

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra genderových studií

Bc. Daria Černostová

**Nezaměstnanost v České republice
z genderové perspektivy pohledem Úřadu
práce**

Diplomová práce

Vedoucí práce: **Ing. Petr Pavlík, Ph.D.**

Praha 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v repozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 17. května 2013

Daria Černostová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce, Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D., za cenné rady a připomínky, které mi poskytoval během psaní celé práce. Dále bych ráda poděkovala Bc. Aleně Bouchalové za její neutuchající morální podporu a konečně svému otci, jenž mě ochotně dopravoval za respondentkami a respondenty mého výzkumu.

Obsah

Abstrakt.....	6
1 Úvod.....	8
2 Teoretická část	10
2.1 Nezaměstnanost	10
2.1.1 Historie nezaměstnanosti	11
2.1.2 Měření nezaměstnanosti.....	12
2.1.3 Nezaměstnanost pohledem ekonomické teorie	14
2.1.4 Způsoby dělení nezaměstnanosti.....	15
2.2 Právní vymezení nezaměstnanosti	19
2.2.1 Působnost Úřadu práce.....	20
2.2.2 Přiznání a vyplácení podpory v nezaměstnanosti.....	22
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
2.3.1 Rekvalifikace.....	25
2.3.2 Veřejná služba a Docházka nezaměstnaných (DONEZ).....	26
2.3.3 sKarty	28
2.4 Gender.....	29
2.4.1 Genderové stereotypy.....	29
2.4.2 Rozdělování mužské a ženské práce v domácnosti.....	30
2.4.3 Segregace trhu práce	32
2.4.3.1 Genderová segregace při vstupu do zaměstnání	33
2.4.3.2 Stereotypy určující genderovou segregaci zaměstnání	33
2.4.3.3 Horizontální a vertikální segregace.....	34
2.4.4 Diskriminace	37
3 Empirická část.....	39
3.1 Metodologie	39
3.1.1 Lokace.....	39
3.1.2 Metodologická východiska	42
3.1.3 Použitá metoda.....	43
3.1.4 Představení výzkumu	45
3.1.5 Výběr vzorku.....	46
3.1.6 Kódování a interpretace	48
3.2 Analýza dat	50
3.2.1 Prvky trhu práce	50
3.2.1.1 Skupina nezaměstnaných	51

3.2.1.1.1	Lidé s vysokoškolským vzděláním a lidé bez vzdělání či se ZŠ	51
3.2.1.1.2	Pasivní klientela a přístup k ÚP	53
3.2.1.1.3	Míra aktivity vyvíjená pro získání zaměstnání.....	56
3.2.1.2	Zaměstnavatelské subjekty a trh práce.....	59
3.2.1.2.1	Genderové stereotypy u zaměstnavatelských subjektů	63
3.2.1.3	Nabízení a poptávání pozic	66
3.2.1.3.1	Genderové stereotypy v práci ÚP.....	70
3.2.2	Rekvalifikace.....	72
3.2.3	Změna struktury ÚP a její důsledky	76
3.2.4	Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	82
3.2.4.1	Veřejná služba.....	83
3.2.4.2	Docházka nezaměstnaných (DONEZ)	90
3.2.4.3	sKarty	92
4	Závěr	94
	Bibliografie	97
	Příloha.....	104

ABSTRAKT

Nezaměstnanost je předmětem zkoumání mnoha oblastí, zabývá se jí například sociologie, ekonomie nebo psychologie. Všechny tyto disciplíny ale většinou opomíjejí genderovanost tohoto tématu. V této práci jsem se proto snažila přiblížit problematiku nezaměstnanosti z genderové perspektivy prostřednictvím činnosti Úřadu práce, coby stěžejní instituce v oblasti nezaměstnanosti v České republice. Konkrétně jsem chtěla zkoumat, zda se v práci zaměstnankyň a zaměstnanců tohoto Úřadu objevují genderové stereotypy, specificky zda jsou pracovní pozice a rekvalifikace nabízeny nebo eventuálně poptávány genderově stereotypně. Vzhledem k tomu, že jsem rozhovory v rámci svého výzkumu pořizovala krátce poté, co vstoupily v platnost novely zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, které zásadním způsobem ovlivnily činnosti zaměstnankyň a zaměstnanců Úřadu, dostalo se mi navíc mnoho informací o fungování nových opatření v praxi. Proto v této diplomové práci přibližuji nejen problematiku genderových stereotypů v práci Úřadu, ale také nové nástroje takzvané aktivní politiky zaměstnanosti (pohledem jeho zaměstnankyň/zaměstnanců) a to s jejich plánovanými výhodami, zejména pak ale problémy, které přinesly. Krátce komentuji též původní opatření státu v boji s nezaměstnaností, jako například rekvalifikace či poradenskou činnost, které oproti dřívějšímu zaznamenaly výrazný posun v souvislosti s novelami uváděných zákonů, a začaly se přesouvat z Úřadu práce na soukromý sektor.

Klíčové pojmy: Nezaměstnanost, Úřad práce, zaměstnavatelské subjekty, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, genderové stereotypy.

Unemployment is a subject examined in many fields, e.g. sociology, economics or psychology. However, all these areas for the most part disregard gender implications within the topic. This is why I have attempted in my work to address the issue of unemployment from a gender perspective in greater detail through the activities of the Labor Office, as the central institution dealing with unemployment in the Czech Republic. Specifically, I have examined whether or not there are gender stereotypes in the work of female and male employees of the Labor Office; in particular, whether or not jobs and retraining programs have been offered, or demanded, in a gender-stereotypical manner. Since I conducted interviews for my research shortly after the amendments to the

Employment Act and the Labor Code took effect, which fundamentally influenced the activities of female and male employees of the Labor Office, I have obtained significant additional information on the functioning of the new measures in practice. Therefore, my thesis provides an insight not only into gender stereotypes in the work of the Labor Office, but also into the new tools of what is referred to as “active employment policy” (from the point of view of the Labor Office’s employees), including both the envisaged benefits of these tools as well as the problems they have brought. I also briefly comment on the measures previously used by the government in fighting unemployment, such as retraining or consultations, where compared to the past there has been a significant shift in connection with the aforementioned amendments to the Acts from the Labor Office over to the private sector.

Key terms: Unemployment, Labor Office, employers/employing entities, active employment policy tools, gender stereotypes.

1 Úvod

Nezaměstnanost je komplexní problematikou, která prolíná mnoha oblastmi společnosti. Je ovlivňována řadou faktorů a zároveň má dopad jak na veřejnou, tak na soukromou sféru života. Z pohledu jednotlivých osob se zpravidla jedná o nelehké a stresující období, jenž je spojeno se strádáním psychickým i fyzickým. Práce vyplňuje značnou část života dospělého člověka a velmi často je spojena s jeho pocitem seberealizace nebo od ní bývá odvozován sociální statut, proto může být její ztráta velmi bolestivá. Nezaměstnaní, zejména ti/ty, kdo nemohou nalézt práci dlouhou dobu, zažívají pocit psychické deprivace i sociální exkluze, protože spolu se zaměstnáním ztrácejí každodenní kontakt s pracovní skupinou. V důsledku nezaměstnanosti, a tím zároveň i omezením finančních příjmů, navíc často dochází k vyčlenění i z dalších sociálních skupin, protože si nezaměstnaní nemohou dovolit účast na mimopracovních aktivitách.

Nadto se nezaměstnanost neprojevuje pouze v individuální rovině, ale i v rovině celospolečenské. Tento fenomén má dopad na ekonomiku každé jednotlivé země. V České republice bylo v roce 2012 podle Českého statistického úřadu 7 % nezaměstnaných (ČSÚ, *Výběrové šetření pracovních sil*, 2013). V naší zemi je v oblasti snižování nezaměstnanosti klíčovou institucí Úřad práce, jehož působnost plně podléhá Ministerstvu práce a sociálních věcí a jehož činnost je vymezena zákonem. Z hlediska legislativy se konkrétně jedná zejména o zákon o zaměstnanosti a zákoník práce, které prošly novelizací, jež zásadním způsobem ovlivnila právě i působnost Úřadu práce.

Téma nezaměstnanosti jsem si zvolila zaprvé pro jeho aktuálnost, zejména v souvislosti s doznívající ekonomickou krizí, a zadruhé kvůli vlastní zkušenosti s nezaměstnaností. Vzhledem k výše uvedenému jsem se ve své práci rozhodla zkoumat nezaměstnanost optikou Úřadu práce, respektive prostřednictvím postřehů jeho zaměstnanců a zaměstnankyň.

Ve svém výzkumu, který jsem pro tuto diplomovou práci provedla, jsem se zaměřila na zmapování služeb poskytovaných Úřadem práce jeho klientele, konkrétně na problematiku nabízení pozic a rekvalifikací uchazečům a uchazečkám o práci, a to nejen z genderového hlediska. Soustředila jsem se zejména na následující výzkumná témata: Do jaké míry se genderové stereotypy objevují v práci Úřadu práce? Jaký je podle zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce přístup nezaměstnaných k hledání si práce a zda

se i u nich objevují genderové stereotypy, případně zda jsou patrné u zaměstnavatelských subjektů? A konečně, jak se projeví změny v zákoně o zaměstnanosti a zákoníku práce provedené novelami v letech 2011 a 2012?

Jako metodu jsem zvolila polostrukturované rozhovory, jež mi umožnily rozvinout témata, která mé respondentky a respondenti považovali za důležitá a na něž mě tak během rozhovorů přivedli. Často reflektovanou a zdůrazňovanou oblastí se přitom stala právě nová právní opatření.

Protože míra nezaměstnanosti se v různých krajích a obcích České republiky výrazně liší, bylo by ideální prozkoumat více oblastí. Z důvodu omezení rozsahu diplomové práce však takový výzkum nebyl možný, a proto jsem se rozhodla vybrat oblasti s jednou z nejvyšších a naopak nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti u nás. K rozhovorům jsem oslovila zejména vedoucí referátů zprostředkování a poradenství.

Diplomovou práci jsem rozložila do dvou celků. V první části se zabývám teoretickými východisky. Nejprve předkládám poznatky o nezaměstnanosti tak, jak o nich píše odborná literatura. Sem zahrnuji ekonomické teorie, neboť vzhledem k výše uvedenému prochází nezaměstnanost i touto oblastí. S ohledem na témata rozhovorů mého výzkumu následně tematizuji legislativu, její změny a zejména dopady, které novely příslušných zákonů měly. Do této oblasti patří i nové (a poněkud sporné) nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dále stručně popisuji koncept genderu a zabývám se problematikou genderových stereotypů, k nimž se dále vztahuji v empirické části práce.

Druhá část je empirická a vedle popisu metodologie a lokace je postavena na analýze rozhovorů provedených na Úřadě práce.

V celé práci se snažím používat genderově korektní jazyk, tedy nepoužívat generické maskulinum, které je stále ještě hojně užíváno pro označení nejen mužů, ale i žen. Slovní tvary užívané pouze v maskulinu tak opomíjejí polovinu populace. Realita je vytvářena skrze jazyk a jeho nekorektní používání přispívá k hierarchizaci společnosti, jak uvádí Valdrová (Valdrová, 2005).

2 TEORETICKÁ ČÁST

V teoretické části této práce se nejdříve zaměřím na fenomén nezaměstnanosti v českém kontextu. Stručně představím moderní historii nezaměstnanosti, způsoby jejího měření a formálního rozdělování a přiblížím ekonomická východiska. Další kapitoly věnuji legislativě, zejména zákonům, ze kterých vyplývají práva a povinnosti nezaměstnaných a od nichž se zároveň odvíjí činnost Úřadu práce (dále jen ÚP). V návaznosti na to budu tematizovat nové prvky v aktivní politice zaměstnanosti a rekvalifikace. Poslední kapitoly jsou věnovány genderu a genderovým stereotypům, které se často objevují nejen v práci ÚP, ale i u zaměstnavatelských subjektů a nezaměstnaných, na což navazují v empirické části.

2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z palčivých problémů nejen naší doby. Jedná se o mnohorozměrný fenomén, který lze nazírat z hlediska sociologie, ekonomie, psychologie, ale i z genderové perspektivy. Jednu z možných definic nezaměstnanosti poskytuje Palán, který píše, že nezaměstnanost je: „Společenská situace, kdy existuje skupina lidí, kteří by mohli a chtějí pracovat, ale situace na trhu práce jim to neumožní z důvodu přebytku nabídky pracovních sil“ (Palán, 2002: 133).

Protože ženy čelí většímu riziku nezaměstnanosti, jak budu popisovat níže (v kapitole *Genderová segregace při vstupu do zaměstnání*), zaměřují se na ně jako na cílovou skupinu i strategické dokumenty sloužící jako podklad pro uskutečňování politiky zaměstnanosti. Zvláště ohrožené jsou pak matky samoživitelky a matky vracející se na pracovní trh po mateřské dovolené (*Český trh práce...*). Do minulého roku (tj. 2011) uváděl zákon o zaměstnanosti (zákon 435/2004) taxativní výčet skupin osob, které byly označovány jako osoby zvláště ohrožené nezaměstnaností a podle zákona měly požívat zvýšené ochrany na trhu práce. Tento explicitní výčet byl nově nahrazen obecným ustanovením o ochraně ohrožených skupin (zákon 435/2004, § 4). Zařazení osoby do takové skupiny je v současnosti závislé na individuálním posouzení ÚP a je tak možné zařazovat i osoby, které dříve explicitně nesplňovaly kritéria stanovená tímto zákonem.

2.1.1 Historie nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je tradičně spojována s ekonomickou krizí. Jako samostatný problém byla asi poprvé popisována právě v době hospodářské krize. To ale neznamená, že před tím (byť v nižší míře) neexistovala nebo že tento pojem nebyl znám; v době velké hospodářské krize se nicméně stala tak výrazným fenoménem, že bylo třeba ji začít řešit samostatně. V každém případě se nezaměstnanost váže na kapitalistický systém a jeho výrobní cykly (Kárník cit. Buchtová, 2002).

Z historického hlediska můžeme počátky kapitalizmu spojovat s Velkou francouzskou revolucí, po níž mohl kapitalismus položit základ novému pojetí práce a zaměstnání. Feudální poddanský systém nahradil volný pohyb pracovních sil s jejich možností opuštění zaměstnání. Nakonec došlo ke vzniku takové organizace práce, jež umožňovala pružný pracovní kontrakt, který znamenal svobodu (ve smyslu jeho uzavření i ukončení) jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Tato flexibilita ve svém důsledku umožnila zefektivnit výrobu (Benáček, 2012).

Nejzávažnější vlna nezaměstnanosti moderní doby přišla, jak už bylo zmíněno, s Velkou hospodářskou krizí¹, která vystřídala poválečný rozmach výroby 20. let 20. století. Významný pokles hospodářské aktivity ve 30. letech s sebou přinesl nezaměstnanost nebývalých rozměrů. Na situaci takového rozsahu nebyly připraveny ani státy, ani jednotlivé osoby (Kárník cit. Buchtová, 2002).

Velká hospodářská krize měla svůj počátek v krachu na newyorské burze v říjnu roku 1929, v den, který se zapsal do historie jako tzv. Černý pátek. Diskrepance mezi vývojem ceny akcií a hospodářským růstem vyústila v kolaps a rozpoutala tak hospodářskou krizi, která se ze Spojených států amerických šířila dále do Evropy (Spáčilová, 2009). Nezaměstnanost ve 30. letech byla pak odhadována na 30 – 40 milionů nezaměstnaných, ve skutečnosti ale údajně byla ještě vyšší (Kárník cit. Buchtová, 2002).

Soudobá finanční a ekonomická krize se také začala ve Spojených státech amerických, u jejího počátku ale stála tzv. hypoteční krize z roku 2007. „Spekulační bublina“, o které se hovořilo v souvislosti s akciemi při krachu na newyorské burze, byla tentokrát vytvořena na trhu s nemovitostmi. Snížení úrokových sazeb způsobilo zpřístupnění hypoték širší veřejnosti. Následné stoupání cen nemovitostí vedlo ke změně

¹ Nezaměstnanost jako taková se projevovala i v dřívějších obdobích, v rámci rozsahu této práce ale nemám prostor na podrobné zmapování celé historie tohoto fenoménu, nehledě na to, že není ani primárním předmětem této práce. Omezují se tedy na historii ne tak vzdálenou.

systému poskytování hypoték ekonomicky slabšímu obyvatelstvu, čímž se v těchto půjčkách začala angažovat třetí² strana – totiž investorské subjekty a subjekty zprostředkující hypotéky. Tyto zprostředkovatelské subjekty ale nenesly žádné riziko, a proto uzavíraly smlouvy i s klientelou, jež si hypotéku nemohla dovolit³. Poté, co se takovéto hypotéky převodem staly cennými papíry, se prostřednictvím investorských subjektů dostaly přes kapitálový trh do portfolií investičních společností a bank celého světa. Změny v monetární politice vedly k následnému zvyšování úrokových sazeb, které byly ve většině uzavřených smluv garantovány nízké pouze na 2 či 3 roky. Toto zvýšení úrokových sazeb tak způsobilo u ekonomicky slabšího obyvatelstva neschopnost splácet úvěry. Následné masivní vrácení zastavených nemovitostí bankám a snaha bank je prodat stlačovaly cenu těchto nemovitostí dolů. Obrovské ztráty, které tak bankám vznikly, vedly ke krachu i těch silných z nich, což návazně zpomalilo hospodářský růst a snížilo ceny akcií firem – krize se rozšířila do všech světových ekonomik (Spáčilová, 2009).

2.1.2 Měření nezaměstnanosti

Statistická měření nezaměstnanosti začala probíhat ještě před velkou krizí, koncem 19. století, ovšem jen v některých zemích. Klasifikace nezaměstnaných se lišila od té dnešní. Například ve Francii byly při prvním měření nezaměstnaných do této skupiny počítány pouze osoby mladší 65 let, které byly bez práce méně než rok (Sengenberger, 2011).

Výsledky měření nezaměstnanosti se ale liší i dnes, a to v závislosti na způsobu výpočtu. Český statistický úřad provádí zjišťování míry nezaměstnanosti podle vzoru Mezinárodní organizace práce (ILO⁴). Vypočítává se z náhodného vzorku domácností, přičemž za nezaměstnané jsou považovány osoby, které jsou nezaměstnané, jsou připraveny k nástupu do práce do 14 dnů a v uplynulých 4 týdnech hledaly aktivně práci, a to skrze Úřad práce (ÚP), soukromé zprostředkovatelny práce, přímo v podnicích, využívaly inzerce, podnikaly kroky k založení vlastní firmy, podaly žádost o pracovní povolení a licence, či jiným způsobem (ČSÚ 2009).

Ministerstvo práce a sociálních věcí počítá do konce tohoto roku (tj. 2012) do skupiny nezaměstnaných pouze osoby, které jsou evidovány na Úřadu práce (ČSÚ 2009). Při pohledu do výročních zpráv ÚP tak zjistíme, že počty nezaměstnaných žen a

² Do té doby byly hypotéky na bilaterální úrovni – na jedné straně banka, na druhé dlužník/dlužnice (ručící svou nemovitostí).

³ Činily tak proto, že jim z každé uzavřené smlouvy plynula provize.

⁴ International Labour Organization.

nezaměstnaných mužů jsou v rámci těchto výpočtů přibližně stejné. Od ledna 2013 ovšem i ÚP přechází na stejný způsob výpočtu, jaký používá Český statistický úřad, aby tak došlo k unifikování měření nezaměstnanosti v souladu s mezinárodní politikou i v rámci států⁵.

Český statistický úřad pro zjišťování (obecné) míry nezaměstnanosti konkrétně používá výstupy z tzv. Výběrového šetření pracovních sil, jehož předmětem jsou domácnosti bydlící v náhodně vybraných bytech, přičemž nerozhoduje, jaký druh pobytu zde mají (trvalý, přechodný, ...). Tato šetření nejsou prováděna v hromadných ubytovacích zařízeních, v důsledku čehož se nemusí v rámci těchto šetření promítnout určité skupiny obyvatelstva (Kořata, 2012). Další skupinou, která se tak například nepromítá do výpočtu, jsou bezdomovci a bezdomovkyně, tedy skupiny, kde je obvykle vysoká nezaměstnanost.

V rámci těchto šetření jsou za zaměstnané považovány všechny osoby starší 15-ti let, které ve sledovaném období vyvíjely jakoukoliv *odměňovanou* pracovní aktivitu. Mezi zaměstnané jsou počítány i osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly. Naproti tomu mezi zaměstnané nejsou počítány osoby na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly, a osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jež jsou klasifikovány jako ekonomicky neaktivní nebo nezaměstnané.

Vypovídací hodnota takovýchto měření, ve kterých může být například matka na rodičovské dovolené započítána jako zaměstnaná jen proto, že si přivydělá (byť pár desítek korun), je podle mého názoru sporná. Jinými slovy, nezapočítávání osob na mateřské či rodičovské dovolené ve statistikách „opticky“ snižuje míru nezaměstnanosti, přičemž se tento statistický klam týká převážně žen, neboť právě ty (více než muži) opouštějí zaměstnání, aby se staraly o děti nebo o jiné blízké osoby.

Například z pohledu níže diskutovaného marxistického feminismu bychom mohli ženu na mateřské či rodičovské dovolené nebo například ženu⁶ v domácnosti počítat do skupiny nezaměstnaných jen stěží. Rodina a domácnost jsou v tomto pojetí chápány jako jedna ze stran produkce. Jednak jako zázemí, bez kterého by nebyla možná placená produkce vně rodiny, a dále pro svou reprodukční funkci jejích členů/členek (Tong, 1998). To, že žena nepůsobí v rámci placené veřejné sféry, neznamená, že je nezaměstnanou. V případě, že by ženy na mateřské/rodičovské dovolené nebo v domácnosti pobíraly za

⁵ V roce 2013 vydal ÚP statistiku o průměrné míře nezaměstnanosti za rok 2012, která podle jeho měření činila 8,6 %. Rozdělení, kolik procent z této sumy činily ženy, není u ÚP k dispozici. Oproti tomu Český statistický úřad takové rozlišení poskytuje a uvádí, že při průměrné míře nezaměstnanosti 7 % činili v celkové populaci 6 % nezaměstnaní muži a 8 % ženy.

⁶ Uvědomuji si, že v této roli může být i muž, v naší společnosti ale stále převládá tradiční model, kde jsou tyto činnosti zastávány většinou ženami.

svou práci mzdu, jak to navrhoval jeden proud marxistického feminizmu, statistiky by se významným způsobem změnily. Z této perspektivy bychom o nezaměstnanosti hovořit v žádném případě nemohli, v rámci svého výzkumu se ale pohybujeme na půdě Úřadu práce, a proto uváděné výsledky, jakkoli poctivě zpracované, nemají plnou vypovídací hodnotu.

2.1.3 Nezaměstnanost pohledem ekonomické teorie

Jak jsem již uvedla, nezaměstnanost je i ekonomickým problémem. Tomuto tématu se proto věnuji i různé ekonomické teorie. Základy moderní standardní ekonomické teorie, jak ji nazývá odborná (ekonomická) literatura, můžeme zasadit do počátku 20. století, od kdy se hovoří o „hlavním proudu“ světového ekonomického myšlení, s nímž paralelně působí vícero alternativních směrů (Sirůček, 2007).

Klíčovým pojmem v rámci standardního proudu se stala koncepce Smithova „homo oeconomicus⁷“, která vnímá člověka jako hybnou sílu ekonomického vývoje. Smith konstruoval profil „člověka ekonomického“ jako bytosti, která jedná ve vlastním zájmu a je hnána touhou po individuálním zbohatnutí. Tak je „neviditelnou rukou“ vedena k prospěchu všech (Sirůček, 2007). Jinými slovy: „Standardní (či ortodoxní) ekonomická teorie operuje v rámci tzv. základního ekonomického paradigmatu, které bývá spojováno s individualisticky determinovanou racionalitou ekonomického člověka“ (Sirůček, 2007: 378).

Ke koncepci homo oeconomicus se kriticky staví alternativní přístupy, které výše popsané jednání chápou pouze jako jeden z aspektů a vymezují se vůči povyšování ekonomických principů nad lidské chování. Jiní přívrženci/přívrženkyňe alternativních přístupů upozorňují na heterogenitu historického, sociálního, či například psychologického kontextu na pozadí každé osoby (Sirůček, 2007).

Nestandardní nebo také alternativní či neortodoxní přístupy jsou důležitou kritikou „hlavních proudů světového ekonomického myšlení“, která mimo jiné poukazuje například i na to, že starořecký termín „oikonomia“ zahrnoval i etické aspekty, jež mainstreamové ekonomické proudy mají tendence opomíjet. Zásadním přínosem alternativních směrů je pak jejich kritika standardních přístupů v oblasti konstruování vždy platných univerzálních modelů, které nemohou postihnout například dynamiku vývoje v čase (Sirůček, 2007).

⁷ Ve své první práci ale Smith klade důraz na etiku solidarity a dobrosrdečnosti coby společnost zakládajících lidských vlastností (Sirůček, 2007).

Jak ale konstatuje Sirůček (2007), širěji akceptovaná alternativa ortodoxních ekonomických teorií stále absentuje, protože i v našich podmínkách nadále dominuje standardní ekonomická teorie. Ta se projevuje též v pozadí politických přístupů včetně odborného názvosloví, které je „mainstreamově“ používáno. Vzhledem k faktu, že jsem se ve své diplomové práci zaměřila na zkoumání fenoménu nezaměstnanosti prostřednictvím a z hlediska ÚP, který je státní institucí, jež je determinována zejména politickým kontextem, užívám tuto terminologii k zasazení problematiky do teoretického rámce.

Z pohledu mainstreamové (standardní) ekonomie je tak popisován jednak stav plné zaměstnanosti a dále přirozená⁸ míra nezaměstnanosti. Stav plné zaměstnanosti by znamenal, že je na pracovním trhu v rovnováze nabídka a poptávka práce. Tedy právě takový počet pracovníků/pracovníc⁹ jako počet pracovních míst (odpovídajících kvalifikaci nezaměstnaných osob). I v takovém případě se mohou vyskytovat lidé bez práce (jejichž počet odpovídá volným pracovním pozicím), a to z důvodu jejich neochoty pracovat za daných mzdových podmínek (Brožová, 2003).

Tzv. přirozená míra nezaměstnanosti je důsledkem různých faktorů a nelze ji bezpečně odhadnout ani jí předejít či ji omezit. Odvíjí se od konkrétní ekonomiky a její dynamiky či sociálních a demografických specifik, ale i od osobních preferencí ekonomicky aktivního obyvatelstva (Brožová, 2003).

2.1.4 Způsoby dělení nezaměstnanosti

Z hlediska (kapitalistického) státu, opírajícího se o výše popsané standardní ekonomické teorie, bývá nezaměstnanost rozlišována dle příčiny svého vzniku. Nejčastěji se jedná o dělení na nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou, existují ale i jiná dělení (např. Brožová, 2003, Vlček, 2005, Fuchs cit. Buchtová, 2002).

Frikční nezaměstnanost není z hlediska ekonomiky státu nebezpečným jevem. Jedná se převážně o dobrovolnou a dočasnou nezaměstnanost, která je přirozená a není spojena s nedostatkem pracovních míst. Patří sem například absolventi a absolventky škol, osoby, které dají výpověď ze zaměstnání z důvodu změny bydliště nebo ve snaze nalézt si vhodnější zaměstnání (Fuchs cit. Buchtová, 2002; Vlček, 2005).

⁸ Jsem si vědoma, že termín „přirozená“ je problematický, neboť implikuje, že je takový stav daný přírodou, případně že je neměnný. Ve své práci jej ale přejímám z mainstreamových ekonomických teorií, kde je používán jako terminus technicus, abych mohla uchopit a přiblížit jeden z druhů nezaměstnanosti.

⁹ Používám termín pracovník/ce jako zastřešující pojem jak pro zaměstnance/zaměstnankyně, tak pro osoby vykonávající práci na základě jiné než zaměstnanecké smlouvy, např. jako kontraktor/kontraktorka.

Brožová (2003) o délce nezaměstnanosti těchto osob hovoří v souvislosti s výší podpory v nezaměstnanosti, která ovlivňuje intenzitu snahy nezaměstnaných najít si práci, a v případě, že je nezaměstnanými považována za dostatečně vysokou, ochota najít si rychle práci klesá. Stejně tak může vysoká podpora ovlivnit rozhodování opustit dobrovolně práci z důvodu zájmu najít si vhodnější nebo lépe placené zaměstnání (Brožová, 2003). I tak ale nemůžeme skupinu nezaměstnaných homogenizovat a je třeba brát v úvahu státem nastavenou výši minimální mzdy, od které se odvíjí výše podpor a která v našich podmínkách stěží pokrývá náklady na důstojný životní styl.

Strukturální nezaměstnanost je spojena se změnami ve struktuře ekonomiky. Tyto strukturální změny odrážejí pokles nebo dokonce zánik některého (nebo některých) odvětví výroby či služeb. Na druhé straně se ale v důsledku toho může zvyšovat nebo vznikat odvětví nové. Tímto procesem vzniká diskrepance mezi pracovními místy a pracovníky/pracovnicemi, respektive jejich kvalifikací. Na pracovním trhu se tak sice objevují nezaměstnaní, ale zároveň i volná pracovní místa, na která ovšem pracovníci a pracovnice ze zaniklého odvětví nemají vhodnou kvalifikaci. V důsledku toho jsou tyto osoby nuceny k rekvalifikaci (nebo nezaměstnanosti) a zároveň se tak mění i poptávka a nabídka studijních oborů (Brožová, 2003; Vlček, 2005).

S tímto druhem nezaměstnanosti je úzce spjato vzdělání. Zaprvé se jedná o propojenost daného oboru s poptávkou na pracovním trhu, zadruhé o výši dosaženého vzdělání. Obecně můžeme říci, že s rozvojem moderních technologií stoupají požadavky na vzdělání. Protože jsou tato nová odvětví stále sofistikovanější a využívají stále náročnější technologie, vzniká potřeba kvalifikovanější pracovní síly. Ve struktuře nezaměstnaných tak můžeme sledovat trend nižší nezaměstnanosti vysokoškoláků a vysokoškolaček oproti mnohonásobně vyšší nezaměstnanosti osob se středním či základním vzděláním (Brožová, 2003).

Cyklickou nezaměstnanost dává Vlček (2005) do souvislosti s hospodářskou aktivitou státu¹⁰, potažmo se soukromými (podnikatelskými) subjekty, které ovšem svoji činnost provozují v kontextu určitého státu (jinými slovy, podmínky pro jejich fungování jsou zasazeny do rámce, jenž nastavuje stát). V recesi, tj. v hospodářské krizi, je nižší výroba a tedy i poptávka po práci – klesá počet pracovních míst (stran zaměstnavatelských subjektů) a naopak v konjunkturu, tedy v období ekonomického růstu, stoupá. Cyklická nezaměstnanost tak odráží cykly/fáze hospodářské ekonomiky (Vlček, 2005). Z pohledu

¹⁰ Může se samozřejmě jednat i o království nebo jiné formy správy země.

výše uvedené (mainstreamové) ekonomické teorie tento druh nezaměstnanosti není přirozený a lidé, kteří přišli o práci vlivem hospodářské krize, jsou nezaměstnaní převážně nedobrovolně (Brožová, 2003).

Sezonní nezaměstnanost je charakteristická pro odvětví, která souvisejí s ročním obdobím, a v kapitalistických zřízeních bývá tedy popisována jako přirozená. Nabídka práce je tak vázána časově. Patří sem například stavebnictví, cestovní ruch nebo zemědělství (Fuchs cit. Buchtová, 2002, Vlček, 2005).

