

Od problému k potenciálu. Investice do lidí se vrátí.

Romové jako řešení nedostatku pracovních sil v Česku a EU





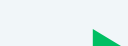
Page of Contents

- 1** *Úvodní stránka*
- 2** *Změna paradigmatu*
- 3** *Výzkum projektu Mario*
- 4** *Odpovědi na otázky*
- 5** *Jaká existují řešení*
- 6** *Příklady které fungují*
- 7** *Co může vláda / kraj / město udělat*
- 8** *Potvrzený-vyvrácený paradox*





Změna paradigmatu

Od „rizik“ k  potenciálním rezervám;
od „bariér“ k  řešitelným překážkám;
od „nákladů“ k  investici s rychlou návratností.

Romská mládež představuje **nejmladší demografickou skupinu** v Evropě a klíčový domácí **zdroj pracovní síly**. Ve chvíli, kdy firmy i veřejné služby narážejí na nedostatek pracovníků, je mobilizace této talentové rezervy **ekonomickou nutností**, nikoli jen sociální politikou.

Tradiční pohled často zdůrazňuje rizika a deficit. My je nahradíme optikou příležitostí a potenciálu: **mladí Romové chtějí studovat a pracovat**, ale narážejí na překážky, které ale lze eliminovat chytrým designem programů a partnerství s neziskovými organizacemi.

Když je umíme pojmenovat, vyčíslit a cíleně **odstranit**, mění se to, co vypadalo jako „sociální výdaj“, na **chytrou veřejnou investici**, která se může **vrátit během jednoho až čtyř let**.



Průměrný věk české populace je 42,8 let.

Průměrný věk Romů je 25,1 let.

To znamená velký potenciál mladé, produktivní pracovní síly.





Výzkum projektu Mario

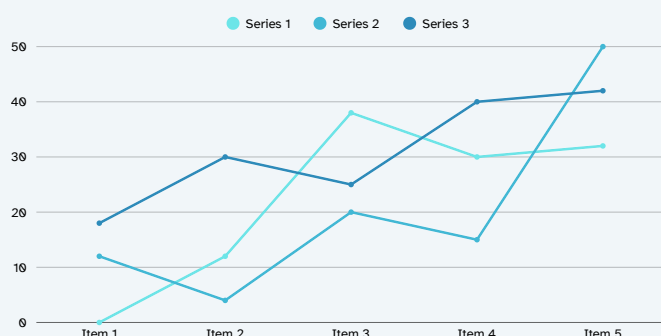
Výzkum projektu Mario „Od problému k potenciálu“ zjišťoval, jaké jsou skutečné aspirace a potřeby Romů v Česku, a stavěl proti sobě **stereotypní představy** a **reálná data**.

Prostřednictvím **skoro 250 dotazníků**, 12 rozhovorů a 2 regionálních workshopů v různých lokalitách jsme mapovali, **co Romové chtějí** v oblasti vzdělání, práce a životních podmínek dosáhnout a **jaké bariéry** jim v tom brání.

Naše zjištění poskytují **konkrétní podklady** pro tvorbu politik, zlepšení služeb a **posílení hlasu romských komunit**.

