021 *Cikáni (Romové) aneb to, o čem se nesmí mluvit*. Olympia. ISBN 978-80-7376-627-6.
11. ELLEMERS, N., 2018. *Gender Stereotypes*. Annual Reviews Inc. [online]. [cit. 2022-12-29]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>.
12. Evropská Komise, 2020. *Rovnost, začlenění a účast Romů v EU – Romové EU* [online]. [cit. 2022-11-18]. dostupné: [https://ec.europa.eu/info/index\\_cs](https://ec.europa.eu/info/index_cs)
13. Evropský sociální fond, 2023. *Boj s marginalizací..* [online]. [cit. 2022-04-13]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=63&langId=cs>
14. GATTI, R., et al 2016. *Being Fair, Faring Better*. Washington DC: The World Bank. 2016. ISBN 978-1464805981.

15. HAJDUCHOVÁ, H., URBAN, D., 2014. Sociální determinanty zdraví u romské populace. *Kontakt*. 16(1), 44-49. ISSN 1212-4117.
16. HELUS, Z. 2018. *Úvod do psychologie*. 2. vydání. Grada Publishing a.s. 2018. ISBN: 978-80-247-4675-3
17. HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum*. 4. vydání. Praha: Portál, 437 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
18. JUREČKA, V., 2013. *Makroekonomie* 2. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4386-8
19. JUREČKA, V., 2017. *Makroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada 2017. ISBN 978-80-9265-6.
20. KAJANOVÁ, A., 2017. *Sociální práce s romskou minoritou*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta. 54 s. ISBN 978-80-7394-661-6.
21. KAJELA, M., 2013. *Determinanty hodnotových konstruktů ve vzdělávání romských žáků základních*. Ostrava: Ostravská Univerzita. 2013. ISBN 978-80-7464-233-3
22. KÁŇA, P., (2014) *Základy veřejné správy: vybrané kapitoly veřejné správy pro studium žáků středních škol*. 4. vydání. Ostrava: Montanex 2014. ISBN 978-80-7225-407-1.
23. KLIMENTOVÁ, E. 2019. *Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-5434-4
24. KUKLA, L., et al 2016. *Sociální a preventivní pediatrie v současném pojetí*. Grada Publishing a.s. ISBN 9788027192236.
25. LIPOVSKÁ, H., 2018. *Kdo chce naše peníze?: Ekonomie bez politické korektnosti*. Grada Publishing a.s., 2018. ISBN 978-80-271-0679-0.
26. MATOUŠEK, O., et al., 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.
27. Mikroregion Vltavotýnsko, 2022. *Zveřejňované informace*. [online]. [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <https://www.vltavotynsko.cz/>
28. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. [cit. 2023-01-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>
29. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. *Pomoc v hmotné nouzi*. [online]. [cit. 2022-12-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pomoc-v-hmotne-nouzi#ohn>

30. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022. *Životní a existenční minimum*. [online]. [cit. 2022-12-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zivotni-a-existencni-minimum>
31. MISSERIA, C., et al. 2010. *The socio-economic determinants of the health status of Roma in comparison with non-Roma in Bulgaria, Hungary and Romania*. European Journal of Public Health. 5 vydání. [online] [cit. 2022-12-04]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckq102>
32. Nařízení vlády č. 204/2022 Sb. Nařízení vlády o zvýšení částek životního minima a existenčního minima, v platném znění, 2022. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 92, s. 2455. ISSN 1211-1244.
33. Nařízení vlády č. 465/2022 Sb. Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění, 2022. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 208, s. 5493. ISSN 1211-1244.
34. Nielsen Admosphere, 2020. *Každý druhý internetový Čech si myslí, že u nás mají národnostní menšiny alespoň někdy lepší podmínky než většina*. [online]. [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.nielsen-admosphere.cz/news/kazdy-druhy-internetovy-cech-si-mysli-ze-u-nas-maji-narodnostni-mensiny-alespon-nekdy-lepsi-podminky-nez-vetsina>
35. NOVÁK, V. et al., 2016. *Trhy práce v České republice po roce 1989*. Praha: Setoutbooks.cz. ISBN 978-80-86277-81-3.
36. PELCOVÁ, N., a KVĚTOŇOVÁ, L., 2019. *Stejně a jiné ve filosofické a speciálněpedagogické reflexi: Inkluzivní škola*. Vydavatelství: PedF UK. ISBN 978-80-7603-036-7.
37. RINGOLD, D., 2000. *Roma and the Transition in Central and Eastern Europe: Trends and Challenges*. World Bank Publications. ISBN 978-0-8213-4801-7.
38. SOUKUP, J. et al., 2022. *Makroekonomie*. 4. vydání. Albatros Media a.s., 2022. ISBN 978-80-7261-596-4.
39. ŠÍŠKOVÁ, T., 2008. *Výchova k toleranci a proti rasismu*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-182-2.
40. TOMŠEJ, J., 2020. *Diskriminace na pracovišti*. Grada Publishing a.s., 2020. ISBN 978-80-271-1014-8.