Z hlediska dobrovolnosti bývá dále rozlišována nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná. Dobrovolnou je označována taková nezaměstnanost, kdy nejsou lidé ochotni pracovat za nabízenou mzdu. Preferují volný čas před zaměstnáním, které z finančního hlediska nenaplnuje jejich očekávání. Na pracovním trhu tak sice jsou volná místa, ale nejsou obsazována díky zmíněné neochotě je vykonávat (Vlček, 2005). Dobrovolně nezaměstnaný člověk tak hledá stejnou práci za vyšší mzdu, nebo se snaží profesně přeorientovat například prostřednictvím rekvalifikace. Další využívanou možností bývá zaevidování na Úřadu práce a s tím spojené pobírání podpory v nezaměstnanosti. Na časové rozpětí tohoto druhu nezaměstnanosti má pak bezprostřední vliv výše zmiňovaná výše pobíraných dávek a délka jejich vyplácení (Brožová, 2003). Toto rozdělení však můžeme chápat jako problematické. Jak jsem naznačila výše, částka, jež je u nás stanovena jako minimální mzda, často nepokrývá ani základní náklady na život. Vyšší minimální mzdy zaměstnavatelé/zaměstnavatelky nezřídka nekriticky přejímají jako mzdu pro své zaměstnance/zaměstnankyně, a tak zůstává otázkou, nakolik se z hlediska nezaměstnaných dá hovořit o preferenci volného času. Opět ale musíme vzít v úvahu, že mohou existovat lidé, kteří skutečně nepracují z vlastního přesvědčení, například proto, že disponují dostatečným finančním zázemím z jiných zdrojů a mohou si dovolit nepracovat.

Nedobrovolná nezaměstnanost je naopak stav, kdy by nezaměstnaní a nezaměstnané upřednostnili práci před volným časem i za mzdu, která je na trhu běžná, ale nemohou práci nalézt. Na pracovním trhu je převaha uchazečů a uchazeček nad pracovními místy, která jsou firmy ochotny vytvořit (Vlček, 2005). Tento stav je zvláště patrný v dnešní době.

Dalším způsobem, jak rozlišovat různé druhy nezaměstnanosti, je podle času. Můžeme tak rozeznávat dlouhodobou nezaměstnanost, kterou vymezuje například Palán (2002) trváním jednoho roku a více. Tento typ nezaměstnanosti je vážným problémem nejen z hlediska ekonomiky státu a společnosti, ale i z hlediska jednotlivých osob. Vedle

finančních problémů přináší i problémy psychické. Z pohledu hospodářské ekonomiky se jedná o stav, kdy je méně pracovních míst než uchazečů a uchazeček o práci (Brožová, 2003). Nejčastěji je spojen se zmiňovanou recesí nebo dokonce světovou krizí, můžeme jej ovšem dávat do souvislosti i s neochotou zaměstnávat některé skupiny lidí kvůli jejich etnicitě, vzdělání či věku.

Kromě výše uvedených problémů dlouhodobě nezaměstnaných osob existují i další úskalí. Tomeš (2001) v této souvislosti uvádí důvody ztráty způsobilosti k zaměstnání. Jednak se jedná o ztrátu kvalifikace – respektive „dekvalifikace“, která u nezaměstnaných vzniká přerušením kontaktu s novými informacemi a znalostmi. Za druhé je to pozbytí pracovních návyků a dále „upadnutí do sociální pasti“ (Tomeš, 2001: 143) – tedy přivyknutí žít ze sociálních dávek (Tomeš, 2001).

Jiným způsobem dělení, a to z hlediska zaznamenání nezaměstnanosti státem, můžeme postihnout nezaměstnanost skrytou. Tu vysvětluje Palán (2002) jako státu neohlášenou, tvořenou nezaměstnanými, kteří a které se nepřihlásili na Úřadu práce, popřípadě byli z jeho evidence z různých důvodů vyřazeni. Existuje možnost, že taková nezaměstnaní/nezaměstnané vyhledali nelegální práci nebo pracují v domácnosti. Do této skupiny autor řadí i osoby na mateřské dovolené nebo studující (Palán, 2002). Z tohoto pohledu, jak jsem uváděla výše v rámci popisování genderových stereotypů a jejich spojitosti zejména s domácí sférou, můžeme vyvodit, že se tento druh nezaměstnanosti týká více žen než mužů.

Z hlediska zaměstnavatele/zaměstnavatelky můžeme též rozpoznávat nezaměstnanost částečnou, která stojí mimo předchozí dělení. Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb. – ji v §209 charakterizuje následovně: „(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele¹¹ než uvedeného v § 109 odst. 3 jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost)“ (zákoník práce, § 109). V praxi se jedná o zkrácení pracovní doby zaměstnavatelem či zaměstnavatelkou proti vůli zaměstnaných. Tento způsob je využíván v případě, že zaměstnávající organizace nechce ztratit zkušené zaměstnance a zaměstnankyně (Tomeš, 2001). Výši poskytované náhrady u tohoto případu nezaměstnanosti stanovuje v souladu s odstavcem 2 § 209 zákoníku práce

¹¹ Právní mluva dokumentů, ze kterých vycházím a jež cituji (zákon o zaměstnanosti, zákoník práce apod.), užívá převážně generického maskulina, v citacích tedy ponechávám původní znění.

odborová organizace (jedná se o náhradu ve výši minimálně 60 % průměrného výdělku). Nebo v případě, že organizace odbory nemá, může stanovit výši náhrady mzdy ve vnitřním předpisu, v souladu s novelou zmíněného zákona.

Než vstoupila v platnost novela výše uvedeného zákona, platilo, že pokud u zaměstnávající organizace odbory nejsou, má organizace právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl o poskytování náhrady mzdy v nižší částce, což bylo též stanoveno v § 209 odstavec 3 (Zákoník práce, § 209). Toto zabezpečení v nezaměstnanosti bylo ale zrušeno novou právní úpravou, jež vstoupila v platnost v lednu 2012.

2.2 Právní vymezení nezaměstnanosti

Od 1. ledna 2012 nabyly účinnosti změny ve Sbírce zákonů, kde byl vyhlášen zákon č. 365/2011, který významným způsobem změnil nejen úpravu pracovněprávních vztahů, ale také zásadně novelizoval zákon č. 262/2006 Sb. – tedy zákoník práce. Ve stejném období došlo k výrazným úpravám i v zákoně o zaměstnanosti, tj. zákoně č. 435/2004 Sb.

Již v roce 2011 ale došlo ke zrušení právní samostatnosti jednotlivých úřadů práce a nahradil je jednotný Úřad práce ČR. Tento úřad je přímo řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Nezaměstnaní/nezaměstnané se tedy od výše uvedené doby obrazejí na krajské pobočky Úřadu práce a na kontaktní místa Úřadu práce, která jsou na úrovni obcí (Plívová, 2010).

Jak uvádí MPSV na svém oficiálním portálu, k této zásadní reorganizaci přistoupilo ministerstvo za účelem sjednocení postupů a zlepšení dostupnosti služeb občanům/občankám a administrativních úspor, ale i úspor nákladů na provoz jednotlivých pracovišť (Bičáková, 2011).

Dopad zavedení těchto opatření do praxe rozebírám prostřednictvím reflexe odpovědí vybraných zaměstnanců a zaměstnankyň níže, v empirické části práce. Na tomto místě si dovoluji stručně nastínit atmosféru, která zavládla po oznámení těchto změn na ÚP v roce 2011. Zaměstnankyně a zaměstnanci jedné z poboček poslali na MPSV otevřený dopis, ve kterém rekapituluji dopady reformy na ně i na klientelu ÚP a predikují další vývoj v souvislosti se změnami (*Otevřený dopis*, 2011). K názorovým stanoviskům těchto zaměstnankyň/zaměstnanců se hromadně připojovali i další pracovníci/pracovnice ÚP.

V otevřeném dopise zaměstnanci/zaměstnankyně poukazují na fakt, že úsporná opatření se týkají zejména jejich platů, které byly sníženy již 3x! K této situaci dále uvádějí, že jsou vlivem snižování stavů pod obrovským psychickým tlakem, a to nejen

z přívalu práce za odchází kolegy/kolegyně, ale také z nejistoty, kdy dostanou výpověď¹² i oni/ony. Poukazují na zvláštní způsob hospodaření na ÚP a na tendenci outsourcovat většinu služeb poskytovaných ÚP vně této instituce do soukromých subjektů. Náklady na poradenství pro jednoho uchazeče/uchazečku přitom podle jejich propočtů v budoucnosti mnohonásobně přesáhnou náklady na služby poskytované klientele zaměstnanci/zaměstnankyněmi ÚP. V dopise také poukazují na to, že informace, které jsou jim podávány, nejsou komplexní a jsou navíc průběžně měněny (*Otevřený dopis*, 2011). Tyto připomínky se přibližně rok po napsání tohoto dopisu staly v převážné většině případů pravdou, jak dokládají reakce účastnic a účastníků mého výzkumu.

2.2.1 Působnost Úřadu práce

Do agendy Úřadu práce spadá velmi široká škála činností a rozhodovacích pravomocí. Patří sem například „informování zaměstnance, na jehož zaměstnavatele byl podán insolvenční návrh, o způsobu uspokojení jeho mzdových nároků a jejich výši“; „poskytování příspěvků na zapracování“; „přijímání hlášení od zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením¹³“; „přijímání informací o zaměstnanci ze zahraničí, jemuž bylo vydáno povolení k zaměstnání“ (Agendy úřadu, 2012); dále rozhoduje o rozdělování finančních prostředků vynakládaných na aktivní politiku zaměstnanosti (v rámci krajské pobočky Úřadu práce). Do agendy Úřadu práce náleží i kontrolní činnost a mnoho dalších, z nichž se zaměřím na některé body, jež se bezprostředně dotýkají empirické části této práce:

- „Hradí náklady spojené s poradenstvím pro volbu povolání, pro rekvalifikaci, pro zprostředkování vhodného povolání apod.“ (Agendy úřadu, 2012). Sem spadají například přímé i režijní náklady vynaložené na poradenství, jako jsou mzdy zaměstnanců nebo materiál.

¹² V odborné psychologické literatuře je tento jev pojmenován „syndrom přeživších“. Jeho projevy se u různých osob liší, někteří/některé ztratí důvěru v management, mají strach z budoucnosti, či naopak je to posílí, jejich výkon může mít klesající či naopak vzrůstající tendence. Dopady propouštění jsou ovlivňovány více faktory, jako je vliv nejistoty, vliv pracovní nejistoty či korektnost propouštění. Při silném vlivu negativních faktorů může docházet ke kontraproduktivním účinkům v organizaci, které v důsledku navzdory očekávání znamenají nárůst nákladů. (Riegel cit. Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec 2003)

¹³ I tento termín je citací z výše uvedených zdrojů, které přebírají medicínskou terminologii a nepracují například s pojmem „jinakost“, který není tak stigmatizující jako uváděný pojem „zdravotní postižení“. S termínem „jinakosti“ pracuje např. Smetáčková a Vlková, které je uvádějí v souvislosti s přístupem k hledání konceptů sociální spravedlnosti (Smetáčková, Vlková 2005).

- „Nabízí volná pracovní místa“ – do této agendy patří vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců¹⁴ o zaměstnání, uchazečů¹⁵ o zaměstnání, evidence k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí a další. „Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a neuveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru...“ Ze zveřejňování nabídek práce jsou též vyloučeni zaměstnavatelé/zaměstnavatelky, kterým byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (Agendy úřadu, 2012).
- „Poskytuje podporu při rekvalifikaci“ – tato je vyplácena osobě, která se účastní rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce, který rozhoduje o jejím přidělení (Agendy úřadu, 2012).
- „Přijímá hlášení od zaměstnavatelů o volných pracovních místech“ – v současné době, tedy po novelizacích zákoníku práce, zaměstnavatel/zaměstnavatelka může ohlásit volná pracovní místa, jak je stanoveno v § 35 uvedeného zákona. Před změnami v zákoně bylo toto ohlašování pro zaměstnavatele/zaměstnavatelky povinné (zákon 435/2004, § 35).
- „Přijímá žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání“. Zařazení do evidence nastává dnem podání písemné žádosti, která vedle identifikačních údajů obsahuje informace o kvalifikaci a pracovních zkušenostech, preferovaných typech potencionálních zaměstnání a o eventuálních zdravotních omezeních. V evidenci jsou pak u přihlášených vedeny i záznamy o průběhu zprostředkování zaměstnání a součinnosti uchazeče/uchazečky s Úřadem práce. Úřad práce také přijímá žádosti o vyřazení z evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání (Agendy úřadu, 2012).
- „Rozhoduje o zastavení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci“. To se může stát například v případě vazby nebo při pobírání starobního důchodu, případně když je uchazeči/uchazečce poskytována podpora při rekvalifikaci (Agendy úřadu, 2012).
- „Uzavírá dohody o poskytnutí příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti“. Mezi nástroje aktivní politiky řadíme například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa apod. (Agendy úřadu, 2012).

¹⁴ „Evidence zájemců o zaměstnání“ je název, který cituji z právních dokumentů, které užívají generického maskulina.

¹⁵ „Evidence uchazečů o zaměstnání“ je název, který cituji z právních dokumentů, které užívají generického maskulina.

Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována zaměstnavateli/zaměstnavatelkami po dohodě s Úřadem práce, který je obsazuje „uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem“. Úřad práce na taková pracovní místa může přispívat (Agendy úřadu, 2012).

- „Uzavírá dohody o rekvalifikaci uchazečů (zájemců) o zaměstnání, hradí náklady účastníka rekvalifikace“, ale uzavírá i „dohody o rekvalifikaci zaměstnanců u zaměstnavatele“ (Agendy úřadu, 2012). A dále dohody o veřejně prospěšné práci, která bývá vykonávána zejména pro obce. I těm může Úřad práce přispívat na mzdy takto zaměstnávaných osob. V některých případech poskytuje nezaměstnaným plány pro zvýšení šancí k uplatnění na trhu práce.
- „Přijímá žádosti o úhradu poradenských činností v oblasti zaměstnání“. Toto poradenství je zaměřeno na poskytování informací o různých druzích zaměstnání a s nimi spojenými požadavky na jejich výkon a o možnostech uplatnění. Do této oblasti rovněž patří poradenství o rekvalifikaci, zhodnocení výchozí pozice uchazeče nebo uchazečky pro absolvování příslušného kurzu. Poradenské činnosti se mohou týkat i poradenství zaměstnavatelům a zaměstnavatelkám ohledně výběru pracovních sil. Tento druh poradenství se může uskutečnit prostřednictvím skupinového či individuálního poradenství, bilanční diagnostiky nebo programů se zaměřením na techniky a aktivity, jež vedou k uplatnění na trhu práce (Agendy úřadu, 2012).

2.2.2 Přiznání a vyplácení podpory v nezaměstnanosti

Nově podle zákona o zaměstnanosti nemůže být do evidence uchazečů o zaměstnání¹⁶ (a tedy i žádost o podporu v nezaměstnanosti) zařazena a vedena osoba, která: „bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání (§ 20) zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, ...“ nebo v případě, že je s ní v zaměstnání ukončen pracovní poměr na základě jejího porušení povinnosti stanovené předpisy, vztahující se k práci, a to zvláště hrubým způsobem.“ (zákon 435/2004, § 25, odst. 8).

¹⁶ Uchazečem o zaměstnání je „fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (Agendy úřadu, 2012)

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která chce zprostředkovat zaměstnání prostřednictvím kterékoliv pobočky Úřadu práce, tedy není vázáno na místo bydliště (Agendy úřadu, 2012).

V rámci úprav přibyl v zákoně o zaměstnanosti i další odstavec s důvodem pro možné vyřazení z evidence uchazečů/uchazeček o zaměstnání. K vyřazení tak může nově dojít v případě, že uchazeč/uchazečka „odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně v případě, že je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce.“ (zákon 435/2004, § 29 a § 30). Institut veřejné služby přitom fungoval již dříve, nebyl ale povinný a osoby v evidenci ÚP si její nástup mohly bez postihu zvolit. Více se k tomuto nástroji, jenž byl mezitím soudním rozhodnutím zrušen jako protiústavní, vyjadřuji níže a v empirické části práce.

Doba předchozího zaměstnání, ze které se vypočítává podpora v nezaměstnanosti i rekvalifikaci, se oproti dřívějšímu, kdy činila 3 roky, zkrátila na 2 roky. K opravdu výrazným změnám ale došlo v podmínkách pro uznání podpory vůbec. Nárok na podporu vzniká osobám, které před přihlášením na Úřad práce již minimálně 12 měsíců pracovaly a jsou registrovány v evidenci uchazečů o zaměstnání a poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a nejsou poživateli/poživatelkami starobního důchodu (zákon 435/2004, §§ 39 – 41).

O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Důvodem pro neposkytnutí podpory může být ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem/zaměstnavatelkou z důvodu porušení povinností zaměstnance/zaměstnankyně zvláště hrubým způsobem, a to v uplynulých 6 měsících. Dalším důvodem pro nepřiznání podpory v nezaměstnanosti může být přiznaný výsluhový příspěvek (u vojáků/vojaček z povolání), když je tento vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by jinak uchazeči/uchazečce náležela (zákon 435/2004, § 39).

V případě, že uchazeč/uchazečka o zaměstnání obdržel/a při odchodu ze zaměstnání odstupné nebo jiné finanční „vyrovnání“, podpora v nezaměstnanosti je mu/jí přiznána až po uplynutí doby, která je určena dle počtu násobků průměrného výdělku, z něhož se odvozovala výše odstupného (zákon 435/2004, § 44). Pokud navíc uchazeč/uchazečka ukončil/a pracovní poměr sám/sama – bez vážného důvodu nebo na základě dohody se zaměstnavatelem/zaměstnavatelkou –, je mu/jí přiznána nižší podpora v nezaměstnanosti, a to 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (zákon 435/2004, § 50). „Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku...“ (zákon 435/2004, § 50, odst. 6).

Poskytování podpory v nezaměstnanosti má svá časová omezení. Zákon stanoví, že je poskytována po dobu 5 měsíců lidem do 50 let věku. Lidé mezi 50 a 55 lety mají nárok pobírat podporu 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Tato podpůrná doba se tedy odvíjí od věku uchazeče/uchazečky o zaměstnání (zákon 435/2004, § 43). Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti je spojen buďto s uplynutím této podpůrné doby, nebo s ukončením vedení či vyřazením z evidence uchazečů/uchazeček o zaměstnání (zákon 435/2004, § 45).

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti jsou opatření prováděná za účelem zajištění co nejvyšší úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ve spolupráci s dalšími subjekty (např. s agenturami práce, či rekvalifikačními středisky). Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (zákon 435/2004, § 104). Současně je státem provozováno poradenství pro nezaměstnané, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení nezaměstnanosti (zákon 435/2004, § 105).

Součástí koncepce aktivní politiky zaměstnanosti, jak ji definuje zákon, je i sdílené zprostředkování zaměstnání. Osobám vedeným v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovat zaměstnání prostřednictvím agentury práce, které následně může za její služby poskytnout příspěvek¹⁷. I tato možnost je v zákoně nová¹⁸, spolupráce s agenturami byla zařazena v rámci úprav k 1. 1. 2012. Uchazečům a uchazečkám o zaměstnání je nejprve vypracován individuální akční plán a do programu sdíleného zprostředkování zaměstnání jsou zařazeni až s jejich písemným souhlasem (zákon 435/2004, § 119a). Tato služba ještě nevešla do praxe.

Dalším počinem v rámci politiky zaměstnanosti je i institut investiční pobídky. Jedná se o hmotnou podporu zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, kteří jsou tak motivováni k vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců a zaměstnankyň. Tato školení mohou být zajišťována i samotnými zaměstnavatelskými organizacemi (zákon 435/2004, § 111).

¹⁷ Tento příspěvek není příliš vysoký - za jednoho uchazeče/ku o zaměstnání umístěného do pracovního poměru na dobu neurčitou činí 1 250 Kč.

¹⁸ Další nové součásti aktivní politiky zaměstnanosti jsou např. sKarty, DONEZ, veřejná služba.

V případě vytváření nových pracovních míst je podmínkou pro získání tohoto druhu pobídky vytvoření pracovních míst v oblasti s vysokou nezaměstnaností nebo v oblasti, která je dostupná hromadnou dopravou (z území s vysokou nezaměstnaností) do hodiny. Hmotná pobídka může být vyplacena pouze zaměstnavateli/zaměstnavatelce, který/á vytvoří minimálně 1 000 nových pracovních míst.

K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se řadí i překlenovací příspěvek, jenž je jednou z alternativ, jak pomoci nezaměstnaným k práci v případě, že se chtějí začít věnovat samostatnému podnikání – tedy jako osoba samostatně výdělečně činná. Tento jednorázový příspěvek je poskytován Úřadem práce na úhradu provozních nákladů, do kterých se počítá například nájemné, náklady na opravu a údržbu objektu provozovny nebo náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků (zákon 435/2004, § 114).

2.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je „taková změna dosavadní kvalifikace zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání, kterou získává nové znalosti a dovednosti umožňující jeho nové pracovní uplatnění na trhu práce v jiném vhodném zaměstnání (profesi).“ (Palán, 2002: 182). Zákon o zaměstnanosti dále rozšiřuje tuto definici o takové prohloubení kvalifikace, které slouží i k udržení či obnovení té stávající (zákon 435/2004, § 108). Ze zákona také vyplývá, že rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem nebo škola v rámci oboru vzdělání, jenž má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení. Akreditace uděluje na základě analýzy potřeb trhu práce Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (zákon 435/2004, § 108).

„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce“ (Agendy úřadu, 2012). Úřad práce může hradit náklady na rekvalifikaci a přispívat na další náklady s ní spojené. Součástí dohody o rekvalifikaci je závazek uchazeče/uchazečky, jenž/jež rekvalifikaci absolvuje, že tuto dokončí a následně přijme nabízené místo, které koresponduje s jeho/její nově nabytou kvalifikací. V případě, že se tak nestane, je absolvent či absolventka rekvalifikace povinen/a uhradit náklady rekvalifikace nebo jejich poměrnou část, pokud během doby rekvalifikace přestane být uchazečem/uchazečkou o zaměstnání (zákon 435/2004, § 109). Nenastoupení na dohodnutou rekvalifikaci má za následek vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (zákon 435/2004, § 30).

Díky novým změnám zákona si může osoba vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám/a; jedná se o nový nástroj politiky zaměstnanosti, tzv. zvolenou rekvalifikaci. Je na výběru uchazeče či uchazečky, jaký druh pracovní činnosti si ve své rekvalifikaci zvolí, stejně jako volba rekvalifikačního zařízení. Uhrazení rekvalifikace je na posouzení Úřadu práce, který zváží, zda je zvolená rekvalifikace s ohledem na situaci pracovního trhu relevantní (zákon 435/2004, § 109).

Rekvalifikaci, jak už bylo uvedeno, může podstoupit i zaměstnaná osoba, a to v zájmu svého dalšího uplatnění. Dohodu o rekvalifikaci tak mohou uzavřít zaměstnavatel či zaměstnavatelka a zaměstnanec či zaměstnankyně, případně se může dohody účastnit i Úřad práce, v případě, že zaměstnavatelské subjekty žádají Úřad práce o příspěví na rekvalifikaci. Rekvalifikace zaměstnanců a zaměstnankyň probíhá v jejich pracovní době a náleží jim za to průměrná mzda (zákon 435/2004, § 110).

Maximální výše podpory při rekvalifikaci je vyšší než maximální výše podpory v nezaměstnanosti a činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku (zákon 435/2004, § 50).

O současné nabídce rekvalifikačních kurzů se mohou zájemci a zájemkyně informovat například v Databázi akcí dalšího profesního vzdělávání na webových stránkách ÚP. K usnadnění vyhledávání je možné si nastavit různé filtry, jako například „cílová skupina“. Při nastavení kategorie „ženy“ se zobrazí velké množství vzdělávacích akcí, mezi nimiž můžeme vidět kurzy s tradičně stereotypním zázemím jako například „Pečovatel/pečovatelka o děti ve věku od 3 do 15 let“, „Vizážistika a barvové poradenství“, „Úrazy a první pomoc u dětí“, ale i obecné počítačové kurzy. U některých formulací názvů kurzů nebývá užito genderově korektního jazyka (Databáze akcí, 2012).

2.3.2 Veřejná služba a Docházka nezaměstnaných (DONEZ)

Snad nejspornějším nástrojem uvedené aktivní politiky zaměstnanosti je veřejná služba, což je časově omezená pracovní nabídka bez nároku na honorář. Jedná se zejména o údržbu veřejných prostranství, údržbu komunikací či veřejných budov (jako například nemocnice), ale i o pracovní příležitosti ve školství, při ochraně zvířat nebo životního prostředí nebo ve sportovní či charitativní oblasti. Organizaci těchto pracovních příležitostí zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce ve spolupráci s obcemi. Osobám vedeným na Úřadu práce může být takováto pracovní nabídka předložena po jejich nepřetržité – nejméně

dvouměsíční – evidenci v registru nezaměstnaných, a to v rozsahu až 20 hodin týdně. Odmítnutí nabídky veřejné služby bez vážných důvodů se stává důvodem k ukončení evidence uchazečů o zaměstnání (Agendy, 2012; zákon 435/2004, § 112).

Během necelého roku fungování veřejné služby se tato instituce dostala k Ústavnímu soudu s argumentem porušování základních lidských práv a svobod. Žaloba obstála a 27. listopadu 2012 byla verdiktem soudu veřejná služba zrušena (Pavel Rychetský ji dokonce nazval nucenými pracemi). Než se patřičná ustanovení zanesou do zákona, mají kontaktní pracoviště a krajské pobočky ÚP pokyn veřejnou službu sice nabízet, už však nesmějí trvat na jejím nastoupení uchazeči a uchazečkami a taktéž nesmí být odmítnutí nástupu na ni sankcionováno; veřejná služba se tak stává opět dobrovolnou aktivitou. Zároveň osoby, které se v té době nacházely v takovém pracovním poměru, ho mohly beztrestně opustit (*Státu hrozí placení*, 2012).

Již 3 dny po rozhodnutí soudu oznámila nová ministryně práce Ludmila Müllerová možnost zachování veřejné služby v pozměněné podobě s odvoláním na pozitivní ohlasy měst a obcí. Kdyby se tak upravily podmínky pro vykonávání veřejné služby – v návaznosti na výtky Ústavního soudu, mohla by veřejná služba pokračovat s tím, že by za ni stát částečně platil (Müllerová, 2012). Konečné rozhodnutí MPSV by mělo následovat snad v příštím roce.

Docházka nezaměstnaných (DONEZ) je nástroj určený k potírání práce na černo, jenž byl zaveden taktéž počátkem roku 2012. Pro její znemožnění je používána docházka nezaměstnaných na Czech pointy. V případě, že je u osoby podezření na práci na černo (obvykle buď na základě anonymního udání, které přijde na ÚP, nebo v případě, že má takové podezření sama zprostředkovatelka/ zprostředkovatel), anebo jak zmiňuji v empirické části této práce, je stanoven určitý počet nezaměstnaných, kteří musí být na Czech point vysláni, určí zprostředkovatelka/zprostředkovatel takové osobě datum návštěvy. Při každé další návštěvě Czech pointu, kam se uchazeč/uchazečka musí dostavit včas, je jí počítačem vygenerován datum a čas další návštěvy. V rámci těchto docházek má být nezaměstnané osobě předložena nabídka zaměstnání.

Z organizačního hlediska toto opatření externě (do určité míry) supluje práci ÚP. Czech pointy se nacházejí v rámci pošty. Tato instituce byla primárně založena za jiným účelem, než je „monitorování“ nezaměstnaných a vyhledávání zaměstnání, což bychom mohli považovat za odbornou činnost, na kterou je zapotřebí proškolený personál. Z tohoto hlediska se, podle mého soudu i podle názorů některých účastnic/účastníků výzkumu,

omezuje DONEZ na funkci „prezence“ nezaměstnaných, než aby jim a priori vyhledával pracovní nabídky. Z praktického hlediska na takovou činnost nemají zaměstnanci a zaměstnankyně pošty ani časové možnosti. Na účinnost tohoto nástroje obecně ještě nebyl učiněn průzkum, takže výsledky funkčnosti projektu DONEZ nejsou zatím známy. Obecně lze ale jistě i toto opatření označit za problematické a ze své podstaty (tj. monitorování nezaměstnaných osob) poněkud v rozporu s demokratickými zásadami.

2.3.3 sKarty

V rámci zavádění změn na ÚP přišlo MPSV pod vedením dnes již bývalého ministra Drábka také s novým systémem vyplácení sociálních dávek, tedy i dávek v nezaměstnanosti. Sociální karty (sKarty) mají fungovat zároveň jako identifikace svých držitelů/držitelek. Od této reformy si MPSV slibovalo především unifikování celého dosavadního systému vyplácení dávek a finanční úsporu. Zřízení karet si vyžádalo (velmi problematizovanou) smlouvu se soukromou finanční institucí.

Zavádění těchto karet do praxe doprovázejí bouřlivé diskuze. Jak komentují v empirické části práce, vůči plošnému zavedení těchto karet důrazně protestují zejména lidé s fyzickou jinakostí.

Krátce poté, co si někteří lidé tuto kartu vyzvedli, přeposílali si finance z ní obratem na svůj běžný účet. Zcela odmítlo sKartu 80 lidí, převážně tak vyjadřujících svůj nesouhlas s tím, že je stát nutí využívat soukromé instituce. Spornou otázkou pak zůstává například dostupnost bankomatů nejen pro občany a občanky žijící ve venkovských oblastech (zpravidla v jejich bezprostředním okolí žádný bankomat není), ale také už zmiňovaní lidé s jinakostí, pro něž bývá přístup k bankomatu obtížný. Tyto problematické aspekty vůbec nebyly zohledněny.

Povinné zavedení sKaret je předmětem diskuzí již od dob vedení MPSV ministrem Drábkem; po příchodu jeho nástupkyně se situace nikterak nevyjasnila. Zatímco původně byla ministryně Müllerová proti plošnému (povinnému) zavedení karet, po prostudování smlouvy s finanční institucí změnila názor, jak s odvoláním na Českou televizi uvedl server Novinky.cz (Ministryně Müllerová, 2012).

V pořadu Otázky Václava Moravce Müllerová uvedla, že se ministerstvo bude snažit o změnu této smlouvy, čemuž bude muset předcházet změna zákona. V současné chvíli tedy vzniká úsilí zachovat karty pouze jako identifikační nástroj s tím, že jejich využívání pro finanční účely bude dobrovolné (Ludmila Müllerová, 2012). Ani tato úprava

bezprostředně se dotýkající působení ÚP se tedy nesetkává s kladnými ohlasy a nezdá se být zcela dotažena.

2.4 Gender

Koncept genderu¹⁹, jak jej známe dnes, se začal užívat počátkem 90. let jako analytická kategorie k oddělení pojmu pohlaví od způsobů a vzorů chování, které jsou s pohlavím spojovány (Pilcher, Whelehan, 2004). Gender tedy můžeme chápat jako na základě biologického pohlaví konstruovanou společenskou kategorii, s ženským pohlavím je tak spojována femininita a s mužským maskulinita (Renzetti, Curran, 2003).

Ann Oakley (2000) hovoří o kategorii gender jako o psychologicko-kulturním pojmu. Nejedná se tak o neměnnou či rigidní kategorii; podotýká, že automatické přiřazování ženského genderu k ženskému pohlaví je zavádějící, neboť představa o ženskosti a mužskosti se v různých kulturách liší. Muže či ženu netvoří pouze jejich biologické pohlaví, kategorie genderu je komplexnější a v důsledku je konstruována a prolíná se do gestikulace, oblečení, sociální sítě či povolání muže nebo ženy.