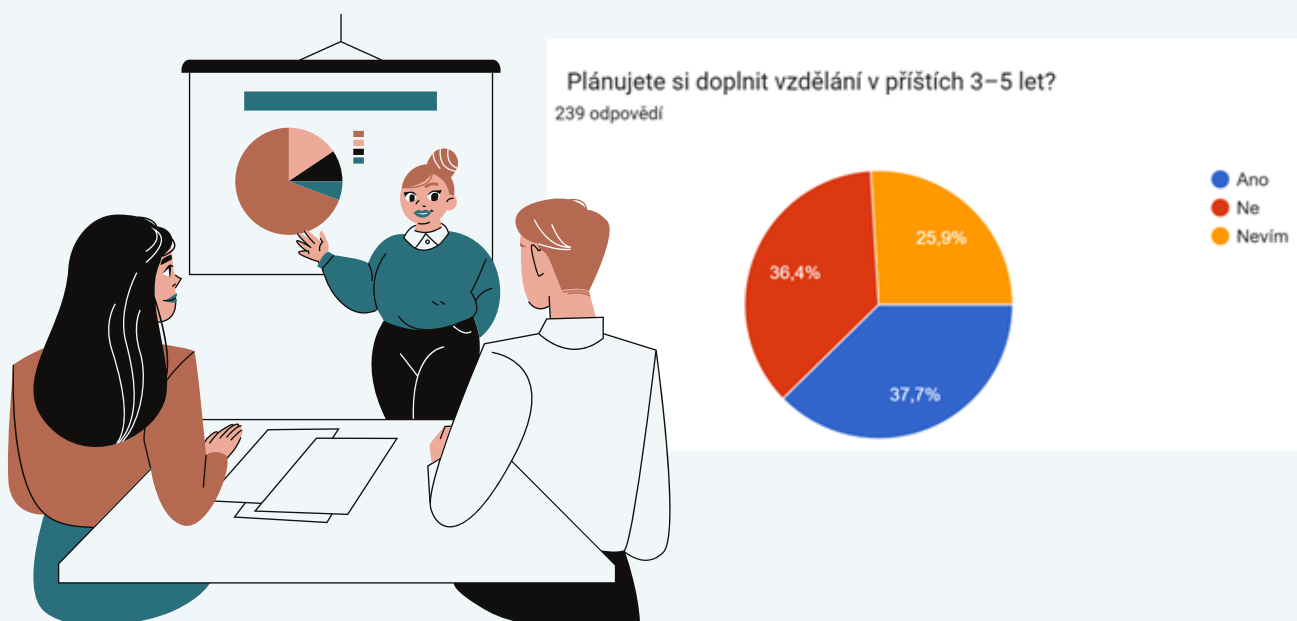
Měníme optiku: z problému a překážek na potenciál a řešitelné bariéry. „**Sociální výdaj**“ chápeme jako **investici s rychlou návratností**.

*Většina respondentů si plánuje v horizontu 3–5 let doplnit vzdělání.
To je klíčový signál pro investice do rekvalifikací a posgraduální studia, to je opak narativu o „neochotě Romů pracovat“.*



Odpovědi na otázky

- **107 z 239** uvedlo jako bariéru předsudky a **diskriminaci** zaměstnavatelů
- **95 z 239** uvedlo jako bariéru nedostatečné **vzdělání** či kvalifikaci
- **117 z 239** respondentů uvedlo, že si v příštích 3–5 letech chce **doplnit vzdělání**
- **94** respondentů uvedlo u podpory okolí “spíše ne” a **62** respondentů uvedlo “vůbec ne”
- **Diskriminaci** hlásí převážně ti, kdo se cítí „bez podpory okolí“.





Jaká existují řešení

ROI logika:

1–4 roky při cílení na profese v deficitu

Zahraniční kalkulace ukazují, že **rekvalifikace** do pozic jako skladník/operátor, kuchař/číšník, stavební profese, řidiči či obsluha strojů **mají rychlou návratnost**.

Fiskální přínos plyne z vyšších daní a odvodů a z nižších transferů. **Při správném nastavení** programů je **návratnost dosažitelná** i v českém kontextu.

ESF+, RRF fondy:

Rámec existuje, chybí přesné zacílení a dotažení realizace až k výsledku

Evropské nástroje už směřují finance do rekvalifikací a aktivizací. Potřeba je **přesné zacílení na nedostatkové profese** a integrace **praktických podpor**.

Dopravné, childcare, pracovní vybavení a úhrada spoluúčastí **musí být standardem programů**, nikoli nadstandardem. Jen tak se zvedne dokončování kurzů a výsledné umístění v práci.

Komunitní přístup

Programy často nefungují u Romů, co je potřeba změnit

Mladí Romové často **nechodí na úřad práce** a úřad práce „o nich neví“. Chybí outreach, **mapování bariér** a nabídka a pokrytí nákladů, které brání účasti na rekvalifikacích.

Řešením je **komunitní přístup** přes Romské nevládky, relevantní kurzy s pokrytím základních nákladů a **záruka pracovního místa** po absolvování kurzu.



Mnohdy by stačil férový přístup bez předsudků



Příklady které fungují

1. Zacílení na žádané profese; modulární kurzy 2–6 měsíců

Začněme poptávkou: kde chybí lidi, tam cílit kurzy. Modulární struktura umožní rychlou reakci na změny a postupné dokončování rekvalifikací. Krátké cykly minimalizují výpadek příjmů a zvyšují motivaci. Pro zaměstnavatele jsou srozumitelnější, než dlouhé, všeobecné studium.

