

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Prekarizace práce a podmínky pracující chudoby na českém venkově

Bc. Magdaléna Bezděková

Diplomová práce

2017

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Magdaléna Bezděková**
Osobní číslo: **H15349**
Studijní program: **N6703 Sociologie**
Studijní obor: **Sociální antropologie**
Název tématu: **Prekarizace práce a podmínky pracující chudoby na českém venkově**
Zadávatel katedra: **Katedra sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Studentka se zaměří na prekarizaci práce, např. nahrazování plnohodnotných pracovních míst částečnými úvazky a na podmínky tzv. pracující chudoby (working poverty), s čímž souvisí fenomén nezaměstnanosti, nejistá pracovní budoucnost, zhoršující se životní podmínky zaměstnanců a ekonomické problémy. Hlavními otázkami, které si v rámci výzkumu pokládá, jsou: Můžeme v podmínkách českého venkova chápat prekariát jako "nižší třídu" nebo dochází k prekarizaci práce obecně? Dají se s prekarizací spojovat jak lidé s nízkým, tak i vysokým vzděláním? Jak z ideologie flexibility vznikla realita prekarizace a jak konkrétně se manifestuje v pracovním prostředí informantů?

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**


Seznam odborné literatury:

- GRAEBER, David.** On the Phenomenon of Bullshit Jobs. STRIKE! Magazine [online]. 2013 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z: <http://strikemag.org/bullshit-jobs/>
- HAUKANES, Haldis.** Velká dramata - obyčejné životy: postkomunistické zkušenosti českého venkova. Vydání první. Překlad Pavel Šlégr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004.
- CHOMSKY, Noam.** Plutonomy and the Precariat: On the History of the U.S. Economy in Decline. The Huffington Post, 2012.
- KATRŇÁK, Tomáš.** Odsouzení k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004.
- KATRŇÁK, Tomáš.** Třídní analýza a sociální mobilita. 1. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2005.
- KELLER, Jan.** Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011.
- STANDING, Guy.** The precariat: the new dangerous class. London: Bloomsbury Academic, 2011.


Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Hana Synková, Ph.D.**
Katedra sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2016**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2017**


prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.
děkan

L.S.
 **Univerzita Pardubice**
Fakulta filozofická
532 16. Pardubice, Studentská 94


PhDr. Adam Horálek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2016

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 23. 11. 2017

Bc. Magdaléna Bezděková

Ráda bych poděkovala zejména PhDr. Haně Synkové, Ph.D. za konzultace, trpělivost a ochotu, kterou mi věnovala při psaní diplomové práce. Děkuji také své rodině za podporu, především babičce Magdaleně Dvořákové, která se o mě po celou dobu mého studia starala a byla mi vždy oporou. Dále také všem informantům, kteří mi pomohli, aby tato práce vznikla.

Děkuji...

Bc. Magdaléna Bezděková

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá precarizací práce a podmínkami pracující chudoby. Cílem je zjistit, zdali můžeme v prostředí českého venkova chápat precariát jako „nižší třídu“ nebo dochází k precarizaci práce obecně. Dále také poukázat na to, jací lidé jsou v dané lokalitě precarizováni a z jakých důvodů. V neposlední řadě vysvětlit, jak se z ideologie flexibility vyvinula realita precarizace.

KLÍČOVÁ SLOVA

Precarizace, precariát, flexibilita, chudoba, práce, venkov

TITTLE

Precarization of work and conditions of working poverty in the Czech countryside

ANNOTATION

This diploma thesis deals with precarization of work and the conditions of working poverty. The goal is to find out whether we can perceive the precariate as a "lower class" in the Czech rural environment, or precarization of work in general. Further also point out what people are being precarization in a given location and for what reasons. Last but not least, explain how the reality of the precarization evolved from the ideology of flexibility.

KEYWORDS

Precarization, precariat, flexibility, poverty, labor, rural

OBSAH

Úvod.....	9
1. Prekarizace práce: novodobý fenomén	12
1.1. Prekarizace práce.....	12
1.2. Klíčová slova v definování prekérní práce	16
1.3. Shrnutí prekarizace práce	18
1.4. Prekariát, nově vzniklá třída v procesu utváření	20
2. Proč právě prekarizace práce?	25
3. Vstup do terénu.....	29
4. Výzkumné metody	33
5. Etická rizika	35
6. Moji informanti.....	37
6.1. Mladá generace do 30 let.....	38
6.1.1. Michal	40
6.1.2. Jaroslav.....	41
6.1.3. Jiří.....	43
6.1.4. Jana.....	45
6.1.5. Stěhování, možné řešení nejisté práce?.....	47
6.2. Střední generace 30-50 let	50
6.2.1. Martina	51
6.2.2. Marcela.....	53

6.2.3.	Josef.....	56
6.2.4.	Miroslav	58
6.2.5.	Stres a psychicky náročná práce	60
6.3.	Starší generace od 50 let.....	62
6.3.1.	Jindřiška	63
6.3.2.	Olga	65
6.3.3.	Jan	67
6.3.4.	Zemědělské družstvo: od stability k prekarizaci	68
7.	Mezigenerační rozdíly v řešení prekarizace práce.....	71
8.	Závěr	74
9.	Zdroje.....	79

Úvod

Problematika prekarizace nebo také prekérní či nejisté práce je v současnosti velice aktuální. Zaměstnavatelé čím dál tím více přemýšlí, jak na úkor svých zaměstnanců co nejvíce vydělat, aby to bylo pro ně co nejvýhodnější. A kde je počátek toho, čemu nyní říkáme prekérní práce? Ideologie flexibility. Právě ta, která měla dát zaměstnancům větší volnost a flexibilitu, údajně tolik potřebnou ke zvýšení zaměstnanosti. Jaká je realita? Najímání pracovních sil pouze na částečné úvazky, sezónní práce, uzavírání smluv na dobu určitou a tak podobně. Samozřejmostí jsou i nižší mzdy, nulové benefity nebo neplacené přesčasy. Zaměstnanci jsou vystavováni velké nejistotě, která jim do života přináší druhotné problémy. Obzvláště je to psychický tlak a stres, což mnohdy ovlivňuje i jejich soukromí. Myslím si, že se nás všech toto téma začíná dotýkat čím dál tím více, proto je důležité dostat ho do povědomí lidí. Zároveň by mělo být i řešeno v mnohem vyšší míře, než tomu bylo doposud a především kvůli těmto důvodům jsem si ho vybrala pro svou diplomovou práci.

První část je věnována teorii, ve které se snažím vysvětlit prekarizaci práce v její obecné rovině. Přibližuji, co si představit pod samotným pojmem prekérní práce, její vymezení v široké škále definic a se kterými lidmi je spojována nejčastěji. Dále také objasňuji odvozený termín prekariát. Zde se zamýšlím nad tím, zdali se v souvislosti s ním můžeme bavit o nově vzniklé třídě. K hlubšímu pochopení této problematiky a mých výzkumných otázek je důležité alespoň částečně těmto základním věcem porozumět hned v samém začátku.

Poté již následuje můj terén, v němž jsou pro mě klíčové tři otázky, které si v jeho rámci pokládám. Jací lidé jsou v dané lokalitě prekarizováni a z jakých důvodů? To je první otázka, díky níž se snažím přijít na to, zdali je možné o místní vesnici říct, že jsou zdejší lidé dle nějakého měřítka prekarizováni. K prekarizaci může přispívat jak sociální postavení, vzdělání, tak i věk. K zodpovězení této otázky slouží podotázky týkající se toho, zda jsou více ohroženy starší nebo mladší ročníky, zda postihuje prekérní práce jak manažerské pozice, tak i dělníky a

jak velkou roli hraje vysokoškolský diplom. S tím souvisí i důvody, když už lidé prekarizovaní jsou, proč tomu tak je: může to být neochota měnit dlouholeté zaměstnání, závazky, protože dluhy se samy nesplácí nebo požadavky rodinného života. A jak prekarizovaní lidé svou pozici na trhu práce případně řeší? I to je předmětem mého zkoumání.

Další výzkumnou otázkou je, jestli se v podmínkách českého venkova prekariát omezuje na „nižší třídu“ nebo dochází k prekarizaci práce obecně. Dotýká se prekariát i pracovních výše postavených nebo v souvislosti s ním mluvíme pouze o takzvané pracující chudobě? Zaměřím se i na to, zdali lze říci, že vysokoškolsky vzdělaní lidé sem automaticky nepatří a naopak sem bez dlouhého přemýšlení řadíme ty, jejichž vzdělání dosahuje maximálně výučního listu. Můžeme to takhle říci nebo je tu prekarizace práce obecně? Ta, která se může svou určitou formou dotknout nás všech bez ohledu na vše výše uvedené?

Poslední otázka, na niž hledám odpověď, zní, jak z ideologie flexibility vznikla realita prekarizace a jak se konkrétně manifestuje v pracovním prostředí informantů. Jak jsem již zmiňovala, prvotní impuls ke vzniku prekérní práce dala flexibilizace. Právě ta měla být údajně zaměstnancům zprvu ku prospěchu. Jsou lidé z vesnice zaměstnáváni na sezónní a dočasné práce a následně propouštěni? Přispívá bydlení na venkově nějakým způsobem k jejich prekarizaci? Nutno se i zamyslet nad tím, jak tomu bylo dříve, zdali i tehdy existovala nějaká forma flexibilizace práce. Budu se snažit objasnit všechny výše zmíněné otázky, přičemž odpovědi budu hledat především v příbězích mých informantů.

Co se týče samotného výzkumu, hned na jeho začátku vysvětluji můj první kontakt s touto problematikou, hlavní důvody, proč právě toto téma či zdali i já jako studentka mám již s prekarizací práce nějaké konkrétní zkušenosti. Následuje kapitola o mém terénu a vstupu do něj. Tím mám na mysli částečný popis vesnice, kde výzkum probíhal, informantů a pocitů, které jsem zažívala v pozici insidera. Pokračuji rozbořem nejvíce využívaných výzkumných

metod a etických rizik, jichž jsem se musela v průběhu výzkumu vyvarovat a která jsem si při vstupu do terénu ani neuvědomovala.

Na to vše navazuje velká kapitola zaměřená výhradně na mé informanty a jejich příběhy. Zpočátku předkládám jejich obecný popis, ale hned vzápětí odůvodnění, proč jsem se je rozhodla rozdělit do tří skupin podle věku – mladá, střední a starší generace. Každá tato věková kategorie následně tvoří jednu podkapitulu. V jejím začátku vždy zmiňuji a více rozvádím, co danou skupinu spojuje. Hned poté se již věnuji konkrétním informantům, jejich vzdělání, pracovním zkušenostem, výhodám a nevýhodám jejich zaměstnání, vyhlídkám do budoucnosti či plánovaným změnám v rámci jejich práce. Na konci každé takové podkapitoly se nachází komplexní shrnutí, které obsahuje odlišnosti či naopak podobnosti mých informantů z hlediska prekarizace práce. Celá tato část je uzavřena srovnáním toho, jak různé generace prekarizaci práce řeší. Zde se mimo jiné věnuji i okolnostem, kvůli nimž není vždy jednoduché se z nejisté práce vymanit. Závěrem primárně objasňuji všechny výše uvedené otázky a komplexně rozebírám výsledky mého výzkumu, k nimž jsem v průběhu dospěla.

1. Prekarizace práce: novodobý fenomén

Prekarizace práce neboli prekérní práce a prekariát jsou základní a stěžejní pojmy, které s mým terénním výzkumem úzce souvisí. Pro komplexní pochopení celé této problematiky jsem se rozhodla, že je objasním hned v samém úvodu této práce. Co si představit pod prekarizací jako pojmem? Existuje jedna konkrétní definice? Jakých lidí se prekérní práce nejvíce dotýká? To jsou základní otázky, na které se následně pokusím odpovědět. S prekarizací se také pojí další termín a tím je pracující chudoba. V souvislosti s ní se budu snažit vyvrátit domnělou představu, že pokud člověk má nejistou práci, musí to nutně znamenat, že se ocitá na okraji chudoby. Okrajově se dotknu i historického hlediska, kde poukážu především na to, že již v dávných dobách se zaměstnavatelé snažili profitovat na úkor svých zaměstnanců, což se vůbec nezměnilo a to navzdory mnohem vyspělejší společnosti a pokročilejším technologiím. Následně se snažím celou tuto problematiku přehledně shrnout do několika základních bodů a poukázat na její možná řešení, která přinesla organizace ACTRAV zabývající se podporou zaměstnanců a spolupracující s Mezinárodním úřadem práce. Poté se zaměřím na další důležitý pojem a tím je prekariát, a to především proto, že se objevuje v jedné z mých výzkumných otázek. Vysvětlím proto základní charakteristiky, kterými ho lze popsat a také to, zdali je možné vnímat prekariát jako nově vzniklou třídu.

1.1. Prekarizace práce

Precarious work, prekérní práce či pouze prekarizace - co si pod těmito pojmy představit? Všude na světě se společnosti zbavují zákonných povinností vůči svým zaměstnancům. Jak? Nahradí stálé zaměstnání na hlavní pracovní poměr dočasnou prací. Právě to je známé jako prekérní či nejistá práce. Mezinárodní fórum pracovních práv (ILRF), zabývající se celosvětovými pracovními podmínkami, upozorňuje, že rámec pracovního práva byl

historicky založen na trvalém vztahu zaměstnavatele a zaměstnance – práce na plný úvazek na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, s jediným zaměstnavatelem a chráněný před neoprávněným propuštěním. Nejistí pracovníci jsou pak ti, kteří plní pracovní potřeby, jsou jim ale odepřena trvalá zaměstnanecká práva. Právě oni pak mají v rámci nestabilního zaměstnávání nižší mzdu a méně bezpečné pracovní podmínky. Zřídka dostávají sociální dávky a často jim je také odpíráno právo se připojit k odborům. Ti, kdo toto právo mají, se ho dost často bojí využít, protože vědí, že jsou snadno vyměnitelní, tak nechtějí dělat problémy. Nejistá práce se nejvíce dotýká žen, menšin a migrujících pracovníků, ovšem v současné době už nejen jich. Prekarizace práce je dlouhodobou strategií pro zbavování se odpovědnosti vůči zaměstnancům a odstranění práv zaměstnanců založených na existenci pracovního poměru. S tím neodmyslitelně souvisí také „flexibilizace“ pracovního trhu, která především snižuje zaměstnavatelům náklady na práci (ILRF 2017).