Distinkci biologického pohlaví a kategorie genderu dokládá Oakley (2000) na příkladu intersexuálů, kteří vystupují jako ženy nebo muži bez ohledu na to, že nemají ani ženské, ani mužské genitálie, a v souvislosti s tím dále podotýká, že model duálního rozdělování pohlaví je v některých společnostech nahrazen třemi kategoriemi pohlaví.

2.4.1 Genderové stereotypy

Koncept stereotypu uvedl do sociálních věd Lippman (cit. Pilcher, Whelehan, 2004) roku 1922 k tomu, aby popsal „typický obraz“, který si lidé vybavují ve spojení s určitou sociální skupinou. Renzetti a Curran (2003) charakterizují genderové stereotypy jako „zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“ (Renzetti, Curran, 2003). Tyto představy o „typických“ mužích a ženách se vztahují nejen k jejich vlastnostem, ale i rolím, a ženy a muži jsou v nich vnímáni protikladně. Genderové stereotypy jsou absorbovány už od dětství prostřednictvím rodinné i institucionalizované výchovy.

Konkrétní představy o „typické ženě“ a „typickém muži“ demonstruje například výzkum na toto téma na víceletých gymnáziích. Autoři a autorky předkládají výsledky

¹⁹ Pojem gender byl původně používán pro označení gramatického rodu (Havelková, H. in Nagl-Docekal 2007). Protože ale český překlad „rod“ nevystihuje kategorii genderu v plném rozsahu, většinou se nepřekládá a ponechává se v anglickém originále.

výzkumu, ve kterém se shodují výpovědi dívek i chlapců. Muži jsou viděni jako odvážní a zruční, či méně citliví, ženy naopak jako citlivé, starostlivé a neagresivní (Harnachová a kol., 2012). Další příklad genderových stereotypů, který s sebou nese negativní konotace s určitou skupinou (jíž jsou většinou ženy), je patrný například ve výroci, že jsou ženy nepředvídatelné, emocionální a špatně řídí auta, zatímco o mužích se často hovoří jako o racionálních, těch, co mají rádi sport a neovládají dobře domácí práce (Pilcher, Whelehan, 2004).

Stejně tak i další výzkumy dokazují, jak hluboce jsou stereotypy zakořeněny ve většině z nás. Jedna ze studií na středních školách²⁰ například odhalila, že učitelé a učitelky používali silné genderové stereotypy, když dívky vnímali jako vyspělé, zatímco chlapce jako agresivní a nedisciplinované. Z hlediska segregace pracovního trhu bylo pak v uvedené studii důležité zjištění, že pedagogičtí pracovníci a pracovnice podporovali ideu, ve které je femininita spojována s potenciálním mateřstvím (Riddell 1992 cit. Pilcher, Whelehan, 2004).

Tento zásadní stereotyp výrazně přispívá k marginalizaci žen na trhu práce a narušuje školní politiku genderové rovnosti. Studie dále poukázala na to, že se genderové stereotypy vyskytují i v učebnicích, kde jsou ženy i muži zobrazováni výrazně stereotypním způsobem, přičemž ženy jsou spojovány s domácností. Takto reprodukováné stereotypy se pak dále prolínají do našich úsudků o druhých, které máme tendence neposuzovat individuálně, ale jako členy/členky určité skupiny (Pilcher, Whelehan, 2004).

Další druh reprodukce genderových stereotypů, které se pak prolínají i do pracovního trhu a jeho strukturování, probíhá prostřednictvím médií a má obrovský dosah. Média vytvářejí představu obrazu ženy a muže, jejich rolí a dokonce i vztahů. Tyto konstrukty se v drtivé většině případů dají označit za stereotypní. Navíc, jak uvádí například Pavlík (cit. Smetáčková, Vlková, 2005), většina odborných názorů z různých oblastí, jako je například ekonomie či politika, které jsou médiem uváděny, pochází od mužských odborníků, nikoliv od odbornic.

2.4.2 Rozdělování mužské a ženské práce v domácnosti

Rozdělování práce podle pohlaví se traduje již historicky a v určité podobě a podmínkách přetrvává víceméně dodnes. Výrazná asymetrie této dělby je primárně patrná v základní sociální jednotce – tedy v rodině, potažmo v domácnosti, odkud se promítá dále na trh

²⁰ Riddell 1992 in Pilcher, Whelehan 2004.

práce. „Familia“ – slovo latinského původu, má základ ve slově „famulus“ jenž označuje „sluhu nebo otroka v domácnosti“. Do vlastnictví muže, vedle hmotného majetku, totiž v minulých dobách patřili manželka²¹, děti a otroci. Jako jeho majetek mu museli sloužit, „odměnou“ jim bylo hmotné zabezpečení, které jim muž na oplátku poskytoval (Renzetti, Curran, 2003).

Tradiční obraz dělení rolí a s nimi související prostředí zařazuje ženu do domácí sféry a muže do veřejné. Vyobrazuje tak ženu jako pečovatelku o děti i domácnost, zatímco muže jako živitele rodiny. Z dnešního hlediska je samozřejmě toto striktní rozdělování zavádějící – zaprvé (alespoň v našich podmínkách) je rodina často závislá na příjmech obou partnerů, za druhé je stále více rozšířený jev matek samoživitelek, které většinou musí působit jak ve veřejné sféře – tedy na pracovním trhu, kde dostávají za svou práci zapláceno – tak v domácnosti ve spojení s péčí o dítě (Machovcová cit. Valdřová, 2004).

Socialistický feminismus hovoří o „dvojitě pracovní směně“, kterou má většina žen – tedy po tom, co skončí v zaměstnání, jdou na druhou směnu do domácnosti. Domácí práce ani výchova dětí při tom není doceňována, a zatímco o práci mužů se hovoří jako o produkční, práce žen je v tomto smyslu považována za reprodukční. Tento myšlenkový směr přišel s ideou placené domácí práce, jeho zastánci a zastánkyně vznesli požadavek na mzdu za domácí práci (včetně výchovy dětí). Kritika tohoto směru ale poukazovala na to, že finanční odměny za domácí práci by nevedly k liberalizaci žen, ale naopak k jejich pevnějšímu připoutání k neveřejné sféře (Tong, 1998). O pojetí „dvojí směny“ jsem se zmiňovala výše v kapitole *Měření nezaměstnanosti*.

Stereotypní představy o rozdělování rolí v domácí sféře mohou mít dopad i na odlišné prožívání nezaměstnanosti u mužů a žen, výzkumná zjištění se při tom liší. Některé výzkumy hovoří o tom, že muži nesou svou nezaměstnanost hůře, neboť ji spojují se svojí „rolí živitele“ nebo případně odvozují svoji hodnotu od postavení na trhu práce (Muller a kol., 1996). Článek New York Times uveřejnil průzkum o dopadech nezaměstnanosti na psychické zdraví, ze kterého vyplývá, že se muži cítí ztrátou zaměstnání více zahanbeni než ženy (Luo, Thee-Brenan, 2009).

²¹ Nerovnost mužů a žen v Bibli stejně tak jako úvahy o nespravedlivém dělení práce v domácnosti vyslovoval v našich zeměpisných šířkách už Tomáš Garrigue Masaryk, který ve svém dopise Olze Stránské poznamenal: „Domácnost — ano, buď posvěcena a svatá, ale k tomu je především třeba, aby žena nebyla domácími otrokem!“ (Masaryk 1910: 63)

Naopak zjištění jiných studií poukazují na to, že prožívání nezaměstnanosti je spíše než záležitostí genderu otázkou jednotlivých osob a jejich specifik a rozdílnost mezi vnímáním tohoto fenoménu obecně ženami a muži je nepatrná (Frankovský 2004, Ensminger, Celentano, 1990). Silným argumentem je, že vnímání nezaměstnanosti u mužů i u žen je velmi ovlivněno tím, zda mají nebo nemají děti a především – zda jsou samoživitelé nebo žijí v páru. Dalším faktorem může být vzdělání, například vzdělanější ženy jsou ztrátou zaměstnání více frustrovány než lidé s nižším vzděláním (The Health Impact, 1996).

Rozdělování práce v domácnosti se ale vyvíjí; Pilcher a Whelehan (2004) uvádí výsledky výzkumů, které naznačují, že se v domácích pracích začínají angažovat i muži. To, že ženy tráví domácími pracemi stále ještě více času, bývá odůvodňováno jejich nižšími příjmy oproti mužům. Paradoxně ovšem v domácnostech, kde žena vydělává více, se muž tím méně angažuje v domácnosti, neboť by přijetím některých povinností spojených s domácností ještě více ohrozil svoji maskulinitu (Hendlová, 2007).

Některé páry, které si to z finančního hlediska mohou dovolit, řeší spravedlivé dělení domácích prací jejich přesunutím na třetí (placenou) osobu, v některých případech postupují stejně i při hlídání dětí či péči o jinou blízkou osobu (Hendlová, 2007).

2.4.3 Segregace trhu práce

Zaměstnanost a nezaměstnanost vnímám jako komplementární složky jednoho celku a i proto považuji za důležité zasadit celou problematiku nezaměstnanosti do rámce pracovního trhu. Jeho součástí jsou i různé druhy jeho segregace. Během mého výzkumu se všechny uváděné segregace prokázaly jako velmi důležité a ve svém důsledku ovlivňující nezaměstnanost i postavení žen, a proto jim věnuji následující kapitoly, neboť s těmito pojmy hojně pracuji v analýze rozhovorů.

Hodnocení a rozdělování práce mužů a žen v domácí sféře, jak bylo naznačeno výše, ovlivňuje spolu se stereotypy i trh práce a podílí se i na jeho segregaci. Jak uvádí Renzetti a Curran: „Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví.“ (Renzetti, Curran, 2003: 272)

Mezinárodní organizace práce (dále MOP) popisuje obecné příčiny segregace zaměstnání podle pohlaví jako sociální, ekonomické, kulturní a historické. Konkrétně se jedná o tyto faktory: Prvním faktorem jsou sociální normy a stereotypní vnímání mužů a

žen, rodinného života, rodinných povinností a pracovního života, druhým faktorem je vzdělání a odborný výcvik a třetím jsou daňový systém a sociální zabezpečení, dále struktura pracovního trhu a konečně diskriminace při vstupu do zaměstnání a v zaměstnání samotném (Anker, Malkas, Korten, 2003).

2.4.3.1 Genderová segregace při vstupu do zaměstnání

Segregaci při vstupu do zaměstnání mapuje Fernandez a Sosa (2005) ve svém výzkumu zaměřeném na nábor zaměstnanců a zaměstnankyň pro call centra nejmenované finanční instituce. Jedna z přednesených teorií pro segregaci během výběru zaměstnání a následného procesu nábory hovoří o důležité úloze sociálních sítí, respektive jejich genderové segregace. Při hledání zaměstnání má člověk tendence využívat svých sociálních sítí – tedy jednoduše poptávání práce po svých známých. Segregace se pak děje prostřednictvím toho, že jednotlivé osoby mají tendence vytvářet si svoji sociální síť z osob stejného pohlaví, jako jsou oni sami, což se promítá i do jejich zaměstnání (a jeho výběru) – Granovetter (cit. Fernandez, Sosa, 2005) nazývá toto sdružování genderovou homofilií. Z pohledu zaměstnavatelské organizace bývá oblíbený nábor zaměstnanců a zaměstnankyň prostřednictvím sociálních sítí – tedy na doporučení jejich stávajících pracovníků a pracovnic (Fernandez, Sosa, 2005).

Dalším výkladem segregace při nábory pracovníků a pracovnic jsou preference zaměstnavatelstva, respektive personálu pořádajícího výběr. Reskin a Roos (cit. Fernandez, Sosa, 2005) hovoří o teorii seřazování uchazečů a uchazeček o práci²², kdy zaměstnavatelské organizace preferují muže. Jedná se o uvědomovaný i neuvědomovaný diskriminační přístup.

2.4.3.2 Stereotypy určující genderovou segregaci zaměstnání

Anker, Malkas a Korten (2003) uvádí přehled stereotypů žen a jejich vliv na segregaci zaměstnání. Rozděluje běžné stereotypní charakteristiky žen na pozitivní, negativní a ostatní. V pozitivních charakteristikách se objevuje „přirozenost péče“, která ženám pomáhá při získávání zaměstnání v pečovatelských profesích, jako je zdravotní sestra, sociální pracovnice, učitelka nebo porodní asistentka (Anker, Malkas, Korten, 2003).

²² V originále: „queuing theory“ – překládám jako teorie seřazování uchazečů a uchazeček

Další oblastí, pro kterou se stereotypně žena kvalifikuje z důvodu svého pohlaví, jsou úklidové a asistentské práce. Mezi ostatní charakteristiky zařazuje autor údajnou vyšší přizpůsobivost i méně vhodnému pracovnímu prostředí, ochotu žen přijímat rozkazy, ochotu vykonávat i monotónní práci a nižší participaci žen v odborových organizacích. Tyto stereotypy přispívají k větší účasti žen v hůře placených, nekvalifikovaných a rutinních zaměstnáních. Naopak mezi negativní stereotypní konotace jsou u žen řazeny nechuť dohlížet na druhé a menší fyzická síla, což ženy diskvalifikuje v řídicích profesích a tam, kde bývá požadavek fyzické síly, jako například ve stavebnictví (Anker, Malkas, Korten, 2003).

Můžeme se domnívat, nakolik tyto aspekty ovlivňují míru nezaměstnanosti v případě, že potenciál mužů a žen není využíván pouze z důvodů zažitých konvencí, o čemž vypovídá nejen stereotypní nabízení, ale i poptávání pracovních pozic.

Provázanost trhu práce a genderového uspořádání společnosti je též neodmyslitelně spjata s užíváním jazyka. Jak uvádí Valdrová: „Jazyky uchovávají obrovské množství informací o genderových hierarchiích ve společnosti.“ (Valdrová, 2010) Valdrová (2010) dále cituje lingvistky 90. let 20. století, které tematizovaly, že pohlaví je konstruktem jazyka a řeči a jejich výzkumy doložily, že i genderové stereotypy jsou v jazyce obsaženy. Jazyk podle lingvistek přiřazuje určité pozice mužům a určité ženám (Valdrová, 2010).

Jak uvádím níže, užívání názvů specifických pozic výhradně s jedním gramatickým rodem a priori vede i k přidělování/nabízení pozic uchazečům a uchazečkám právě v závislosti na jejich pohlaví. Takto selektované názvosloví je pak reprodukováno i do rekvalifikací, a tak je běžné, že jsou pořádány rekvalifikační kurzy s názvem „Pokojská“ nebo „Hospodyně“, na které se hlásí pouze ženy a které jsou také „shodou okolností“ pouze ženám nabízeny.

2.4.3.3 Horizontální a vertikální segregace

Horizontální segregace trhu práce představuje rozdílné zastoupení mužů a žen v jednotlivých profesích a oborech, zatímco vertikální segregace reprezentuje rozdílné zastoupení mužů a žen v rámci hierarchie organizace, tedy zastoupení mužů a žen v managementu a mimo něj (Křížková, Pavlica, 2004).

Horizontální segregace trhu práce se pojí s feminizací určitých odvětví, což má za následek nižší prestiž daného povolání a s tím spojené nižší finanční ohodnocení. K feminizovaným profesím patří například, jak již bylo řečeno, oblast školství, ve kterém

z celkového počtu přednášejících²³ působí 75 % žen. Nepoměrně vyšší zastoupení žen je také v oblastech zdravotnictví a sociální péče, kde podíl žen představuje 80 %. I v rámci horizontální segregace ale můžeme odhalit segregaci vertikální, neboť v případě, že jsou ve feminizovaných profesích zastoupeni muži, zastávají obvykle vyšší posty (Český trh práce, 2012), jak to vidíme například právě ve školství, kde je většina osob v řídicí funkci mužského pohlaví (Smetáčková, Vlková, 2005). Z oborů, kde jsou naopak ženy zastoupeny pouze marginálně, můžeme jmenovat oblast informačních technologií, kde muži tvoří 87 %, nebo stavebnictví, kde jsou muži zastoupeni dokonce 91 % (Český trh práce, 2012).

O horizontální segregaci trhu práce svědčí statistiky o poměru zastoupení mužů a žen v řídicích funkcích a naopak v pozicích bez (nebo jen s nízkou mírou) rozhodovacích pravomocí. Konkrétně je pak zřejmé nízké zastoupení žen v politické sféře či na řídicích postech organizací a naopak jejich velká participace v oborech s nižší společenskou prestiží. V souvislosti s kariérním růstem v rámci organizace se tak u žen hovoří o tzv. skleněných stropcích a u mužů o tzv. skleněných výtazích. „Skleněný strop“ je označení používané pro vyjádření souboru neviditelných překážek a diskriminací, které brání ženám v postupu na vyšší místa v hierarchii organizace. I do procesu povyšování se tak promítají genderové stereotypy, které se většinou obtížně prokazují (Smetáčková, Vlková, 2005; Český trh práce, 2012). Oproti tomu „skleněným výtahem“ bývá označováno urychlení procesu postupu v rámci hierarchie organizace, které nekoreluje s dostatečnou praxí či vzděláním jeho uživatele (Smetáčková, Vlková, 2005).

V případě, že se žena nebo muž propracuje k pozici, ve které obvykle dominují osoby opačného pohlaví, hovoří se o tzv. tokenizmu. Token se pak dostává pod větší kontrolu ostatních, kteří citlivěji vnímají a reflektují jeho jednání. Stává se, že token bývá vyloučen/vyloučena z formálních i neformálních sítí, což jim znesnadňuje práci (Renzetti, Curran 2003; Smetáčková, Vlková, 2005).

Jedna z teorií pokoušející se objasnit genderovou (a rasovou) segregaci zaměstnání předkládá názor, že ženy a příslušníci/příslušnice minorit nemají v organizacích takovou moc jako (bílí) muži, protože na rozdíl od nich nedisponují takovým výcvikem, vzděláním a zkušenostmi (Smith, 2002). Vůči této diskriminující a poněkud zastaralé představě ovšem můžeme dnes, alespoň na úrovni formálního vzdělání, argumentovat vyšším

²³ Do této oblasti nemůžeme počítat vysoké školství, ve kterém se poměr přednášejících žen a mužů obrací.

percentilem vysokoškolsky vzdělaných žen (oproti mužům – vysokoškolákům), jejichž počet se v západních zemích nadále zvyšuje (Čermáková, 1995).

I další studie dává do souvislosti pracovní pozici a stupeň vzdělání. Uvádí se v ní, že čím je vyšší vzdělání a větší pracovní praxe, tím úspěšnější je uplatnění na trhu práce a vyšší finanční ohodnocení za ni. Když uvážíme zvyšující se kvalifikaci žen po stránce formálního vzdělání, měla by návazně následovat vyšší genderová rovnost na trhu práce, mělo by docházet ke snižování genderové segregace; výzkumy ale dokazují, že se tak neděje (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007). Toto tvrzení dokazuje i výzkum inženýrek provedený Gregg Robinsonem a McIlvee (cit. Renzetti, Curran, 2003) z roku 1989, který potvrzuje, že výše vzdělání a zkušeností u žen nikterak nedorovnává jejich nízký status vůči jejich mužským kolegům.

Autoři výše popsané studie sledující korelace mezi vzděláním a pozicí na trhu práce uvádějí, že k segregaci trhu práce dochází až důsledkem segregace vzdělání. Totiž už v rámci výběru svého vzdělání následují genderové stereotypy (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007).

Vzdělání, zejména jeho dosažený stupeň, je faktorem, který má zásadní vliv na zaměstnatelnost osob. V evidenci ÚP je lidí se základním vzděláním či vzděláním výučního charakteru největší podíl. Na výši získaného vzdělání se podílí vedle jiných faktorů zejména přístup k němu. Jak ukazuje výzkum Katrňáka, rodinné zázemí vytváří specifické podmínky pro rozvoj – vzdělávání nebo naopak negativní přístup ke škole či vzdělávání obecně. Zatímco v rodinách, kde mají rodiče vysokoškolské vzdělání nebo maturitu, jsou děti vedeny k lepším studijním výsledkům a na školu obecně je kladen velký důraz, v dělnických rodinách, jak je Katrňák (2004) nazývá (tedy rodinách, kde převládá způsob obživy prostřednictvím manuální činnosti), nejsou děti stimulovány k učení či rozvíjeny prostřednictvím mimoškolních činností. Z výpovědí jeho respondentů a respondentek pak vyplývá, že škola je v dělnických rodinách chápána spíše jako nutné zlo a něco, co následně „stejně vede“ k nezábavné – povinné – práci, jež je chápána výhradně jako zdroj obživy (Katrňák, 2004).

Navíc je z Katrňákova výzkumu patrný už zmiňovaný nízký zájem o práci jako takovou právě ze strany osob s nízkým nebo žádným vzděláním, což potažmo vede k vysoké nezaměstnanosti těchto osob. Důsledky tohoto spojení negativního přístupu ke

vzdělání a následně k práci můžeme vysledovat i v personalistických/manažerských přístupech k vedení lidí ve firmách²⁴.

Navzdory řečenému je třeba si uvědomit, že není možné homogenizovat skupinu osob s nízkým vzděláním. I v této široké skupině nekopírují všichni její členové a členky nastíněný vzor chování a nejenže mají zaměstnání, ale jistě i pozitivní vztah k práci nebo i ke vzdělání, na které nedosáhli z jiných (často závažných) příčin. Na druhé straně by bylo jistě stejně nemožné automaticky spojovat osoby s úplným středoškolským či vysokoškolským vzděláním s bezvýhradně kladným vztahem k práci a vysoké výkonnosti v zaměstnání.

2.4.4 Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského „diskriminare“ – rozlišovat, rozdělovat nebo činit rozdíly (Štangová, 2010). „Diskriminace je zpravidla pojímána jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku.“ (Štangová, 2010: 48) Důvody k diskriminaci mohou být různé a obvykle se k nim řadí barva pleti, rasa, věk, pohlaví nebo sexuální orientace a další. Cohn (2000) v této souvislosti podotýká, že se otázka diskriminace na základě pohlaví zlepšuje, oproti diskriminaci rasové, kde tak výrazné zlepšení nevidí. Demokratické společnosti usilují o potlačení diskriminačního chování a jednání jejich členů a členek. Právně je diskriminace vymezena v antidiskriminačních směrnících Rady ES (Štangová, 2010).

Výše zmíněná segregace pracovního trhu má diskriminační aspekty, hovoříme tak o genderové diskriminaci na trhu práce. Patří sem už zmíněná diskriminace u náboru, povyšování, mezd a hodnocení, ale také sexuální obtěžování (Bobbitt-Zeher, 2011). Diskriminace na pracovním trhu může ve svém důsledku nezřídka vést k nezaměstnanosti.

Diskriminace na základě pohlaví se děje na pozadí kulturních přesvědčení a dále z příčin souvisejících s organizační strukturou a politikou firmy a je zpravidla odvozována od genderových stereotypů. Studie ukazují, že velmi ohroženou skupinou jsou v souvislosti s diskriminací a sexuálním obtěžováním ženy pracující v odvětvích, ve kterých tradičně dominují muži (Bobbitt-Zeher, 2011).

²⁴ Teorii, která rozlišuje pracovníky/pracovnice jako laxní nebo aktivní, vyvinul například Douglas McGregor, který tak rozdělil pracovníky/pracovnice do skupin X a Y. U skupiny X se předpokládá nezájem a neochota pracovat, protože se techniky motivace/stimulace zaměstnanců/zaměstnankyň liší od těch používaných pro skupinu Y, jež zahrnuje proaktivní členy/členky zaměstnavatelské organizace (Tureckiová, 2004).

Teoreticky by proti diskriminaci měly bojovat i odborové organizace, v praxi ale, podle Petrovic (2007), považují odbory opatření proti diskriminaci za záležitost státu. Navíc v kolektivním vyjednávání mezi zaměstnavateli/zaměstnavatelkami a odborovými organizacemi chybí genderová optika a odbory samy se dopouštějí diskriminace žen (Petrovic cit. Women in the Labour Market, 2007).

Petrovic (2007) navíc uvádí, že ženy diskriminaci na trhu práce většinou popírají, a to z několika důvodů. Zaprvé se tak děje na pozadí „socialistického vymývání mozků“, kdy bylo ženám vtoukáno, že diskriminace žen v socialistickém režimu neexistuje. Toto tvrzení Petrovic by se ale dalo vykládat tak, že ženy nedokážou myslet samy za sebe, což je představa přinejmenším problematická. Zadruhé ženy neznají svá práva, zatřetí je pro ženy těžké překročit stín všudypřítomných stereotypů a dále, vláda se angažuje v boji proti diskriminaci žen pouze formálně, navíc neexistují mechanismy, které by umožnily ochranu žen před diskriminací a sexuálním harašením, a konečně, systémy pro sladování soukromého a pracovního života ještě stále nejsou považovány za prioritní (Petrovic in Women in the Labour Market, 2007).

Diskriminace v zaměstnání má své důsledky i v další životní fázi. Z důvodu existence diskriminace na úrovni platů/mezd pokračuje diskriminace i v důchodu. Protože se výše důchodů odvozuje od délky pracovního poměru a výše platů, které jsou u žen nižší než u mužů, jsou nižší finanční odměny i v důchodu – tato nesrovnalost mezi finanční odměnou mužů a žen se nazývá „Gender Pension Gap“. Nižší mzdy se u žen vyskytují také proto, že ženy kvůli péči o domácnost a rodinu častěji pracují na zkrácený úvazek, navíc i během mateřské dovolené nebo při péči o osobu blízkou pobírají nižší finanční ohodnocení. V konečném důsledku jsou tak ženy vystaveny vyššímu riziku chudoby (Lukášová, 2009).

3 EMPIRICKÁ ČÁST

Empirická část práce se sestává z vymezení mé lokace a popisu metody. Dále představuji použitou metodologii a zdůvodňuji její výběr. Následně prezentuji svůj výzkum a analyzuji a interpretuji získaná data. Popisuji výběr respondentů a respondentek, věnuji se jednotlivým nástrojům zákonem stanovené politiky aktivní zaměstnanosti, zejména sporné instituci veřejné služby a docházce nezaměstnaných či rekvalifikacím. Také předestírám problematiku přístupu nezaměstnaných ke službám poskytovaným Úřadem práce a seznamuji se způsobem, jakým situaci v této státní instituci vnímají její zaměstnanci a zaměstnankyně, a diskutuji projevy zejména genderové segregace pracovního trhu v praxi.

3.1 Metodologie

3.1.1 Lokace

Jedním z důležitých konceptů užívaných ve feministických výzkumech je lokace. Lorenz-Meyer (2005) ji předkládá jako vyznačenou „parametry společenské nerovnosti, jakými jsou gender, rasa, třída, náboženství, sexualita a geopolitická lokace se svými doprovodnými subjektivními pozicemi identifikace a dez-identifikace, materiálními podmínkami, privilegií a pocity...“ (Lorenz-Meyer, 2005: 78) a v neposlední řadě i souborem pojmů, kterými se daná problematika uchopuje.

Jako každý výzkum, i ten můj má tedy své limity. S ohledem na feministickou metodologickou literaturu není možné jej označit za objektivní, jak uvádí například Letherby²⁵ (2003), která přibližuje feministickou kritiku idealizování „objektivity“ malestream²⁶ vědy, jež ignoruje signifikantní osobní, subjektivní vědění. Přestože jsem se vědomě snažila redukovat subjektivní faktory (jako je případná zaujatost v rámci pořizování rozhovorů), moje zkušenosti, vzdělání, rasa, příslušnost ke společenské třídě, kulturně společenský a historický kontext utvářely moji osobnost a formovaly moje postoje vůči okolí. Tyto faktory se bezpodmínečně musely projevit, ať už implicitně nebo přímo, jak ve výběru samotného tématu mé práce, tak v přístupu k celému výzkumu, volbě metodologie, vyhodnocování dat a podobně.

²⁵ Všechny překlady anglicky psaných originálů jsou moje vlastní.

²⁶ Hornsby hovoří o dominování „mužského mainstreamu“ (male-stream, mužského hlavního proudu), tedy je třeba si uvědomit, že přispěvateli vědecké práce (nebo ti, kdo formulují vědecké poznání) jsou převážně muži (Hornsby cit. Crasnow, Superson, 2012).

Z pohledu zkušeností je jistě důležitým ovlivňujícím faktorem má dvanáctiletá pracovní praxe a zejména i osobní zkušenost s nezaměstnaností. Po střední škole jsem se zaregistrovala do evidence uchazečů o zaměstnání a jako absolventka školy s uměleckým zaměřením hledala bezúspěšně půl roku práci. Moji situaci vyřešil až následný odjezd do zahraničí.

Dalším, zcela zásadním činitelem určujícím moji lokaci se stalo moje vzdělání, přičemž oba dva absolvované obory významně ovlivnily (nejen) celou tuto práci. Předně považuji vzdělání samo o sobě za emancipační a politický proces, jak dokazuje například život a dílo Paula Freireho, který byl za své alfabetizační snahy vykázán z vlasti, když konstatoval, že je nutné lidi vzdělávat, aby mohla být vybudována kritická kultura. Freire si byl vědom (a explicitně to dával najevo) útlaku „prostých lidí“ vládnoucí elitou a vzdělání chápal jako nejdůležitější nástroj vedoucí ke schopnosti kritiky: „Potřebujeme vzdělání, které nás učiní schopnými rozhodovat a přijmout sociální a politickou zodpovědnost.“ (Freire cit. Bertrand, 1998: 161) Oborem, který jsem absolvovala v bakalářském studiu, je andragogika a personální řízení. Personalistika, která se na určitý čas stala i oblastí mé pracovní praxe, je jistě patrná na pozadí některých mých úvah a nutně ovlivnila můj přístup zejména v oblasti posuzování uchazečů a uchazeček o zaměstnání, neboť součástí mé pracovní náplně byla i příprava, realizace a vyhodnocování pohovorů v rámci výběrových řízení na pracovní pozice. Druhou oblastí mého studijního zájmu se stala genderová studia, jejichž přístup a koncepty jsou prostoupeny celou touto prací, a specificky se k ní vyjádřím níže v pasáži o metodologii.

Byť v našich zeměpisných šířkách není otázka rasy příliš problematizována, domnívám se, že i fakt, že jsem běloška, silně ovlivňuje moji výchozí pozici. Jak uvádí Kimmel (2002), to, že je rasa pro „bílé“ neviditelná, je privilegium, naopak pro lidi jiné barvy pleti je rasa každodenně viditelná, protože toto privilegium nepřináší. Z toho důvodu vznikají a (zřejmě ještě) budou vznikat rozdíly ve zkušenostech (Kimmel, 2002). Otázka rasy nebyla v mém výzkumu, který pojednává o fenoménu nezaměstnanosti z genderové perspektivy, kritériem nebo proměnnou. Z hlediska rozsahu této diplomové práce jsem byla nucena udělat určitou selekci, abych vybranou problematiku mohla nahlédnout více do hloubky. Je ale pravděpodobné, že mi odklon od tématu rasy „umožnilo“ právě moje „neviditelné privilegium“, zatímco kdybych byla členkou minoritní skupiny, mohla by se rasa stát hlavním prizmatem, kterým bych nezaměstnanost posuzovala.

