

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.