Je však důležité zmínit, že i když člověk nejistou práci má, nemusí to nutně znamenat, že se automaticky ocitá na okraji chudoby nebo že není schopný žít důstojný a kvalitní život. Jan Keller se k tomu vyjadřuje naprosto přesně: *„Mít nejistou práci neznamena nutně, že dotyčný žije ve stavu bídy. Znamená to pouze, že daný člověk a celá jeho domácnost se stali vysoce zranitelnými. Seběmenší výkyv jejich kupní síly směrem dolů jim může chudobu přinést. Je to situace těch, kdo zatím s penězi ještě vycházejí, žijí však od jedné výplaty ke druhé. V okamžiku, kdy o práci přijdou, nelze jim z nízkého výdělku vyměřit podporu v nezaměstnanosti a odcházejí zpravidla hned na sociální dávky“* (Keller 2010: 96-97). To nás dostává k pojmu, který v souvislosti s prekarizací práce slýcháme velice často – pracující chudoba. Zjednodušeně se dá říci, že jsou to lidé, kteří přestože pracují, a to mnohdy ještě více než jiní, jsou velice často pod hranicí chudoby. Velký paradoxem je tedy to, že dle aktuálních informací z května 2017 má Česko nejnižší nezaměstnanost od roku 2008 z Evropské unie. Míra nezaměstnanosti činila pouhá 3,2 procenta. To vyplývá z údajů

zveřejněných Evropským statistickým úřadem Eurostat (ČTK 2017). Je tedy velice zvláštní, že přestože je v současnosti nejnižší nezaměstnanost od roku 2008, stále častěji hovoříme o prekarizaci práce. Vyplývá z toho, že pracovních míst je dostatek, ale jakých a jak ohodnocených, když v souvislosti s nimi mluvíme o chudobě?! Tím se dostávám k dalšímu poznatku, který vyšel ze zmiňovaného šetření Českého statistického úřadu. A to, že je na českém trhu práce stále ještě 133,5 tisíc osob, které nepracují, aktivně práci nehledají, ale přitom uvádějí, že by chtěly pracovat. Problém je viděn zejména v tom, že chodit do práce se musí lidem vyplácet více než brát sociální dávky a nepracovat (ČTK 2017), což nás opět vrací k výše zmiňovanému termínu pracující chudoby a stává se z toho začarovaný kruh, z něhož se lze za současných podmínek jen těžko vymanit. Když to vezmeme logicky, proč by lidé šli pracovat, když sociální dávky v poměru ke mzdě jsou pro ně výhodnější. Ať se nad tím zamyslím jakkoliv, nedává to smysl. Dá se říci, že přestože nezaměstnanost rapidně klesla, není to tak pozitivní zpráva, jak by se na první pohled mohlo zdát. Měli bychom se více zaměřit na kvalitu, než na kvantitu nabízených pracovních míst.

I přes to, co jsem již uvedla, si dovoluji tvrdit, že je v České republice (především mezi veřejností) diskuse o prekarizaci stále novinkou a to především kvůli nedostatku dostupných informací o pracovních podmínkách v ČR. Už jen počet publikací či článků, které se touto problematikou zabývají, je v poměru se zahraničím naprosté minimum. Tato situace se však postupně začíná zlepšovat. V poslední době se o to zasloužila zejména investigativní novinářka Saša Uhlová, ta se rozhodla svými reportážemi lidem přiblížit prostředí nejhůře placených zaměstnání u nás. Jak sama říká: *„Pochopila jsem, že jediný způsob, jak popsat pracovní podmínky ve špatně placených zaměstnáních, je nechat se tam sama zaměstnat.“*

Nakonec prošla pěti různými zaměstnáními – pracovala v nemocniční prádelně, drůbežárně, za pokladnou v obchodním řetězci, v továrně na výrobu holicích strojků a v třídně odpadu. Saša přiznává, co bylo tím hlavním důvodem, proč tohle všechno absolvovala, když si

v mnoha případech sáhla až na hranici svých vlastních sil: „*Je tu spousta pracujících, kteří jsou zavřeni v halách bez oken, často v prostorách, kde je navíc hrozná zima, anebo naopak vedro, a nikdo je nevidí. Chtěla bych svými reportážemi přispět k tomu, aby ‚vidět‘ byli*“ (Uhlová 2017). Já sama to považuji za cestu správným směrem, protože zejména „obyčejní“ lidé s tímto problémem nejsou vůbec seznámeni – tedy vědí, že jejich práce není ideální, ale neumí tento stav „pojmenovat“. To mi potvrdila nejen většina mých informantů, ale také další moji známí či kamarádi, někteří z nich vůbec nevěděli, že je prekérní či nejistá práce v současné době aktuální. Právě proto je vůbec nenapadlo, že jich samotných by se mohla dotýkat a že by tak mohli patřit do nově vzniklé „třídy“ nazvané prekariát, o čemž až dále. Přijde mi zvláštní, že ačkoliv lidé tráví v práci tolik hodin denně, nezajímají se o tuto problematiku více do hloubky. Je pravděpodobné, že se nad svou mnohdy „prekérní“ prací již nepozastavují především proto, že určitá forma profitování zaměstnavatelů na úkor svých zaměstnanců je tu už od pradávna, konkrétně se dotýkala už otroků. Již tenkrát zaměstnavatelé přišli na to, že otrocká práce nebyla tak ekonomicky výhodná, jak se na první pohled mohlo zdát. Co za tím bylo? Především to, že více než otroci by se vypláceli „svobodní“ pracovníci, kteří by pracovali bez zajištění bydlení a stravování. To svědčí o tom, že již v dávných dobách byl prvopočátek toho, čemu v současnosti říkáme prekarizace práce, aniž by si to kdysi kdokoliv uvědomoval. Zaměstnanci však chtěli začít se zaměstnavateli vyjednávat a pomoci si tak k lepším podmínkám, proto se začali sdružovat a následně získali právo kolektivně vyjednávat, což mělo v minulosti podstatně větší váhu než nyní, kdy odbory již nemají takovou moc (ILRF 2017). Může tomu tak být proto, že v téhle době jsou zaměstnanci ze své práci natolik vysílení, že na nějaké družení již nemají dostatek psychických ani fyzických sil.

Nad současnou situací, nestabilitou zaměstnání, se pozastavuje i antropolog David Graeber. Tvrdí, že místo toho, aby lidé pracovali díky vyspělejší společnosti a stále se zdokonalujícím

technologiím méně, je tomu přesně naopak. Lidé dělají více práce na více úvazků, než kdy dříve, aby se vůbec dokázali uživit a žili tak důstojný život. Dále se také zamýšlí nad tím, jak je možné, že lidé v 21. století pracují více než 3-4 hodiny denně, když stejně není možné, aby byl člověk produktivní delší dobu. To s sebou nese další problém: jelikož lidé pracující tolik hodin denně, vznikají takové práce, které by vůbec vzniknout nemusely, jako například noční rozvoz pizzy či hlídání psů, což označuje jako „bullshit jobs.“ To nás vrací na samý začátek: kdyby lidé méně pracovali, měli by více času a pracovní nabídky typu hlídání psů, by vůbec nebylo potřeba. Pro stabilní a fungující hospodářství jsou totiž klíčová stabilní pracovní místa (Graeber 2013).

1.2. Klíčová slova v definování prekérní práce

Složitější otázkou je konkrétní definice prekarizace práce. Ta je nejasná a mnohostranná. Čím to je? Dá se říct, že je to především kvůli stavu prekérnosti, jejíž formy se postupem času stále mění a dalším hlediskům v závislosti na zemi, regionu, hospodářské a sociálně struktuře či politickým systémům a pracovním trhům. Jedním z důvodů může být samozřejmě také to, že zaměstnavatelé se stále snaží odhalovat nové a nové způsoby, jak obejít předpisy a najít mezery v zákonech, tím tak zvýšit své zisky na úkor svých zaměstnanců (ACTRAV 2012: 27). Díky tomu tak existuje nepřehledné množství definic, které se pokouší prekarizaci práce charakterizovat a objasnit. Na začátek můžeme říci, že ji charakterizuje několik klíčových bodů – jsou to nízké mzdy, prakticky nulové výhody pro zaměstnance a nejistá pracovní budoucnost.

Lze tvrdit, že všechny definice jsou si v jádru věci velice podobné, jenom každý člověk či organizace ji interpretuje jinými slovy. Mezinárodní federace kovoprůmyslu (MMF) navrhuje definici následující: *„Nejistá práce je výsledkem pracovních praktik zaměstnavatelů, jejichž cílem je omezit nebo snížit jejich stálou pracovní sílu na minimum, maximalizovat jejich*

flexibilitu a přesunout rizika na pracovníky. Výsledné úvazky jsou obvykle dočasné, nejisté a podmíněné. Pracovníkům na takových pracovních místech se často nevztahuje pracovní právo a ochrana sociálního zabezpečení“ (ILRF 2017). Další organizace Evropská federace kovodělníků (EMF) hovoří o prekarizaci práce v širším slova smyslu: „Nejistá práce je termín používaný k popisu nestandardní zaměstnanosti, která je špatně placená, nejistá a nechráněná“ (ACTRAV 2012: 28). Odborová federace Public Services International (PSI) zastupující miliony pracujících žen a mužů zase uvádí: „Tato práce je charakterizována nejistotou v podobě dočasných zaměstnání prostřednictvím agentur, příležitostnými či částečnými úvazky, sezónními smlouvami a není zde žádný jasný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“ (ACTRAV 2012: 28). Co se týče konkrétních osob, nikoliv organizací, JUDr. Vít Samek, vedoucí právního a sociálně-ekonomického oddělení ČMKOS objasňuje termín prekarizace práce takto: „Jedná se o nahrazování plnohodnotného pracovního poměru atypickým jednorázovým nákupem služby, různými částečnými úvazky a dohodami o provedení práce. Mezi další charakteristiky prekarizace lze zařadit i zhoršující se standardy bezpečnosti práce, omezování systému sociální ochrany či obtížně dostupnou zdravotní péči.“ Dále se také vyjádřil k tomu, v čem konkrétně spočívá ta zmiňovaná nevýhodnost, tedy proč není pracovní poměr plnohodnotný: „Jedná se o to, že prekérní práce zajišťuje mnohem méně bezpečí a stability, obvykle také nižší příjem, prakticky žádné zaměstnanecké benefity či často nevýhodné rozvržení pracovní doby“ (Černý 2013). Sociolog Arne Kalleberg velice stručně, ale zcela výstižně tvrdí, že nejistá práce je především zaměstnání, které je v mnoha ohledech z hlediska zaměstnance nejisté, nepředvídatelné a riskantní (Kalleberg 2009).

Z výše uvedeného lze soudit, že každá organizace či člověk si pojem prekarizace práce vykládá jiným způsobem a jinak ji také definuje. Neexistuje žádná konkrétní a ucelená definice, nýbrž je jich celá škála, proto nemůžeme říci, která je ta správná a která nikoliv. Dá

se však říci, že téměř všechny spojují následující slova: nejistota, nestabilita, riziko a nízké mzdy. Právě ty se objevují téměř v každé z nich.

1.3. Shrnutí prekarizace práce

Kdy jsme začali pocítovat realitu prekérní či nejisté práce? Jak jsem již výše zmiňovala, zaměstnavatelé se často snažili přijít na to, jak pro na ně samotné získat co nejvýhodnější podmínky na úkor svých zaměstnanců. Ovšem o prekarizaci v dnešní podobě se v souvislosti s Českou republikou začalo hovořit až v posledních letech. Celosvětově lze tvrdit, že relativní jistotu v zaměstnání nahradila nejistá a nepředvídatelná práce v zhruba sedmdesátých letech (Standing 2011: 1). Můžeme také říci, že vždy jsme se kyvadlově houpali mezi flexibilitou a jistotou práce a v osmdesátých jsme se však razantně přehoupli k flexibilitě (Kalleberg 2009). Velice zřetelný podíl flexibility oproti jistotě zůstává patrný i v současnosti.

Vyvstává také otázka, proč je samotné studium prekarizace tak nezbytné? Prekérní práce je dominantním rysem společenských vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v současném světě. Její studium je nezbytné především kvůli mnoha důsledkům, které jsou s takovou prací spojené. Může to být nestabilita zaměstnání, ekonomické nejistoty či nerovnosti. Samozřejmě jsou tu i další problémy, ačkoliv se zpočátku může zdát, že s prekarizací na první pohled nesouvisí – jsou to problémy individuální, rodinné či komunitní (Kalleberg 2009). K těmto druhotným, avšak mnohdy ještě zásadnějším problémům, se vyjadřují i další autoři jako například již mnou zmiňovaný Keller, který tvrdí, že v souvislosti s prekérní prací můžeme bezesporu hovořit o vyšší rozvodovosti v domácnostech. V tomto směru lze říci, že ztráta práce bývá mnohem nebezpečnější pro muže než pro ženu (myslím si, že je to zejména proto, že jsou muži stále ještě vnímáni jako živitelé rodiny). Rozvod samozřejmě nenásleduje bezprostředně po ztrátě zaměstnání, ale většinou až po určitém období nezaměstnanosti. Co lze s určitostí tvrdit, že tyto problémy snižují spokojenost v manželství a to zejména, pokud

jeden z partnerů má dobře zajištěnou práci a druhý ne. Dalším důležitým aspektem jsou zhoršující se vztahy mezi rodiči a dětmi. Klesá i udržování vztahů se širší rodinou, kdy se člověk bez práce uzavírá do sebe, což mnohdy vede až ke ztrátě příbuzných (v tom smyslu, že rodina, přátelé či známí člověka tak zvaně odepíší). Můžeme tvrdit, že takřka samozřejmostí jsou i potíže spojené s bydlením, které jsou asi nejtypičtějším příkladem či strádání v psychické rovině, což je v tomto případě prakticky na denním pořádku (Keller 2010: 96-97). U časově náročných prací (více úvazků najednou či zaměstnání na směny) je častým problémem i přerušení sociálních kontaktů či nedostatek času pro vlastní rozvoj – koníčky.