Dalším značně determinujícím prvkem je i moje příslušnost ke „střední“ společenské třídě, která je, jak specifikuje Giddens (2001), do určité míry „získaným atributem“, jenž je ovšem ovlivnitelný sestupnou i vzestupnou sociální mobilitou. Otázku této mobility s jejími úskalími ve své teorii kapitálu rozebírá Bourdieu (Bourdieu, cit. Bourdieu, Passeron, 2000). Jako kulturní kapitál jsou chápány, jak na základě Bourdieuho teorie rozvádí Katrňák (2004), všechny podněty, které člověk během svého života vstřebá a je následně schopen je využívat, přičemž jejich škála je rozmanitá a mohou mít ekonomickou, sociální, symbolickou i kulturní povahu. Tento nashromážděný kapitál pramení z rodiny, která zásadním způsobem ovlivňuje vstup dítěte do společnosti, a zejména ze školy, kde jsou následně diference plynoucí z rozlišných úrovní kapitálů rodin spíše reprodukovány než eliminovány (Bourdieu, Passeron, 2000). Z výzkumu, který vedl Katrňák²⁷ (2004), vyplývá, že přístup dětí z dělnických rodin ke škole je negativistický, škola je nikdy nezajímala a nechápaly ji jako možný prostředek ke zlepšení svých životních podmínek²⁸. Moje rodinné zázemí (kapitál) se odvíjí od rodičů s dosaženým středoškolským a vysokoškolským vzděláním a v neposlední řadě i od méj starší sestry, jež je povoláním knihkupkyně. Tyto podmínky v rodině tak ovlivnily i můj přístup ke vzdělání a práci.

Významný vliv na mou práci má jistě i geopolitická lokace, jak tohoto výše zmiňovaného termínu užívá Lorenz-Meyer (2005). Proto je na místě také konstatovat, že jsem Středoevropanka, jsem občankou části světa, ve které není významně rozšířena chudoba, jak ji nastiňuje Dede, která uvádí:

„Chudobu lze definovat jako stav člověka charakterizovaný trvalou nebo chronickou deprivací týkající se zdrojů, schopností, možností volby, bezpečí a moci, jež jsou nutné pro to, aby se člověk mohl těšit slušné životní úrovni a ostatním občanským, kulturním, hospodářským, politickým a sociálním právům.“ (Dede, cit. Social Watch 2010:17)

I když ani tato definice není zcela neproblematická a její interpretace odráží odlišné standardy jednotlivých zemí (a jejich částí), v kontextu méj již zmiňované lokality podle mého názoru, ač možná neuvědomovaně, převažují osoby, které situaci (tak jako já)

²⁷ Podobný výzkum v roce 1977 (tedy před Katrňákem) realizoval Paul Willis v Birminghamu (Willis, cit. Giddens, 2001).

²⁸ Výsledky tohoto Katrňákova výzkumu sice předkládám na základě jeho knihy „Odsouzení k manuální práci“, ale opět musím zdůraznit, že způsob jejich parafrázování je mnou silně subjektivně ovlivněn už volbou slov, kterými jej popisuji.

považují za únosnou, i když si plně uvědomuji, že tomu zdaleka tak není u všech. Dále musím uvést, že žiji ve svobodné zemi. Tato zdánlivě banální poznámka je však zásadní s přihlédnutím k historickému kontextu. Do roku 1989 bych své názory nemohla svobodně vyjadřovat tak, jak to činím právě teď v této diplomové práci, nemluvě o její zvolené problematice, která v rámci našeho totalitního státu *de facto*, respektive *de iure*, neexistovala.

3.1.2 Metodologická východiska

Jak jsem již uvedla, můj současný studijní obor, respektive jeho přístupy a metodologie, byly pro můj výzkum stěžejní a genderová studia nejen rozšířila můj obzor, ale především principiálně posunula můj způsob vnímání. Přestože pro výzkum označený jako feministický neexistují žádné univerzální definice, jak uvádějí Ramazanoglu a Holland (2004), výzkumný projekt může být označován za feministický, když je ukotven ve feministické teorii a když přináší poznatky, které mohou napomáhat ke změně genderové nerovnosti a subordinace žen. Denzin a Lincoln (2003) dále zdůrazňují, že každá věda je politická a všechny výsledky výzkumů mají politické implikace. Všechny tyto skutečnosti jsem v rámci svého výzkumu měla na paměti.

Pro zasazení výzkumu do komplexního rámce musím přiblížit též paradigma, ve kterém se (i díky výše uvedenému) pohybují. Paradigma, jak uvádí Denzin a Lincoln (2003), reprezentuje systém víry/mínění, skrze nějž se člověk dívá na svět; jedná se o narativy či příběhy, které výzkumník či výzkumnice podávají v rámci specifických narátorských tradic, v této interpretaci se odráží jeho/její osobní historie a všechny další komponenty metateoretické pozice, jež jsem uváděla dříve. To, že přikládám velký význam subjektivnímu aspektu výzkumu, je v souladu s principy kritického paradigmatu. Pozitivistické paradigma oproti tomu sice subjektivní ovlivnění připouští, ale ideálem je pro něj objektivita (Guba, Lincoln, 1994). Pozitivismus pracuje s představou existence jakési „objektivní“ reality, jež podléhá přírodním zákonům a mechanismům. Tento koncept je charakteristický pozitivní představou o „daném fungování věcí“, je formou generalizování s absencí jakéhokoliv kontextu včetně času a výsledky výzkumů v rámci tohoto pozitivistického paradigmatu bývají označovány za pravdivé (Guba, Lincoln, 1994). Reinharz (1992) k tomu uvádí, že v raných fázích feminismu byly pozitivistické metody kritizovány jako androcentrické a mužsky orientované a některé vědkyně a vědci je dodnes odmítají, neboť oddělují vědce/vědkyně od jimi zkoumaného fenoménu.

Na rozdíl od pozitivistické představy, že zkoumaný subjekt a badatel/badatelka jsou dvě oddělené entity, které se navzájem neovlivňují (Guba, Lincoln, 1994), já, v duchu kritické teorie věřím, že je tomu naopak a mezi těmito dvěma subjekty nevyhnutelně dochází k interakci (Guba, Lincoln, 1994). V mém přístupu mě mimo jiné utvrzuje i výstup Hawthornských experimentů Eltona Mayo z 30. let 20. století, které byly prováděny ve Spojených státech. Mayo chtěl původně zkoumat vliv fyzikálních faktorů (hluk, vlhkost, osvětlení) na výkon zaměstnanců a zaměstnankyň (Tureckiová, 2004). Výzkum ale ukázal, že jejich výkonnost byla v důsledku signifikantně ovlivněna samotnou přítomností výzkumného týmu a tím, že sledovaná pracovní skupina o jeho přítomnosti věděla. Dále byla výkonnost pracovníků pozitivně ovlivněna pocitem sounáležitosti se skupinou spíše než fyzickými podmínkami pracovního prostředí (Nakonečný, 2005; Bělohávek, 1996). Toto ovlivnění jsem zaznamenala zejména při porovnání rozhovoru zaměstnanců/zaměstnankyň ÚP s rozhovorem pořázaným s mojí současnou kolegyní, bývalou vedoucí sekce zaměstnanosti a poradenství na ÚP. V jejím případě byla patrná uvolněnost zčásti z toho důvodu, že se již dlouho známe, a zčásti proto, že na ÚP již mnoho let nepracuje, což přispělo k její úplné otevřenosti a také odstupu, se kterým na své bývalé povolání nahlíží.

3.1.3 Použitá metoda

Jako metodu jsem zvolila polostrukturované rozhovory. Důvody pro časté využívání této metody v rámci feministických výzkumů předkládá například Reinharz (1992), která uvádí, že tato metoda poskytuje mimo jiné prostor pro volnou interakci mezi výzkumníci/výzkumníkem a respondenty/respondentkami. V rámci mého výzkumu mi právě výhoda interakce často přinesla možnost získat doplňující informace a vyjasnit si některé sporné momenty. Další výhodou polostrukturovaných rozhovorů, kterou Reinharz (1992) uvádí, je možnost postihnout individuální způsoby vnímání reality jednotlivých respondentek a respondentů. Velmi důležitý je především aspekt zachycení ženské zkušenosti prostřednictvím výpovědí samotných žen.

S ohledem na to, že můj výzkum vznikl v kontextu akademické instituce, tedy univerzity, byla jistě ovlivněna jeho struktura (Ramazanoglu, Holland, 2004). Především mi tím byla umožněna odborná konzultace při formulování výzkumu, stejně tak jako při formulování konkrétních otázek rozhovoru a teoretických východisek.

Při rozhovorech jsem používala nahrávací přístroj, z kterého jsem následně dělala přepisy, výjimkou byla jedna oslovená respondentka, která s rozhovorem souhlasila, ale nepřála si být nahrávána. Její výpovědi jsem si však s jejím dovolením mohla zapisovat, takže se do následující analýzy takto získané informace sice promítají, ale nejedná se o doslovné citace.

Důležitým aspektem metody polostrukturovaných rozhovorů je to, že otevřené otázky (tedy otázky bez předdefinovaných odpovědí) poskytly účastnicím a účastníkům výzkumu možnost formulovat odpovědi vlastními slovy. Zahrnutí dotazu na v rozhovoru dosud nezmíněnou oblast, kterou sami ve své práci vnímají jako signifikantní, navíc rozšířilo můj výzkum o další aspekt, v němž se velmi výrazně projevíly problematické otázky, jak je vnímali jednotliví respondenti a respondentky²⁹. Dále jsem měla díky zvukovému záznamu příležitost reflektovat změny v tónu hlasu, který dodává sdělení další rozměr, stejně jako neverbální komunikace, kterou jsem při osobnímu kontaktu mohla zaznamenávat. Zároveň se mi potvrdilo tvrzení o důležitosti začátku a především závěru rozhovoru, k čemuž Hendl (2005) uvádí, že právě během této fáze můžeme získat důležité informace. V rámci mého výzkumu se tak často stalo, že po vypnutí nahrávání rozhovor pokračoval, v jednom případě dokonce vedl k domluvení další schůzky. Mimo záznam mi některé z respondentek a respondentů sdělili důvěrnější informace týkající se jejich pracoviště. Tyto nenahrávané reakce byly, díky uvolněnější a méně oficiální atmosféře, emotivnější a velmi přímočaré, většinou se jednalo o rozhořčenou reakci na tehdy čerstvě platné novely zákona, ale i o dotazy k mojí osobě.

Z hlediska etiky je vhodné získat informovaný souhlas. Ramazanoglu a Holland (2004) upozorňují na jistá úskalí, která jsou s tím spojena. Jedná se o možné ovlivnění respondentů a respondentek v případě, kdy je jim odkryt celý účel výzkumu. Participantí a participantky výzkumu mohou záměrně upravovat své výpovědi v závislosti na tom, co se domnívají, že chce výzkumnice/výzkumník slyšet, případně se mohou více hlídat ve výpovědích (Ramazanoglu, Holland, 2004). Já jsem do informací poskytnutých v rámci informovaného souhlasu uvedla svůj záměr zmapovat problematiku nabízení pozic a rekvalifikací klientele ÚP, přičemž jsem ovšem s ohledem na výše popsané dilema neuváděla, že chci v rámci výzkumu odhalit i možné promítání genderových stereotypů do zmiňované oblasti. Všem osloveným jsem sdělila i fakt, že se jedná o výzkum pořizovaný

²⁹ Ve své práci používám pro respondentky a respondenty synonymně také označení účastnice/účastníci výzkumu nebo participantky/participantí výzkumu.

v rámci diplomové práce, včetně toho, při jaké univerzitní instituci ji píše. Součástí informovaného souhlasu se stal i souhlas s nahráváním (doplněný zápisem) rozhovorů. V rámci etických zásad feministických výzkumů jsem zachovala anonymitu zdrojů³⁰, což jsem svým respondentkám a respondentům zdůraznila hned v úvodu.

Přes veškerou mou snahu o kvalitní práci jsem si vědoma, že můj výzkum má limity a specifika. Zaprvé se jedná o vzorek, který nemůže být bezvýhradně považován za reprezentativní, což ovšem u kvalitativního výzkumu ani není cílem. Zadruhé je nutné mít na paměti, že získané informace jsou pouze subjektivně zbarvenými a interpretovanými názory dotazovaných, kteří – ač odborníci/odbornice ve svém oboru – projektují do výpovědí svá názorová stanoviska – více či méně patrná, více či méně vědomě. Do výpovědí dotazovaných se tak promítá jejich pozicionalita. Zatřetí i způsob, jakým získaná data předkládám, je jejich interpretací, která vychází z mé pozicionality, kterou jsem popsala výše.

3.1.4 Představení výzkumu

Cílem mého výzkumu je zmapování služeb poskytovaných Úřadem práce (prostřednictvím jeho krajských a kontaktních pracovišť) coby klíčové státní instituce v oblasti nezaměstnanosti, respektive součásti jejího řešení. Zaměřila jsem se na problematiku nabízení pozic a rekvalifikací uchazečům/uchazečkám o práci z hlediska jejího genderového zatížení. Snažila jsem se zjistit, zda se genderově stereotypní až esencializující představy o „ženské“ a „mužské“ práci objevují i na z hlediska trhu práce tak vitálních a odborných pracovištích, jakým je právě v této oblasti pracoviště nejpopovolanější – Úřad práce, respektive zaměstnanci a zaměstnankyně jeho detašovaných pracovišť. Poradenství v oblasti nezaměstnanosti podle mého názoru je nebo by mělo být významnou součástí politiky zaměstnanosti a mělo by spolu s dalšími nástroji aktivně přispívat ke smysluplnému využívání lidských zdrojů. Proto se domnívám, že právě tato oblast by měla reflektovat iniciativy³¹ spojené s prosazováním žen do veřejného prostoru, na místa s rozhodovacími pravomocemi, a ne reprodukovat genderové stereotypy, které v rámci pracovního trhu historicky ujařmují ženy, ale i další ohrožené skupiny, k podřadnější, méně placené a jinak podhodnocované práci.

³⁰ Způsob zachování anonymity zdrojů detailněji popisují v kapitole Kódování a interpretace.

³¹ Např. Pekingská akční platforma, která se v rámci strategických cílů mimo jiné zaměřuje na problematiku žen u moci a v rozhodovacích pozicích, na oblast rovného přístupu žen k účasti na mocenských strukturách, rozhodování a vedení (Ženy a česká společnost 2010).

Součástí výzkumu byla i reflexe změny zákonů a s tím spojené změny kompetencí a práce zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP vůbec, včetně jejich zkušeností s přístupem nezaměstnaných v evidenci ÚP. Tato původně sekundární část výzkumu se začala v jeho průběhu ukazovat jako nosná, a protože nejenom samotné úpravy zákona o zaměstnanosti, ale zejména restrukturalizace ÚP výrazně ovlivňují fungování této instituce, rozhodla jsem se věnovat této problematice větší prostor. V konečném důsledku mají totiž výše uvedené změny dopad nejen na samotné zaměstnance a zaměstnankyně ÚP, ale především na obec nezaměstnaných, kteří se jim svěřují do péče. Níže popisuji, že ne všechna nová opatření jsou nutně ku prospěchu věci.

3.1.5 Výběr vzorku

Primárním kritériem výběru respondentů/respondentek pro mě bylo územní zařazení jejich pracoviště. Zajímaly mě možné diference z hlediska výše registrované nezaměstnanosti v územních celcích – krajích. Proto jsem volila vzorek dvou krajů, a to jednoho s velmi nízkou a druhého naopak s velmi vysokou mírou nezaměstnanosti.

Dalším významným selektivním kritériem se staly souhlasy, respektive zejména nesouhlasy s účastí na mém výzkumu. Oslovování jednotlivých pracovišť, reprezentovaných vedoucími zaměstnanci/zaměstnankyněmi vybraných kontaktních a krajských pracovišť ÚP jsem prováděla telefonicky i osobně. Telefonickou variantu oslovení jsem volila v případě vzdálenějších pracovišť, kam by cesta byla pro mě, coby studující osobu, navíc ve standardním pracovním poměru, nejenom finančně, ale i časově nákladná. Osobní oslovení jsem si dovolila u pracovišť lépe dostupných. V obou případech jsem vždy v krátkosti představila svůj projekt a zodpověděla případné dotazy, včetně odhadované časové náročnosti rozhovoru. Vždy jsem oslovovala buď vedoucí/vedoucího celého kontaktního či krajského pracoviště, nebo vedoucí/vedoucího oddělení zprostředkování a poradenství nebo tomu podobného oddělení v závislosti na specifické vnitřní struktuře pracoviště. Důvodem, proč jsem se neobracela na „řadové zaměstnance/zaměstnankyně“, byl ohled na případné komplikace, které by jim mohly v souvislosti s mým výzkumem vzniknout. Proto jsem obcházela nadřízené a žádala jsem o rozhovor přímo je, případně jsem se obracela na jimi určené zaměstnankyně a zaměstnance. S těmi, kteří souhlasili, jsem si domluvila schůzku v časovém horizontu jednoho týdne, ve výjimečných případech i do hodiny.

Oslovené osoby, které se se mnou odmítly setkat, poskytovaly různé zamítavé odpovědi, mezi nimiž se častěji vyskytovala námitka, že musí požádat o svolení své vedení, následně si vzaly moje číslo a buď se už neozvaly zpět, nebo zavolaly, že se účastnit nebudou. V takových případech jsem dále nenaléhala a pokoušela jsem se obrátit na jiná pracoviště. V jednom případě mi bylo nabídnuto, abych otázky poslala e-mailem. Jedna oslovená zaměstnankyně mi odpověděla, že: „by se radši neúčastnila“ a že nemohou poskytovat informace novinářům ani k diplomovým pracím, a s dovětkem „to není povinný, ne?“ se se mnou rozloučila a zavěsila.

Velmi často si mě, v případě telefonického oslovení, přepojovaly zaměstnankyně mezi sebou a mnohokrát mě odkazovaly (v případě kontaktních pracovišť) na krajskou pobočku. V jednom případě jsem byla dotazována, jak reagovaly dříve oslovené osoby. Jednou jsem byla odmítnuta s odůvodněním, že paní přestává být zaměstnankyní ÚP. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že můj vzorek respondentů a respondentek je silně vyprofilován už přístupem oslovených, tedy už samotné svolení ke spolupráci vypovídá o jejich přístupnosti a otevřenosti. Tento fenomén popisuje na výzkumu Celie Kitzinger Reinharz (1992), která zdůrazňuje význam dobrovolné účasti na výzkumu, v jejímž důsledku dojde k „autoselekcí“ respondentek.

Osobně oslovené vedoucí pracovnice, které se mnou odmítly rozhovor, mi v jednom případě sdělily, že nemají čas, neboť příští týden odjíždějí na dovolenou, následkem čehož budou po svém příjezdu zaneprázdněny a termín na setkání poté byl příliš daleko, než aby se mohl naplánovat. Nebo mi bylo striktně sděleno, že na rozhovory v souvislosti se změnami zákonů není na úřadě „nálada“ a problémem by bylo i místo rozhovoru, nehledě na velkou vytiženost zaměstnankyň a zaměstnanců. Po chvíli naléhání mi tato vedoucí zavolala vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství, která se jí v hierarchii úřadu zodpovídala, a zeptala se, zda by byla ochotna se mnou hovořit. Jakkoliv mi odmítání účasti oslovených na mém výzkumu práci znepríjemnilo a odrazovalo mě pokračovat, musím na tomto místě konstatovat, že situace zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP je tak vypjatá a náročná, že se z lidského hlediska zamítavým odpovědím nedivím a plně je respektuji. Jak informovala i média, reorganizace ÚP za poslední dva roky nejenže připravila spoustu zaměstnanců/zaměstnankyň ÚP o práci a těm, co zůstali, byl nejednou snížen plat, ale také nastavila velmi těžké podmínky pro výkon samotné práce, které přibylo i díky zmíněnému snížení stavů. Ve světle těchto událostí

jsem ještě více vděčna těm osobám, které si našly čas a sílu se se mnou podělit o své zkušenosti.

Účastnicemi a účastníky výzkumu, kteří souhlasili s rozhovorem, pak byli převážně vedoucí referátu zprostředkování a poradenství – celkem 5 osob, dále 2 vedoucí referátu rekvalifikací, přičemž k jednomu rozhovoru byl přivolán na doplnění informací odborný pracovník trhu práce, a poslední účastnicí výzkumu byla zprostředkovatelka. Skupinu těchto 8, respektive 9 respondentů a respondentek jsem rozšířila o jednu bývalou zaměstnankyni ÚP, která mi pomohla vytvořit si ucelenější obraz o této instituci (s odstupem několika let); zkušenosti a informace, které mi podala, vnímám jako důležité, nicméně vzhledem k časovému odstupu je používám pouze jako „doplňkové“. Za velmi důležitý aspekt v mém vzorku považuji praxi všech zúčastněných, neboť všichni účastníci a účastnice výzkumu měli několikaleté zkušenosti i ze zprostředkovatelských pozic, tzn. přepážek ÚP; průměrná délka zaměstnání při ÚP činila přibližně 15 let. Vzdělání respondentů a respondentek bylo různé, od středoškolského přes vyšší odborné až po vysokoškolské – doktorandské vzdělání.

Samotné rozhovory jsem prováděla v období od dubna do listopadu 2012, vždy probíhaly v kanceláři dotyčného/dotyčné respondentky a jejich časový rozsah se pohyboval od 30-ti do 90-ti minut. Protože byly rozhovory pořizovány v pracovní době, často byly narušovány „chodem kanceláře“; v jednom případě měla respondentka naplánovány návštěvy klientů, kteří nahlíželi dovnitř, a proto jsme se po půlhodinovém rozhovoru ještě domluvily na dalším setkání.

Všechny zúčastněné a všichni zúčastnění mi na konci rozhovoru poskytli možnost je kontaktovat v případě dalších možných dotazů či nejasností.

3.1.6 Kódování a interpretace

Metoda rozhovorů, kterou jsem zvolila, je časově náročná hned z několika hledisek. Zaprvé je třeba počítat s dobou, kterou si vyžádá samotné domluvení schůzek pro rozhovor, respektive vyhledání termínu vyhovujícího oběma stranám (nemluvě o čase stráveném cestováním). Zadruhé je časově náročný přepis pořizovaných rozhovorů. Teprve z přepsaných rozhovorů a poznámek jsem mohla začít s kódováním a následnou analýzou a interpretací dat.

Technikou přepisu, kterou jsem použila, byla doslovná a komentovaná transkripce (Hendl, 2005), v rámci které jsem ponechala všechna sdělení ve formě, v jaké jsem je

získala, například jsem je neupravovala do spisovné češtiny, aby byla zachována autenticita hlasů. Na úrovni komentované transkripce jsem z rozhovorů zachycovala i další projevy, jako smích, delší pomlky nebo důraz na některá slova. Klesnutí hlasu jsem v přepisu označila tečkou „.“, pro označení emotivního projevu nebo důrazu jsem použila vykřičník „!“ . Delší pauzu přepisuji tečkami „...“, tečky v závorce (...) naznačují text, který jsem pro jeho nepodstatnost nebo zdlouhavost vypustila, citoslovce smíchu označuji slovně, tj. „smích“. Pro přepis některých těchto znaků jsem se inspirovala u Hendla (2005). V rámci zachování anonymity jsem respondenty a respondentky označila pouze pseudonymy. Jak jsem uvedla ve výběru účastnic a účastníků pro svůj výzkum, volila jsem takové zaměstnance a zaměstnankyně ÚP, kteří pracují na pobočkách krajů či obcí s vysokou mírou nezaměstnanosti – ty jsem označila V1, V2 atd., a s nízkou mírou nezaměstnanosti – N1, N2 apod.

V analýze jsem pak neporovnávala názory skupiny žen respondentek se skupinou mužů respondentů, neboť jejich početní rozložení v mé výzkumné skupině nebylo vyvážené. Dalo by se říci, že kopírovalo personální obsazení ÚP, kde je zaměstnáno více žen než mužů, jak jsem alespoň mohla zaznamenat na těch pracovištích, na kterých jsem rozhovory pořizovala.

V rámci procesu kódování jsem nejprve roztřídila sebraná data do logických celků – kategorií, jak tento přístup popisují Coffey a Atkinson (1996), kteří dále zdůrazňují, že kódování není samotná analýza. Koncept kódování vyjadřuje v tomto světle spíše různost přístupů k organizování kvalitativních dat, přičemž přiřazování kódů k jednotlivým datům a generování konceptů má důležitou funkci pro formulování výzkumných zjištění (Coffey, Atkinson, 1996). Jinými slovy, jak uvádí Hendl (2005), kategorie vytvářené v rámci kódování jsou zobecněním konkrétních věcných vztahů. Z tohoto pohledu je možné říci, že dochází k určité redukci dat, aby bylo možné je zařadit do jednotlivých kategorií či tříd. Technicky je pak možné zpřehlednění textu, v mém případě přepisů rozhovorů, pomocí barevného rozlišení každé kategorie (Coffey, Atkinson, 1996).

Seidel a Kelle (cit: Coffey, Atkinson, 1996) rozeznávají v rámci procesu kódování 3 druhy operací – zaprvé zaznamenání důležitého jevu/úказu, zadruhé shromáždění příkladů takového jevu a konečně analýza tohoto jevu za účelem rozpoznání podobností, rozdílů, vzorů a struktur. Z tohoto hlediska může být tedy přepisování kódů nahlíženo jako způsob identifikace a nového uspořádání dat umožňující jejich chápání novým způsobem (Coffey, Atkinson, 1996).

3.2 Analýza dat

V průběhu pořizování rozhovorů došlo k určitému vývoji mého výzkumu. Některé otázky, které jsem pokládala, nemohly být zodpovězeny v souvislosti se změnou informačního systému, který byl na ÚP zaveden. Jednalo se zejména o údaje o uchazečkách a uchazečích o práci, resp. jejich počty a složení z hlediska vzdělání či pohlaví. Problematickou se paradoxně stala i částečná obeznámenost respondentek/respondentů s otázkou genderové rovnosti. V důsledku jejich snahy určitým způsobem reflektovat otázku diskriminace (přestože v otázkách explicitně nezazněla), ale zároveň vyjadřovat svůj názor či postoj, který se naopak jevil genderově stereotypní, docházelo často k rozporům ve výpovědích. Drtivá většina respondentek a respondentů tak například nebyla s to zaujmout hodnotící stanovisko při otázce na aktivitu vyvíjenou pro získání zaměstnání stran žen a mužů a připisovali je rozdílným osobnostním charakteristikám jednotlivých lidí. Na druhé straně velmi spontánně předkládali svoje stereotypní představy³² o profesích, které „žena dělat nemůže“.

Tyto odpovědi a to, že se v průběhu rozhovorů zformovala další témata, způsobily v mém výzkumu posun, a tím i změnu analytických kategorií, jež se oproti předpokládaným vyvinuly. Tyto nové kategorie reflektují diskutovaná témata, ve kterých nelze identifikovat genderové obsahy, přesto jsem je ale pro jejich podstatnost nemohla vypustit.

Analytickými kategoriemi se tak v mém výzkumu staly prvky trhu práce (kam řadím nezaměstnané, zaměstnavatelské subjekty a nabízení a poptávání pozic), rekvalifikace, změny struktury ÚP a konečně nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

3.2.1 Prvky trhu práce

Prvním analytickým okruhem (prvkem trhu práce) se stala skupina nezaměstnaných, ve které se (vzhledem k řečenému) nevyčlenila skupina mužů a skupina žen, ale byly spíše reflektovány diference mezi vzdělanostními stupni nezaměstnaných. Další analytickou skupinou se v rámci tohoto okruhu stala aktivita a pasivita klientely ÚP.

Druhým okruhem jsou zaměstnavatelské subjekty. V rámci tohoto okruhu byly diskutovány převládající genderové stereotypy a v souvislosti s nimi i diskriminační

³² Viz kapitola Genderové stereotypy v teoretické části této práce.

praktiky. Posledním okruhem je problematika nabízení a poptávání pozic a genderové stereotypy projevující se v práci zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP.

3.2.1.1 Skupina nezaměstnaných

Většina respondentů/respondentek mého výzkumu se shodla, že v přístupu nezaměstnaných jak k hledání si zaměstnání, tak k ÚP a jeho zaměstnancům/zaměstnankyním existují rozdíly. Tuto diverzitu nevnímali jako rozdíl mezi muži a ženami, ale spíše jako individuální charakteristiky konkrétních osob. I přesto lze nalézt jiné shodné rysy a identifikovat tak níže uvedené skupiny.

3.2.1.1.1 Lidé s vysokoškolským vzděláním a lidé bez vzdělání či se ZŠ

Velmi těžko uplatnitelnou skupinou, která čítá největší část uchazečstva na ÚP, jsou lidé se základním vzděláním. Pro tyto osoby bez kvalifikace se nachází ve většině případů pouze práce „pomocného“ charakteru, tedy nesamostatné pozice charakterizované převážně manuální prací a velmi nízkým výdělkem, obecně u nich ale převažuje dlouhodobá nezaměstnanost:

„Nechtěj prostě, nechtěj to nižší vzdělání a je pravda, že tady těch lidiček s tím základním vzděláním máme asi nejvíc. Jo takže to základní vzdělání to je úplně největší kámen úrazu, takovýho člověka prakticky nikam neumístíte. Takovýho člověka prostě nikdo nechce, jo, ty vyučený ještě maj jakžtakž šanci a to úplný střední, to je tady úplně nejmíň těch lidí, takže ti, kteří to vzdělání asi je nejhorší s tím, že těch nabídek na kraj tady moc není, těch míst je tady skutečně málo, takže pak je problém, že jo nemáte to všechno kam umístit, když tam místo není a zase ty lidi, který maj základní vzdělání nebo jsou vyučený, tak ta mzda je dost nízká na to, aby dojížděli do (...). Když si vezmete, kolik projedou, tak zase se jim to nevyplatí. Aby jezdil dělník někam za 8 tisíc a 2 tisíce projel, to už ...“ [V2]

Pravdou zůstává, že lidé s nízkým vzděláním mají většinou velmi nízký příjem a otázka cestovného je velmi palčivá. Z rozhovorů ale vyplývalo, že většina zaměstnankyň/zaměstnanců ÚP tento problém zvažuje a v případech, kdy vyhodnotí, že by náklady na cestu do zaměstnání byly s největší pravděpodobností pro dané

uchazeče/uchazečky neúnosné, závazně je tam na pohovor neposílají³³. O volném místě je ale informují.

K nesnadné situaci v rámci umísťování uchazečstva se základním nebo žádným vzděláním se respondentky a respondenti vyjadřovali i v souvislosti s rekvalifikacemi. Tyto osoby byly umísťovány například do rekvalifikačních kurzů na pokojskou³⁴ nebo na pomocné kuchařské práce. I v této oblasti je však hned několik úskalí. Zaprvé je pro některé profese, na které jsou rekvalifikace zaměřovány, vyžadováno opatření zdravotního průkazu, jehož pořizovací cena se pohybuje v řádech stokorun a ne každý uchazeč/uchazečka si takovou investici může dovolit. Zadruhé se samotným absolvováním rekvalifikačního kurzu nezískává (vyšší) vzdělání, výsledkem je pouze osvědčení a v případě, že uchazeči/uchazečky absolvují například počítačový kurz, jejich šance na umístění v administrativě je stejně mizivá, neboť vstupní požadavky na tyto pozice bývají nejčastěji spojeny alespoň s ukončeným středoškolským vzděláním. Podstupování rekvalifikace na pozadí těchto skutečností, s přihlédnutím k výše uvedeným podmínkám ohledně financování kurzů, které v rámci nových úprav zákonů vznikly, je přinejmenším diskutabilní. V neposlední řadě je též třeba zmínit názor oslovených odbornic a odborníků, že se stává, že osoby, které nedokončily ani formální vzdělání, nedokončí nebo nemají ani zájem o vzdělání v rámci rekvalifikace.