41. Týn nad Vltavou, 2022. *Přidružené obce*. [online] [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <https://www.tnv.cz/>
42. URBAN, D., KAJANOVÁ, A., 2009. Vzdělání jako klíčová oblast integrace Romů v České republice. [online]. [cit. 2022-12-03]. Antropo WEBZIN. 1, s. 41-46. ISSN 1801-8807. Dostupné z: <https://otik.uk.zcu.cz/xmlui/bitstream/handle/11025/6815/Urban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Úřad práce ČR, 2022. *Mimořádná okamžitá pomoc*. [online]. [cit. 2022-12-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/mimoradna-okamzita-pomoc>
44. Vláda České republiky, 2021. *Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2020*. [online]. [cit. 2022-11-18]. dostupné: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/zprava-o-stavu-romske-mensiny-v-ceske-republice-za-rok-2020-192596/>
45. WAWROSZ, P., et al 2012. *Reálie k makroekonomii: odborné texty, mediální reflexe, praktické analýzy*. Praha: Wolters Kluwer 2012. ISBN 978-80-7357-848-0.
46. WIENEROVÁ, R., 2014. *Romové a stereotypy*. Praha: Karolium. ISBN 978-80-246-2632-1
47. Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů, v platném znění, 2000. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 32, s. 1521-32. ISSN 1211-1244.
48. Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění, 2006. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 37, s. 1300-04. ISSN 1211-1244.
49. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění, 2006. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 37, s. 1305-28. ISSN 1211-1244.
50. Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, v platném znění, 1995. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 31, s. 1634-53. ISSN 1211-1244.
51. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, v platném znění, 2009. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 58, s. 2822-29. ISSN 1211-1244.
52. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění, 1993. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 1, s. 17-24. ISSN 1211-1244.
53. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, v platném znění, 2006. In: *Sbírka zákonů České republiky*. částka 84, 3146-3241. ISSN 1211-1244.

54. Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostním menšin a o změnách některých zákonů, novelizován zákonem č. 320/2002 Sb., v platném znění, 2003. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 104, s. 6461-64. ISSN 1211-1244.
55. Zákon č. 329/2011 Sb. o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění, 2011. In *Sbírka zákonů České republiky*, částka 115, s. 3970-94. ISSN 1211-1244.
56. Zákon č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník, v platném znění, 2009. In *Sbírka zákonů České republiky*, částka 11, s. 354-464. ISSN 1211-1244.
57. Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník, v platném znění, 2012. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 33, s. 1026-1369. ISSN 1211-1244.

## **8 Přílohy**

### **Příloha č. 1**

#### **Vzor scénáře rozhovoru**

1. zaměstnával/zaměstnáváte Roma?
2. Jaký je Váš názor z pozice zaměstnavatele na zaměstnávání Romů?
3. Jaké jsou vaše zkušenosti s romskou menšinou?
4. Myslíte si, že Romové jsou nedostatečně zaměstnáváni? Pokud ano/ne, tak proč?
5. Myslíte si, že Romové mají na trhu práce stejně možnosti uplatnění jako ostatní? Pokud ano/ne, tak proč?
6. Myslíte si, že nezaměstnanost Romů způsobují předsudky o romské menšině? Pokud ano/ne, tak proč?
7. Jaké faktory, kromě předsudků, mohou dle Vás ovlivňovat zaměstnanost Romů?
8. Napadají Vás nějaká řešení, jak nezaměstnanost Romů snížit?
9. Jaké faktory by rozhodovaly u Vás pro zaměstnání Roma?
10. Pokud byste zaměstnal Roma, jakým způsobem si myslíte, že by reagoval kolektiv v práci?

### **Příloha č. 2**

#### **Seznam kódů**

1.  
Žádné zkušenosti se zaměstnáváním  
Zkušenost se zaměstnáváním – ano  
Rom – nechodí do práce
2.  
Názor – zaměstnávání bez problému  
Názor – neutrální

Názor – kladný

Názor – velmi špatná zkušenost

Názor – negativní

Zaměstnavatelé více Roma prověřují

Není Rom jako Rom

3.

Zkušenosti – neutrální

Romové – nálepkování

Zkušenosti – většinou pozitivní

Zkušenosti – někteří pracují, ale většina ne

Zkušenosti – žádné, pouze

Zkušenosti – negativní i pozitivní

Zkušenost – velmi špatná

Zkušenost – negativní

4.

Romové nedostatečně zaměstnávání

Romové dostatečně zaměstnávání

Názor – můžou si za to sami

Nezaměstnanost – štít

Roma – vždy zaměstnáme

Pokud dělají – mají práci

Romové – nehledají práci, špatná kvalifikace

Chůť k práci = zaměstnání

Romové – někteří pracují, většina ne

Romové – špatný přístup k práci

5.

Možnosti – stejné

Možnosti – nemají stejné

Problém s prací – z jejich strany

Rom – může mít vzdělání

Problém – mentalita, komunita

Romové – špatná pověst

Zaměstnavatelé – špatná zkušenost, předsudky

6.

Nezaměstnanost – předsudky

Nezaměstnanost – nezpůsobují předsudky

Romové – nechtějí práci

Romové – chodí do práce, jak chtějí

7.

Nezaměstnanost, protože menšina

Faktor – nezáměr o práci

Faktory – stejné jako u všech

Faktory – docházka, spolehlivost

Faktory – nízká kvalifikace

Faktory – nenapadají

Faktory – pouze předsudky

Faktory – špatný přístup, docházka, chuť pracovat

8.

Snížit nezaměstnanost – změna individuálních faktor

Snížit nezaměstnanost – nenapadají

Snížit nezaměstnanost – snížit dávky

Snížit nezaměstnanost – dotace na zaměstnávání

Snížit nezaměstnanost – snížit podporu od státu

9.

Zaměstnávání Roma – kontrola minulosti, životopisu

Zaměstnávání Roma – faktory stále stejné

Zaměstnávání Roma – stejné faktory jako u všech

Pokud bude chodit do práce – žádný problém

Zaměstnávání Roma – kvalifikace, chuť pracovat

Zaměstnávání Roma – pohovor, slušnost

Zaměstnávání Roma – nepobírání podpory

10.

Kolektiv – žádný problém

Kolektiv – negativně