Následně se pokusím shrnout to nejdůležitější, čehož se prekarizace práce dotýká. Vymezila to společnost ACTRAV, organizace podporující práva zaměstnanců spojená s Mezinárodním úřadem práce. Prvním bodem jsou smluvní ujednání, ty se týkají nejen omezené doby trvání smlouvy (na dobu určitou nebo krátkodobé, dočasné, sezónní, denní či neformální práce), ale i povahy pracovního poměru. Zde hovoříme o takzvaných trojúhelníkových vztazích (zaměstnanec najímá pro zaměstnavatele agentury) či o pracovnících, kteří jsou označeni jako osoby samostatně výdělečně činné, ale ve skutečnosti jsou závislí a integrovaní ve firmě, pro kterou vykonávají práci. Druhý bod pojednává o nejistých pracovních podmínkách, což znamená nízké mzdy, nedostatečnou ochranu od skončení pracovního poměru, neuspokojivý přístup k sociální ochraně a výhod spojených se standardním zaměstnáním či omezený přístup pracovníků k uplatnění svých práv v práci. Cílem zmíněné organizace je proto stávající situaci efektivně vyřešit. Zaměřit se hodlá především na následující body, které jsou podle nich v této problematice nejzásadnější. Je to především identifikace mezer v legislativě a slabých stránek umožňujících zaměstnancům neustále vykonávat nejistou práci, vyjasnění vztahů mezi odborovými právy a prekérní prací, přeměna strategií a přístupů k boji s nejistou prací či také rozvíjení společné agendy pro boj proti prekarizaci práce (ACTRAV 2012: 29).

Co z výše uvedených informací vyplývá? Zejména to, že sociologové a mnozí další (například

uvedená organizace) jsou neustále nuceni řešit důsledky nejisté práce a zaměřovat se na nové formy zaměstnaneckých vztahů. Vedle toho je důležité zabývat se tím, jak sociální rozdíly ovlivňují předsudky týkající se pohlaví a rasového původu, občanskými právy a hospodářskou nespravedlností, rodinnou nejistotou a pracovní nerovnováhou, přistěhovalectvím či migrací. Společnost ACTRAV si klade za cíl vyřešit stávající otázku prekarizace práce, sociologové by však měli objasnit to, jakým způsobem jsou vytvářeny a udržovány různé druhy pracovních vztahů, abychom byli schopni pochopit rozsah nových opatření na pracovišti, která byla přijata a jejich důsledky jak pro organizační výkonnost, tak i pro jednotlivce (Kalleberg 2009).

Na závěr lze souhrnně říci, že ačkoliv nejisté zaměstnání může mít mnoho podob, je obvykle definováno dobou trvání pracovního poměru, nedostatečným přístupem k sociální ochraně, výhodami obvykle spojenými se zaměstnáním, nízkými platy a absencí odborového práva, tedy špatnému přístupu ke kolektivnímu právu (ACTRAV 2012: 27).

1.4. Prekariát, nově vzniklá třída v procesu utváření

V souvislosti s prekarizací práce se velice často také hovoří o termínu prekariát. Tímto slovem souhrnně nazýváme ty, kterých se prekérní či nejistá práce bezprostředně dotýká. O přesnější definici se již pokusilo několik autorů. Jednou z nejznámějších osob zabývajících se problematikou prekariátu je bezesporu britský ekonom a profesor Guy Standing. Ten tvrdí, že prekariát je slovo odvozené od slova „precarious“ – je to tedy nově vznikající třída v pracovní síle, která zažívá neustálou deprivaci, hněv, úzkost a odcizení ve své práci (Standing 2016: 11-40 in Fayhsal 2017). Jan Keller naopak tvrdí, že tito lidé nemají žádné souhrnné označení, protože jsou společností zapomenuti: *„V ekonomicky nejvyspělejších zemích narůstají počty těch, kdo jsou víceméně trvale vyloučeni z trhu práce a klesají pod práh chudoby. Jejich počty se zvyšují bez ohledu na fázi, v níž se právě ocitá ekonomický cyklus. Je příznačné, že*

sociologie nemá pro tyto lidi žádné všeobecně přijímané označení. Právě tak jako jsou zapomenuti společností, zapomíná na ně i věda o společnosti“ (Keller 2010: 89). Dalším autorem, který navrhoval termín prekariát pro deklasované části proletariátu, byl Wacquant: „Ve Spojených státech bývají tito lidé žijící na dně společnosti označováni hanlivým termínem podtřída (underclass). V Německu, Nizozemsku a severní Itálii se o nich hovoří jako o obětech ‚nové chudoby‘. Ve Francii, Belgii, Španělsku a v některých zemích Skandinávie jsou označováni jako sociálně vyloučení. O zavedení zcela nového termínu, který by umožnil přesněji vyjádřit jejich charakteristické rysy, uvažoval Loïc Wacquant. Pro deklasované části proletariátu navrhoval termín ‚prekariát‘. Chtěl tím vyjádřit, že se jedná o nesourodý konglomerát vymezený pouze negativně: sociální deprivací, materiální nouzí, chybějícím skupinovým vědomím: ‚Je to mrtvě narozená skupina a lze jim pomoci jen tak, že se z ní dostanou““ (Wacquant 2007: 55 in Keller 2010: 89-90). Wacquant se zabýval i řešením pro členy této nově vzniklé „skupiny.“ Jediné možné východisko viděl v tom, že jim pomůžeme utéct a to tak, že jim nalezneme útočiště ve stabilní mzdové práci nebo jim pomůžeme útekem ze světa práce prostřednictvím sociální redistribuce a státní ochrany (Wacquant 2009 in Bailey 2017).

Nyní se nabízí dvě zásadní otázky. Jednou z nich je to, jací lidé do této skupiny patří. Zdali je možné říci, že se lidí s vyšším vzděláním prekarizace netýká a naopak lidé s nižším vzděláním do této skupiny automaticky spadají. Druhá, frekventovanější otázka zní, jestli můžeme tuto nově vzniklou skupinu lidí komplexně nazývat třídou. Vezmu to postupně. Samozřejmě, když se řekne „prekérní práce,“ tak si ji v první řadě přirozeně všichni spojíme s lidmi žijícími na dně společnosti, to však vyvrací Eric Maurin: „Nejedná se zdaleka jen o lidi žijící takzvaně ‚na dně společnosti.‘ Proces deklasování a strach z něj postihuje zejména od devadesátých let 20. století i ty kategorie, které byly až dosud považovány za dalekosáhle imunní díky své vyšší kvalifikaci a vzdělání“ (Maurin 2009 in Keller 2010: 90). Tomu, že se

prekarizace práce může dotknout prakticky kohokoliv z nás navzdory dosaženému vzdělání a společenskému postavení, se více věnuji ve svém výzkumu. Co se týče otázky, zdali můžeme tvrdit, že je prekariát třídou, tak lze pouze s určitostí tvrdit, že má některé její vlastnosti (Standing 2013). I přestože tak splňuje některé charakteristické rysy třídy, nemůžeme ho považovat za třídu samu o sobě. Je to především proto, že je „*ve válce se sebou samým*“ (Standing 2013). Jinak řečeno, v prekariátu se nachází skupiny, které mezi sebou „bojují.“ Důvod boje je například ten, že jedna skupina cítí zvýhodnění či nespravedlnost vůči té druhé a tak podobně. Právě proto můžeme také hovořit o napětí, které zde panuje a o vzájemném boji mezi prekarizovanými, proto vznik „*nové, nebezpečné třídy*.“ Prekariát lze také popsat jako neologismus, který kombinuje přídavné jméno „nejisté“ a příbuzné podstatné jméno „proletariát.“ (Standing 2013). Díky tomu můžeme říct, že je nikoliv třída sama o sobě, ale v marxistickém smyslu tohoto pojmu třídou v procesu utváření (Standing 2011: 7).

Ačkoliv tak prekariát nemá charakteristické znaky třídy, můžeme ho popsat několika základními aspekty, o nichž Guy Standing mluví v jednom ze svých rozhovorů. Prvním z nich jsou samotní lidé, kteří do prekariátu patří. Tito lidé vykonávají vše potřebné, ale bez jakýchkoliv jistot, nemají smysl pro profesní identitu a obvykle také nemají pocit, že by se profesně rozvíjeli. Druhým aspektem je to, že pokud jste součástí prekariátu, musíte vykonávat činnost, která ve své podstatě vůbec prací není. Tím je myšlena spousta práce, která zpravidla není respektovaná či není v žádných statistikách. Pokud jste součástí prekarizované třídy, víte, že i ve svém volném času musíte udělat spoustu práce, kterou ale nikdo neocení. Když ji ale neuděláte, doplatíte na to vy sami. Guy Standing uvádí i několik příkladů jako čekání na odpovědi z inzerátů, kde jste se ucházeli o práci, získávání kontaktů, vyplňování formulářů a tak podobně. Což samozřejmě znamená permanentní práci a téměř žádný volný čas (Skála, Uhnák 2016). Paradoxem v dnešní době je také to, že spousta lidí má vyšší vzdělání než to, které potřebuje k výkonu své práce, což je také značně demotivující.

Lidé patřící do prekariátu zpravidla také nemají přístup k odměnám jiného než mzdového typu, čímž myslí důchody, mateřské dovolené, zdravotní pojištění a tak dále. Kvůli tomu se tak mnozí potýkají s dluhy, přesně jak říká Guy Standing: „*Všichni tací ví, že tohle je život na hraně neudržitelného dluhu*“ (Skála, Uhnák 2016). Což mě přivádí k myšlence, která mě zaujala už dříve: „*Jo, mít dluh může fakt být za určitých okolností legitimní důvod pro depresi*“ (Pikora, Šichtařová 2012: 67). Samozřejmě je třeba zamyslet se nad tím, zda tito lidé mají v takové situaci i jinou možnost, než si půjčit peníze, mnohdy jim prostě nic jiného nezbyde, než žít na dluh, protože jejich ekonomická situace je díky „prekérní práci“ tak špatná, že nelze jinak. Proto je důležité nezabývat se pouze důsledky, tedy tím, že si dotyční půjčili, což mnoho lidí považuje za nemorální, ale především příčinami, které k takovému krajnímu řešení vedly (Skála, Uhnák 2016). Třetí aspekt Guy Standing definuje jako „druhořadý občan“ (denizen). Týká se to lidí (především v rozvojových zemích), kterým byla při příchodu do města garantována určitá práva společně s povolením k pobytu, ovšem v mnohem nižší míře než stálým obyvatelům daného města. Je důležité zmínit, že poprvé v dějinách jsou miliony lidí v procesu přeměny právě na tyto druhořadé občany. Charakteristické pro ně je ztrácení některých z občanských práv (tito lidé například nemají přístup ke spravedlnosti a soudům, protože si je nemohou dovolit), kulturních práv (například nemohou patřit do komunity, kterou si vyberou), sociálních práv (namísto univerzálních práv a státních benefitů jsou neustále testováni a sankciováni), ekonomických práv (nemohou se věnovat tomu, na co mají kvalifikaci) či v neposlední řadě i politických práv - nevidí nikoho, kdo by je ve stávající politice reprezentoval, protože je nikdo nebere jako samostatnou třídu (Skála, Uhnák 2016).

Závěrem celé této kapitoly bych ještě chtěla zmínit ten prvotní impuls, který vedl k samotnému vzniku prekariátu, tedy kdy to celé začalo. V roce 1970 se v myslích ekonomů a politiků se pomalu začaly rodit myšlenky o vzniku a vytvoření globální tržní ekonomiky. Jaký

byl primární cíl? Maximalizovat hospodářskou soutěž a konkurenceschopnost či zavedení tržních principů do všech aspektů života. Klíčové bylo i zvýšení „pružnosti“ neboli „flexibility,“ což v podstatě neznameno nic jiného, než přenesení rizik a nejistot na zaměstnance a jejich rodiny. A jaký byl výsledek? Ten jsem ji popsala výše, ale můžeme říci, že právě díky tomu zde mluvíme o prekariátu - nově vzniklé třídě (Standing 2011: 1).