Protipól tvoří nově osoby s vysokoškolským vzděláním. Zatímco ještě před třemi lety byl počet vysokoškoláků a vysokoškolaček v evidenci ÚP zanedbatelný, v poslední době se začal zvyšovat, což ovšem koresponduje se zvyšující se mírou nezaměstnanosti obecně. Stejně tak jejich nízký počet v nezaměstnanosti koresponduje s obecně nižším zastoupením vysokoškolsky vzdělaných osob v populaci v porovnání například se středoškolsky vzdělanými lidmi. Problémem vysokoškolsky vzdělané obce nezaměstnaných se pak stává, že ač tyto osoby slevují ze svých nároků (a velmi často se uplatňují mimo svůj vystudovaný obor), zaměstnavatelé a zaměstnavatelky je nepřijímají do nižších postů, na které stačí střední škola, s argumenty překvalifikovanosti a eventuality vysokých finančních požadavků:

³³ Při závazném posílání uchazeče/uchazečky na pohovor vyžaduje ÚP od zaměstnavatelského subjektu písemné potvrzení o nepřijetí/přijetí uchazeče/uchazečky.

³⁴ Opět ponechávám ve tvaru, v jakém mi bylo sděleno. Genderovým stereotypům jsem se blíže věnovala v předchozí kapitole.

„[J]sou lidi, který maj 2, 3 vysoký školy – ty jsou bez šance! Protože oni jim řeknou ty zaměstnavatelé: „vy jste pro nás převzdělán, převzdělanej a my vás nezaplatíme.“ A on marně, argumentuje tím, že řekne: „held'te ale já opravdu nebudu chtít moc.“ „Ne, vy byste to mohl časem vyžadovat!“ a nebo prostě ty zaměstnavatelé maj nižší, daleko nižší vzdělání, než ten který, tak ho zase nechtěj, jo, takže to je další jako poměrně ale výrazná skupina lidí, který maj vysoký vzdělání, tak ty téměř na trhu práce nemaj šanci, jo! [N2]

„Pak jsou to překvalifikovaný lidi, který když maj třeba doktorát, tak on ten zaměstnavatel, když mu stačí maturant, tak si nevezme nikoho, kdo má doktorát, i když by třeba ten člověk chtěl tu práci. (...) on prostě je nevezl, že je překvalifikovanej, že by ho nemohl zaplatit. A i když on řekne, že mu to nevádí, tak on stejně, většinou jo narazil na tenhle problém.“ [N1]

Z ostatních výpovědí v rámci mého výzkumu (ale i ze statistik z minulých let) ovšem vyplývá, že oproti jiným skupinám je podíl vysokoškoláků/vysokoškolaček na nezaměstnanosti stále ještě malý.

U vysokoškoláků/vysokoškolaček nad 50 let věku, kteří navštěvovali rekvalifikační kurz, se také zjistilo, že překážkou pro vstup do zaměstnání není jejich špatná či nízká kvalifikace, ale diskriminace na základě věku.

Z genderového hlediska je u těchto dvou výše uvedených výpovědí důležitý aspekt, že respondentky a respondenti automaticky předpokládali přemíru vzdělání či kvalifikace u muže, když uvedli maskulinum: „převzdělanej“ [N2], „překvalifikovanej“ [N1]. Stereotypně tedy přiřazovali vyšší vzdělání a kvalifikaci muži, nikoliv ženě.

3.2.1.1.2 Pasivní klientela a přístup k ÚP

Jako velký problém ale většina účastnic a účastníků výzkumu vnímá početnou skupinu uchazečů a uchazeček, kteří nechtějí pracovat. Podle slov dotazovaných jsou tyto osoby v evidenci ÚP pouze z toho důvodu, aby za ně stát odváděl sociální a zdravotní pojištění:

„Problém je v tom, že všichni to vnímaj tak, jako že se musí zaividovat, aby neměli dluh na zdravotním pojištění...všichni lidi skutečně z těch komunistů maj a že oni tady nejsou z donucení, oni tady skutečně jsou proto, že chtěj od nás hledat práci a oni sem nechodí proto, že chtěj hledat práci, oni sem chodí proto, aby neměli dluh na zdravotní pojišťovně. A myslim si, že to jakoby málo kdo z těch lidí ví, že

skutečně je samozřejmě nepříjemná možnost, ale je ta možnost, že si to zdravotní pojištění můžou platit sami.“ [V2]

Evidenci za účelem hrazení sociálního a zdravotního pojištění zmiňuje i respondentka V4 v citaci níže.

V některých případech se dokonce jedná o tzv. generační nezaměstnanost. Tento fenomén, kdy je nezaměstnaná celá rodina, navíc nevytváří dobré podmínky pro děti těchto rodin, které přijímají obraz rodičů bez práce jako něco přirozeného.

V komentáři k takovým rodinám jedna z respondentek uvedla svůj názor ohledně jejich strategie. V případě, že jeden člen/členka domácnosti pracuje, snižují se automaticky sociální dávky zbytku (nezaměstnané) rodiny. Dávky se totiž počítají s přihlédnutím k počtu členů/členek domácnosti a výši jejich příjmů. Při propočítání celkového příjmu rodiny pak v důsledku zaměstnání buď jedné členky nebo člena rodiny dochází ke snížení přijímaných sociálních dávek, a tím i ke snížení příjmu rodiny na osobu. Z tohoto hlediska je pak pro rodinu výhodnější, aby nebyl zaměstnán nikdo z nich.

Jiná respondentka popisovala situaci, kdy jí uchazečka o zaměstnání vedená v evidenci ÚP na své pravidelné návštěvě kontaktního pracoviště oznámila, že se „přichází podepsat“. Zděšená zprostředkovatelka se snažila této ženě marně vysvětlit, že primárním důvodem její návštěvy ÚP není podpis, ale shánění zaměstnání:

„Tady ke kolegyni přišla maminka s malým synem, sem chodí, má malýho chlapečka 'já se taky chci podepsat, já se taky chci podepsat' a jí (kolegyni) v té chvíli došlo, že oni se jen chodí podepsat, 'my jdeme na podpis', oni nejdou na hledání práce, oni jdou na podpis, oni se sem choděj jakoby podepisovat.“ [V4]

Podobný přístup zaznamenala i další respondentka, která přibližovala situaci lektorů a lektorek v programech, jež pořádá ÚP pro nezaměstnané:

„[T]ak samozřejmě poznaj [lektori/lektorky], kdo je na úřadu třeba jenom proto, aby za něj stát platil sociální a zdravotní pojištění a víceméně tu práci nějak intenzivně nehledaj, jenom to nějak přežívaj...A někteří uchazeči určitě jsou v evidenci, kteří nemají zájem pracovat. Ale vzhledem k legislativě, aby prostě dosáhli na nějaké další dávky a záležitosti a tak jako prostě v té evidenci jsou, no.“ [V3]

Stejnou problematickou skupinu lidí („*kteřím se nechce dělat*“ N2) popisoval i další účastník výzkumu, jenž k tomu dodal, že se jedná o „recidivující“ nezaměstnané, kteří se objevují v evidenci ÚP opakovaně.

V některých případech, hlavně v minulosti (tj. před zavedením legislativních změn a restrukturalizací ÚP), se zaměstnankyně/zaměstnanci ÚP ze zpětných vazeb od zaměstnavatelských subjektů dozvídali o přístupu uchazečů/uchazeček přicházejících z ÚP na pohovor. Popisované postupy nasvědčovaly tomu, že uchazeč/uchazečka nemá o zaměstnání zájem, když při pohovoru zdůrazňovali například svůj zhoršený zdravotní stav. K otázce zdravotního stavu ale musím doplnit, že uchazeč/uchazečka o zaměstnání při registraci do evidence na ÚP podepisuje, že je schopen/schopna práce a že si ji bude aktivně hledat.

Jedna z respondentek také upozornila na nedokonalou možnost kontroly lékařek a lékařů při udělování průkazu o zdravotní neschopnosti uchazečům a uchazečkám. Některé uchazečky/uchazeči bývají v pracovní neschopnosti, během které nedocházejí na ÚP ani není velmi dlouho možné je posílat na pohovory. Takových případů je více a je otázkou, zda se ve všech případech jedná skutečně o nemoc.

Respondentka: „No, co se mi tak jako nelíbí je eště přístup některých lékařů. Vyloženě, očividně vystavují potvrzení o pracovních neschopnostech, dlouhodobý pracovní neschopnosti, lidem, který by normálně mohli pracovat, jo.“

Tazatelka: „Rozumím tomu tak, že máte nějaké opakované případy, které zneužívají statusu pracovní neschopnosti?“

Respondentka: „No, to tady máme třeba případ, že třeba dva roky...to jsou jednotlivci, který tady prostě jsou a ty nechtěj pracovat a ti tu budou stále.“ [V4]

Jako nejtěžší část své práce chápe jedna z účastnic výzkumu vysvětlování lidem, kteří jsou u nich v evidenci, že požadavky, které na ně zaměstnankyně a zaměstnanci ÚP mají, vyplývají ze zákona a nejsou výmyslem jich samotných. Situace se v této oblasti ztížila zejména v posledním roce, kdy přibylo nejvíce nových změn a s tím i povinností evidovaných uchazečů/uchazeček. Přístup některých osob docházejících na ÚP však odráží jejich postoj k ÚP jako k „nutnému zlu“, jak uváděla jedna respondentka. Dále si někteří

uchazeči a uchazečky v evidenci neuvědomují, že mají nejenom svá práva, ale také povinnosti, které když nesplní, mohou, respektive musí, ze zákona následovat sankce:

„[P]řijde na ÚP, ale ty povinnosti my tady skutečně vyžadujeme. Jo a pokud samozřejmě tu povinnost nějakou poruší, tak my je sankčně vyřazujeme, což se zase těm lidem nelíbí a to se těžko, horko těžko jim vysvětluje, jako že skutečně my jsme povinni ten zákon dodržovat.“ [V2]

„[K]aždý, když se eviduje, tak obdrží, nebo může obdržet - když řekne, že ho nechce, tak samozřejmě mu ho nebudeme číst – poučení uchazeče, kde jsou ty nejdůležitější práva a povinnosti ze zákona o zaměstnanosti zejména potom ty povinnosti a následující sankce...“ [V3]

Nechápavý či neempatický postoj ze strany uchazečstva komentovali i další respondentky a respondenti zejména ve spojení s reakcemi lidí na nově zaváděnou veřejnou službu či DONEZ. Obecně pak přístup k zaměstnancům a zaměstnankyním ÚP a jejich situaci vyjádřila jedna respondentka takto:

„A s tímhle se ty lidi nesmířej, protože to není práce na úrovni, to je úplně pod úroveň toho úředníka, kterej chce pracovat dobře a nemůže. Takže to je ten největší problém proč všichni nadávaj. Nehledě na snížení platů, že jo...několikrát už. Takže všichni víme, jak se lidi koukaj na státního úředníka, jo, že vy ste placený z našich daní, to tady slyšíme každou chvíli, ale nikdo si neumí představit ty stresy, který tady člověk zažívá.“ [N1]

3.2.1.1.3 Míra aktivity vyvíjená pro získání zaměstnání

V rámci mého výzkumu mě zajímal i názor zaměstnanců a zaměstnankyň na aktivitu vyvíjenou uchazeči a uchazečkami pro získání práce. Ve 3 odpovědích jsou jasně patrné genderové stereotypy odrážející dualitní vnímání rolí už v rámci rodinné sféry, jak je popisují v kapitole *Rozdělování mužské a ženské práce v domácnosti* v teoretické části.

„Takhle, řekla bych, že to je z dob dávné minulosti, že když nemá pracovní místo žena, tak to není taková katastrofa, jako když ho nemá muž. Jo, takže když ho nemá

muž, tak on se cítí samozřejmě jako živitel rodiny pořád dneska, přece jenom to přetrvává, že on prostě, pro něj je to daleko horší. Protože od něj se očekává, že teda musí pracovat. Takže ti muži, pokud nedělaj někde na černo (...) a neživí tu rodinu nějak jinak (...) tak je to pro něj určitě horší situace.“ [N1]

„Ty ženy přeci jenom, většinou maj děti, čím dýl jsou tady ty uchazečky, tím je to horší. Ony si jakoby zvykají na tu situaci. Ony jakoby na začátku sem přijdou, jsou z toho zničený, že nemaj práci, pak první 3 měsíce aktivně práci hledaj, pak další 2 měsíce čekaj, že se něco objeví, jenže ono se nic neobjeví, když přestanou hledat. Pak ten 6. měsíc si řeknou, no tak já už na to kašlu, ono to nějak dopadne a pak jsou tady rok, dva.“ [N1]

V této výpovědi se ukazuje, jak respondentka silně spojuje rozdělování rolí v domácí sféře s pracovní sférou, když uvádí, že „muž se samozřejmě cítí jako živitel rodiny“. Z toho potom vyvozuje, že u žen je situace posuzována jinak, a to nejen zvenku, ale i ženou samotnou. Z její odpovědi je navíc patrné, že implicitně uvažuje v heteronormativním a paritním vzorci, neboť automaticky o nezaměstnané ženě uvažovala jako o matce, a protože tento model vztáhla do „modelu úplné rodiny“ (ve které se zřejmě předpokládá, že se o své členy/členky postará), legitimizovala nižší aktivitu žen, které díky domácím pracím nezůstávají v nečinnosti ani tehdy, když jsou nezaměstnané. Tento způsob uvažování vůbec nepřipustil možnost například matek samoživitelek nebo dnes tak častý jev žen „singles“.

Na upřesňující dotaz, jestli se jí tedy muži zdají být aktivnější, odpověděla takto:

„Tak, přijde mi, že ten muž jakoby se sám hodně snaží to pracovní místo najít, samozřejmě, taky když jsou ženský ambiciózní, tak je to stejný. Ale ty ženy se spíš pak na ty děti začnou zaměřovat a říkaj - no když my stejně nemáme jako družinu, nebo on stejně nevydrží v družině, takže my zatím to necháváme být.“ [N1]

Tato odpověď by se dala číst tak, že zatímco muži jsou aktivní a priori, aktivita ženy je spíše výjimečná a spojovaná s ambicemi. Tedy žena potřebuje mít zvláštní atribut, aby se vyrovnala muži, a zdá se, že raději rezignuje ve jménu péče o děti.

Zcela proti této koncepci stojí názory dalších dotazovaných:

„Já nevím, jestli teďko nebudu jako, jak to říct, jestli nebudu, tím že sem ženská, já bych řekla, že asi spíš ty ženský (smích), ale je to můj osobní pohled, že se o tu rodinu postará...Nevím, to vám skutečně neřeknu, asi ty ženský si myslím, že mají víc takový ty sklony k tomu jako vzdělat se, dovzdělat se, ty chlapi, skutečně oni pak potřebujou nějak ten svářečák, jako jsou takový zaražený, když pak vidím na těch kurzech, že ty ženský jsou jakoby víc otevřený, kdežto ty chlapi jsou asi to možná bych řekla i těžko, tížeji nesou tím, že jsou jakoby chlapi a maj se postarat o tu rodinu. Nevím, to se asi nedá říct.“ [V2]

V této odpovědi je zajímavý aspekt sebereflexe, respondentka uvádí možnost připisování aktivity ženám z důvodu, že je sama žena. Pozoruhodné je i to, že její další názor, že jsou ženy „otevřené“, se objevuje i u jiných respondentek/respondentů. Poznámka o svářečáku (tj. svářečském kurzu) odkazuje na stereotypní rozlišování „mužských“ a „ženských“ profesí.

I další respondentka vnímá ženy jako otevřenější ve své reflexi jejich chování v rámci poradenských programů:

„Ženy jsou ochotnější na sobě jakoby víc pracovat. Jo, že jsou ochotný se o sobě něco dozvědět, a na sobě pracovat, že málokterý muž je tomu přístupný se o sobě něco dozvědět. A jako když se vrátím k té aktivitě, ohledně hledání zaměstnání to bych, to bych asi rozdily nějak extra nedělala (...) to bude hodně jako vždycky na osobnosti záležet.“ [V3]

S názorem, že záleží spíše na rysech osobnosti než na pohlaví, jsem se setkávala častěji, konkrétně tento názor vyslovila polovina dotazovaných. Prožívání nezaměstnanosti a postoje zaujímané vůči ní jsem popisovala v teoretické části práce v kapitole *Rozdělování mužské a ženské práce v domácnosti*.

I další respondentka vyjádřila názor, že jsou v rámci vyhledávání zaměstnání aktivnější ženy a že jim aktivita vydrží déle. Aktivitu jako takovou specifikovala jako přízpůsobivost a bezproblémový přechod žen na jiný obor. K tomu dále uvedla:

„Jo, opravdu reagujou [ženy] na ten trh práce takový, jaký je. Muži přece jenom berou to, že prostě léta pracovali třeba v určitém oboru a teď by měli začít něco

jiného. A je to řekla bych asi u těch mužů ve směs stejné, jo. Takže ono jim to trvá trošičku dýl, ale samozřejmě taky potom přijdou na to, že bude potřeba si změnit ten obor (...) oni si třeba neuvědomí, že by byli schopní vlastně dělat i ten jiný obor, jo. Takže od toho jsme zase my tady, abysme jim trošičku pomohli.“ [V1]

Z poslední věty se dá vysledovat zájem o obor, tedy poradenství, a to navzdory ztíženým podmínkám, které úpravami zákona a reorganizací ÚP vznikly. Ostatně všechny účastnice a všichni účastníci výzkumu se ve své práci projevovali velmi loajálně a i přes zmíněné komplikace hovořili o své profesi s entuziasmem. Obecně ve svých výpovědích uváděli svoje zkušenosti, příklady z praxe, ale faktor jejich osobních názorů a postojů je nevyhnutelně patrný.

Ve 4 odpovědích k tématu aktivity či ochoty na sobě pracovat zaznělo, že jsou flexibilnější a aktivnější ženy. Toto tvrzení by bylo možné vykládat jako nekonvenující s tradičním pojetím femininity, tedy jako bořící genderový stereotyp o pasivitě žen. Na druhé straně by ale bylo možné chápat flexibilitu a aktivitu jako přizpůsobivost, která byla v tradičním pojetí výchovy žen posilována a byla žádoucí. Z výpovědí se ale nedá přesně určit, kterému výkladu by otázka aktivity žen více odpovídala.

3.2.1.2 Zaměstnavatelské subjekty a trh práce

Z výpovědí účastnic a účastníků mého výzkumu vyplývá, že navzdory zákonům ošetřujícím diskriminační chování, o nichž jsem psala v teoretické části v kapitole *Diskriminace*, a možnostem kontroly, které v tomto ohledu ÚP má, diskriminace přetrvává. Nejedná se pouze o diskriminaci na základě pohlaví, ale také na základě věku, výrazně diskriminovanou skupinou zůstávají také matky s dětmi. Proti diskriminaci při přijetí respektive nepřijetí do zaměstnání na základě pohlaví může ÚP zasáhnout posláním kontroly do příslušné zaměstnavatelské organizace.

Vedle zodpovězení otázky, zda zaměstnavatelské subjekty mají podle respondentů a respondentek představu, jaká povolání jsou vhodná pro ženy a jaká pro muže, se mi dostalo i dalších informací přibližujících současnou situaci na trhu práce.

Diskriminační chování zaměstnavatelů a zaměstnavatelek je málokdy prokazatelné, pokud se nejedná například o explicitní požadavky v rámci inzerátu apod. Různé diskriminační praktiky zaměstnavatelských subjektů ale byly zmiňovány relativně často. Týkaly se například žen po čtyřicítce, které je problém umístit. Údajně to má být

způsobeno jejich vyšším sebevědomím, které cítí kvůli průměrně dvacetileté praxi, díky čemuž se nezdráhají říci si při pohovoru o vyšší mzdu než jejich mladší kolegyně. Mladší ročníky tak prý jsou pro zaměstnavatele/zaměstnavatelky levnější pracovní silou se srovnatelnými dovednostmi, navíc jsou díky své nízké (nebo žádné) praxi, na rozdíl od svých starších kolegyň, přizpůsobivé a nekladou velké nároky například na pracovní prostředí:

„Oni se příliš těhletých holek mladejch neptaj. Dostaneš 15, bereš, nebereš a ano, děkuju a budu si jí vychovávat k obrazu svému! Ta 40ti letá, 50ti, 60ti letá, už má určitý návyky, z těch předešlejších zaměstnání a oni ty zaměstnavatelé maj prostě zkušenosti s tím, že prostě jim začínaj dělat jako v úvozovkách takovej ten pořádek na tom pracovišti, začínaj tam vnášet ty zvyky, návyky různý prostě z těch předešlejších zaměstnáních a to oni nechtěj.“ [N2]

O oblíbě zaměstnávat mladé ženy hovořila i bývalá zaměstnankyně ÚP, která popisovala zejména špatné pracovní podmínky a bídné finanční ohodnocení šiček. Respondentka v této souvislosti s trochou nadsázky přirovnávala jejich situaci k podmínkám šiček v Bangladéši:

„Pak byly takový případy třeba, v životě sem si nemyslela, že krejčová a šička, jak bídně si ty holky vydělávaj a takový ty různý týpci, co si udělali tyhle ty salóny, taky nebudu jmenovat, jako takovej ten jeden, co vyrábí kožený oděvy, tak ten je na trhu eště pořád, prostě ty holky, to byla Bangladěš, jako ty holky byly vykořisťovaný neskutečně a že pak chodily kontroly, třeba a on jim nedal snad ani minimální mzdu!“ [N0]

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatelé a zaměstnavatelky zneužívají nízké praxe absolventek, které upřednostňují před staršími ročníky, aby na nich co nejvíce snížili náklady.

Podle mých zjištění mají ale horší šanci na uplatnění osoby staršího věku obecně, což dokládá i zaměření některých rekvalifikačních kurzů, o kterých jsem se zmiňovala v předchozí kapitole:

„Pak jsou to lidi nad 50 let, který bych řekla, že jsou skoro vůbec dneska odepsaný, i přes to, že maj ještě 10 let do důchodu a mohli by bejt aktivní.“ [N1]

Při ucházení se o zaměstnání může mít negativní vliv také fakt, že byli uchazeč či uchazečka vedeni na ÚP. V některých případech se může evidence na ÚP projevit jako stigmatizující. Zejména v případě dlouhotrvající evidence může docházet ke ztrátě pracovních návyků, jak se zmíním ještě v kapitole *Veřejná služba a DONEZ*. Pravděpodobně i proto se stává, že někteří zaměstnavatelé/zaměstnavatelky preferují uchazeče odjinud než z ÚP:

„Doslechla sem se o tom, že jako některý zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče odjinud, uchazeče o tu práci od jinud, než z úřadu (...) a nebo si řekne, ten už je třeba dlouho v evidenci a ten prostě pro mě není perspektivní, protože má nějaké předpoklady a ono se to opravdu stává, že ta dlouhodobá evidence vede ke ztrátě nějakých návyků a potom třeba při přijetí do zaměstnání jsou s tím problémy, protože ten člověk není zvyklý ráno vstávat a aby někde včas byl a podobně.“ [V3]

Podle jedné z účastnic výzkumu se v některých případech uchazeči/uchazečky z technických důvodů nedostanou ani k vlastnímu pohovoru. Příčinou bývá zabezpečení průmyslových zón, v rámci kterých zaměstnavatelské subjekty sídlí.

„[V] tý průmyslový zóně, že je tam třeba vůbec nepustí, že třeba i přes to, že tam místo je, tak oni je vůbec nepustí dovnitř ty lidi. Takže jakoby i sme přestali vysílat na tam na takový ty místa (...) abysme je prostě posílali někam, kde je nepustí nákej vrátnej...“ [V2]

Můžeme se jen domnívat, zda se jedná o špatnou komunikaci mezi zaměstnavatelem/zaměstnavatelkou a pracovníky/pracovnicemi vstupního koridoru, nebo zda je to součástí strategie zaměstnavatelů/zaměstnavatelek, kteří nechtějí osoby přicházející s doporučenkou od ÚP vpustit ani k přijímacímu pohovoru.

Při umístování uchazečů a uchazeček o zaměstnání jsou podle účastníků/účastnic výzkumu problematické také přemrštěné nároky zaměstnavatelských subjektů. Zatímco dříve dostačovalo pro pozici prodavačky (záměrně ponechávám pouze ženský rod tohoto

povolání tak, jak zazněl v rozhovoru) vyučení, dnes zaměstnavatelé a zaměstnavatelky požadují maturitu:

*„Možná na některý ty profese, ten zaměstnavatel klade až jako moc vysoký nároky, jo protože třeba dřív, když ste nakupovala, tak samozřejmě na prodavačku jim stačilo vyučení, ale dneska už třeba požadují maturitu, aby ten člověk měl, jo.“
[V2]*

Další respondentka vyjádřila obavy, že je možné, že v některých případech je přehnanými nároky na pozici sledováno umístění vlastního, vtypovaného uchazeče/uchazečky (což se ovšem týkalo dřívějšíka, kdy byla v platnosti povinnost zaměstnavatelů/zaměstnavatelek nahlašovat volná místa na ÚP):

„[N]ěkdy až nadsazené možná nároky zaměstnavatelů, kdy oni požadují vzdělání a kurzy a praxe a podobně a prostě takhle lidi třeba v evidenci nejsou vůbec, takže buďto má někde někoho vyhlídlyho a nikomu jakoby mmmm ty podmínky výběrový ušil na míru, aby se mu tam třeba moc dalších jiných lidí nehlásilo...“ [V3]

Nepříznivou situaci na trhu práce využívají někteří zaměstnavatelé/zaměstnavatelky ke snižování stavů zaměstnanců/zaměstnankyň a v návaznosti na to pak vytváří, řečeno slovy jednoho z respondentů, „hybridní univerzální místa“. Takovéto pozice potom zahrnují široké spektrum prací. Fyzická i psychická náročnost takového místa pak vede k rychlému vyčerpání zaměstnance/zaměstnankyně a z dlouhodobého hlediska tedy není možné na takovém postu vydržet:

„Ty zaměstnavatelé, tak jak se všude šetří, tak oni, oni prostě vytvářej z těch, z těch pozic takový, takový hybridní, hybridní místa univerzální, takový, že si vyberou někoho, nějakýho ixypsilon a z toho udělaj od asistenta přes účetního, řidiče osobního a já nevím co všechno nějakýho Ferdu, kterej dělá od rána do půlnoci a do 5 let je voddělanej.“ [N2]

Problematické je podle jednoho z respondentů a respondentek i umísťování osob po výkonu trestu. Zaměstnavatelské subjekty si totiž stanovují takové vstupní požadavky,

kteří lidé se záznamem v trestním rejstříku nemohou splnit. Tyto osoby pak nemohou například dostát svým finančním závazkům (jako jsou např. alimenty), protože je na ně opět uvalena vazba a tento bludný kruh pro ně není možné rozpojit.

Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky také vytvářejí místa pro osoby s fyzickou či mentální jinakostí³⁵ pouze výjimečně. Tito lidé bývají často odkázáni na sociální dávky, protože ač by pracovat (často jen při mírně upravených podmínkách) mohli, není pro ně dostatek míst.

3.2.1.2.1 Genderové stereotypy u zaměstnavatelských subjektů

Jak jsem již naznačila, dopad genderově stereotypních představ u zaměstnavatelských subjektů je signifikantní. Právě instituce vytvářející pracovní místa, ať už se jedná o soukromé nebo veřejnoprávní subjekty, svým výběrem zaměstnanců a zaměstnankyň vytvářejí prostor pro reprodukci nebo naopak potírání genderové segregace v oblasti trhu práce.

Výsledky i této části výzkumu opakují již tradičně uváděné administrativní síly s výhradně ženským zastoupením a na druhé straně profese, v nichž převládají muži, kam respondentky a respondenti zařazovali zejména svářečské profese či řidiče. Podrobněji jsem se k jednotlivým profesím již vyjadřovala na základě zjištění z mého výzkumu v kapitole *Rekvalifikace*, i v kapitole *Nabízení a poptávání pozic*.

Z hlediska formulování poptávky zaměstnavatelskými subjekty se v některých případech ještě ojediněle objevují explicitní požadavky na muže či ženy, ve většině případů již, podle výpovědí účastníků a účastnic výzkumu, tyto diskriminační prvky ale uváděny nejsou. Podle některých zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP však pouze dochází k jejich transformování do popisných informací o jednotlivých pracovních pozicích:

„Tam třeba některý, některý to zaměstnání třeba píšou nevhodný pro ženy, protože se tam, je to těžký, fyzicky těžký.“ [N2]

V takových případech je ale třeba mít na paměti, že skutečně existují zákonná omezení, která stanovují povolenou hmotnost břemen, která se v zaměstnání zvedají nebo přenášejí. Toto ošetřuje nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve kterém se uvádí, že ženy mohou

³⁵ Tato skupina lidí je v zákoně vedena jako „ohrožená skupina“ a vztahují se k ní další zákonná opatření. Jedná se ale o poměrně obsáhlé téma, které z důvodu rozsahu této práce nemohu dostatečně rozvinout.

manipulovat s břemeny o maximální hmotnosti 20 kg při dobrých úchopových možnostech, při častém zvedání a přenášení je to potom pouze do 15 kg (nařízení vlády 178/2001). Další zvláštní ustanovení ošetřující například pracovní podmínky těhotných žen najdeme v zákoníku práce. Z hlediska váhového omezení pro manipulaci s břemeny je s podivem, že zákoník práce dále nespecifikuje například profesi zdravotní sestry/bratra, která bývá nejčastěji vykonávána ženami. Právě při výkonu této profese manipulují ženy s pacienty a pacientkami, když je obsluhují, a to i několikrát za den.

Ve výjimečných případech dále, alespoň podle zákona, skutečně nemůžeme hovořit o diskriminaci přesto, že jsou do zaměstnání vybíráni pouze muži. Jedná se o profesi horníka. Jak totiž uvádí zákoník práce, Hlava IV., § 238 Pracovní podmínky zaměstnankyň: „Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol³⁶...“ (zákon 262/2006, § 238).

Konkrétní případy, které mi byly popsány a jež cituji níže, jsou ale podle mého názoru poněkud nad rámec ustanovení uváděných v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Požadavky byly specifikovány zaměstnavatelským subjektem. V prvním případě byl požadován muž pro pozici noční ostrahy pro bezpečnostní službu.

„A samozřejmě ženy také můžou dělat noční, ale vzhledem k tomu, že se jedná o odlehlé objekty někde na kraji města, tak skutečně chtěli si z bezpečnostních důvodů nebo preferuje z bezpečnostních důvodů muže a v tomto případě vlastně se nejedná o diskriminaci vůči pohlaví, ale my musíme vlastně přihlížet k tomu, že skutečně povaha té práce nebo výkon té práce je vlastně přímo napasovaná na toho muže nebo na to konkrétní pohlaví. Protože je pravda, že asi těžko bude žena pobíhat někde v polích ve 2 ráno.“ [V5]

U této výpovědi je na místě problematizovat, že pokud je tato práce ze své povahy nebezpečná pro ženy, je pravděpodobně nebezpečná i pro muže. Řešení takové situace by pak tedy nemělo vyústit v zaměstnávání mužů, ale spíše v zavedení vhodných bezpečnostních opatření. V každém případě je z této výpovědi patrné, že problematika

³⁶ Proti tomuto diskriminačnímu opatření vznikla např. v Londýně organizace „Women in mining“, která pomáhá ženám prosadit se do odvětví důlního průmyslu v různých zemích (Women in mining International, 2012). V oblasti podzemních prací jsou dnes ženy legálně zaměstnávány např. v Kanadě, v Austrálii či v Jižní Africe (Dozolme, 2013).

diskriminace není respondentovi zcela jasná, neboť se v tomto konkrétním příkladě o diskriminaci jedná.