2. Spolupráce s romskými organizacemi

Komunitní organizace mají přístup a důvěru v lokalitách. Jejich role v náboru, doprovodu a mentoringu je nenahraditelná. Existující case-management pomáhá řešit problémy v reálném čase (dluhy, absence dokladů, rozvrh času, péče o děti) a snižuje případný neúspěch v kurzech.

3. Odstranění praktických bariér

Stipendium po dobu kurzu, hrazené jízdné, dostupné hlídání a pracovní pomůcky, eliminují hlavní důvody nedokončení. Jde o malé náklady s velkým efektem na nástup, dokončení a udržení pracovní pozice. Návratnost je rychlá a měřitelná. Monitorování postihy případné diskriminace zaměstnavatelů.

4. Job-placement - dohody se zaměstnavateli, mentoring

Dohody o nástupu motivují a dávají jistotu už během kurzu. Odpadne i možnost nepřijetí z etnických důvodů. První měsíce jsou kritické – proto zapojení zaměstnavatelů do tvorby rekvalifikace zvyšuje relevanci dovedností a snižují náklady na onboarding.





Co může udělat vláda / kraj / město



Cílená výzva ESF+

Vyhlásit rychlou výzvu na rekvalifikaci profesí s prokazatelným nedostatkem, s povinným zapojením Romských NNO partnerů do náboru a doprovodu účastníků. V pravidlech uvést anti-diskriminační závazky zaměstnavatelů.



Pilot 5–7 profesí dle regionální poptávky

Vybrat 5–7 profesí, ve kterých v regionu chybí lidé (podle dat MPSV/EURES), a vyhlásit na ně rekvalifikace.

Se zaměstnavateli si předem dohodnout termíny nástupů vyškolených adeptů a sledování průběhu školení: kolik lidí kurz dokončí, nastoupí do práce a udrží se po 6 a 12 měsících.



Zapojení Romských organizací

Zajistit účast Romských NNO partnerů jako partnerů projektu pro (komunikaci s lidmi v lokalitách, budování důvěry a případové vedení).

Definovat jasné metodologie, výstupy a rozpočty na práci v lokalitách, mentoring a krizové řešení bariér.



Podpůrná opatření: doprava, stipendia ...

Podpůrná opatření by měly krýt standardně přímé náklady účasti na rekvalifikaci: jízdné, stipendium po dobu kurzu, childcare a základní pracovní pomůcky.

Toto opatření by se mělo stát součástí výzev a mělo by být obsaženo přímo v zadání výzev.



Sledování dokončení, umístění a udržení

Proplácení podle dosažených výsledků: účast → dokončení → nástup → udržení po 6/12 měsících → růst mzdy vůči regionálnímu mediánu.

Zavedení veřejného dashboardu s průběžnými daty a stanovení povinnosti agregovaně reportovat fiskální dopady.



Podpora drobného podnikání.

Zavést mikro-granty a mikro-půjčky na start/rozšíření živností včetně poradenství (účetní, právní,) a krátké podnikatelské kurzy. Podpořit zakládání sociálních podniků.

Napojit je na lokální poptávku (městské zakázky a poptávka na pracovním trhu) a mentorování po první rok provozu.





Potvrzený-vyvrácený paradox



Potvrzený paradox: „Nedostatek lidí na trhu práce“ a zároveň „nevyužité domácí talentové rezervy“
Řešením není dovoz pracovní síly, ale **chytré zapojení Romů** do pracovního procesu.



Potvrzený paradox: „Sociální výdaj“ se při správném designu programu mění v **investici s 1–4letou návratností**.
Bariéry nejsou překážka – jsou to řešitelné položky.



Vyvrácený paradox (mýtus): „**Romové nechtějí pracovat** ani studovat.“
Data říkají opak: aspirace jsou vysoké, blokují je **překážky** jako finance, logistika, **dluhy a diskriminace**.



Vyvrácený paradox (mýtus): „**Nejsou peníze**, kde na to vzít, nebo už **bylo investováno hodně**, bez výsledků.“
Desítky miliard ročně utracené z **fondů ESF+ a RRF**, ale bez zapojení romských **NNO** programy **nefungují efektivně**.