2. Proč právě prekarizace práce?

Nyní již k samotnému výzkumu a konkrétně k tomu, jak jsem se já sama setkala s prekarizací práce. Zpočátku jsem si myslela, že můj první kontakt s touto problematikou byl při psaní bakalářské práce, v níž jsem se věnovala současnému exekučnímu právu a podmínkám pracující chudoby. Z mého dotazníkového šetření, mimo jiné, vyplynulo i to, že se lidé na hranici chudoby velice často ocitají právě kvůli svému současnému zaměstnání, práci, kterou vykonávají. Ačkoliv tedy pracují, tak i přesto je mnohdy můžeme nazývat pracujícími chudými, což s prekarizací práce neodmyslitelně souvisí. S tímto pojmem jsem se tedy blíže seznámila před zhruba třemi lety a více si nastudovala, čeho se konkrétně tato problematika týká. Až poté jsem si uvědomila, že o prekarizaci práci jsem slychala už delší dobu, jenom jsem to neuměla správně definovat. Další impuls, který mě přesvědčil, abych se tomuto tématu věnovala více, byla i má osobní zkušenost. Netýkalo se to jenom mě, ale i mých blízkých a známých. Právě od nich jsem neustále slychala, jak je těžké, najít si odpovídající, stabilní a slušně placenou práci, když člověk žije na malé vesnici a kde dojíždění dvacet kilometrů do nejbližšího města a řidičský průkaz je téměř nutnost. Samozřejmě nutno zmínit, že dennodenní dojíždění (dohromady čtyřicet kilometrů) je mnoha lidmi negativně hodnoceno i z finančního hlediska. Starší ročníky se zase pozastavovaly nad tím, jak to dříve u nás na vesnici fungovalo jinak, že většina lidí pracovala v místním zemědělském družstvu – na husí farmě, starali se o krávy či dojížděli pracovat do blízkých vesnic. Práce bylo dostatek a nikdo si moc nestěžoval. Bylo to, dle jejich slov, zejména proto, že práce byla stabilní a jistá, nebylo výjimkou, že za někým dokonce ze zemědělského družstva přišli, jestli pro ně nechce jít pracovat. Finanční stránka nebyla špatná, vzhledem k tomu, že nikdo nemusel nikam dojíždět. To dokazuje i to, že tuto práci šli dělat i lidé s vyšším vzděláním, navzdory tomu, že mohli jít pracovat do města (do kanceláře), i přesto si raději vybírali místní vesnici a zemědělství.

To, co mě však nejvíce přesvědčilo, abych se tomuto tématu věnovala, byla také moje osobní zkušenost, díky níž jsem si dokázala lépe představit, jak taková prekarizace práce funguje v praxi. V jednu dobu jsem měla pocit, že bych se měla poohlédnout po nějaké práci, jelikož jsem už při studiu chtěla začít pracovat, alespoň tedy na částečný úvazek. Začala jsem tak v jednom obchodě s dámskou módou. Zde jsem byla více než rok, naučila jsem se spoustu nových věcí a určitě mě to také obohatilo. Ale zajímavé je, že když jsem tuto práci vykonávala, vlastně jsem si ani neuvědomovala, že i já sama jsem svým způsobem prekarizovaná. Náplní této práce bylo splňování mnohdy nadstandardních výsledků, když už se nám to povedlo, znamenalo to skoro nulové ohodnocení. Bylo to asi tak, že pokud jsme se jako prodavačky celý měsíc opravdu snažily, nabízely a věnovaly se zákaznicím, dostaly jsme tisíc korun k výplatě. Když jsme celý měsíc nedělaly nic, jenom „standard“, jako vybalování zboží a běžný chod prodejny, byly jsme bez této prémie, což pro nás bylo absolutně demotivující. Pokud jsme nesplnily nějakou část, kterou jsme splnit měly, nechci a ani nemohu být moc konkrétní, každý večer jsme musely volat manažerovi a vysvětlit, proč se určitá věc nesplnila. Bylo to velice psychicky náročné. Samozřejmě to nehodnotím pouze ze svého pohledu, ale i z toho hlediska, kolik lidí se tam vystříдалo za tu dobu, co jsem já sama nastoupila. A není úplnou náhodou, že jsme tam všechny čtyři kolegyně skončily stejný měsíc. Už jsme to tam psychicky nezvládaly. Nedokážu si představit, že by to byl pro mě existenčně důležitý příjem a já tu musela ještě nějakou dobu zůstat. Ačkoliv to na první pohled vypadalo jako čistá a klidná práce, opak byl pravdou. O finančním hodnocení už více mluvit nebudu, protože si samozřejmě každý dokáže představit, že takové pozice nejsou nijak výdělečné a že výplata je jen o něco vyšší, než je současná minimální mzda.

Další z mých posledních zkušeností mi opět potvrdila, že na prekarizaci práce lze narazit už při samém pohovoru na zvolenou pracovní pozici. Jednu dobu jsem opět měla pocit, že bych si měla najít jistější a stabilnější práci, než jenom brigádu a jelikož jsem všude slýchala, že

práce je dostatek, začala jsem si prohlížet nabídky pracovních míst. Přemýšlela jsem i o nástupu na hlavní pracovní poměr nebo alespoň jsem to nevyklučovala vzhledem k tomu, že už jsem to půl roku dělala a relativně zvládala. Našla jsem jednu nabídku, která byla velice lákavá, jednalo se o administrativní pozici, přičemž jsem všechno uvedené splňovala, pracovní podmínky a finanční ohodnocení vypadalo také velice zajímavě. Pro představu asi kolem dvaceti tisíc hrubého, to bylo relativně dost pro člověka bez praxe a v porovnání s jinými nabídkami, které tam byly na podobnou práci. Přišlo mi to tedy trošku zvláštní, ale rozhodla jsem se, že to zkusím (minimálně kvůli další zkušenosti). Dlouho jsem čekala na odpověď, než jsem byla pozvaná na pohovor. Z původních skoro dvaceti tisíc hrubého, měla bych tedy spíše říci, že v inzerátu na nabízenou pozici bylo „od dvaceti tisíc“, se stalo asi třináct tisíc čistého plus pohyblivá složka – prémie, o nichž se v inzerátu nic nepsalo. Práce byla také popsána jako administrativní, já bych však celou tuto pracovní nabídku přirovnala ke call centru, kde cílem bylo udržet této firmě co nejvíce klientů. Nebo tak to alespoň na mě působilo, když jsem si to druhý den, snad už jen čistě ze zvědavosti, přišla vyzkoušet na dvouhodinové zaučení. Po něm mě vzali prakticky okamžitě, ale bohužel jsem nenastoupila, takže nemohu posoudit, jak fungovala pohyblivá složka platby, jestli bych se posunula někam dál nebo jak by se to celé dále vyvíjelo. Ovšem sama jsem si zkusila, jaké to je, když usilovně hledáte dobrou práci, která se v inzerátu jeví, jako že by dobrá být mohla a už na samotném pohovoru se dozvíte, že byste dostali práci absolutně odlišnou, ať už její náplní či po finanční stránce. Musím říct, že je velice frustrující, když člověk hledá práci a ze zajímavé pracovní pozice se rázem na pohovoru dozví úplně jiné podmínky, než byly nabízeny, je to náročné nejen psychicky, ale i časově.

Výše jsem se snažila zmínit prozatím ty nejvýraznější momenty, v nichž se mě prekarizace práce dotkla a přispět tak k pochopení toho, proč jsem se rozhodla, vybrat si právě toto téma. Mimo jiné si samozřejmě také myslím, že nalezení vhodného zaměstnání nebo dobré práce se

týká každého z nás, proto je důležité se nad problematikou prekarizace neustále pozastavovat a upozorňovat na nedostatky, kterých je nejen kolem flexibility zaměstnání nebo pracovních podmínek zaměstnanců stále velké množství.

3. Vstup do terénu

Samotný výzkum probíhá ve vesnici na Vysočině, kde jsem se narodila a kde stále žijí moji rodiče, sestra a další příbuzní. Tato vesnice čítá zhruba 350 obyvatel a za poslední desetiletí se zde, co se týče zaměstnání, udály velké změny. Je to především proto, že dříve většina lidí pracovala v místním zemědělském družstvu, protože to bylo finančně velice výhodné. V současnosti je to jiné, zemědělské družstvo je již delší dobu uzavřeno a lidé byli nuceni hledat si jinou práci, o čemž hovoří i někteří moji informanti. Podobný výzkum již dělala i známá antropoložka Haldis Haukanes. Zkoumala transformační procesy, které následovaly po pádu socialismu a životy venkovských lidí. Stejně jako já, i ona se částečně věnovala zemědělskému družstvu a následné privatizaci. Zásadní rozdíl v našich terénech je ten, že Haldis nebyla jako já v pozici insidera. Jak ona sama o sobě říká: „*Píši z hlediska člověka, který do této společnosti přichází zcela z venku*“ (Haukanes 2004: 9-13).

Cílovou skupinou mého výzkumu jsou moji známí. Nemají proto problém, světit se i s citlivějšími informacemi, které se mnohdy s jejich prací pojí a ne všichni je chtějí běžně sdělovat. Příkladem jsou nevýhody objevující se v jejich zaměstnání. Již na samém začátku výzkumu jsem chtěla, aby moje informanty něco spojovalo, proto jsem vybrala zmíněnou vesnici, místo, kde všichni žijí nebo žili, než se přestěhovali. Svě informanty jsem rozdělila do tří skupin – mladí do třiceti let, střední generace do padesáti let a starší lidé, tedy více než padesát let. Snažím se mezigeneračně najít rozdíly v prekarizaci práce, jak ji řeší (a zdali vůbec) mladší či naopak starší ročníky. Zaměřuji se na klady a zápory jejich současného zaměstnání nebo také na to, jak vidí svou práci do budoucna. Přihlížím i k tomu, jakou roli v zaměstnávání hraje vzdělání.

Můj vstup do terénu probíhal v naprostém klidu, protože jak už bylo patrné z výše uvedeného, jsem v pozici insidera a všichni mě ve vesnici dobře znají. Hodně rodin je tu i příbuzných, a

tak mnozí říkají, že jsme tu s nadsázkou jedna velká rodina. Již dříve jsem na mnohých událostech, oslavách, v hospodě nebo obchodě slyšela příběhy místních lidí nebo mých kamarádů, jak je těžké najít si odpovídající práci a bydlet na vesnici. Mnoho z nich si stěžovalo na dojíždění a na to, že i když mají vzdělání, nenajdou si adekvátní práci. Teď zpětně to беру tak, že už tehdy jsem zahájila zúčastněné pozorování a sledovala různé příběhy lidí a jejich kariérní vývoj, aniž bych si uvědomovala, že se to někdy stane „mým terénem“. Některé z nich jsem později oslovila, jestli by mi byli ochotni sdělit svůj příběh a odpovědět na otázky. Sama jsem v tom neviděla problém, protože jsem zlomky těchto příběhů slyšela už několikrát. Nikdo z mnou oslovených podle očekávání neodmítnul. Myslím si, že to bylo i vzhledem k tomu, že mě moji informátoři nebo alespoň mou rodinu dobře znají. Nebáli se pozvat si mě domů na čaj nebo kávu, jako by tomu mohlo být, kdybych byla cizí, sešli se se mnou v hospodě, na zahradě nebo kdekoliv jinde, kde jsme se domluvili.

Se staršími lidmi jsem se sešla u nich doma, nechtěli se mi moc svěřovat nikde venku, aby nás ostatní neposlouchali a neslyšeli, co mi říkají a jak odpovídají na mé otázky. Respektovala jsem to, vím, jak to u nás na vesnici chodí. Někteří lidé by to pak mohli dále rozebírat a mým informantům by to nemuselo být příjemné. Zpětně to hodnotím velice kladně, protože informanti byli ve svém prostředí, v klidu a nepocíťovala jsem na nich ani žádný stres. Co se týče mých vrstevníků, ti neměli problém s ničím. Řekli, že mi dají rozhovor, kde budu chtít. Byl jsem tak u kamaráda doma, s dalším zase ve městě na kávě, úplně mimo naši vesnici. S jedním známým byl problém v tom, že se odstěhoval a bydlí více jak 300 km daleko a dojíždí domů jednou za měsíc, s ním bylo těžší to časově sladit. Hodně jsme proto pro rychlejší a snadnější komunikaci využívali sociální sítě jako například Skype. Jako zdroj informací samozřejmě posloužila i místní hospoda, kde se nejvíce setkává generace střední. I díky svým rodičům, se kterými jsme zde slavili narozeniny, jsem se právě v této hospodě dostala ke dvěma svým informantům ve středním věku, s nimiž jsem tam poté dělala i

rozhovory, protože se zde pravidelně každý týden scházejí.