Stejně sporná by mohla být pozice „kopáče“/„kopáčky“. Jedná se sice o fyzicky náročnou práci, zákon ale upravuje zvedání břemen, eventuálně práci těhotných žen, nikoliv obecně práci manuální. Pokud by tedy žena měla zájem o výkon takové profese, měla by k ní mít přístup, přesto v rozhovoru zaznělo:

„[K]opáčské práce, tak to je pochopitelně jakoby pro muže (...) teoreticky může být kopáčka, ale prakticky jsem žádnou teda neviděl, nikdy (smích). Takže to jsou zase věci, které souvisí vlastně s fyziologií, kdy skutečně ti muži dělají tu těžší fyzickou práci, zatímco pro ty ženy to zas asi nebude.“ [V5]

Z uvedeného vyplývá, že ÚP vyhodnocuje, zda zaměstnání je či není vhodné pro ženu spíše podle svého uvážení než podle zákoníku práce. Pro zaměstnání, v němž dominují převážně ženy, mi byla v rámci téhož rozhovoru uvedena jako příklad pozice modelky:

„Modelka. Některý ty agentury chtějí modelku, a pro nějakou ženskou bohužel nemůžou mít modela, takže vyloženě se to týká reklamní činnosti, filmového průmyslu a modelingu. Tam můžeme i vyloženě specifikovat, že se jedná pouze o práci buď pro muže anebo pro ženu a není s tím žádný problém.“ [V5]

V oblasti reklamní činnosti, filmového průmyslu a modelingu jsou zákonem podmínky upraveny a stran zaměstnavatelských subjektů lze požadovat konkrétní pohlaví. I zde bychom ale v praxi mohli nalézt výjimky. V modelingovém průmyslu je již dobře znám model Andrej Pejčić³⁷, který velmi úspěšně předvádí ženskou módu a modelka Casey Legler, která se stala populární ve světě módy pro muže (Abraham, 2012).

Respondentka N0 uvedla konkrétní příklad diskriminace na základě pohlaví, když se na ÚP aevidovala žena – prodejkyň aut:

³⁷ Viz článek *Andrej Pejčić*, dostupný z: <http://models.com/people/andrej-pejic> nebo modelovy internetové stránky: <http://andrejpejicpage.tumblr.com/>

„Zažila jsem holčinu, která byla vyučená prodejce aut. Ale perfektní, s botama 40 kg, ale prostě zažraná a nikdo ji nechtěl, jo, nikdo ji prostě jako ženskou ne, ale to teda osobní intervencí se mi jí podařilo zaměstnat. A tak ty prostě si jí nemohli vynachválit a pochopili, že jako ta ženská je dobrá náhodou! A ona byla ale technicky zdatná, to byla holka kluk, jo!“ [N0]

Jak vyplývá z výpovědi, tato nezaměstnaná byla v evidenci delší dobu jen z toho důvodu, že si jako žena zvolila povolání, ve kterém převládají muži. Podařilo se jí umístit pouze díky osobnímu kontaktu zaměstnankyně ÚP a zaměstnavatele. Velmi signifikantní je z genderového hlediska ale i obrat „holka kluk“, který dokládá genderově stereotypní způsob myšlení respondentky a ukazuje, že ženu, která rozumí technice, de facto za ženu nepovažuje.

V praxi tedy v některých případech dochází k udržování nezaměstnanosti určitých osob pouze z důvodů předsudků.

3.2.1.3 Nabízení a poptávání pozic

Z jednoho úhlu pohledu je jistě pozitivní, že zaměstnanci a zaměstnankyně ÚP, se kterými jsem se setkala, prokazovali už zmiňovaný zájem o svou práci, o které se často až vášnivě rozhovořili. Odhodlání pomoci klientele nalézt práci bylo patrné snad u všech a zdálo se, že tato snaha je pro ně výzvou i naplněním. V některých případech mě ale určité komentáře vedly k podezření, že se u respondentů a respondentek v jistých momentech jejich práce objevuje status moci nad těmi, kdo se ucházejí o práci. Pomoc v nalézání zaměstnání by se v některých momentech dala chápat jako až exekutivní síla, jež je ve své pozici kompetentní, což ji legitimizuje k rozhodování, jaká pozice/práce je pro uchazeče/uchazečku „vhodná“. Pravdou ale zůstává již zmiňovaný argument, že zaměstnanci a zaměstnankyně ÚP se snaží zdárně uplatnit uchazečstvo o zaměstnání, protože musí reflektovat požadavky zaměstnavatelských subjektů, které určují nabídku/poptávku pracovních míst především. Proto je zřejmé, že i kdyby se byli schopni oprostit od genderově stereotypních představ o zaměstnání, dokud tak neučiní i zaměstnavatelky a zaměstnavatelé, vyjde jejich snaha na prázdno.

V případě, že se už ve formulaci poptávky na pracovní sílu objeví v požadavcích zaměstnavatelského subjektu diskriminační požadavek, ÚP zaměstnavatele/

zaměstnavatelku upozorní a vyzve k nápravě. Takto tuto situaci dále komentovala jedna z respondentek:

„Oni někdy si to dali i do kolonky, že chtějí třeba jenom toho muže nebo ženu. Takže ona tam diskriminace být nesmí, ale oni to nemyslejí špatně, protože to byly třeba práce, já nevím, tahání nějakých těžkých věcí, jo. Takže to bylo vyloženě pro muže, ale to už ta zprostředkovatelka musí poznat, jestli to pro tu ženu vhodný je, nebo není.“ [N1]

V odůvodnění výběru, respektive selektování pozic pro ženy zaznívá argument těžké práce poměrně často. Z hlediska diskriminačního zákona ale i ženy mohou nastoupit do zaměstnání s „fyzicky náročnějšími“ požadavky, pokud se nejedná o zvedání břemen nad 20 kg, jak podrobněji rozvádím v kapitole *Genderové stereotypy u zaměstnavatelských subjektů*.

Učebnicovým příkladem genderově stereotypního přístupu poradců/poradkyň ÚP se v mém výzkumu stala administrativní pozice – sekretářka. Jedná se o profesi tak typicky spojovanou s pohlavím, že ji uváděli snad všichni účastníci a účastnice výzkumu.

„Většinou, když zaměstnavatel chce sekretářku nebo nějakou administrativní pozici, tak většinou automaticky vyhledáváme ženy.“ [N1]

Na dotaz, zda takto formuloval požadavek zaměstnavatel, se mi ale dostalo této odpovědi:

„To nesmí. Jo, takže on nám napíše, že chce administrativní pozici, co to obnáší a my logicky řeknem, tak to je spíš práce pro ženu, kterej chlap vydrží někde s papírama.“ [N1]

„Tak středoškoláci taky chtějí pracovat v administrativě, že jo. Takže tam myslím, že tak asi na pozici sekretářky by nešli, ale ty administrativní práce normálně hledaj taky, jo. Těch administrativních prací je plno, asi sekretářku by dělat nešli...ženský, který by si chtěly dělat řidičák C nebo E tak tech tady taky moc není...“ [V4]

Z tohoto pohledu je patrné, že s vylučováním z určitých profesí se nesetkávají (ač o tom často nemusí být explicitně informovány) pouze ženy, ale že i muži mohou shledat vstup do určité oblasti komplikovaným. V této oblasti běžný, ve své formulaci ale zcela nekonvenční názor zazněl v této odpovědi:

„[K]dyž vezmu všechny ženy, který jsou [na tomto pracovišti ÚP] v evidenci (...), to bude tak přibližně 1000 lidí tady a vyselektuju jejich profese, tak u těch žen je víc, já sem to nikdy nedělal, nikdo to, ale podle toho, podle té znalosti a je to kvalifikovanej odhad je přes 50 % vš...stejně na tom. Jsou to administrativní síly, který téměř nic neuměj, jo, oni maj, všechny maj středoškolský vzdělání, trošku se vyznaj v počítači, jo eeee, jazyk téměř žádněj, myslim jako kvalitně, aby to bylo na komunikativní úrovni a tím to vlastně, tím to vlastně hasne (...) U mužů ten profil profesionální je daleko pestřejší, jo, ty chlapi, tam nenajdete to, co sem demonstroval na ženách jo, že 50 % jich dělá, to u chlapů nenajdete. U chlapů je, je to prostě vyrovnaný. Tam část z nich jsou pomocný zaměstnanci, část z nich jsou řidiči, část z nich jsou prostě technici, tam jsou téměř úplně vyrovnaný profese! (...) tam to neřeší, jo prostě ten chlap nasedne do auta a odjede...“ [N2]

Těžko posoudit, zda tento poněkud kontroverzní názor, homogenizující poměrně velkou skupinu žen z profesního hlediska, se zakládá na sumarizování odborně nahlížené zkušenosti, nebo zda se spíše jednalo o generalizující odhad s až misogynním podtextem. Nabízí se otázka, zda je osoba s takovým přístupem ve své odborné práci schopna konstruktivní pomoci nezaměstnaným – zejména ženám.

Proti výše zmíněnému vědomému výběru a přiřazování pozic mužům nebo ženám, který je argumentován jako logický, stojí i podvědomé genderově stereotypní představy o jednotlivých typech zaměstnání, které ale některé respondentky reflektovaly. Jedna z nich tak na otázku, zda zohledňují při nabízení pozic pohlaví nezaměstnaných, uvedla:

„Myslím si, že ano. Jakoby možná asi spíš i nevědomky, že prostě jakoby je to tak daný, že prostě ty ženský spíš jsou jako ty sekretářky a chlapi spíš ty technický profese, ale myslim si, že to není úmysl, jo že to tak nějak z toho vyplývá, že i ty ženy se spíš po těch profesích ptaj, ty chlapi taky a že se mi nikdy nestalo, že by třeba sem přišel chlap a chtěl by dělat zdravotní sestru.“ [V2]

Z odpovědí této i dalších respondentek a respondentů byla segregace zaměstnání jasně pozorovatelná, většina z nich ale explicitně vyjádřila, že kdyby se o “netypické” zaměstnání někdo ucházel, nebude mu bráněno. To znamená, že zaměstnanci a zaměstnankyně ÚP sice podléhají genderově stereotypním představám o zaměstnáních, ale jsou připraveni vycházet vstříc. Uchazeč/uchazečka o netypické zaměstnání však musí svou potřebu explicitně vyjádřit a dostatečně zdůraznit.

Dělba práce v domácnosti, jak jsem o ní psala v kapitole *Rozdělování mužské a ženské práce v domácnosti* například slovy Masaryka (Masaryk, 1910), je jedním ze základních principů, od kterých se následně odvíjí i segregace na trhu práce. Velmi silný vliv těchto přetrvávajících představ o ženě coby zabezpečovatelce chodu domácnosti a takřka výsadní opatrovnici dětí a muži jako hlavě rodiny, jenž ji zajišťuje po materiální stránce, byl nepřehlédnutelný v následující výpovědi, z které vyplývá propojení veřejné a soukromé (domácí) sféry.

„Navíc, co si budeme říkat, chlapi nemaj takový ty požadavky „prosim vás pěkně, ale já potřebuju opravdu do těch čtyrech vypadnout, protože musim pro děti do školky.“ Tohleto u chlapa jako téměř neexistuje, jo to znamená ta časová flexibilita u těch chlapů je daleko, daleko větší pro toho zaměstnavatele, než u těch žen. Jo, potom ty požadavky u těch žen někdy jsou samozřejmě na zkrácenou pracovní dobu, ...“ [N2]

Další komentář ve výčtu rozdílných přístupů mužů a žen, které se v důsledku projevují i v zaměstnání, zazněl u téhož respondenta:

„[J]o potom co se týče třeba i zdravotního stavu, jo ty chlapi, protože jako téměř kašlou na nějakou, na nějakou servis zdravotní, tak ty choděj do práce prostě dokavad' je nevodvezou havrani, jo jak se říká, jo (...)Takže ty limity má muž a žena rozdílný. A ty zaměstnavatelé to přesně znaj.“ [N2]

Z perspektivy toho, co jsem uváděla v teoretické části, v kapitole *Rozdělování mužské a ženské práce v domácnosti* dnes (v našich podmínkách) je průměrná rodina (pakliže budeme zobecňovat pouze na situaci úplných rodin) většinou závislá na příjmech

obou partnerů, v případě samoživitelek a samoživitelů je situace ještě kritičtější. Vzhledem k výši dávek pobíraných v pracovní neschopnosti se domnívám, že trend, který zazněl ve výpovědi výše, není zcela pravdivý, neboť finanční deficit, který se při pracovní neschopnosti projeví na výplatní pásce, nutí většinu „průměrných“ lidí nemoci spíše přecházet, a tak je problematika vybírání tohoto druhu volna, podle mého soudu, spíše záležitostí individuální.

Renzetti a Curran naproti tomu uvádějí, že nemocnost je u žen vyšší než u mužů. Jako možné vysvětlení tohoto jevu se nabízí, že ženy (oproti mužům) pouze častěji využívají zdravotních služeb, a to i ve formě preventivní péče, a dále i to, že muži svému zdraví, resp. projevům nemoci nevěnují tolik pozornosti jako ženy (Renzetti, Curran 2003).

3.2.1.3.1 Genderové stereotypy v práci ÚP

Jak jsem uváděla výše v kapitole *Segregace trhu práce*, genderové stereotypy ovlivňují i trh práce. Z hlediska nezaměstnanosti se tak děje genderovou segregací pozic, potažmo přístupem respektive nepřístupností k různým druhům pozic pro různá pohlaví. V případě, že zaměstnankyně a zaměstnanci státní instituce, která sehrává klíčovou roli v obsazování volných míst nezaměstnanými uchazeči a uchazečkami, reprodukuje prostřednictvím své činnosti horizontální segregaci trhu práce, nedochází podle mého soudu ke smysluplnému využívání lidských zdrojů. Jak je patrné z mých zjištění, problematika diskriminace na základě pohlaví už sice vstoupila do povědomí většiny, v praxi se ale ještě stále objevují představy o „mužské“ a „ženské“ práci. Tyto představy jsou pak skrze pracovníky a pracovnice ÚP přenášeny do poradenství o zaměstnání i do nabízení pozic uchazečům a uchazečkám vedeným v evidenci nezaměstnaných. Důležitý je jistě i dopad odborných konzultací a poradenství, jež ÚP poskytuje v rámci poradenských programů na půdách středoškolských institucí a na základních školách. V konečném důsledku tak může docházet k nevyužití potenciálu uchazeček a uchazečů jen kvůli domněnce, že pro určitou práci nemají předpoklady, protože jsou ženami nebo muži.

Genderové stereotypy nejsou v práci účastnic a účastníků výzkumu uvědomované, což dokládají jejich reakce. A priori sice hovoří o tom, že všichni mají stejné šance a se všemi klienty a klientkami je v rámci ÚP zacházeno rovně, při dalším dotazování se ale ukazuje, že k určité segregaci, byť v dobré víře, dochází.

„Oni [zaměstnavatelé/zaměstnavatelky] tam neuvádí to, jestli je to pro muže nebo pro ženu, tak já si myslím, že to obecně tak v podvědomí těch lidí je, že jakoby asi skutečně nevědomě, všichni to děláme, jo že, prostě asi kdyby se nám někdo ucházel, tak by na něj koukali divně, (...) to podvědomě děláme všichni jako. Ne asi, že bysme chtěli někoho diskriminovat, ale myslím si, že to tak skutečně asi je. Takhle asi to vidím, ženský profese jsou nějaký a chlapský jsou taky nějaký profese.“ [V2]

Genderově stereotypní uvažování, které stojí za tímto lapidárním rozdělením profesí, jistě není spojeno výhradně s profesním zaměřením respondentek a respondentů, ale je nutné ho hledat ve všech strukturách společnosti, jak vysvětluji v kapitole *Genderové stereotypy*.

Na druhé straně je nabízení pracovních pozic na ÚP do značné míry ovlivněno také poptávkou zaměstnavatelských subjektů, jimž se zaměstnanci a zaměstnankyně ÚP snaží vyjít vstříc. V některých případech totiž, na rozdíl od výše uvedené citace, zaměstnavatelské subjekty požadavky na konkrétní pohlaví mají. Otázku těchto subjektů analyzuji na základě získaných informací v další podkapitole.

Z hlediska mého rozdělení účastnic/účastníků výzkumu na skupinu „V“, signifikující oblast s vysokou mírou nezaměstnanosti, a skupinu „N“, označující oblast s nízkou mírou nezaměstnanosti, jsem v oblasti genderové stereotypizace zaměstnání mezi těmito skupinami respondentek/respondentů nepozorovala rozdíl.

Celkově se genderové stereotypy v různých podobách a typech explicitně i implicitně objevily nejen v názvech rekvalifikačních kurzů, ale zejména u dotazovaných osob. Konkrétně se jednalo o 9 z 10 respondentek/respondentů v mém výzkumu. Stereotypně uvažovali muži i ženy.

Minimálně u 6 respondentek/respondentů se opakoval stereotyp týkající se rozdělování profesí na mužské a ženské, a to na základě předpokládané větší fyzické síly mužů. V této souvislosti přiřazovali respondenti a respondentky například kopáčskou profesi mužům, jak to ukazuje výše uvedená výpověď respondenta V5: „[K]opáčské práce, tak to je pochopitelně jakoby pro muže (...) teoreticky může být kopáčka, ale prakticky jsem žádnou teda neviděl, nikdy...“ Dále práce s pilou nebo práce strážné/strážného byla touto skupinou respondentů a respondentek také označena za mužskou stejně jako práce, kde je předpoklad „tahání nějakých těžkých věcí“ [N1].

Naproti tomu byli muži ve dvou případech „vyřazeni“ z administrativních pozic, které byly neuvědomovaně spojovány výhradně se ženami. Tento vzor se objevil například u zmíněné reakce N2: „[ženy, které jsou v evidenci]...jsou to administrativní síly, který téměř nic neuměj, jo, oni maj, všechny maj středoškolský vzdělání...“ nebo v reakci N1: „[K]terej chlap vydrží někde s papírama...“

Druhou skupinu genderových stereotypů tvořily ty, které se vázaly k rodině, respektive k jejímu tradičnímu pojetí. V jednom případě se týkaly předpokládaných „zvláštních požadavků žen“ ve spojení s péčí o děti a z ní plynoucí nemožnosti přesčasů. V druhém případě byla nezaměstnanost u ženy zlehčována oproti nezaměstnanosti muže, též z důvodu péče o děti. Tyto stereotypy se však zásadním způsobem odrážejí v každodenní realitě matek, které jsou na pracovním trhu diskriminovány. O tom mimo jiné svědčí i tvorba rekvalifikačních programů zaměřených specificky na tuto rizikovou skupinu.

Další stereotyp jasně ukazoval mužskou hegemonii v popisu přístupu zaměstnavatelských subjektů: „...a budu si ji vychovávat k obrazu svému...“ [N2]. V tomto případě se jednalo o popis praktik zaměstnavatelských subjektů vůči mladým ženám, které byly odlišovány od zaměstnankyň se zkušenostmi. Genderově stereotypní obrat pak pronesla jedna respondentka v souvislosti s představou nefemininní ženy, která rozuměla technice: „...to byla holka kluk!“ [N0]

Genderové stereotypy se tedy objevují u zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP poměrně často a značnou měrou ovlivňují jejich práci. Z výpovědí, které jsem získala, je ale patrné, že tomu tak je nejen na ÚP, ale i u zaměstnavatelských subjektů či samotných nezaměstnaných. V každém případě by minimálně v práci této instituce, která je v oblasti nezaměstnanosti stěžejní, bylo žádoucí menší zatížení stereotypním uvažováním.

3.2.2 Rekvalifikace

V souvislosti s celkovou reorganizací ÚP a úpravami jeho agend (v letech 2011 a 2012) došlo ke změnám i v oblasti rekvalifikací, a to hned v několika ohledech. Byly zavedeny tzv. zvolené rekvalifikace a zároveň byla ponechána rekvalifikace zabezpečovaná. Zabezpečovaná rekvalifikace je taková, kterou zprostředkovává přímo ÚP. Výběr těchto rekvalifikací se provádí prostřednictvím soutěže v rámci veřejných zakázek. Vzhledem k současnému trendu se ale v poslední době stal tento druh marginálním. Zabezpečované rekvalifikační kurzy jsou pozvolna vytlačovány prvním uváděným typem, tj. zvolenými rekvalifikacemi.

O druhých zabezpečených rekvalifikacích, na které vypisuje ÚP výběrová řízení, rozhodují zaměstnankyně/zaměstnanci ÚP. Rekvalifikační kurzy vítězného subjektu, který vyhraje výběrové řízení, pak ÚP nabízí nezaměstnaným. Důležitým faktorem při volbě „témat“ či druhů rekvalifikačních kurzů, na které ÚP vypisuje soutěže, je reflexe potřeb trhu práce. V minulosti se znalost trhu zakládala na poptávce po pracovní síle, a to zčásti formou povinného nahlašování volných pracovních míst zaměstnavateli/zaměstnavatelkami a zčásti zjišťováním potřeb zaměstnavatelských subjektů prostřednictvím spolupráce s ÚP. V současnosti je ovšem tato strategie velmi limitována sníženým kontaktem ÚP a zaměstnavatelů/zaměstnavatelek a zrušením povinnosti nahlašování volných míst³⁸. Protože objektivně dochází ke snižování znalosti potřeb trhu práce, je otázkou, nakolik zůstávají zabezpečené rekvalifikace účinným nástrojem v boji s nezaměstnaností.

Zvolené rekvalifikace, které se staly dominantním druhem, jsou založeny na osobní aktivitě nezaměstnaných. Každý uchazeč/uchazečka, který si přeje změnit svou dosavadní kvalifikaci, si kurz vyhledává sám u převážně soukromých vzdělávacích zařízení (s akreditací MŠMT). Stát tak v podstatě funguje jako sponzor soukromých vzdělávacích subjektů. Svou volbu poté uchazeč/uchazečka prezentuje na ÚP, kde je po posouzení žádosti rozhodnuto, zda mu/jí bude kurz proplacen celý nebo jen jeho část, či zda bude jeho žádost zamítnuta. Nově bylo uzákoněno, že po dobu zvolené rekvalifikace uchazeč/uchazečka nepobírá podporu při rekvalifikaci, jako tomu je u zabezpečených rekvalifikací, zrušeny byly i příspěvky na cestovné (v případech dojíždění do kurzu).

Kladem, jenž některé respondentky/respondenti vnímali u zvolených rekvalifikací, je nutnost projevení určité aktivity uchazečů a uchazeček a větší výběr, který není odvislý pouze od kurzů v omezené nabídce ÚP. Kromě širšího výběru, kterou zvolená rekvalifikace poskytuje, je v jistém smyslu ekonomickým argumentem i to, že k naplnění zabezpečených rekvalifikačních kurzů byly stanoveny kvóty na počty uchazečů/uchazeček, které musí ÚP na kurz vyslat. Stávalo se tak, že některé kurzy byly nuceně naplňovány i lidmi, kteří a priori neměli o kurz zájem. Z tohoto úhlu pohledu se jednalo o mrhání prostředků a času uchazečů/uchazeček.

Při posuzování individuálních žádostí o rekvalifikaci, respektive o příspěvek (či plnou úhradu) na rekvalifikaci, je brána v úvahu vedle využití potenciálně nabyté kvalifikace i cena kurzu. Jedna uchazečka/uchazeč má za dobu 3 let nárok na

³⁸ Tato povinnost byla zrušena novelou zákona ke dni 1. 1. 2012 (zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.)

rekvalifikační kurzy v celkové hodnotě až 50 tisíc korun. Schválení čerpání těchto financí ale plně podléhá pravomoci ÚP. V rámci rozhovorů jsem se dozvěděla, že i maximální vyčerpání celé částky na osobu není zcela neobvyklým jevem. Jako příklad byla uvedena rekvalifikace na řidiče. Aby byla osoba plně kvalifikovaná pro tuto pozici, musí vedle samotného řidičského průkazu (obvykle C nebo D) mít ještě profesní průkaz, celý tento „balíček“ kurzů se pak vyšplhá až k maximální výši. Bohužel, jiný příklad maximálního výběru částky na rekvalifikace mi poskytnut nebyl, a protože řidičská oprávnění byla údajně poptávána pouze muži, mohu – alespoň v tomto jednom případě – usuzovat, že ženy na maximální čerpání částky běžně nedosahují.

Zabezpečené rekvalifikace se ale mohou stát i Damoklovým mečem nad nezaměstnanými. Ze zákona má totiž ÚP za určitých podmínek možnost vyloučit z evidence uchazečů takovou osobu, která odmítne nastoupit na rekvalifikační kurz, který jí je vybrán zaměstnankyní/zaměstnancem ÚP. V této situaci opět velmi záleží na přístupu zprostředkovatelky/zprostředkovatele, kteří mají ve svých rukou moc buďto donutit nezaměstnaného/nezaměstnanou podstoupit rekvalifikaci, nebo mu odebrat (většinou jediný) příjem. Důraz by měl být tedy kladen na kompetentnost zprostředkovatelů/zprostředkovatelek ÚP, kteří/ktelé tak jako první posuzují potřebu rekvalifikace u nezaměstnaných. Toto posuzování se stává vitální pro uchazeče/uchazečky v evidenci na ÚP stejně jako přidělování na veřejnou službu a další zaváděné „novinky“ posledního roku. Těmito úpravami zákona došlo k posílení moci nad skupinou nezaměstnaných, což se navíc kombinuje se stereotypním vnímáním žen a mužů.

Dalším argumentem, který mluví proti zabezpečeným rekvalifikacím, je možnost výběru uchazečů a uchazeček do určitých kurzů. I tyto výběry, jak se ukázalo ve výpovědích mých respondentů a respondentek, jsou genderově stereotypní.

Jak jsem zjistila, například do kurzu na strážného (název kurzu je mimochodem po jazykové stránce prezentován pouze v tomto tvaru) jsou vybíráni jen muži. V tomto rozhovoru se ale objevil velmi záhy rozpor. Zatímco muži jsou do zmíněného kurzu „spíš vybíráni“ [N4], v další odpovědi mi bylo řečeno: „*My mezi muži a ženami neděláme rozdíly v těch rekvalifikacích.*“ [N4]

I tento komentář svědčí o neuvědomované genderové segregaci povolání a její reprodukci také v rámci nabízení resp. zařazování nezaměstnaných osob do rekvalifikačních kurzů.

Horizontální genderová segregace trhu práce, jak o ní píše v teoretické části této práce, v kapitole *Horizontální a vertikální segregace*, je bezesporu dokladem diskriminace pohlaví a dokládá různou míru přístupnosti odlišných sektorů pro muže a ženy. Podle mého názoru je ale vertikální segregace trhu práce ještě zákeřnější, neboť ženy udržuje v rámci zaměstnavatelských organizací níže v hierarchii a zabraňuje jim dostávat se do řídicích pozic. To, že se vertikální segregace promítá i do rekvalifikačních kurzů a jejich nabídky (a zařazování osob do nich), je znepokojující, leč ne nečekané. Tato segregace je podporována už volbou jazyka (Valdrová, 2004), který implikuje rozřazení postů. Ukázkovým příkladem jsou názvy kurzů: Projektový manažer vs. Asistentka.

Rozdělování zaměstnání/rekvalifikací na základě pohlaví bylo často ospravedlnováno stereotypní poptávkou. Uváděny byly situace, kdy se například do kurzů Hospodyně nebo Pokojská podle dotazovaných hlásily výhradně ženy, zatímco muži poptávali kurzy vedoucí k získání řídicích průkazů či svářečských zkoušek. Opět však bylo zdůrazňováno, že rozdíl se nedělají, diskriminace není a nikomu není bráněno v přístupu do jakéhokoliv kurzu. Pro vysvětlení disproporčního obsazení kurzů mi bylo řečeno například:

„[S]píš možná to vyplývá z charakteru práce, že třeba na opravu pil se nebudou hlásit ženy, protože to už je pro ně práce nebezpečná, ta pila je těžká, že jo, ta manipulace s ní, takže tam do toho vstupují muži a řekněme, že třeba na tu pokojskou se hlásí spíše ženy, ikdyž kdyby se tam přihlásil muž, tak my mu bránit nebudeme. Ale je to tak spíš podle nějakých těch společenských, společensky zažitých konvencí třeba (smích).“ [V3]

Nekritický přístup k „zažitým konvencím“ je velmi patrný ve všech výpovědích. V některých případech explicitně zaznívá „to můžou jenom muži, že jo“ [V4]. Respondentky a respondenti většinou implicitně předpokládali, že jejich rozlišování „mužské“ a „ženské“ práce je oprávněné a sdílené, takže je mé doplňkové otázky, proč tomu tak je, většinou překvapily a tvářili se převážně nechápavě. Nenabízení práce s vyšší fyzickou zátěží ženám nepokládali a neprezentovali jako diskriminaci. V souvislosti s tím můžeme uvažovat, zda se jedná o genderové stereotypy nebo spíše o racionalizaci volby uchazečů a uchazeček (která ovšem také může být vystavěná na základě genderových stereotypů).

Závěrem lze konstatovat, že problematika rekvalifikací a jejich nabízení prostřednictvím ÚP se stala v celkové agendě úřadu marginální, proto se mi také nedostalo mnoho odpovědí, které bych mohla k tomuto tématu citovat. Dále neexistovaly v období, kdy jsem výzkum prováděla, žádné statistiky o tom, jaké kurzy bývají spíše využívány muži a jaké ženami. Vysvětlení této skutečnosti je zaprvé v nově zavedeném softwarovém systému, který neumožňuje vygenerovat statistiky. A zadruhé v přesunutí těžiště dodavatelů/dodavatelek rekvalifikačních kurzů z ÚP na různé soukromé subjekty. Pro přesnější zmapování oblasti rekvalifikací by bylo nutné provést výzkum v agenturách, které rekvalifikace poskytují. Sama analýza těchto dat by vydala na samostatný výzkum, proto jsem se z důvodu omezeného rozsahu svojí diplomové práce zaměřila spíše na nové uspořádání instituce rekvalifikace z hlediska úprav legislativy.

3.2.3 Změna struktury ÚP a její důsledky

Jak jsem uváděla v teoretické části této práce v kapitole *Působnost Úřadu práce*, od loňského a letošního roku (tj. 2011 a 2012) došlo k zásadním úpravám a změnám zákona o zaměstnanosti i zákoníku práce. Úpravy, které se týkaly struktury ÚP, zcela změnilo jeho fungování a měly/mají dopad na všechny zúčastněné.

První významnou změnou bylo sloučení ÚP do jedné centrální instituce, která namísto samostatných poboček disponuje krajskými pobočkami a v hierarchii pod nimi pak tzv. kontaktními pracovišti. Tato změna byla údajně zavedena za účelem zefektivnění služeb a především snížení finančních nákladů na její provoz. Strukturální změny byly doprovázeny výrazným snížením stavů zaměstnanců a zaměstnankyň. K této problematice jsem se již vyjádřila v teoretické části práce v kapitole *Právní ošetření*, kde jsem uváděla i reakce na reformu po jejím zavedení.

Během výzkumu se zformovala nová témata, která původně nebyla jeho plánovanou součástí, protože se ale jednalo o důležitá zjištění, zařadila jsem je do práce navzdory tomu, že se nejedná o data s genderovým obsahem. Podstatnou a nepříjemnou změnou se stala i kompletní výměna informačního systému, jehož nedokonalost, jak dále uvádím, ještě dnes (tj. rok po zavedení) výrazně znesnadňuje práci zaměstnankyním a zaměstnanců ÚP:

„Teď to se přiznám, to skutečně přidělová spoustu práce, protože nějaký aplikace nejsou funkční, neuděláte si tam výběry, nezobrazují se tam třeba volný místa, takže

pracovat ve dvou aplikacích...takže problém to asi je...bylo to asi nasazený předčasně.“ [V2]

Zcela zásadními se dále – a to nejen z hlediska zaměstnankyň a zaměstnanců ÚP, ale především z hlediska nezaměstnaných – staly změny v zákoně, které pod názvem „aktivní politika zaměstnanosti“ zavedly veřejnou službu, docházku nezaměstnaných, v budoucnu možná ještě sKarty, a další opatření jako zpřísnění přijetí do evidence ÚP, principiální změnu rekvalifikací, zrušení povinnosti nahlašování volných míst zaměstnavateli/zaměstnavatelkami a do budoucna možná i agenturní zaměstnávání.

Obecně se dá zavedení změn charakterizovat nárůstem administrativy a celkového snížení pružnosti systému. Snížením počtu zaměstnankyň a zaměstnanců se navýšil objem práce na zaměstnankyni/zaměstnance (kteří zůstali):

„Navýšilo se to. A poměrně dost! Protože před tím, před tím ta zprostředkovatelka měla kolem 400 – 450 uchazečů na hlavu, dneska jich má 600 – 800. Což je téměř nerealizovatelný. Jo protože když si vezmete, prostě pracovní dobu, tak já sem spočítal, že na jednoho klienta vycházej tak 3 minuty. Tak si dovedete představit, co to je za fojfr.“ [N2]

Pro srovnání uvádím komentář k počtu klientů/klientek, který připadal na jednu zprostředkovatelku/zprostředkovatele v době před 15 lety. Tuto informaci jsem získala od zmiňované bývalé zaměstnankyně ÚP:

„Já se pamatuju třeba v září, když byli absolventi, tak sme jich měli přes 300 na hlavu. A my sme dělaly 2 a měly sme jich 390 každá. Ale za mě, jestli si to dobře pamatuju, tak klasická zprostředkovatelka jich měla asi 120, ale pozor, to se zvali každéj tejden.“ [N0]

V kombinaci se všemi výše jmenovanými změnami došlo podle slov účastnic a účastníků výzkumu k oddálení klientely od zaměstnankyň/zaměstnanců ÚP a k „okleštění“ primárního účelu ÚP – tedy poradenství a pomoci nezaměstnaným lidem:

„Máme takový práce, to tak dlouho trvá, že nemáme čas na to, abychom se tady klientovi třeba věnovali půl hodiny a dělali s nim věci na internetu, není na to čas.“

„Rozumím tomu tak, že administrativa jde na úkor poradenství?“

„Ano, určitě, málo času na uchazeče, málo času s ním tak jakoby pracovat, abyste se mu věnovali tak, jak by člověk třeba chtěl.“ [V4]

„[Ř]ekla bych, že na to není nějak časová kapacita. Takže to poradenství jakoby stále je, ale řekla bych, že nic moc, nic jako když já jsem začínala, tak to bylo daleko častěji...To se taky teďka nedělá ta bilanční diagnostika, všechno jde strašně dolů!“ [N1]

Zmiňované zavedení nového informačního systému v rámci celého ÚP má nečekaně velký vliv na chod kanceláří. Všechny respondentky a respondenti uváděli práci s novým systémem jako velmi problémovou a označovali tento systém za nedotažený a především neozkoušený program, který byl zaveden bez pilotní verze rovnou do plného provozu!

„Něco už vychytali ale není tam prostě eště všechno. A to jsou takový problémy, který se řešej, v tuhle chvíli takový neřešitelný. Je to jako neštěstí. Opravdu ten program novej, to je neštěstí. A nikdo s tím jakoby nic nedělá. Jak si může vůbec někdo dovolit, dát do provozu do státního velkého jakoby provozu, takovejdle program, kterej nebyl připravenej. A vychytávaj to průběžně, tak třeba za rok to vychytaj, ale co to je?!“ [V4]

„Ten program měli nejdřív vyzkoušet, však ten první program, měl taky pilotní program, taky se zkoušel, vždyť to je normální...“ [N1]

Vedle toho, že zaměstnancům a zaměstnankyním ÚP nebyla zdůvodněna výměna do té doby perfektně fungujícího a léty zdokonaleného systému, nebyly jim v rámci školení dopodrobna sděleny ani všechny postupy. Jak jsem se dozvěděla, nová aplikace je extrémně pomalá a ze začátku systém i často „padal“. Tato zdánlivá banalita však významně zneprůjemňuje práci úřednicím/úředníkům, kteří obsluhou nepružného systému ztrácejí čas, který by jinak věnovali klientovi/klientce:

„Třeba se tam mají podepsat elektronický dokumenty, ale to je nadlidský úsilí, tam se dostat, jo. Mně to třikrát spadne. Včera, předevírem mi spadl počítač a vůbec to

neprošlo. Takže zase, není to ještě úplně dotažený do konce, nejde to tak, jak by to mělo.“ [V4]

„[M]áte uchazeče před sebou, chcete mu vydat potvrzení o vedení v evidenci a vono se vám tam hodinu točí kolečko. A nepustí vás to, vy nemůžete dělat nic.“ [N1]

Nemluvě o tom, že někteří klienti a klientky se stávají během takovéto doby nedůtkliví, neboť se tím i značně prodlužuje doba, kterou musejí trávit čekáním, než přijdou na řadu. Protahování procedury pak dávají za vinu zprostředkovatelkám/zprostředkovatelům na přepážkách:

„A na chodbě se vám hromadí zástup lidí, který nadávaj, že už jsou tady 3 hodiny...a vám se to točí a nemůžete nic, je to zaseklý. A pak vám to spadne do erroru a musíte z toho vylízt úplně a znova si otevřít celej program.“ [N1]

Celkově je pak informační systém nepružný a není vybaven potřebnými funkcemi, které předchází systém měl, což opět znesnadňuje práci. I tato skutečnost vedla ze začátku (program je neustále opravován a zdokonalován podle ohlasů uživatelů/uživatelů) k přesčasům zaměstnankyň a zaměstnanců ÚP, kteří svou práci nemohli stíhat v běžné pracovní době. Na tuto skutečnost mě upozornila oslovená vedoucí jednoho z detašovaných pracovišť ÚP, která zdůraznila, že v této souvislosti nepanuje na jejich pracovišti dobrá atmosféra.

Na tomto místě je zásadní uvést, že na všech pracovištích ÚP, která jsem navštívila, převažovaly jako zaměstnankyně/zaměstnanci ženy, což dokládá i následující výpověď:

„[N]a těch poradenských pozicích pracují ženy. Takže v tuhleto chvíli jsou tu pouze ženy, ale samozřejmě měli jsme tu i muže.“ [V1]

Vedle faktu, že v rámci restrukturalizace ÚP byly snižovány stavy, které mají z větší části zastoupení žen, a tedy že propouštění postihlo převážně ženy, musím zdůraznit, že i popisované úpravy a zavádění nedotažených projektů, včetně dopadů jejich nedokonalosti, mají negativní dopad opět na ženy – zaměstnankyně ÚP.

Způsob, jakým byly změny nastoleny, byl velmi direktivní a na příkladu informačního systému (o kterém jsem psala výše) je patrné, že nebyla snaha konzultovat

tyto změny s odborníky a odborníky, kteří se v oblasti nezaměstnanosti pohybují již dlouho. Reflektování jejich názorů by bývalo mohlo pomoci předejít nedostatkům, které se tak projeví až po nákladném zavedení těchto změn do praxe. Výhledově stát v návaznosti na tato opatření čekají pravděpodobně ještě dražší nápravy – nejbližší patrně možné odškodňování osob poslaných na výkon veřejné služby.

Nárůst administrativy pramení vedle uvedeného snížení stavů i z novinek jako veřejná služba, zařazování do projektu docházka nezaměstnaných a podobně. Individuální žádosti například o zařazení do rekvalifikačního kurzu a jeho případném proplacení jsou posílány do krajských poboček, kde jsou posuzovány. Jak trefně komentoval jeden z respondentů – žádosti jsou tam posuzovány bez jakékoliv znalosti dotyčného klienta či klientky.

„[S]leduju oddálení toho, toho kontaktu, jo to znamená, ty klienti v té předešlé době pracovali jenom s náma a my sme je znali, protože sme z [lokality], ty lidi jsou z [téže lokality], choděj sem jako eee na návštěvy a my sme je znali, my jsme s nima přímo pracovali. To znamená my sme, my sme daleko přesnějc prostě indikovali potřeby. Jenže dneska, on sem přijde, tady si zažádá, my to nějakym způsobem ... a posíláme to dál! Jako proč?! To jsem dodnes nepochopil. Jo, takže rozhodně, rozhodně si myslím, že to tomu klientovi nebo eště líp, ty kvalitě práce, ty kvalitě proč tady vlastně sme to jako nepomohlo, tohle to.“ [N2]

Jak vyplynulo i z rozhovoru s bývalou zaměstnankyní ÚP, dříve bylo poradenství, potažmo kontakt s klientelou ÚP, primárním zaměřením. Docházelo k užšímu propojení i se zaměstnavatelskými subjekty. Na základě znalosti jak klientů/klientek, tak zaměstnavatelů/zaměstnavatelek a požadavků obou těchto skupin, bylo možné lépe snižovat nezaměstnanost, neboť byla možná rychlejší reakce. Bylo dobře možné efektivně využívat lidské zdroje. A právě i na základě zpětné vazby, která fungovala mezi ÚP a zaměstnavatelskými subjekty, bylo možné podchytit slabiny neúspěšných uchazečů a uchazeček o zaměstnání, protože zaměstnanci a zaměstnankyně ÚP disponovali informacemi o konkrétních lidech. Následně se pak mohli zaměřit na konkrétní oblast a pomoci tak nezaměstnaným nalézt práci. Zároveň mohli pružněji reagovat na požadavky trhu práce.

„Ty personalisti, my sme je znali, že jo samozřejmě, většinou ty personalisti z těch velkých podniků v [lokalitě], za ten půl rok člověk velmi dobře poznal. Takže tam třeba fungovala dobrá spolupráce ... a setkali sme se třeba s konkrétním personalistou a on řek koho potřebuje, jak si to představuje a potom sme vlastně přímo s ním komunikovali ohledně konkrétních jakoby osob. Ale rozhodně třeba i ty lidi přišli a řekli my potřebujem opravdu nutně toho a toho, najděte nám někoho u vás.“ [N0]

Dalším, podle mého názoru, ne zcela opodstatnitelným opatřením se stalo zrušení povinnosti nahlašování volných míst zaměstnavateli a zaměstnavatelkami. Před poslední novelou zákona o zaměstnanosti musely zaměstnavatelské subjekty informovat ÚP o volných pozicích. Domnívám se, že vyvěšováním volných míst v prostorách ÚP a především jejich oznamováním samotným zprostředkovatelům a zprostředkovatelkám byla ulehčena situace jednak samotným zaměstnancům/zaměstnankyním ÚP a jednak i osobám, které například neměly příliš velkou znalost práce s počítačem a vyhledávání na internetu mohly shledávat obtížným. Problematické bylo pouze aktualizování těchto inzercí. Jak vyplynulo z reakcí některých účastnic/účastníků výzkumu, před vysláním uchazeče/uchazečky na danou pozici bylo vhodné nejprve do organizace zavolat a ověřit, zda místo již nebylo obsazeno. I tak si myslím, že se jednalo o účinný nástroj v nezaměstnanosti.

Pro uchazeče a uchazečky o zaměstnání přinesly změny zákonů v první řadě zpřísnění podmínek k zaevidování na ÚP, jak o tom píše v kapitole *Přiznání a vyplácení podpory v nezaměstnanosti*, ale také změnu přístupu zaměstnanců/zaměstnankyň ÚP. Vytrácí se individuální přístup a potažmo naděje na sofistikovanou, konkrétně mířenou pomoc lidem v tíživé životní situaci:

„Škoda, že v současné době ten trend, kterej je na ÚP, je proti poradenství. Je potřeba si uvědomit, že děláme s lidma, který se dostávají do situace, která může bejt pro určitý typy osobností naprosto mezní situací (...) bohužel, tohle to se téměř přehlíží!“ [N2]

„Ta oblast poradenství ta se soustředila více méně spíš na kraj, tam je minimum poradenství na těch kontaktních pracovištích, protože jaksi ta personální okleštění už tam to moc neumožňuje, no, provádět tu poradenskou činnost.“ [N4]

K dalším podstatným změnám, které na nezaměstnané mají dopad, se vyjadřuji níže, v následující kapitole.

Na tomto místě ještě musím zmínit nový institut tzv. agenturního zaměstnávání. Jedná se de facto o projekt přenesení zprostředkovávání zaměstnání na soukromé subjekty – agentury. Tento projekt ještě nebyl zcela uveden do praxe a vzhledem k posledním personálním změnám, které proběhly na ministerstvu práce a sociálních věcí, možná ani nebude. Přestože osud tohoto projektu není zcela jistý, schválen již byl, a proto jej uvádím. Společně se změnou zřizování rekvalifikací, kterou jsem zmiňovala výše, bychom pravděpodobně mohli konstatovat, že existuje snaha všechny nosné prvky ÚP tzv. outsourcovat, tedy poskytovat služby, které původně dominovaly ÚP, prostřednictvím nasmlouvaných externích soukromých institucí. Situaci v poradenství a zprostředkování, jak se za současného stavu vyvíjí na ÚP, opět trefně shrnula jedna z respondentek:

„[A]le tím, jak je toho už hodně, jo, že oni sem přijdou, odváděj poctivě daně, pracujou, maj nárok na podporu, jsou to normální slušní lidi, nemůžou jenom sehnat práci a najednou: DONEZ, veřejná služba (...) a co jim teďka máte nabídnout, těch uchazečů je hodně, takže vy jim nic moc nenabídnete, ale začnete po těch 5 měsících takhle do nich šít. Takže oni vlastně říkaj a k čemu ten ÚP je? A musím říct, že někdy si tu otázku pokládám taky...“ [N1]

3.2.4 Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Na nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, které vstoupily v platnost v tomto roce, je vidět jistý vývoj. Jakkoliv mohly být teoretické podklady pro jejich zavádění propracované, a já bych na tomto místě ráda zdůraznila, že věřím, že byly všechny navrženy v dobré víře, že povedou ke snižování nezaměstnanosti, ne všechny se v praxi ukázaly být tak přínosné či neproblematické. Můj výzkum, ač si uvědomuji, že vybraný vzorek není zcela reprezentativní, ukazuje, že ne všechny změny vedly ke zlepšení situace. Domnívám se ale, že se vše jeví poněkud hůře ještě díky zhoršující se situaci na trhu práce, která reflektuje celosvětový hospodářský vývoj respektive útlum. Na následujících stránkách se budu věnovat třem novým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti: veřejné službě, DONEZ a sKartám.

3.2.4.1 Veřejná služba

Jak jsem uváděla v teoretické části této práce v kapitole *Veřejná služba a DONEZ*, veřejná služba se stala velmi spornou a značně problematizovanou institucí, jež jenom v časovém horizontu, během něhož vznikala moje diplomová práce, zaznamenala vedle obrovské pozornosti médií i zcela zásadní legislativní obrat. Snad i proto se veřejná služba stala poměrně výrazným tématem navzdory tomu, že jsem dotaz na ni ve struktuře svého rozhovoru, jenž jsem sestavovala v dobách, kdy se tento institut teprve začal uvádět do praxe, původně neformulovala. Některé účastnice a účastníci výzkumu otevřeli téma veřejné služby sami buď hned na začátku rozhovoru, nebo v rámci mého závěrečného dotazu na oblast, kterou jsme neprobírali a považují ji za důležitou. Do později pořizovaných rozhovorů jsem toto téma zařazovala sama, když to časové podmínky umožnily.

Jak uvádím výše, moje rozhovory se odehrávaly od dubna do začátku listopadu 2012, takže reakce dotazovaných ještě nemohly reflektovat změny, které vstoupily v platnost rozhodnutím Ústavního soudu až koncem listopadu téhož roku.

Termín veřejná práce ve všech případech (otázku řešilo 6 respondentek/respondentů) jako první asocioval zvolání „práce zdarma!“. Osoba vedená jako uchazeč o zaměstnání na ÚP dva měsíce a více byla povinna nastoupit až na 20 hodin týdně do neplaceného zaměstnání, a to po dobu až tří měsíců. V případě odmítnutí této „nabídky“ mohla být vyřazena z evidence. Takto toto téma komentovali respondentky a respondenti:

„[T]o je vlastně práce zdarma, je to práce většinou, je to teda pro obec, nemusí to být někdy vyložene obec, je to i pro různá sdružení a další organizace. Je to práce, která je vlastně až do 20 hodin v týdnu, maximálně 20 hodin v týdnu a je to práce na 3 měsíce a je to opravdu úplně zadarmo teda!“ [V4]

„Veřejná služba – uchazeči chodí jenom zadarmo... takže prostě ten dotyčný nic od státu nedostává a je vyslán na veřejnou službu jo a je tam.“ [V3]

Negativa má tato „nucená práce“, jak veřejnou službu nazval předseda Ústavního soudu Pavel Rychetský (Státu hrozí placení... 2012), nejen z hlediska osob v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale i zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP. Vedle problematického

vysvětlování přibylo zavedením povinné veřejné služby úřednicím a úředníkům velké množství administrativy, neboť osob a zaměstnavatelských subjektů bylo zapojeno opravdu mnoho. Reakce lidí poslaných na výkon veřejné služby popisovali někteří respondenti a respondentky takto:

„No jsou tady lidi, který řeknou, že tam nepudou. A že cokoliv udělají a že leta pracovali a že teď je posíláme někam zadarmo, proč by měli něco dělat zadarmo! Někomu je to těžký vysvětlit, no.“ [V4]

„[A]le opravdu se tady vyskytly případy, že teda pani celej život dělala a teď prostě přišla o práci, od státu nic nedostává, protože třeba už si vybrala i podporu v nezaměstnanosti a manžel je výdělečně činný a nějaké další příspěvky od státu prostě nemaj nárok, protože jsou někde nad hranicí toho životního minima, takže prostě ten dotyčný nic od státu nedostává a je vyslán na veřejnou službu jo a je tam nebo třeba i řádnej příslušník zadarmo dělat nebude, že jo. Stát jim nic nedává a eště pro něj zadarmo dělat, to je takový jako...“ [V3]

Naproti tomu se v jedné výpovědi objevilo:

„To sem si taky myslela, že to bude velkej problém, že ty lidi budou hodně protestovat, ale celkem jako, máme nějak štěstí, ale jako na tu veřejnou službu ty lidi zařazený byli a žádnej problém.“ [N1]

To, že po odmítnutí nastoupení do veřejné služby, jak jsem již uvedla, následovaly sankce, dokládá i další výpověď. Z tohoto hlediska bude jistě zajímavý další vývoj situace ohledně žalob, které postižení a postižené podali, a věřím, že ještě podávat budou:

„Pár lidí sme i vyřadili, že pár jich odmítlo nastoupit na tu veřejnou službu, jo. A oni když to odmítnou, tak my je pak musíme teda vyřadit, jo protože to je vlastně pro nespolupráci.“ [V4]

Takový krok si jistě nemohla dovolit každá nezaměstnaná osoba, a tak zazněla v rámci jednoho z rozhovorů i domněnka, že někteří a některé možná raději volili nástup do rekvalifikačního kurzu než tuto protiprávní instituci.

Jinou problematickou otázkou v rámci institutu veřejné služby předestírá výpověď jedné z respondentek, týká se dalších možností osob vykonávajících veřejnou službu po delší dobu:

„[J]estli je někde potom nějaká perspektiva najít místo, protože když na úklid veřejných prostranství bude využívána ta veřejná služba a netvoří se žádná místa v pracovním poměru a ty lidi třeba nejsou ani mentálně schopný dělat něco jinýho, než tady tu jednoduchou manuální práci a tohle jsou více méně jednoduché manuální práce, tak to se jim nabízí jako jediné, tak prostě ho pravděpodobně do toho pracovního poměru nikdo nevezme. On bude dělat leta veřejnou službu, ale víceméně ten místo prostě mít nebude.“ [V3]

Pro upřesnění zmiňované „jednoduché manuální práce“ dodávám, že z výpovědí dalších účastnic a účastníků výzkumu vyplynulo, že se jedná o údržbu zeleně, natírání oken, úklid, práci v charitě, údržbu hřišť nebo stavění stánků pro trhy, ale i drobnou administrativu.

Z rozhovoru výše uvedené respondentky dále vyplynulo, že pozic v rámci veřejné služby vzniklo mnoho, a respondentka vyjádřila názor, že by zřejmě bylo vhodné, aby stát tyto počty reguloval. I další výpovědi svědčí o hojném počtu vytvořených „nevolnických“ pozic a s tím spojeným výrazným nárůstem administrativy:

„[P]rotože když je jich potom možná příliš mnoho tak je to jednak trochu administrativní zátěž...“ [V3]

„[N]a základě té změny [zákona] hodně přibýlo administrativy a různých projektů a vlastně ze zákona povinejch plno věcí, co je potřeba navíc, co dřív se nedělalo a teď se musí dělat.“ [V4]

„[Ú]plně ta největší změna, která asi postihla, a zatěžuje je ta veřejná služba. To je jakoby práce, která je navíc a hodně nám jakoby přibylo tý práce, protože s tím je víc administrativy a je to docela náročný.“ [V2]

Z tohoto pohledu se mi zdá jako významný – a řekla bych až „požehnaný“ – fakt, že většina mnou oslovených vedoucích kontaktních a krajských pracovišť ÚP svým bystrým a zkušeným úsudkem alespoň částečně zmírnila dopad nařízení veřejné služby. Prostřednictvím interní dohody tak vysílali na veřejnou službu osoby, které byly v evidenci již dlouhodobě nebo opakovaně, nikoliv ty, jež byly v evidenci nové, tedy například pouze dva měsíce, jak umožňoval zákon:

„My je tam dáváme vlastně když jsou nad rok v evidenci. Původně bylo v zákoně nad 2 měsíce, což teda nám volali lidi, jak si to představujem, ale teďka to teda je že to my děláme nad rok nebo zase u té opakované evidence.“ [N1]

„[S]amozřejmě, nedáváme tam lidi, co jsou tu 2 měsíce, jo dáváme tam dlouhodobější evidence, co jsou tady prostě už několik let, takže hlavně ty tam točíme ...“ [V4]

„Ta veřejná služba je povinná pro všechny uchazeče, kteří jsou v evidenci déle, než 2 měsíce, no přiznám se, že my sme k tomu moc nepřistoupili a spíš zařazujeme ty lidičky, který jsou v evidenci už dlouhodobě, to znamená víc, než rok a těch tady máme docela dost.“ [V2]

Bohužel i toto „opatření“ naráželo v některých případech na nedostatek nezaměstnaných splňujících podmínky nástupu na veřejnou službu a převis počtu míst donutil zaměstnance a zaměstnankyně ÚP sáhnout i do řad nověji přichozích uchazečů a uchazeček o zaměstnání:

„[T]ak tam třeba dáváme i krátkodobější evidence, protože tam těch lidí není tolik. Jo, oni když tam chtějí 2, chtějí támhle třeba nevim, 10 lidí z tý obce, 2 jsou nemocný, 2 já nevim co, že jo, tak těch lidí tam není tolik, tak tam jsou i

krátkodobější evidence, tady pro XXX jsou zatím jenom samý dlouhodobý ty evidence.“ [V4]

Některé rozhovory přinesly pohled na veřejnou službu i z perspektivy způsobu umísťování nezaměstnaných do této instituce. Z některých odpovědí je patrná informovanost o problematice diskriminace na základě pohlaví a návazně tedy snaha vyhnout se nekorektnímu vyjádření, jež by poukazovalo na společensky reprodukováné nerovnosti mezi pohlavími v rámci práce oslovených, a potažmo jejich protiprávnímu jednání. K tomuto vzoru vystupování jsem se vyjadřovala v analýze nabízení pozic a rekvalifikací, kde je taková pozice jasně patrná a velmi často i explicitně vyjadřovaná například tvrzením „*my rozdíl neděláme*“ nebo „*to by byla diskriminace*“. Ve výpovědích následně často docházelo k rozporům, neboť v nestřežených chvílích se projevovaly genderově stereotypní představy o mužích a ženách a stereotypně podbarvené dělbě práce.

„Já se přiznám, že když nabízíme tu veřejnou službu, tak vůbec nerozlišujeme, jestli se jedná o muže nebo o ženu, nabízíme prostě stejně, protože ta veřejná služba je povinná pro všechny uchazeče (...) já si myslím, že ten úklid veřejného prostranství zvládne úplně každá, a je jedno jestli je to muž nebo žena, takže tam skutečně přihlížíme jenom k délce evidence a ke zdravotnímu stavu toho uchazeče.“ [V2]

Z osob poslaných Úřadem práce na veřejnou službu si následně zaměstnavatel vybíral. Z jednoho rozhovoru vyplynulo, že tyto výběry dělá starosta obce, a je pravděpodobné, že jeho je výběr ovlivněn znalostí občanů a občanek v rámci dané lokality.

„[T]ak starosta si vybere toho, o kom si myslí, že bude pracovat a myslím si, že to nehraje roli, jestli je to chlap nebo ženská, pokud samozřejmě nechce zedníka.“ [V2]

Právě v této úvaze jsou jasně patrné představy o „mužském“ typu práce. A vyplývá z toho, že ÚP sice vysílal na veřejnou službu muže i ženy, jejich výběr ale přizpůsoboval druhům práce, respektive pozic, jež měly být v rámci této služby obsazeny. Stejný závěr jsem mohla vyvodit i z rozhovoru další respondentky:

„[T]ady ty ženský chodí vytírat po budově tady (...) nepociťuju tam nějaký markantní rozdíl, že by víc se tomu bránily ženy nebo to. Oni vlastně maj to vytírání, takže tam asi, kdyby třeba měly jít jenom zametat ty ženský, jo tak to asi zase by se jim nelíbilo, nebo zametat tak jako, oni na těch obcích dělaj třeba tak jako sekaj trávu, jo to není jenom zametání, že jo dělaj tam nákou údržbu. Tam, takže to je zase spíš taková chlapská práce, to by se třeba zase těm ženskejm nelíbilo, ale tím zase, že mají ty možnosti toho vytírání, tak bych řekla, že tam není rozdíl mezi těma ženskejma, mužskejma.“ [V4]

Svou domněnku jsem si ověřila na následně explicitně formulované otázce, zda při hledání vhodné kandidátky/kandidáta na obsazení pozice ve veřejné službě tak činí s ohledem na danou činnost a vyhodnotí, že například na zmíněné vytírání je vhodnější žena, takže je tato pozice pak nabízena spíše ženám. Dostalo se mi této odpovědi:

„Určitě, my zatím to bereme tak, že když nám přijdou na schůzku, maj tu dlouhodobou evidenci, tak že je jakoby pošleme na tu veřejnou službu a vždycky se jim vyjde vstříc nebo něco se jim prostě najde to, co je pro ně vhodný, protože ta práce na tu veřejnou službu je tady hodně nabídek.“ [V4]

Vedle toho, že tato respondentka vyhodnotí „vhodnost“ dané pozice pro ženu nebo muže, je také patrná implicitní domněnka, že tento přístup rozdělování pozic podle pohlaví je činěn na základě určitého předpokládaného konsenzu s uchazečstvem, jak se dá číst ve větě „vždycky se jim vyjde vstříc“, která napovídá, že kdyby si ženy mohly zvolit mezi údržbou budov nebo vytíráním, „jistě“ by si zvolily vytírání.

Rozdělování pozic je patrné i z dalšího výroku:

„Většinou třeba jim jako i si sami vytipujeme, na co se nám hodí, nebo kde máme zrovna volno, jo. (...) takže zase kdo jak přijde a jak co je volnýho, ho zařazujeme.“ [V4]

Pro nahlédnutí veřejné služby i z druhého pohledu (a otázku výhod vyplývající z této instituce státu ponechávám stranou) musím uvést i klady. Nejen v odpovědích mých respondentek a respondentů, ale i z dalších výzkumů nezaměstnaných (např. rozsáhlý

výzkum Jahodové a Lazarsfelda z 30. let 20. století) je u těchto lidí patrná ztráta pracovních návyků. Jedna z respondentek uvedla konkrétní případ, kdy jí lidé v evidenci přicházejí na domluvenou schůzku na ÚP místo v 8 ve 13 hodin! Jako důvod svého zpoždění pak uvádějí, že zaspali. K tomuto tématu se ještě vrátím v reflexi názorů dotazovaných na DONEZ. Z tohoto pohledu se jeví jakékoliv navrácení do pracovního procesu jako přínosné, přesto ale musíme mít na paměti myšlenky Listiny základních lidských práv a svobod, nehledě na fakt, že nevolnictví bylo v českých zemích zrušeno patentem Josefa II. už v roce 1781 (Čornej 2004).

Další respondentky uvedly, že existovala určitá skupina nezaměstnaných, která na veřejnou službu nastupovala již dříve, když ještě nebyla povinná.

„Většinou to byli ti, co byli na ubytovnách a potřebují prostě přijít mezi lidi a být nebo mít pocit, že jsou prospěšný trošičku.“ [V1]

„[M]ožná je to pro ně i takové vytržení, ta možnost přijít do jiné společnosti a cítit se platný a podobně, takže máme tady i případy, které chtějí prostě, aby ta veřejná služba byla jim prodlužována, a chtějí tam chodit prostě.“ [V3]

„A tam je ta služba zřízena za účelem obnovení pracovních návyků toho člověka.“ [N1]

S přihlédnutím k uvedenému připouštím, že jsou jistě i kladné stránky a někomu může být tento institut přínosný, proto bych se osobně přikláněla k zachování veřejné služby, ale v původní formě, která předcházela této, tedy aby nezaměstnaní a nezaměstnané tuto možnost podílení se na některých typech prací sice měli, ale pouze na dobrovolné bázi! Jinými slovy, aby tuto neplacenou službu mohli bez postihu odmítnout.

Nezaměstnanost se jako ekonomický problém nedotýká negativně pouze občanů a občanek bez práce, ale je bezesporu problémem i pro stát. Už z tohoto důvodu se zdá nařízení o povinné veřejné službě poněkud kontraproduktivní. Tato protichůdnost „myšlení státu“, který namísto vytváření pracovních příležitostí, čímž by následně notně snížil nezaměstnanost, a tedy i finanční náklady vynaložené na výplaty podpor v nezaměstnanosti a s tím i spojené administrativy, raději zneužívá svých občanů a občanek. Přitom z počtu zaměstnavatelských subjektů a zejména z počtu jimi využívaných

neplacených pracovních sil je patrné, že pracovních příležitostí je dostatek. Konkrétní čísla v této záležitosti uveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v květnu na svých stránkách. Za první čtvrtletí tohoto roku se ve veřejné službě angažovalo přes 2 200 subjektů a 16 400 klientů/klientek (Veřejná služba za první...2012).

3.2.4.2 Docházka nezaměstnaných (DONEZ)

Tak jako veřejná služba, i DONEZ je od ledna 2012 novým počinem, který se stal součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Jak jsem uvedla v teoretické části v kapitole *Veřejná služba a DONEZ*, jedná se o projekt zavedený s úmyslem potírat práci načerno. V praxi mají vybraní uchazeči a uchazečky vedení v registru na ÚP ze zákona povinnost docházet v přesně stanovených termínech na Czech Point. Docházka na Czech point probíhá po dobu 3 měsíců až 3x týdně, přičemž datum a čas návštěvy vždy vygeneruje počítač a je v různou denní dobu (tedy kdykoliv v průběhu běžné pracovní doby, aby se v ideálním případě znemožnilo nelegální zaměstnání). Při docházení na tato kontaktní místa zde mají uchazeči a uchazečky dostávat i nabídky zaměstnání.