Co se týče nahrávání rozhovorů, tak s někým to bylo jednodušší a s někým složitější. Samozřejmě jsem pocítovala to, že když jsem se dříve s dotyčnými bavila nezávazně, nic jsem nenahrávala a nedávala konkrétní otázky, bylo to více přirozené. Probíhalo to tak zejména u starších lidí, když věděli, že si rozhovor nenahrávám, povídali zdlouhavě, bez přemýšlení, především o tehdejší době, o tom, jak to v zaměstnání chodilo, co se jim líbilo či co naopak ne. Takhle to probíhalo zejména na začátku, když jsem potřebovala zjistit, jestli mi budou jejich informace k mé práci a tématu užitečné. Když jsem je pak upozornila, že bych si rozhovor potřebovala nahrát, tak souhlasili, ale bylo zejména u těchto starších lidí patrné, že si dávali více pozor na to, co a jak říkají nebo aby to nebylo nevhodné. I na tento problém upozorňuje Haukanes, která v případě svého výzkumu tvrdí následující: *„Proto se domnívám, že násilné snahy komunistického režimu o dosažení standardizace historických záznamů přivedla lidi k opatrnosti ve svém vyjadřování, zvláště když hovořili o svých vlastních životech. Domnívám se rovněž, že právě tato opatrnost se dodnes projevuje, když lidé vypráví své životní příběhy.“* Je možné, že právě proto si zpočátku starší generace dávala pozor na to, co říká, když věděla, že je rozhovor nahráván, aby tak nebylo řečeno něco nepatřičného (Haukanes 2004: 82). Ovšem později, například v půlce rozhovoru, nervozita většinou opadla, až bylo vidět, že skoro zapomněli, že vůbec nahrávání jsou. Zářným příkladem je jedná má informantka, která se v rámci rozhovoru tak rozčílila, když mluvila o svém odchodu z práce, že se přestala kontrolovat a nebála se užít ani vulgárních výrazů. I když mi přišlo, že předtím moji informanti hovořili otevřeněji a komunikace byla nezávaznější, tak nemám pocit, že bych se dozvěděla méně informací, než bych chtěla. Nejjednodušší kontakt z mého pohledu byl s mladými. Někteří dokonce říkali, že je nemusím ani anonymizovat, pokud nechci, že pevně stojí za svým názorem a že jim nedělá problém, aby lidé viděli, co si o dané problematice myslí a že nemají problém se veřejně podělit se svými myšlenkami. Jediné, co

nechtěli, aby byli natáčeni nebo foceni, jeden z mých informantů mi doslova řekl: „*Zeptej se mě, na co chceš, nahrávej, jenom mě nefot' nebo nekameruj.*“ A v tomhle duchu to probíhalo snad se všemi mými mladšími informanty. Co se týče střední generace, tak to jsou většinou, jak už jsem i zmiňovala, známí mých rodičů, k nimž jsem se dostala přes ně. U této skupiny byl někdo sdílnější více a někdo zase méně. Někteří z nich nechtěli uvádět všechny informace, předpokládám, že z toho důvodu, aby se to v případě čtení této práce nedostalo mezi ostatní místní obyvatele, ale i tak byli dost sdílní a nahrávání jim nevadilo. Avšak zde musím zmínit, že si více hlídali slova a informace, které mi říkají, aby jim neškodily a to i v případě anonymizace. Například výše mzdy byla velkým problémem, proto když se o ní nezmínili sami, snažila jsem se zůstat korektní a nevyptávat se. Mnozí z nich se k tomu nechtěli vyjadřovat právě vzhledem k životu na vesnici, kde se lidé mezi sebou velice dobře znají a nechtějí, aby se to šířilo.

Můj vstup do terénu hodnotím jako naprosto bezproblémový, nestalo se mi, že by mou žádost o rozhovor někdo z oslovených odmítl nebo nechtěl spolupracovat. Jediné, co někteří předem zdůrazňovali, bylo to, že nechtějí hovořit o své mzdě v přesných částkách. Jiné výraznější překážky nebo problémy jsem nezaznamenala.

4. Výzkumné metody

Co se týče metod, nejvíce jsem využívala rozhovory. Ty byly většinou polostrukturované. Vždy jsem měla připravené otázky, které jsem pokládala všem mým informantům, jejich odpovědi mě však přiváděly k dalším navazujícím otázkám. Všechny rozhovory jsem nahrávala na svůj mobilní telefon a někdy si také dělala další poznámky do notebooku. Měla jsem však pocit, že čím více jsem si poznámky psala, tím byli moji informanti nervóznější, především se jednalo o střední a starší generaci. Mladí to nedávali nijak najevo, že by jim vadilo moje zapisování nebo nahrávání. Nahrávací zařízení se tak pro mě stalo tou nejlepší volbou, protože i když si zpočátku vždy všichni dávali pozor na to, co říkají, v průběhu se to pomalu vytrácelo. V případě, že bych si v celém průběhu něco zapisovala, tak si myslím, že by to nebylo tolik uvolněné. V získávání kontaktů mi hodně pomohla metoda „sněhové koule“. Při rozhovorech s mými stávajícími informanty mi poradili, koho bych měla ještě oslovit, kdo by mi měl k tomuto tématu co říct a i takhle jsem se dostala k několika dalším lidem.

Jak jsem již výše zmiňovala, používala jsem i zúčastněné pozorování, které probíhalo nepřímě, aniž bych si to uvědomovala. Některé rozhovory a chování místních obyvatel jsem vyslechla a vypožorovala na různých místních akcích – zábavy, poutě, v místním obchodě nebo hospodě, kdy se o problematice zaměstnávání a práce otevřeně bavili. Jako příklad uvedu, když jsem slyšela, jak někteří místní lidé (s humorem) na mého informanta volali: „*Tak jak se má náš pan inženýr, co se odstěhoval?*“ On se jen pousmál a odpověděl: „*Dobrý!*“ Sledovala jsem reakce obou a přemýšlela, jestli je to bráno opravdu s nadsázkou nebo někteří místní obyvatelé opravdu řeší to, že někdo odejde takovou velkou vzdálenost jenom kvůli práci. Nepřímě jsem pozorovala i na oslavě narozenin mého táty, kde se sešlo pár lidí střední generace a také se bavili i o práci. Jeden z nich, následně i můj informant, tam

vyprávěl, jak to má v práci psychicky náročné. Sledovala jsem, jak se na to tváří ostatní, protože je vidno, že nepatří mezi ty, kteří by brali málo peněz. Já zabrousila i na téma mé diplomové práce a on na to: „*Já tam chci být taky.*“ Na to jsem odpověděla: „*Ale ty přece nejsi prekarizovaný, máš práci dobrou.*“ On mi to vysvětlil tak, že sice bere docela slušné peníze, ale má to vykoupené zase stresem a že ho práce vyčerpává psychicky. Proto díky mému počátečnímu nepřímému pozorování se stal mým dalším informantem.

Částečně jsem využila i studium a analýzu dokumentů, procházela jsem si některé nové vyhlášky a zákony, které s problematikou zaměstnávání a práce souvisejí jako například schválení návrhu vlády na navýšení minimální mzdy na rok 2018 a tak podobně. Dále jsem také prostudovala některé údaje zveřejněné na Českém statistickém úřadě nebo Úřadu práce.

5. Etická rizika

Nejvýraznější etické riziko v mém případě spočívalo především v jedné věci a to, že důležitou roli zde hrála anonymita vesnice. Ačkoliv jsem si to v samém začátku svého výzkumu nemyslela, tak mi následně hned došlo, proč je to tak zásadní. Lidem šlo především o to, aby se citlivé informace a jejich soukromí moc nešířilo mezi ostatní obyvatele vesnice, proto například nechtěli moc sdělovat přesné částky svých příjmů. Většina informantů tvrdila, že je to především proto, že ať už oni nebo další místní obyvatelé, až si budou tuto práci číst, by mohli dotyčné poznat a pak by s nadsázkou řečeno, celá vesnice věděla, kolik, kdo bere v dané práci peněz a řešilo by se to více, než je nutné. Jelikož, jak už jsem zmiňovala, je to tady velice propojené, chápala jsem to a nechtěla nikomu dělat zbytečné problémy, proto jsem se konkrétním částkám ve většině případů vyhýbala, pokud to dotyční nezmínili sami od sebe. Jinak jsem samozřejmě anonymizovala vše, i když jsem neuváděla konkrétní částky nebo informace, které by mohly mé informanty z jejich pohledu nějak poškodit, protože jak říkám, lidé, kteří v této vesnici žijí, by se vzájemně dle svých životních příběhů bez problémů rozpoznali.

Další etické riziko spatřuji v tom, jak jsou místní obyvatele na tuto vesnici hrdí. Abych to blíže specifikovala, tak někteří lidé, kteří zde žijí delší dobu, neslyší rádi, když se v souvislosti s „jejich vesnicí“ hovoří negativně, hledají se problémy spojené s dojížděním nebo nedostatkem práce, jednoduše nevidí v životě zde žádná podstatná negativa. Proto jsem se tuto práci snažila napsat tak, aby nikoho vysloveně nepohoršovala, neurážela a aby to nikdo nebral jako útok na vesnici, v níž se narodil nebo ve které žije, kdyby to dotyčný četl. Dále aby to také nevyvolávalo zbytečné diskuse a rozbroje, proto jsem se snažila napsat tuto práci bez zbytečných emocí a snažila se být co nejvíce objektivní.

Posledním problémem, kterého jsem se musela zčásti vyvarovat, bylo to, že jelikož většinu

obyvatel vesnice znám už od dětství, musela jsem si i přesto udržet odstup a nijak do jejich výroků nezasahovat. I když jsem například o jejich práci slyšela od jiných lidí, oprostila se od toho a brát v potaz jenom to, co mi říkají oni sami a ne to, co jsem slyšela nebo vím od někoho jiného a zůstat tak co nejvíce nad věcí. To samozřejmě souvisí s tím, že já sama jsem se přestěhovala do města kvůli škole a práci, takže jsem se musela vyvarovat i své osobní zkušenosti a názoru na život na vesnici a udržet si tak co největší odstup.

6. Moji informanti

Tato kapitola je věnována mým informantům, tedy přesněji jejich pracovnímu životu, několikrát jsem se dotkla i jejich soukromí, pokud to s jejich zaměstnáním bezprostředně souviselo. Nejvíce se zaměřuji na jejich současnou práci, ale neopomím ani minulé zaměstnání v rámci jejich kariérního vývoje. Rozebírám pracovní zkušenosti a příležitosti mých informantů - jak se jejich práce měnila na té stejné pozici v průběhu času, zdali vůbec, jestli nenašli práci odpovídající svému vzdělání v místě svého bydliště, co pro takovou práci případně museli obětovat, jak je to ovlivnilo či jestli jejich práce je psychicky náročná a tak podobně.

Celkově se jedná o 11 informantů, které jsem logicky rozdělila podle jejich věku do tří skupin – mladí do 30 let, střední generace do 50 let a starší generace, tak jsou také děleny následující podkapitoly. Hlavním důvodem, proč tomu tak je, byly odpovědi mých informantů, z nichž vyplynulo, že v každé generaci se nacházejí společné znaky, tedy jakým způsobem jsou moji informanti prekarizováni (zdali vůbec), v jaké formě se prekarizace vyskytuje či jak ji případně řeší.

Co se týče jednotlivých podkapitol, tak v samém začátku je vždy u každého mého informanta krátký souhrn základních informací – věk, nejvyšší dosažené vzdělání, současná práce a její klady a zápory, které tak vyhodnocovali sami informanti, nikoliv já a je to tak čistě jejich subjektivní pohled. Následuje popis pracovních příležitostí mých informantů povětšinou v posledních letech, jak se případně kariérně posouvali nebo proč odešli z předchozího zaměstnání do současného a tak podobně. Více se poté zaměřuji na současnost, kde daný informant pracuje dosud či co plánuje do budoucna. Snažím se popsat prvopočátek toho, jak se do práce dostali, co všechno pro to museli udělat či jak hodnotí své zaměstnanecké bonusy. Zaměřuji se i na to, jak bylo, dle jejich názoru, těžké, najít si dobře placenou a ve svém

vystudovaném oboru, vzhledem k životu na vesnici. Pokud si vůbec takovou práci byli schopni najít. Zohledňuji i vyhlídky do budoucna, zdali chtějí v daném zaměstnání zůstat či jestli přemýšlejí o přesunu někam jinam, což souvisí se zápor, které na své pracovní pozici vidí. Několikrát jsem se dotkla i osobního života daného informátora, když přímo souvisel s prací mých informantů. V samém závěru u každého informanta jsem vždy stručně shrnula, zdali se v jeho pracovním životě prekarizace objevuje či objevila, případně v jakém rozsahu. Na konci každé podkapitoly se snažím najít podobné či společné rysy prekarizace dle dané věkové skupiny, pokud se tedy nějaké objevují.

6.1. Mladá generace do 30 let

Do této kategorie patří čtyři z mých informantů – Michal, Jaroslav, Jiří a Jana. Jejich nejvýraznějším společným znakem je rozhodně vzdělání, všichni dosahují minimálně středního s maturitou. Přestože u generace střední a starší mi nepřišlo, že by na něj byl kladen takový důraz, u generace mladé si myslím, že tomu tak je a stojí proto za zmínku. Na vzdělání, zejména vysokoškolské, je nahlíženo jinak, než tomu bylo dříve. Průzkumy ukazují, že v roce 2016 bylo těch, kteří absolvovali vysokou školu, o 134 % více než před dvaceti lety. O tom hovoří i Iva Ritschelová, předsedkyně Českého statistického úřadu: *„Podíl mladých, kteří ukončili nebo stále studují vysokou školu, je v porovnání se starší generací naprosto jiný. V nejčetnější skupině lidí ve věku 35 až 44 let je mnoho absolventů s maturitou nebo bez ní, zatímco podíl vysokoškoláků je poměrně nízký. Naproti tomu současné kapacity školství umožňují studovat značné části mladé populace.“* Naopak klesl počet lidí se základním vzděláním a s výučním listem (Báčová 2016).

Důležité je však říci, že vzhledem k vyššímu počtu vysokoškoláků, tu přestává být záruka, že si absolvent najde odpovídající práci ke svému vzdělání, o čemž hovoří i Jan Keller: *„Ještě*

donedávna se věřilo, že absolvování vysoké školy člověku zaručuje přístup k dobře placeným a perspektivním pracovním místům. Naopak na toho, kdo si vzdělání nepořídí, čekají na trhu práce jen druhořadé příležitosti. Tato víra začíná být postupně opouštěna a počátkem 21. století opouštěna“ (Keller, Tvrđý 2008: 77). Velice důležitá je proto volba oboru, jak je jistě známo, technické obory jsou na tom podstatně lépe, co se zejména financí týče, než humanitní: „Nejvyšše nabízená mzda pro absolventa vysoké školy technického směru se v závislosti na regionu pohybuje mezi 30 000 Kč až 40 000 Kč hrubého měsíčně. Humanitně zaměřený vysokoškolský absolvent by měl počítat s nižší nástupní mzdou, která se podle informací z regionů pohybuje maximálně mezi 25 000 Kč až 32 000 Kč hrubého měsíčně“ (Portál Pohoda 2017). Nestačí však pouze vystudování, důležitou roli při následném výběru zaměstnání pro absolventy hraje i praxe, kterou většina z nich nemá. I přestože je tak v současnosti vysoká zaměstnanost oproti minulosti, otevřených pozic přímo pro absolventy není mnoho. A pokud už takové jsou, jsou téměř výhradně pro absolventy s technickým vzděláním. Zářným příkladem je i můj informant Jiří, vystudovaný inženýr, kterého si firma sama vyhlédla ještě při studiu, o něm a jeho příběhu ale až dále. O větších šancích, které mají právě absolventi technických oborů, hovoří i analýza personální agentury Grafton Recruitment: „Otevřených pozic určených přímo pro absolventy je všeobecně málo. Často však zaměstnavatelé absolventy přijmou v případě, že dlouhodobě nemohou najít vhodného kandidáta s praxí. Týká se to však téměř bez výhrad absolventů s technickým vzděláním. Šanci získat práci mají absolventi technických škol 7x vyšší než absolventi škol humanitních“ (Portál Pohoda 2017). Z výše uvedeného tak vyplývá, že mladá generace si velice dobře uvědomuje, že pokud chce mít vyšší šance na kvalitní a odpovídající zaměstnání, je potřeba se vzdělávat, o čemž vypovídá i následující výrok: „V dnešní modernizované společnosti je vzdělání jedním z klíčových faktorů, které určuje sociální postavení jednotlivce, jeho pozici ve společenském prostoru. Zatímco v tradičních společnostech bylo postavení v hierarchii společnosti v zásadě

určeno především narozením, tedy jinými slovy rodinným původem, ve „společnosti znalostí“, jejíž růst je založen na informacích, je to právě vzdělání, které představuje významný mobilní kanál, umožňuje přístup do „vyšších pater společnosti“ (Trhlíková, Úlovcová, Vojtěch 2006: 5).

6.1.1. Michal

Věk: 25 let

Práce: hasič, strojník a záchranář hasičského sboru

Vzdělání: vystudovaná obchodní akademie s maturitou

Klady jeho zaměstnání: stabilní a perspektivní práce, kompenzace dopravného, benefity jako stravenky, příspěvek na rekreaci, elektřinu, vzdělání, penzijní připojištění a tak podobně

Zápory jeho zaměstnání: delší zaškolení (nyní už zaškolen), dojíždění a časové hledisko

Michal v místní vesnici žije teprve sedm let. S rodiči zde postavili dům, když ještě chodil na střední školu – obchodní akademii. Již v této době věděl, že chce být hasičem, proto ho dojíždění tolik nelimitovalo. Tušil, že ho cestou k jeho vysněnému povolání ani tak nemine. Na otázku, zda ho tedy nějak omezoval život na vesnici, odpovídá: „*Ne, měl jsem auto.*“ Michal tak začal dojíždět přesně 78 kilometrů do svého zaměstnání, aby dělal to, co vždycky chtěl. Jeho pracovní doba je dvanáct hodin denně - dva dny a dvě noci, poté má čtyři dny volno. Mezi každou svou směnou jezdí domů, hotel si bere minimálně. Sám říká, že dojíždění ho omezuje v tom, že musí dříve vstávat, finančně se to kompenzuje a s ostatními zaměstnanci se mnohdy střídají v řízení. Další položkou je samozřejmě časová náročnost. Na benefity si nemůže stěžovat, jak sám tvrdí: „*Benefity a stabilita? Naprostá spokojenost, jsem nadmíru spokojen.*“ Jak mi však dále řekl, nebylo jednoduché se na tuto pozici dostat, absolvoval fyzické a zdravotní testy a také psychotesty. Dále proběhlo klasické výběrové řízení, zaškolení a pak další hasičské zkoušky a po třech měsících po nástupu byl ze všeho

přezkoušený. Dle svých slov je tak Michal spokojen s prací, kterou vykonává, protože to byl jeho sen už od dětství. Co se stability, financí a benefitů týče, nemůže si stěžovat. Ovšem za tu cenu, že bude dojíždět téměř osmdesát kilometrů do práce a pak zase z práce. Jak sám říká: *„Kdyby byla podobná práce někde blíž, šel bych hned.“*

Prekarizace: Jak je vidno, v tomto případě se prekarizace neprojevuje. Michal je se svou prací velice spokojený. Od začátku věděl, že pokud chce mít kvalitní zaměstnání, které chtěl vždycky dělat, bude pro to muset něco obětovat. V tomto případě je to jeho čas, který věnuje dlouhému dojíždění na směny. I přestože je cestovné ze strany zaměstnavatele nadmíru kompenzováno, nebrání se Michal jiným možnostem. Sám ale důrazně dodává, že to musí být podobná práce té současné, v opačném případě bude radši stále dojíždět. Dle jeho slov se má hasičům v dohledné době přidávat, takže čeká na možnost nastoupit někde blíže s podobnými finančními podmínkami.

6.1.2. Jaroslav

Věk: 24 let

Vzdělání: pokrývač a následné nástavbové studium s maturitou

Práce: nezaměstnaný/příprava na strojevedoucího

Jaroslav vystudoval na střední škole obor pokrývač a nástavbové studium s maturitou. Hned po ukončení střední školy začal pracovat na živnostenský list a živil se tím, co vystudoval. Dělal pokrývače, tesaře a klempíře, protože jak tvrdí: *„Na smlouvu práce nikdy není adekvátně ohodnocená. Spousta dřiny za málo peněz.“* Tuto práci však dále vykonávat nechtěl, dle jeho slov to bylo především kvůli následujícímu: *„Když jsem dělal pro firmy, ta je schopná klidně dva měsíce nezaplatit, bylo pro mě pak velice těžké pokračovat, oni časem zaplatili, ale málokdy na datum splatnosti. No a někteří nezaplatí vůbec. A dělat na vlastním*

pro „obyčejné“ lidi, to je taky těžké, ti zase povětšinou těžkou manuální práci neumí ohodnotit.“ Proto chtěl okusit větší jistotu a pravidelný příjem, a tak se nechal zaměstnat a pracoval ve výrobě obloukových světlíků z hliníkových profilů a polykarbonátů. Ani toto zaměstnání však, ale dle jeho slov, nebylo adekvátní, bylo to tedy především kvůli chování jeho šéfa a majitele, přesněji: *„Odešel jsem výhradně kvůli šéfovi a majiteli, protože jako spousta lidí přede mnou, jsem to už ani já nemohl vydržet.“* Co se týče benefitů, tak oproti klasickým stravenkám, dovolené a podobně, bylo výhodou půjčení auta k soukromým účelům. Naproti tomu měl Jaroslav spousta přesčasů, které samozřejmě placeny nebyly. Do této práce dojížděl denně 40 km, protože jak mi dále na mou otázku odpovídá, zdali ho život na vesnici při výběru zaměstnání omezoval: *„Pokud nepracuješ v lese, jako zemědělec nebo zahradník, tak tě bude vesnice v pracovních příležitostech vždy nějakým způsobem omezovat.“* Následně Jaroslav odjel pracovně do zahraničí, konkrétně do Anglie, především proto, aby se lépe naučil jazyk – angličtinu a mohl se poté v ČR lépe realizovat. Setrval zde něco kolem jednoho roku. Jeho náplní práce bylo balení pro expedici, co se týče platových podmínek, tak to bylo určitě o něco lepší, než v ČR. Po roce se ovšem vrátil především kvůli rodině a kamarádům. V současné době je nezaměstnaný, přihlášený na Úřadu práce. Ovšem další zaměstnání už má v jednání. Plánuje se přestěhovat do více jak sto kilometrů vzdáleného města a začít pracovat jako strojvedoucí. Vše je ještě otázkou času, musí proběhnout školení, zaučení a tak podobně.

Prekarizace: O prekarizaci v tomto případě hovoříme především kvůli tomu, že pan Jaroslav měl spousta neplacených přesčasů a byl tlačěn do činností, které neměl v popisu práce. Nehovoříme tak o finanční stránce a mzdě, která byla slušná. Mimo jiné si se svým zaměstnavatelem vůbec nerozuměl, bylo to především z toho hlediska, že zvyšoval hlas a byl sprostý v momentech, kdy to vůbec nebylo nutné či shazoval pan Jaroslava před jeho

podřízenými, díky čemuž před nimi ztrácel autoritu. Z toho plynuly i psychické problémy a stres. Zejména kvůli těmto důvodům tak ze svého zaměstnání odešel a začal si hledat novou práci s lepšími podmínkami, která se mu v dohledné době rýsuje.

6.1.3. Jiří

Věk: 28 let

Vzdělání: vysokoškolské, mikroelektronika, s titulem Ing.

Práce: Design layout engineer

Klady jeho zaměstnání: stabilní a perspektivní práce, práce ve vystudovaném oboru, stále se zvyšující příjem (vzhledem k praxi a počtu let odpracovaných u firmy), pomoc do začátku – bydlení, stravenky či prémie za odpracované projekty

Zápory jeho zaměstnání: odchod od rodiny, trvalý přesun na druhý konec republiky, doučování angličtiny (což je ovšem později vnímáno jako klad)

Jiří vystudoval vysokou školu se zaměřením na počítače, tu dokončil s titulem Ing., je to přesněji mikro-elektro inženýr. Zajímavostí je, že ještě než své studium ukončil, byl spolu se svým spolužákem osloven firmou, pro kterou nyní již čtvrtým rokem pracuje, zdali by měl o tuto práci zájem. Zmiňovaná firma si mezi téměř vystudovanými inženýry vybírala svého potencionálního zaměstnance. Zaměřila se tak výhradně na absolventy s technickým zaměřením a bez praxe. Přesně jak říká Jitka Součková, marketingová manažerka personální agentury Grafton Recruitment: „*V poslední době je stále patrnější rozdíl mezi absolventy z různých VŠ, stejně jako mezi magisterskou a bakalářskou úrovní. Správná volba vysoké školy se tedy stává skutečně důležitým kariérním krokem, podobně jako je to typické na západ od našich hranic*“ (Portál Pohoda 2017). I přesto, že to bylo 250 km od jeho domova, jel se na svou práci Jiří podívat, jeho spolužák nikoliv. Byl vybrán. Ovšem prakticky trvalý odsun od rodiny a kamarádů byl nevyhnutelný kvůli vysoké vzdálenosti. Jak sám Jiří tvrdí: „*Zkoušel*

jsem si ještě najít práci v blízkosti svého domova, ale bohužel jsem nic podobně lukrativního nenašel. Ani ve svém oboru. Nabídka byla více než dobrá, musel jsem to jít zkusit.“ Asi 20 km od místní vesnice měl nabídnutou práci elektrikáře, ovšem z finančního hlediska se to vůbec nevyplácelo. Sám také tvrdí, že benefity byly velice lákavé: „Nabídli mi firemní byt – garsonku, do začátku, za který jsem platil absolutní minimum, asi tři tisíce korun. Zde jsem bydlel asi necelé dva roky. Pak se za mnou přistěhovala přítelkyně, která také dodělala vysokou školu a hledala si zaměstnání zde, tak jsme odešli do většího. Bylo to komplikované, ona zase odešla z Prahy.“ Mimo to byl Jiřímu slíben opravdu slušný plat (ten se má dle odpracovaných let u zaměstnavatele ještě průběžně zvedat), i přes to, že byl bezprostředně po vysoké škole a bez jakékoliv praxe. K tomu samozřejmě další bonusy – jako prémie za zdárně zakončené projekty či stmelovací wellness pobyty. V současné době bydlí Jiří se svou přítelkyní Terezou oba v rodinném domě, na který si díky svým stabilnějším zaměstnáním mohli vzít hypotéku. Nestěžují si, ovšem Tereza má rodinu ještě dál než Jiří, to je pro ně prozatím jediným a největším omezením vzhledem k budoucnosti a případným dětem. Jinak jsou spokojení a tvrdí, že když chce mít člověk odpovídající práci ke svému vzdělání a slušné peníze, musí něco obětovat. A samozřejmě se také odpoutat od svého standardu. Jiří dodává, že i studium bylo pro něj k získání této práce zásadní.

Prekarizace: Jiří si, co se týče jeho zaměstnání, na nic nestěžuje. Rozhodně se v tomto případě nedá mluvit o prekarizaci. Stejně jako výše uvedený Michal si ale, i přes své vysokoškolské vzdělání, odpovídající práci v místě svého bydliště nebo v nejbližším okolí nenašel. Oba shodně vypovídají, že jediným problémem je vzdálenost, kde si svá zaměstnání našli. U Jiřího konkrétně to, že svou rodinu a kamarády vidí méně než by chtěl. I přes to je však tak spokojený, že si spolu se svou dlouholetou přítelkyní koupili na hypotéku dům, takže se dá předpokládat, že do budoucna neplánují žádnou změnu.

6.1.4. Jana

Věk: 28

Vzdělání: vysokoškolské, pedagogické zaměření, s titulem Mgr.