Z reakcí účastnic a účastníků mého výzkumu vyplynulo, že poštovní úředníci a úřednice mnohdy přesně nevědí, jak postupovat, a nabídky práce příliš nenabízejí. Můžeme pouze odhadovat, jestli se jedná o náhodná selhání, která bychom mohli spojovat spíše s jednotlivými zaměstnanci a zaměstnankyněmi Czech Pointu, nebo zda se jedná o systémovou chybu a úředníkům/úřednicím nebylo poskytnuto dostatečné školení a informace, anebo se jedná o selhání z nedostatku času:

„Bohužel ale musím říct, že to je trošku alibistický tenhle ten program, protože Pošta jim nic moc nenabízí. Oni ze začátku ani ty poštovní úředníci moc nevěděli, co s těma lidma maj dělat.“ [N1]

„[M]ěli jsme zmínky, že uchazeči akorád že to bylo (...) je pošleme na poštu, nebo docházejí na poštu a to všechno, že jim snad na poště ani nevyjedou žádné nabídky, takže o účinnost tohohle nástroje by se možná dalo polemizovat...“ [V3]

Podezření, že prostřednictvím tohoto nástroje nebylo dosaženo kýženého cíle, vyjádřila jedna z respondentek, která mi nastínila, že právě osoby, které pracují načerno, si zmiňovanou docházku na DONEZ, podle jejího soudu, právě domluví se zaměstnavatelem a celou procedurou projdou zcela řádně:

„[Ž]e ono se myslelo, že kdo dělá na černo, tak tohle nezvládne a nechá se raději vyřadit z evidence. Jenomže já mam pocit, že u těch, který si myslim, že dělaj na černo, tak na ten DONEZ právě choděj. Ty na ten DONEZ právě choděj, protože dobře vědí, že by se na to přišlo, takže ty si to vždycky nějak zaříděj. Protože jak je to ob den, tak je to třeba v 10 dopoledne, pak je to v 5 odpoledne. No tak oni se s tím zaměstnavatelem domluvěj, a prostě podle toho si to uzpůsoběj,“ [N1]

Do DONEZ mají být zařazovány osoby, u nichž je podezření, že pracují načerno. Po jaké době v evidenci se tak může stát, stanoví zákon, ale v případě, že vznikne podezření, je možné zařadit uchazeče či uchazečku do DONEZu dříve. Z odpovědi jedné z respondentek je ale patrné úskalí tohoto opatření – a sice kvóty. Jestliže jsou zaměstnancům a zaměstnankyním stanoveny počty uchazečů a uchazeček, které mají na DONEZ poslat, může dojít k situaci (a k tomu dochází), že jsou na Czech Point vysíláni i nezaměstnaní a nezaměstnané, kteří nejsou z práce načerno podezříváni:

„[A] my zase máme příkaz „musíte tam posílat ty lidi“ jo, každý musí tam mít minimálně třeba každěj zprostředkovatel 10 lidí, tam musí mít. Takže vy tam musíte poslat 10 lidí, že jo, musíte jim tam poslat prostě minimálně 10 lidí za ten měsíc...máme kvóty, že musíme tam poslat 10 lidí a nazdar. A je každému jedno koho, že jo.“ [V4]

Protože je celá situace monitorována a interpretována médii tak, že se jedná o nástroj k potlačení práce načerno, a bývá doprovázena informací o případných sankcích v případě potvrzení podezření, vzniká u mnohých logicky přesvědčení, že byli vyhodnoceni jako podezřelí z nelegálního zaměstnání. Jejich rozhořčení a osočování úřednic a úředníků ÚP mi citovala respondentka „V4“ takto:

„Tak vy si jako myslíte, že já dělám na černo?! Proč mě tady podezíráte?! Jak si tady to můžete myslet?! To mě nemůžete takhle obviňovat!“ [V4]

V neposlední řadě se jedná o další novou problematickou součást práce zaměstnankyň a zaměstnanců ÚP, jež vznikla v souvislosti se změnami zákona v tomto roce. Také proto, že těchto, pro lidi nepříjemných změn, přišlo mnoho naráz, vyjadřují nezaměstnaní a nezaměstnané svou nespokojenost právě při návštěvách ÚP a označují tato opatření za (a teď cituji) „buzeraci“:

„[A]le ty co nedělaj na černo, tak ty samozřejmě nejvíc proti tomu broješ, že to je buzerace a proč tam choděj.“ [N1]

„Takže nám bylo řečeno, že je můžem znova dát na ten DONEZ [osoby podezřelé zpráce na černo]. No ale to už mě tady zabijou ty uchazeči (smích). Je pravda teda, že co se týká těch změn, že ti uchazeči jsou dost ... jak bych to řekla, nechci říct podráždění, ale tím jak je toho už hodně, jo...“ [N1]

„[T]ak ty uchazeči vlastně to berou jako ponížení...jo, že to je prostě taková hrozná jakoby buzerace a kontrola jo těch lidí, jako omezování svobody, že někde musí být přesně na čas. A co chvíli kontrolovanej.“ [V4]

Podíváme-li se ale na tuto problematiku i z druhé strany, práce načerno existuje a úřednice a úředníci ÚP tak mají alespoň jeden nástroj, jak viníkům znepříjemnit jejich nelegální zaměstnání. Mám na mysli případy, o nichž hovořily dvě z respondentek, které uvedly, že na osoby pracující načerno chodí na ÚP anonymní udání nebo je na jejich „upracovaných“ rukou poznat, že nezahálí, jak se zaměstnankyním a zaměstnancům ÚP již v několika případech potvrdilo. Jako další klad se dá chápat, tak jako v případě veřejné služby, návrat pracovních návyků:

„Prostě když jsou tady víc jak půl roku, tak to opravdu přicházej o ty pracovní návyky. A pak ty návraty do toho pracovního procesu jsou pak pro ně těžší a těžší. Tady to zase bych řekla, že ta docházka na tu poštu, že tam opravdu musej třeba bejt dvakrát tejdně a přesně na čas, že musej zvednout ten zadek s prominutím a někam jít. Takže zase na to je to dobrý.“ [V4]

3.2.4.3 sKarty

K novému systému vyplácení dávek skrze tzv. sKarty se mi v rámci rozhovorů vyjádřila pouze jedna ze všech oslovených. Vzhledem k tomu, že je úplné zavedení sKaret do praxe ještě stále diskutováno (také v souvislosti s odchodem ministra Drábka), jak jsem ostatně uváděla v teoretické části v kapitole sKarty, dovolím si pouze ocitovat několik poznámek, které k tématu měla respondentka „N1“.

„Budou si muset vybírat ty peníze tou kartou. Takže jsou to uchazeči, který jsou bez domova, jsou to uchazeči, který v životě neviděli bankomat, jsou to uchazeči, který leží v domově důchodců, jsou nehybní, takže nemají možnost si dojet do města. Navíc v těch vesničkách, tam ty bankomaty nejsou, takže budou muset dojet někam do města pro ty peníze. To je další teda nátěr, ty lidi už jsou tak otrávený dá se říct tou situací, ...“ [N1]

Podobný názor se objevuje i v diskuzních fórech v médiích, kde na poznámky a připomínky reagoval dnes už bývalý ministr práce a sociálních věcí, Jaromír Drábek. Otázka sKaret je ostatně sporná i v jiných směrech, jako je například otázka poplatků s nimi spojenými, jak nastiňuji v teoretické části v kapitole sKarty.

4 ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se snažila přiblížit problematiku genderových stereotypů v činnosti Úřadu práce, tedy instituce, která je pro snahu státu snížit nezaměstnanost zásadní. Důležitým aspektem v oblasti nezaměstnanosti je však i přístup samotných nezaměstnaných osob, stejně jako přístup zaměstnavatelských subjektů. Způsob, jakým zaměstnavatelské organizace přistupují k ženám a mužům, pak významně ovlivňuje segregaci zaměstnání a potažmo nezaměstnanost.

Hlavním cílem bylo zmapovat činnost Úřadu práce z genderové perspektivy, s důrazem na užívání genderových stereotypů v nabízení či poptávání pozic a rekvalifikací, a dále problematizovat novely zákonů majících bezprostřední vliv nejen na chod Úřadu práce, ale i na skupinu nezaměstnaných. Rozhovory vnesly do mé původní koncepce výzkumu novou perspektivu a s ohledem na získané informace tak došlo k posunu původně nosných témat. Sféra změny legislativy se ukázala být stěžejní; nejenže se od ní odvíjela nová (problematická) témata, ale její přiblížení mě také na druhé straně donutilo zredukovat otázku rekvalifikací. Problematičnost uchopení tohoto tématu se ukázala i v oblasti legislativních úprav, neboť v průběhu pořizování rozhovorů a psaní diplomové práce docházelo ke změnám novel zákona (v jednom případě byla dokonce nově ustavená instituce rozhodnutím Nejvyššího soudu označena za protiústavní) i k vývoji informačního systému, který je na Úřadě práce nově používán a který se stal důležitým tématem mé práce.

Z výzkumu vyplynulo, že úpravami zákonů bezprostředně ovlivňujících fungování Úřadu práce došlo ke zkomplikování pracovní činnosti jeho zaměstnanců a zaměstnankyň a ke zkomplikování situace nezaměstnaných i k zásadní změně v provádění rekvalifikací. Úpravami zákona v poslední zmiňované oblasti došlo k přesunutí většiny tohoto sektoru vně Úřadu práce, a to na soukromé subjekty. Nezaměstnané osoby tak spíše než na odbornou pomoc proškoleného personálu Úřadu práce musejí spoléhat samy na sebe a na svoji schopnost zorientovat se v expandujícím sektoru soukromých vzdělávacích institucí, jež nově rekvalifikace poskytují.

Novely zákonů stanovily nové povinnosti nezaměstnaným, kteří/které si je v mnoha případech vysvětlují jako útok proti sobě a mnohdy z nich neprávem viní zaměstnankyně a

zaměstnance Úřadu. Pravdou nicméně je, že změny zákonů přinesly zejména zhoršení pracovních podmínek právě pro pracovnice a pracovníky Úřadu práce. Velký podíl na tom má výměna informačního systému, který se na Úřadě začal používat od ledna roku 2012. Jak ukázaly výpovědi respondentek a respondentů, program přišel do praxe neozkoušený a na jeho zdokonalování pracoval výrobní tým průběžně ještě řadu měsíců po zavedení.

Vedle nedokonalého informačního systému a navýšení agendy úřednicím a úředníkům přispělo ke zhoršení atmosféry na Úřadu práce také snižování stavů a finančního ohodnocení. Tenze byla na mnou oslovených pobočkách a kontaktních místech Úřadu práce patrná už při prvním kontaktu. Legislativní změny se často stávaly součástí omluv pro odmítnutí účasti v mém výzkumu. Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří mi dovolili pořízení rozhovoru, se pak mnohdy ujišťovali o anonymitě.

Z hlediska analýzy odpovědí týkajících se genderových stereotypů a segregace trhu práce jsem zjistila, že tyto přetrvávají i na Úřadě práce. Ve výpovědích byla u všech patrná obeznamenost s problematikou diskriminace, genderové stereotypy se však promítaly do popisování pracovních pozic i u těch rekvalifikačních kurzů, které zůstaly v agendě Úřadu práce. Některé účastnice a účastníci výzkumu byli schopni reflektovat, že dělají při popisování pracovních pozic rozdíly na základě pohlaví, zpětně se ale své chování snažili legitimovat příslušnými paragrafy zákonů upravujících pracovní podmínky žen. Obecně se ale často objevovaly rozpory ve výpovědích, například v explicitním tvrzení, že se rozdíly mezi muži a ženami nedělají (často s dovětkem, že by se jednalo o diskriminaci), ale zároveň z odpovědí vyplývalo, že jsou pro určitá zaměstnání vyhledávání muži nebo naopak ženy. Rozlišování pozic tzv. vhodných pro ženy nebo pro muže však probíhá i na úrovni zaměstnavatelských subjektů, o čemž svědčí příklady, které mi respondentky a respondenti uváděli.

Během pořizování rozhovorů (jednalo se o rozmezí 5 měsíců) jsem byla schopna zaznamenat určitý posun v přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň k novelám zákonů. Dalo by se říci, že čím později jsem rozhovor pořídila, tím slabší byla kritika zákonů a důraz se přesouval spíše na komplexní pracovní podmínky na Úřadě práce. V této souvislosti by byl zajímavý navazující výzkum reflektující změny zákonů a podmínek na Úřadě práce z dlouhodobého hlediska, zabývající se například přínosy či negativy docházky nezaměstnaných nebo dopady finálního rozhodnutí o sKartách. Vhodný by jistě byl i budoucí výzkum v oblasti rekvalifikací. Jakým způsobem ovlivní nezaměstnanost z dlouhodobého hlediska soustředění rekvalifikací na soukromý sektor? Bude se tato oblast

spíše rozvíjet, nebo naopak ustupovat? V celé této problematice ale jistě bude vedle celosvětového vývoje klíčové i to, zda současná opatření přetrvají, nebo zda budou opět nahrazena jinými.

BIBLIOGRAFIE

Abraham, T. 2012. *Razor-sharp Cheekbones, 6ft 2in Height... And Signed to the MEN'S Division at Ford: Meet the Woman Working as a Male Model* [online]. 21 November, 2012 [cit. 15. 12. 2012]. Dostupné z: <http://www.dailymail.co.uk/femail/article-2236327/Casey-Legler-Meet-woman-working-male-model.html>

Anker, R., H. Malkas, A. Korten. 2003. *Gender-based Occupational Segregation in the 1990's - Working Paper* [online]. International Labour Office [cit. 11. 4. 2012].

Dostupné z:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf

Benáček, V. 2012. *Nová francouzská revoluce – aneb kudálostem ve vyspělém postindustriálním státě* [online]. Socioweb: Sociologický ústav AV ČR [cit. 12. 6. 2012]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=234&lst=114>

Bělohávek, F. 1996. *Organizační chování*. Olomouc: Rubico.

Bertrand, Y. 1998. *Soudobé teorie vzdělávání*. Praha: Portál.

Bičáková, O. 2011. *Reorganizace úřadů práce přinese úspory a jednotné postupy* [online]. MPSV 19. 4. 2011 [cit. 15. 12. 2012]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/10707>

Bobbitt-Zeher, D. 2011. „Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace“. *Gender & Society* 25 (2011): 764-786.

Bourdieu, P., J. C. Passeron. 2000. *Reproduction in Education, Society and Culture*. London – New Delhi – Thousand Oaks: Sage Publication.

Brožová, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon.

Buchtová, B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

Coffey, A., P. Atkinson. 1996. *Making Sense of Qualitative Data*. London – New Delhi – Thousand Oaks: SAGE Publications.

Cohn, S. 2000. *Race and Gender Discrimination at Work*. Colorado, USA: Westview Press.

Crasnow, S. L., A. M. Superson. 2012. *Out from the Shadows: Analytical Feminist Contributions to Traditional Philosophy*. New York: Oxford University Press.

Čermáková, M. 1995. „Gender, společnost, pracovní trh“. *Sociologický časopis* 1:31 (1995): 7-24.

Český trh práce optikou genderových statistik [online]. Aperiio [cit. 12. 5. 2012]. Dostupné z: <http://aperio.cz/210/cesky-trh-prace-optikou-genderovych-statistik>

Čornej, P. 2004. *234 českých osobností*. Brno: Fragment.

ČSÚ: Nezaměstnanost stoupla na 6,4 procenta, nejvíce za 10 let. 2009 [online, cit. 12. 5. 2012]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/csu-nezamestnanost-stoupla-na-6-4-procenta-nejvice-za-10-let-pmy-/ekonomika.aspx?c=A090804_093415_ekonomika_pin

ČSÚ. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) [online]. 1. 2. 2013 [cit. 17. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020113.doc>

Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání [online, cit. 22. 6. 2012]. Dostupné z: <http://www.eu-dat.cz/uvodniStrana.aspx?eq=v.1-ks.1-fh.0-sl.abcdjknrefghilost-cs.3-c.00037&a=uvodniStrana%24%24di4xLWtzLjEtZmguMC1zbC5hYmNkamtucmVmZ2hp bG9zdC1jcy4zLWMDAwMzc%3d>

Denzin, N. K., Y. S. Lincoln. 2003. *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*. London – New Delhi – Thousand Oaks: SAGE Publications.

Dozolme, P. 2013. *Top 10 Things You Should Know Before Searching For a Mining Job*. [online, cit. 10. 5. 2013]. Dostupné z: <http://mining.about.com/od/Resources/a/Top-10-Things-You-Should-Know-Before-Searching-For-A-Mining-Job.htm>

Ensminger, M. E., D. D. Celentano. 1990. „Gender Differences in the Effect of Unemployment on Psychological Distress“. *Social Science & Medicine* 4:30 (1990): 469-77.

EURES: *Co pro Vás může EURES udělat?* [online, cit. 13. 6. 2012]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=cs>

Farrell, W. 2005. *Why Men Earn More: The Startling Truth Behind the Pay Gap and What Women Can Do About It*. New York: Amacom Books.

Fernandez, R. M., L. Sosa. 2005. „Gendering the Job: Networks and Recruitment at a Call Center“. *American Journal of Sociology* 3.111 (2005): 859-904.

Frankovský, M. 2004. „Nezaměstnané ženy a neamestnaní muži – vnímanie situácie nezamestnanosti“. In *Psychologické dny 2004: Svět žen a svět mužů. Polarita a vzájemné obohacování*. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV, 1-8.

Giddens, A. 2001. *Sociologie*. Praha: Argo.

Guba, E. G., Y. S. Lincoln. 1994. „Competing Paradigms in Qualitative Research“. In Denzin, N. K., & Y. S. Lincoln. *Handbook of Qualitative Research*. London – New Delhi – Thousand Oaks: SAGE Publications, 105-117.

Harnachová, M., M. Haratická, A. Krčková, P. Pávek, V. Slíva. 2012. *Genderové stereotypy* [online]. Socioweb [cit. 16. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=352&lst=120>

Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hendlová, T. 2007. „Dynamika domácích prací z globálního hlediska“ [online]. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8:1 (2007): 6-13 [cit. 12. 5. 2012]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/download/Rocnik08_1_2007.pdf

Katrnák, T. 2004. *Odsouzení k manuální práci: Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: Slon.

Kimmel, M. 2002. *Toward a Pedagogy of the Oppressor* [online]. Tikkun Magazine Nov/Dec 2002 [cit. 30. 11. 2012]. Dostupné z: <http://www.fjaz.com/kimmel.html>

Košata, O. 2012. Dotaz – prosba o vyřízení dotazu [e-mail]. 26. 11. 2012, 13:34 [26. 2. 2012].

Křížková, A., K. Pavlica. 2004. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.

Kubálková, P., T. Wennerholm Časlavská (eds.). 2010. *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni*. Praha: Otevřená společnost o.p.s. – Centrum ProEquality.

Letherby, G. 2003. *Feminist Research in Theory and Practice*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Lorenz-Meyer, D. 2005. „O politice lokace: strategie používané ve feministické epistemologii a jejich významy pro výzkum prováděný z feministické perspektivy“. In Linková, M., A. Červinková. *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 69-87.

Ludmila Müllerová: Hostem v pořadu Otázky Václava Moravce (ČT 1) ČT 1, 2. 12. 2012 [online, cit. 13. 12. 2012] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14019>

Lukášová, M. 2009. *Postavení žen v penzi* [online]. Praha: Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality [cit. 22. 6. 2012]. Dostupné z: <http://www.osops.cz/download/files/postaveni-zen-v-penzi.pdf>

Luo, M., M. Thee-Brenan. 2009. *Poll Reveals Trauma of Joblessness in U.S.* [online]. New York Times online. 14. 12. 2009 [cit. 22. 6. 2012]. Dostupné z: http://www.nytimes.com/2009/12/15/us/15poll.html?_r=1

Masaryk, T. Garrigue. 1930. „*Moderní názor na ženu*“. In Plamínková. F. (ed.). *Masaryk a ženy*. Praha: Ženská národní rada, 61-97.

Ministryně Müllerová chce změnit smlouvu o sKartách do půl roku. [online, cit. 13. 12. 2012] Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/286505-ministryne-mullerova-chce-zmenit-smlouvu-o-skartach-do-pul-roku.html>

Muller, J., B. Delahaye, S. Winocur, R. Hicks. 1996. *The Psychological Impacts of Long-term Unemployment, Sex Differences and Activity: A Case Study Analysis* [online]. Bond University: Faculty of Humanities and Social Sciences [cit. 22. 6. 2012]. Dostupné z: http://epublications.bond.edu.au/hss_pubs/90

Müllerová: Veřejnou službu zachováme, nezaměstnaným bychom ji i zaplatili [online]. 2. 12. 2012, Novinky, ČTK [cit. 13. 12. 2012]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/286514-mullerova-verejnou-sluzbu-zachovame-nezamestnanym-bychom-ji-i-zaplatili.html>

Nagl-Docekal, H. 2007. *Feministická filozofie: Výsledky, problémy, perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Nakonečný, M. 2005. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada Publishing.

Nařízení vlády 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Oakleyová, A. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál.

Otevřený dopis pracovníků ÚP [online]. 5. srpna 2011 [cit. 12. 12. 2012]. Dostupné z: <http://protireforma.blog.cz/1108/otevreny-dopis>

Palán, Z. 2002. *Lidské zdroje výkladový slovník*. Praha: Academia.

Pilcher, J., I. Whelehan. 2004. *50 Key Concepts of Gender Studies*. London – New Delhi – Thousand Oaks: SAGE Publications.

Plívová, V. 2012. *Statut Úřadů práce se po dvaceti letech jejich existence mění* [online]. Deník veřejné správy (Veřejná správa online). Zdroj: MPSV ČR [cit. 12. 5. 2012]. Dostupné z: <http://denik.obce.cz/clanek.asp?id=6439859>

Portál MPSV. *Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti: ESF*. [online, cit. 5. 5. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“ [online]. Brno a Praha: 2003 [cit. 24. 6. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>

Ramazanoglu, C., J. Holland. 2004. *Feminist Methodology: Challenges and Choices*. London – New Delhi – Thousand Oaks: SAGE.

Reinharz, S. 1992. *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press.

Renzetti, C. M., D. J. Curran. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

SEGREGAT database, LABORSTA Internet: *Data on Employment by Sex and Detailed Occupational Groups* [online]. International Labour Organization [cit. 24. 6. 2012]. Dostupné z: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/segregate.html>

SEGREGAT database, LABORSTA Internet: *Data on Employment by Sex and Detailed Occupational Groups* [online]. International Labour Organization. Czech Republic [cit. 24. 6. 2012]. Dostupné z: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>

Sengenberger, W. 2011. *Beyond the Measurement of Unemployment and Underemployment: The Case for Extending and Amending Labour Market Statistics*. Geneva: International Labour Organization.

Sirůček, P. a kol. 2007. *Hospodářské dějiny a ekonomické teorie: vývoj – současnost – výhledy*. Slaný: Melandrium.

Smetáčková, I., K. Vlková. 2005. *Gender ve škole: Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Otevřená společnost, o.p.s.

Smith, R. A. 2002. „Race, Gender, and Authority in the Workplace: Theory and Research“. *Annual Review of Sociology* 28 (2002): 509-542

Social Watch. 2010. *Právo nežít v chudobě: Chudoba jako porušování lidských práv*. Filosofía, Nakladatelství Filosofického ústavu AV ČR.

Sociální reforma MPSV. *Nezaměstnanost* [online, cit. 12. 6. 2012]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

Spáčilová, L. 2009. „Velká deprese a soudobá krize: podobné nebo rozdílné?“ In: Kubátová, J. (ed.). *Ekonomické znalosti pro tržní praxi*. Olomouc: Filosofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci: Katedra aplikované ekonomie.

Státní správa. *Agendy úřadu Úřad práce – Kontaktní pracoviště Praha – východ*. [online, cit. 12. 5. 2012]. Dostupné z: <http://www.statnisprava.cz/rstsp/agendy.nsf/i/>

Státu hrozí placení odškodného za posílání lidí na veřejnou službu [online]. ČTK, Právo. 29. 11. 2012. [cit. 30. 11. 2012]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/286294-statu-hrozi-placeni-odskodneho-za-posilani-lidi-na-verejnou-sluzbu.html>

Štangová, V. 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o.

Štikar, J., M. Rymeš, K. Riegel, J. Hoskovec. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

The Health Impact of Unemployment. Discussion paper [online]. Canadian Public Health Association 1996 [cit. 22. 6. 2012]. Dostupné z:

http://www.cpha.ca/uploads/resolutions/1996-dp1_e.pdf

Tomeš, I. 2001. *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub.

Tong, R. P. 1998. *Feminist Thought*. Westview: Boulder.

Tureckiová, M. 2004. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing.

Valdrová, J. D. 2004. „Ženská a mužská role v jazyce: Proměnlivost obsahu ženství a mužství“. In Formánková, L., K. Rytířová (eds.). *ABC feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 7-16.

Valdrová, J. D. 2005. „Jak jazyk zabíjí image odbornice“ [online]. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 2.6 (2005): 1-3 [cit. 12. 12. 2012]. Dostupné z:

<http://www.valdrova.cz/news/13/20/Jak-jazyk-zabiji-image-odbornice>

Valdrová, J. D. 2010. *Na cestě k genderově korektnímu jazyku*. [online, cit. 12. 12. 2012].

Dostupné z: <http://www.valdrova.cz/news/19/20/Vyvoj-genderove-lingvistiky>

Valentová, M., I. Šmídová, T. Katrňák. 2007. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání* [online]. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8.2 (2007): 43-52 [cit. 24. 6. 2012]. Dostupné z:

http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_gender-egregace-trhu-prace.pdf

MPSV. *Veřejná služba za první čtvrtletí 2012: více než 2 200 subjektů a 16 400 klientů* [online]. 15.5.2012 [cit. 10. 12. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12948>

Vlček, J. a kol. 2005. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Aspi.

Women in the Labour Market: Today and in the Future [online]. Gender Studies within a Project Fit for Gender Mainstreaming [cit. 12. 6. 2012]. Dostupné z:

http://www.genderstudies.cz/download/Woman_On_The_Labour_Market.pdf

Women in Mining International [online]. 2012 [cit. 10. 5. 2013]. Dostupné z:

<http://www.womeninmining.net/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [systém ASPI].

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [systém ASPI].

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozdíly: 435/2004 Sb. Stav k 4. 1. 2012. [systém ASPI].

PŘÍLOHA

Návrh rozhovoru se zaměstnanci/kyněmi Úřadu práce ve vybraných pobočkách

Krátké představení výzkumu: Je zaměřen na zmapování poskytovaných služeb Úřadu práce svým klientům/klientkám, konkrétně problematiky nabízení pozic a rekvalifikací uchazečům/uchazečkám o práci. Základním pravidlem výzkumu je zachování anonymity zdrojů.

Datum, hodina, místo, aktéři/ky (bud' před rozhovorem, nebo po rozhovoru)

1. Mohl/a byste mi prosím nejprve říci, jak dlouho pracujete na ÚP a přibližit náplň Vaší práce?

- Změnila se náplň Vaší práce během uplynulých let?
- V souvislosti s úpravami Zákona o zaměstnanosti v roce 2011 a 2012 pociťujete zjednodušení nebo naopak nárůst administrativy?
- Snížil se počet uchazečů/ek, kteří/ré splňují kritéria pro zaevidování do registru uchazečů o práci a mají též nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo zůstal stejný či se naopak zvýšil?

2. Jaký je v současnosti postup uchazeče/ky o zaměstnání při registraci na ÚP?

- Z časového hlediska se jedná o dlouhodobý proces, nebo je uchazeč zařazen do databáze už v den, kdy se u vás přihlásí?
- Je mu/jí obratem sděleno i datum další návštěvy ÚP?

3. Jaké programy pro nezaměstnané nabízíte či zprostředkováváte?

- Mají uchazeči/ky možnost navštěvovat poradenské programy – například jak hledat práci, jak napsat životopis?
- Mohou se uchazeči/ky zaregistrovat do Job club s možností motivačních skupinových kurzů, diagnostických metod – bilanční diagnózy, individuálního poradenství a rekvalifikací?
- Existují ještě nějaké spolky či aktivity, které jsou prostřednictvím ÚP nabízeny uchazečům/kám o práci?

4. Na jaké skupiny jsou zaměřeny rekvalifikace, je možné to podle Vás určit?

- Je možné to podle Vás určit případně, co určení brání?

- Dalo by se říci, že jsou orientovány spíše na dlouhodobě či krátkodobě nezaměstnané nebo délka evidence na ÚP vůbec nehraje roli?
- Nabízíte je a jsou poptávány spíše mladými lidmi - absolventy/kami nebo staršími osobami?
- Hraje roli určité profesní zaměření či výše dosaženého vzdělání?

5. Co vnímáte jako největší problém při umísťování uchazečů/ek?

- Je to podle Vás většinou nesoulad mezi vzděláním eventuelně praxí uchazeče/ky a požadavky, které mají zaměstnavatelé/ky?
- Stává se například, že je vypsaná pozice při příchodu uchazeče/ky z ÚP na pohovor již obsazena?
- Myslíte si, že uchazeči a uchazečky vedené na ÚP doprovází určité stigma? Že je na ně potenciálními zaměstnavateli/kami nahlíženo hůře, než na uchazeče/ky, které se k nim hlásí sami/y – tedy ne z ÚP?

6. V případě, že je uchazeč/ka (v evidenci ÚP) odmítnut/a potenciálním zaměstnavatelem/zaměstnavatelkou, jaký bývá jím/jí uvedený důvod?

- Probíráte důvody odmítnutí také s uchazeči/kami?
- Reflektuje ÚP důvody nepřijetí uchazeče/čky do budoucna? Například nabídnutím vhodné rekvalifikace či nějakým jiným doporučením?

7. Zohledňuje ÚP nějak otázku pohlaví nezaměstnaných?

- Jaká je průměrná délka evidence uchazeče/ky v registru nezaměstnaných u mužů a u žen?
- Vyskytují se případy opakované evidence? Pokud ano, jedná se spíše o muže nebo o ženy?

8. Můžete odhadnout, zda více aktivity pro získání zaměstnání vyvíjejí muži nebo ženy?

- Například tím, že sami/y aktivně přicházejí s inzeráty práce, které vyhledali/y – chodí i na jiná interview než na ta sjednaná ÚP, navštěvují kurzy,...

9. Ucházejí se ženy/muži o netypická zaměstnání z hlediska pohlaví?

- Nabízíte volná místa tímto způsobem? (*např. muž na pozici sekretáře? Prodače v textilu?, žena na pozici jeřábnice? Pracovnice na stavbě? ...*)

- V případě, že je takto nabízíte, jaké bývají reakce uchazečů/ek? Vzpomenete si na nějaký konkrétní příklad?

10. Zohledňují zaměstnavatelé nějak pohlaví uchazečů o práci?

- Mají podle Vás jasnou představu o tom, jaká povolání jsou vhodná pro muže a jaká pro ženy?
- Můžete uvést příklad? (*např. akceptují muže jako „dělníka - šiče“ nebo sekretáře?*)

11. Kdybychom se teď podívali/y blíže na zmiňované rekvalifikace - jsou podle Vás určeny více ženám nebo mužům?

- Nabízíte některé specificky ženám či alternativně mužům?
 - O jaké rekvalifikační kurzy se konkrétně jedná?
- Rekvalifikace více poptávají muži nebo ženy?
- Kdo je obecně více využívá?
- Jsou nabízeny mužům rekvalifikační kurzy na zaměstnání, ve kterých obvykle dominují ženy a naopak?
- A jsou takto využívány?
- Vzpomenete si na nějaký konkrétní příklad?

12. Jaká je frekvence využívání státního příspěvku do začátku podnikání, která může být poskytnuta namísto evidence na ÚP?

- Tato možnost bývá nabízena ÚP, nebo je důležitá informovanost případné uchazečky/če?
- Využívají ji více muži nebo ženy?

13. Tento výzkum je pilotní, je možné, že nám při jeho formulování některé důležité věci unikly, napadá Vás nějaká zásadní otázka, která nepadla? Některý zásadní problém, nebo aspekt, který jsme neřešili/y?