Práce: učitelka pro první stupeň na základní škole/mateřská dovolená

Klady jejího zaměstnání: práce v oboru, koníček, ubytování v místě svého zaměstnání

Zápory jejího zaměstnání: nestabilita a nejistota vzhledem k pracovní smlouvě na dobu určitou, odchod za prací z rodné vesnice

Jana vystudovala vysokou školu se zaměřením na pedagogiku. Říká, že počítala s tím, že z rodné vesnice odejde a začala pracovat v jedné škole několik desítek kilometrů vzdálené odsud. V okolí nebyla v té době žádná škola, která by nabírala nové učitelky, proto neměla ani jinou možnost. Jako bonus dostala bydlení přímo ve škole, kde měli část vyhrazenou právě pro nově příchozí učitele na přechodnou dobu, než si najdou něco jiného. Byla zde zpočátku spokojená, potřebovala praxi a finanční ohodnocení pro mladou učitelku bylo také dostačující (vzhledem k tomu, že ušetřila za případný pronájem). Později přišlo „rozčarování“ způsobené smlouvou na dobu určitou. Když nastupovala, samozřejmě chápala, že jako nově příchozí učitelka, si nemůže diktovat podmínky, ovšem další rok se to opakovalo a to i přesto, že jí všichni tvrdili, jak jsou s ní spokojení. Ona sama již tak nadšená nebyla, přistěhoval se za ní přítel do společného bytu, který si zde našli, a chtěli si postupem času pořídit bydlení vlastní. To se samozřejmě s prací na dobu určitou moc neslučovalo. Sama ke své práci říká: *„Byla jsem spokojená, dokonce jsem hned dostala svou třídu, ovšem tento přístup mi začal druhý rok vadit. Opět smlouva na dobu určitou, takže nejistota, vzhledem k tomu, že jsme se s přítelem chtěli přestěhovat do svého a mít nějakou jistotu.“* Než však začala tuto situaci řešit, otěhotněla a šla na mateřskou dovolenou, na níž je i v současnosti. Do budoucna si chce, dle svých slov, určitě najít něco stabilnějšího, kde by měla větší jistotu, nejen na deset měsíců každý rok. Sama říká, že s přítelem nemají problém za prací odejít někam jinam vzhledem

k tomu, že zatím nemají žádné dluhy a závazky a malý ještě nechodí do školky.

Prekarizace: Zde je typický příklad flexibilizace práce, která je velice často s prekarizací práce spojována a to především v souvislosti se školstvím. Má informantka není jediným člověkem, který mi potvrdil, že jsou učitelé zaměstnáváni na deset měsíců, kdy se učí (září – červen). I přestože mají slíbeno, že od nového školního roku mohou nastoupit, znamená to pro ně velkou dávku nejistoty a stresu.

U prekérní práce ve spojitosti se školstvím bych se chtěla pozastavit. Důvodem je především zmiňovaná flexibilita, která je jedním ze stěžejních znaků prekarizace práce. Ta flexibilita, o níž se zpočátku hovořilo jen v superlativech. Bylo to především proto, že zaměstnanci měli být více flexibilní, čímž se měla zvýšit i celková zaměstnanost. V současnosti má však pozitivní význam velice zřídka, je to zejména proto, že v souvislosti s ní nejčastěji hovoříme o uzavírání smluv na dobu určitou. Což se v tomto odvětví začíná stávat takřkajíc rutinou. Více o tom hovoří i antropoložka a profesorka Jana Jetmarová: *„Jak vidno, hlavním nástrojem mocenské manipulace akademiků je uzavírání smluv na dobu určitou. Původně se jednalo o tzv. motivační prvek: akademický pracovník měl být dotlačen k tomu, aby co nejdříve zahájil habilitační řízení, stal se docentem a získal (konečně!) dohodu na neurčito a jistotu pracovního místa. Šrouby se ale utahují a doba trvání smluv se zkracuje dokonce i u docentů. Opakované uzavírání smluv na dobu určitou je sice v rozporu s § 39 Zákoníku práce (ten umožňuje maximálně dvojnásobně prodloužení na dobu určitou), nicméně ten samý paragraf dovoluje výjimku v případě písemné dohody zaměstnavatele s odborovou organizací. A odbory jsou na většině VŠ slabé a netěší se přílišné důvěře akademiků, kteří, namísto toho, aby společně hájili svá práva, jsou v rámci neoliberálních principů kompetitivnosti a konkurenceschopnosti rozeštváváni v boji všech proti všem jak v rámci jednotlivých pracovišť, tak v rámci oborů. Damoklův meč smlouvy na dobu určitou je krom toho dobrým*

nástrojem, jak zajistit loajalitu akademiků vůči vedení a paralyzovat jejich případnou odborářskou aktivitu“ (Jetmarová 2017). Na tomto příkladu můžeme sledovat, co se z ideologie flexibility (ačkoliv možná původně dobrého záměru) postupem času vyvinulo. V zásadě lze říci, že do pomyslné skupiny prekarizovaných lidí nebo chcete-li prekariátu patří jak „obyčejný“ dělník, tak i vystudovaný odborník s několika tituly a mnohaletou praxí. To mě vrací zpátky ke vzdělání, protože tady vidíme příklad, že ne vždy je zárukou k nalezení stabilního zaměstnání.

6.1.5. Stěhování, možné řešení nejisté práce?

Společným jmenovatelem mých informantů z mladé generace je to, že ani jeden z nich nenašel svou práci v místě svého bydliště a ani v jeho blízkém okolí (do dvaceti kilometrů od místní vesnice). Všichni jsou tak ochotni za pro ně odpovídající práci dojíždět nebo se za ni dokonce i přestěhovat několik desítek kilometrů daleko. O tom hovoří statistika zveřejněná Českým statistickým úřadem, konkrétně že pro nalezení vhodného pracovního uplatnění je pro mladé kromě praxe klíčová právě i ochota se stěhovat: *„Podle statistik změnilo bydliště kvůli práci 167 tisíc mladých zaměstnaných, tj. necelých 13 %. Šlo hlavně o vysokoškoláky a středoškoláky s maturitou. Nejvíce se mladí stěhovali za prací v rámci Česka. Jen 28 tisíc z nich zvolilo zahraničí,“* říká Gabriela Stražilová z odboru statistiky trhu práce ČSÚ (Báčová 2017). I to tak potvrzuje mé výsledky z terénu. Ani jeden z mých informantů si také na svou dosavadní práci vyloženě nestěžuje, tři z nich spatřují nevýhodu v tom, že museli odejít od rodiny a přestěhovat se nebo to mají v plánu, čtvrtý je ochotný dojíždět 80 km do práce na směnu a zpátky domů. Moji informanti na otázku týkající se stěhování a odchodu za prací, odpovídali následovně:

Jiří: *„Když chce mít člověk dobrou práci a slušné peníze, musí pro to něco obětovat. Já jsem odešel 300 km od rodiny. Snažil jsem se najít něco bliž, ale nikde nic podobně lukrativního*

nebylo. Vím, jaká je situace na trhu práce. Práce jsou, ale jaké a jak placené, to je otázka. Takže jsem šel, když i moje přítelkyně souhlasila.“

Jana: „Mrzí mě, že jsem od své rodiny tak daleko, ještě ke všemu teď, když máme malýho, ale nedalo se nic dělat. Chtěla jsem učit, tak jsem šla tam, kde mě vzali. Teď už tu má práci i přítel, máme tady bydlení, tak jsme tu už zůstali.“

Michal: „Postavili jsme si s rodiči před sedmi lety tady na vesnici barák, už jsme nechtěli být ve městě. Mám pro sebe celé patro, takže se stěhovat nechci nebo aspoň to vůbec neplánuju. Mám auto, takže budu radši dojíždět. I když 80 km je dost, tak hledám něco blíž a půjdu hned, jak se něco naskytne.“

Jaroslav: „Jestli jsem rád, že se budu muset odstěhovat za práci? Nejsem, mám tu rodinu, kamarády. I to byl předtím důvod, proč jsem se vrátil z ciziny zase domů. Ale nemám moc na vybranou, když chci vydělávat, mít v budoucnu rodinu a vlastní bydlení. Jinak to nejde.“

Na uvedených výročích je vidět, že moji informanti neviděli jinou možnost, než se přestěhovat za práci a berou to jako určitou oběť, kterou musí zaplatit za to, že budou mít lepší pracovní podmínky, než kdyby zůstali v místě rodného bydliště. To samé se týká i informanta, který je zase ochotný dojíždět. Jednoznačně z toho tak vyplývá, že pokud chce být člověk do budoucna zajištěný a dělat práci, kterou vystudoval nebo tu, která mu bude koníčkem, musí být ochotný odejít i desítky kilometrů daleko od místa, kde dosud žil nebo být schopný trávit hodiny dojížděním. Možná právě díky tomu, že mladá generace se tomu nebrání, nemluví pak převážně o negativěch, ale i o pozitivěch, tedy výhodách, které jejich práce nabízí. Moji informanti zmiňují i pomoc do začátku jako například bydlení. Jiří dostal k zapůjčení firemní byt, kde platil minimální částku měsíčně, aby se aklimatizoval. Jana mohla bydlet přímo ve škole, aby byl její příchod do nového města a počáteční zařizování co nejjednodušší. Tři moji informanti také zdůrazňují, že dělají to, co vždycky chtěli – práce je

jejich koníčkem. Dva ze čtyř hovoří o stabilitě, kterou jim jejich zaměstnání zaručuje, což v současnosti není tolik zvykem a vyzdvihují i firemní bonusy. Jejich jediným problémem je, že takové pracovní místo nebyli schopni najít v místě svého bydliště, což však vnímají jako daň za to, že mají lukrativní práci, díky níž prekarizaci prozatím vůbec nepocítili a jsou tak velice spokojeni. Další dva informanti si určitou formou prekarizace prošli a to ať už zmiňovanou flexibilizací nebo neplacenými přesčasy. Navzdory tomu svou situací řeší a nechtějí dále zůstat v něčem, co by jim do budoucna nevyhovovalo.

Nutno zdůraznit, že tři ze čtyř mých informantů ještě nemají svou vlastní rodinu, což je také klíčové. Je to zejména proto, že nemají vyživovací povinnost, tak si mohou dovolit svou práci měnit, odstěhovat se či dojíždět delší vzdálenosti. Mají větší šance, protože je nic výrazně nelimituje. Důležité je také zmínit, že mladí ještě nemají tolik dluhů jako hypotéky či leasingy na auto jako generace střední, pro niž je to typické. Je více než jasné, že v případě rodiny či dalších závazků by smýšleli opatrněji, s rozumem a mnohdy by také raději měli „své jisté.“ Společným znakem mých informantů je i v úvodu zmiňované dosažené vzdělání, které už nebudu více rozvádět. Jediné, co mi k tomu přišlo zajímavé, je to, že ať už hraje vzdělání roli jakoukoliv, tak zdaleka ne tak velkou, aby moji dva vysokoškolští informanti byli schopni najít si odpovídající práci v místě svého bydliště nebo alespoň v daném kraji.

Co se týče samotné prekarizace, neprojevuje se tak často a výrazně jako u střední či starší generace, což dokazují moji další informanti. Je to díky výše zmíněným hlediskům, především proto, že pro mladé není daleké dojíždění nebo stěhování tabu. Žádné děti a další závazky jsou také zásadní, právě díky tomu si mohou dovolit měnit zaměstnání, které by do budoucna nemělo perspektivu. Celkově je vidět, že mladí berou současnou situaci na trhu práce takovou, jaká je a snaží se i přesto najít vhodnou alternativu, aby měli co možná nejvíce stabilní a pro ně zajímavou práci a jsou schopni tomu mnohé obětovat.

6.2. Střední generace 30-50 let

Do této kategorie patří čtyři z mých informantů – Martina, Marcela, Josef a Miroslav. Navzdory tomu, že každý z nich si prošel jiným zaměstnáním – prodavačka, obchodní zástupce pro krajské noviny, vedoucí servisu a pracovník ve výrobě systémů pro vstříkovací diesel motory, všichni mají něco společného. Spojuje je stres a psychické vypětí, které si každý z nich alespoň v jednom ze svých zaměstnání prožil a o čemž také následně hovoří ve svých příbězích. Pozoruhodné na tom je především to, že se psychická nepohoda v práci dotýká jak „dělníka,“ tak i manažera, objevuje se tak jak na lépe, tak i hůře placených pozicích. To, že psychické vypětí se dotýká stále více lidí, potvrzuje i průzkum Eurofoundation, z něhož vyšlo, že na pracovní stres si stěžuje průměrně 28 % pracovníků v Evropské unii. Velice zajímavý je i odhad Světové zdravotnické organizace (WHO) pro léta po roce 2020, který tvrdí, že nejčastější příčinou pracovní neschopnosti budou duševní problémy a budou také druhým nejčastějším důvodem odchodu do předčasného důchodu (Kožená 2017). To, že práce s psychikou člověka neodmyslitelně souvisí, říká i sociolog Petr Mareš: *„Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá“* (Mareš 1994: 56). Je samozřejmě nutné, pohlížet na stres z více rovin. Nelze říct, že všechny formy stresu musí být nutně špatné. Jeho určitá dávka je naprosto normální a běžná v práci prakticky každého z nás. Mnohdy nás pouze nutí k tomu, abychom ze sebe vydali to nejlepší. Příkladem může být dodržování termínů, kdy nás stres žene ke splnění určitého úkolu k danému datu. Tento stres můžeme nazvat jako krátkodobý, protože většinou víme, že brzy pomine. V případě, že se však bavíme o stresu pramenícím ze situací, které se vymykají naší kontrole jako například dlouhodobá nejistota v práci, je to o poznání horší. Jedná se o stres dlouhodobý, není v naší moci ho ovlivnit a s velkou pravděpodobností je i opakovaný, takže se časem promítne do celkové psychické nepohody. Takový stres může mít i mnohé následky,

běžně vede až k nespavosti a depresím. Nové výzkumy také dokázaly, že důsledky dlouhodobého stresu mohou být pro zdravotní stav horší než dopady všech nezdravých potravin dohromady (Urban 2016: 9-11).

6.2.1. Martina

Věk: 47 let

Práce: podnikatelka a prodavačka v místním obchodě se smíšeným zbožím

Vzdělání: vyučená prodavačka

Klady jejího zaměstnání: cestování (nemusí dojíždět), ušetří na jídle a dalším zboží

Zápory jejího zaměstnání: časová náročnost, psychicky vyčerpávající (práce s lidmi z vesnice, strach zdali bude dostatek financí na nákup dalšího zboží či výplatu), žádná dovolená, nízký výdělek, nově vzniklá EET (elektronická evidence tržeb)

Martina už více jak dvacet let pracuje jako prodavačka v místní vesnici, v níž se také narodila. Vyučila se jako prodavačka a měla štěstí, hned po škole se jí naskytlo místo v místním obchodě, kde začala pracovat. V tu dobu to byl jediný obchod, který v této vesnici byl. Jak sama tvrdí, toto zaměstnání zpočátku vůbec nebylo špatné: *„Ze začátku lidi chodili hodně, většina z nich tady i pracovala, nebyl důvod jezdit nakupovat potraviny a další zboží jinam, to se pak změnilo, především v posledních letech.“* Ona sama nebyla majitelkou tohoto obchodu, ale tyto ambice měla již od doby, kdy se učila na škole na prodavačku. Svůj tehdejší sen si splnila a spolu se svou švagrovou, mou další informantkou Marcelou (ta byla v té době na mateřské dovolené), si otevřely svůj vlastní. Nejevílo se to jako špatný nápad. Martina již nějaké zkušenosti v předchozích letech posbírala a důvodem byly i spory s vedením v předchozí práci. Dále k tomu, proč chtěla otevřít svůj vlastní obchod, odpovídá: *„Hned po škole to byl můj sen, nechtěla jsem dělat pro někoho, ale sama na sebe a dál se vyvíjet, řídit si to sama podle svého. Švagrová měla tehdy malé dítě, byla ještě na mateřské, tak do toho šla*

se mnou. Nechtěla jsem na to být úplně sama hlavně kvůli dovolené.“ Zpočátku vše fungovalo a i přes tu skutečnost, že rázem byly ve vesnici obchody dva, „uživily“ se bez problémů, jak dále Martina dodává: *„I když přece jen lidé chodili více k nám, bylo to zase něco nového, neokoukaného, měli jsme více sortimentu, byla jsem za to ráda.“* První roky si tak, dle jejích slov, nemohly stěžovat a vzhledem k tomu, že nemusely nikam dojíždět a měly levnější zboží, nestěžovaly si. Zlom nastal, až když se postupně začalo uzavírat celé zemědělské družstvo. Pomalu ale jistě lidí začalo ubývat, protože lidé, kteří zde dříve pracovali, si začali hledat nová zaměstnání a to především ve městech nebo okolních vesnicích, kde také začali nakupovat. Dle jejích slov se obchod ve dvou už nadále provozovat nedal, protože by to finančně nezvládly. V obchodě zůstala právě moje informantka, její švagrová si tak jako mnoho jiných našla práci ve městě. Jaká je současnost? Tvrdí: *„Ted' to nějak jde. Jsem tu sama, někdy mi tu pomáhá můj manžel, když má zrovna volno, o víkendu nebo po své práci. Jindy zase moje mamka v týdnu. Hlavní výhodou je to, že ušetřím na jídle a nemusím nikam za prací jezdit, na to už bych si po těch letech asi těžko zvykala. Nevýhod je ale spousta, jsem bez dovolené, nemám nikoho, kdo by prodával za mě, zavřít nemůžu, protože lidi už si zvykli. Výdělek už taky není takový, jako to bývalo, ale už si nedokážu představit, že bych to změnila, dokud to nebude nezbytně nutné.“* Velkým problémem pro ni bylo i zavedení EET, což znamenalo další investici - zakoupení nové pokladny, což pro ni vůbec nebyla zanedbatelná částka. Tvrdí, že pro mnohé malé živnostníky jsou takové „vymoženosti“ státu vyloženě likvidační a vůbec to malé vesnické obchody nepodporuje, nýbrž žene do záhuby.

Martina podniká v tom, co vždy chtěla dělat, ale vzhledem k situaci, která se zavřením místního zemědělského družstva, vznikla, obětovala svůj volný čas práci, která až tak výdělečná není. Ačkoliv dělá sama na sebe, není podnikání v tomto směru tak lukrativní, jak se na první pohled může zdát. Sama tvrdí, že již kolikrát přemýšlet nad tím, že kdyby dělala klasicky na smlouvu, má klid a nemusí se každý měsíc stresovat, zdali vydělá dostatek na

svou výplatu a na nákup zboží. Tuto situaci ale měnit nechce, dokud to nebude nutné. Nedokáže si představit, že by po dvaceti pěti letech, kdy dělala v místě svého bydliště, někam dojížděla.

Prekarizace: Na tomto příkladu je zvláštní, že ačkoliv je Martina podnikatelka a „sama sobě pánem,“ tak i ona zažívá vzhledem k okolnostem, jaké to je, mít nejistou práci. Pracuje „od nevidím do nevidím,“ což je v případě podnikatelů běžné, to samé platí i v případě dovolené, ale za to všechno nízký výdělek. Hovoříme zde o minimální mzdě, z čehož pramení prohlubující se psychické problémy. Toto všechno především kvůli tomu, že se lidé čím dál více začali uchýlovat k nákupům ve městech. Je tomu tak mnohem více, než dříve, k čemuž, jak jsem již zmiňovala, hodně přispělo zavření zemědělského družstva. Martina má pevnou pracovní dobu, volno má pouze v neděli. Jelikož nemůže přijmout někoho na výpomoc (finančně by to nezvládla), točí se v začarovaném kruhu. Snaží se obchod pozvednout, když jsou větší akce jako například pouť, potom je na tom o něco lépe. Ovšem v některých horších měsících na tom moc dobře není, zažila už i chvíle, kdy by bála, zdali bude mít dost peněz na svou výplatu a na nakoupení zboží. Stres z toho, jak to bude do budoucna, je tak všudypřítomný.

6.2.2. Marcela

Věk: 44 let

Práce: učitelka v mateřské školce/ nemocenská

Vzdělání: vystudované gymnázium

Klady jejího zaměstnání: větší stabilita, perspektivnější práce do budoucna - co se financí týče, více volných dnů vzhledem k prázdninám ve školce

Zápory jejího zaměstnání: dvouleté vzdělávání v oboru, dojíždění, psychický nátlak ze strany kolegyně kvůli jejímu prozatím nedokončenému vzdělání

Paní Marcela vystudovala gymnázium, následně začala chodit na vysokou školou s pedagogickým zaměřením, kterou ovšem nedokončila kvůli svému těhotenství. Po mateřské dovolené začala pracovat pro jednu větší noviny vzdálené zhruba dvacet kilometrů od místa jejího bydliště. Zde vystřídala různé pracovní pozice až do doby, než čekala svou druhou dceru. V průběhu své druhé mateřské dovolené, se s výše zmíněnou informantkou Martinou, rozhodly podnikat a otevřít svůj vlastní obchod. Jak jsem již uvedla, zpočátku prosperoval, ovšem v porovnání s počáteční investicí a následným ziskem se to pro dvě prodavačky přestalo vyplácet. Marcela proto začala hledat jiné zaměstnání. Ozvali se jí z její původní práce, kam také znovu nastoupila. Postupem času už ale toto zaměstnání nebylo takové jako dříve. Jak sama Marcela říká: *„Lidé už si noviny pomalu přestávají kupovat, nejsou už takovým zdrojem informací jako dříve, v současnosti vede internet.“* Samotní zaměstnanci začali pociťovat, že noviny přestávají být tak perspektivní jako v době, kdy ještě nefungoval internet. Jednalo se především o obchodní zástupce, kteří jsou závislí na reklamě. Co se týče mzdy a pohyblivé složky (odvíjejí se podle počtu sehnané reklamy), i ta šla samozřejmě dolů, což se v průběhu několika měsíců nezlepšilo, spíše naopak. Paní Marcela se své práci velice podřizovala. Například dovolenou si vybírala jen v létě, protože její práci nikdo jiný neuměl. Všechny podklady a to nejnnutnější vždy před odchodem na dovolenou připravila, aby s tím byly co nejmenší starosti. V průběhu roku si dovolenou prakticky nevybírala nebo jenom po dni, maximálně po dvou, aby to v práci nekomplikovala. Na nemocenskou šla opravdu jen v případě nejvyšší nouze. I ohodnocení jí přišlo (zejména kvůli rokům strávených u firmy a praxi, kterou již za ty roky posbírala) neadekvátní. Paní Marcela k tomu také uvádí: *„Už jsem to dělat nemohla. Byla jsem pracovně vyhořelá a v neustálém stresu. Viděla jsem, jelikož počítám výplaty, jak jsme šli s financemi dolů a je to měsíc od měsíce spíše horší než lepší. Už nejsem nejmladší, tak jsem chtěla něco stabilnějšího, kde bych měla větší jistotu do budoucna. Velkou roli samozřejmě hrály i finance, které nebyly takové jako dříve, teď už to nebylo nic*

moc a ještě ke všemu to dennodenní dojíždění.“

Svou situaci začala Marcela řešit a v září roku 2017, kdy díky své kamarádce nastoupila jako učitelka v mateřské školce. Podmínkou bylo to, že si musí doplnit své vzdělání, dva roky studovat pedagogiku, aby byla plnohodnotnou učitelkou. Tvrdila, že podmínky jí byly nabídnuty slušné. Díky prázdninám ve školce by měla mít více volna. Co se týče financí, také byla spokojena, především proto, že se vzrůstající praxí by na tom měla být ještě lépe. Krátce po svém nástupu v nové práci tvrdila: „*Vidím v tom budoucnost. Když mi to půjde a bude mě to bavit, můžu to dělat až do důchodu. Děti budou do školky chodit pořád.*“ Po dvou měsících ve školce bylo vše jinak. Marcela neunesla nápor spojený s novou prací, a proto je v současné době na nemocenské. Vzhledem k tomu, že se k tomuto zaměstnání dostala díky své známé, ostatní zaměstnankyně ji to dávaly zřetelně najevo svou arogancí a povýšeností. Podle slov mé informantky to pramenilo především z toho, že neměla dosažené vzdělání stejně jako ony. K tomu všemu ještě chodila do své bývalé práce zaučovat novou kolegyni, která šla na její místo. Ráno odjížděla v půl šesté a vracela se domů až kolem šesté hodiny večerní, k tomu jednou za měsíc na celý víkend odjížděla do školy, aby doplnila vzdělání. Po dvou měsících toto pracovní a psychické vypětí nezvládla a zhroutila se, proto je v současnosti na nemocenské. Do školky se vrátit nechce, jelikož je ve zkušební době, nevidí v tom problém a další změna zaměstnání, je dle jejích slov, nevyhnutelná. Opět se jí ozvali z její bývalé práce, zdali se nechce vrátit, až jí bude lépe. Kvůli této zkušenosti opět zvažuje i tuto možnost.

Prekarizace: V tomto případě se prekarizace projevila v první zmíněné práci – novinách, především kvůli okolnostem souvisejících s čtivostí novin, což se vedení nijak nesnažilo řešit. Patnáct let na jedné pozici, nasbírané zkušenosti, v prvních letech (na tehdejší dobu) klidně 22 tisíc čistého, v posledních letech kolem 16 tisíc. Většina stálých a zaškolených zaměstnanců začala odcházet, taková byla bilance. Paní Marcela pokud bylo potřeba, zastupovala i jiné

zaměstnanec, několikrát dokonce i uklízela, když měla uklízečka dovolenou. V poslední době tak z toho všeho začala pociťovat psychický nátlak a stres, který pomalu přestávala zvládat. Bylo to zejména ze strachu z neisté budoucnosti a z toho, že ve vyšším věku je těžké sehnat lepší práci. Jistotu viděla v práci ve školce, kde to dle výše uvedeného, taktéž nedopadlo. Kvůli této nepříjemné zkušenosti v současnosti uvažuje o tom, že by se opět vrátila do svého předchozího zaměstnání, kde ji chtějí zpátky. A to především proto, že by již věděla, do čeho jde a vyhnula by se dalším případným komplikacím spojených s novou prací.

6.2.3. Josef

Věk: 45 let

Vzdělání: vyučený automechanik

Práce: vedoucí autorizovaného servisu

Klady jeho zaměstnání: perspektivní, dobře ohodnocená práce ve vystudovaném oboru, zaměstnanecké benefity jako užívání firemního mobilu, stravenky, životní či penzijní připojištění

Zápory jeho zaměstnání: časově náročné, psychicky náročné – každodenní komunikace s lidmi, to jak se zaměstnanci (25 lidí), tak i mnoha klienty (zejména po telefonu), dále také dojíždění, každoroční školení a zkoušky

Josef se vyučil jako automechanik. Hned po ukončení školy začal pracovat ve svém oboru, konkrétně u autobusové dopravy, to už je ale více než dvacet let. Poté se přesunul k firmě zabývající se opravou silnic, kde se také převážně věnoval tomu, čím se vyučil. Zlom nastal až ve chvíli, když začal dělat v autorizovaném servisu. Zpočátku jako automechanik, postupem času se však vypracoval až na vedoucího servisu, kterým ještě není ani rok. Z kariérního hlediska je to samozřejmě velký posun. Pan Josef se od oprav aut přesunul až do kanceláře, kde přijímá nové opravy, má na starost zhruba 25 zaměstnanců, připravuje výplaty

a řeší za den, jak sám říká, několik desítek telefonátů. Co se výdělků týče, nestěžuje si, samozřejmě šel postupem času nahoru nejen kariérou, ale i finančně. To se se samým začátkem ve firmě nedá srovnat. Ovšem jako negativní samozřejmě hodnotí každodenní stres, kterému je vystavován. Sám říká: *„Klady toho, co dělám, jsou určitě peníze a to, že jsem v oboru, takže už tomu za ty roky rozumím. Ale je to psycho. Denně řeším několik desítek telefonátů od klientů, zaměstnance a tak podobně. Vstávám denně po čtvrté hodině ranní. Dvaceti kilometrové dojíždění tam a zpátky. Ty peníze mám zase vykoupené tímto.“* O problémech spojených s manažerskými pozicemi hovoří i psycholog Fontana: *„Přístupovat individuálně ke každému klientovi nebo podřízenému ale pro pracovníka znamená jistý stres. Musíte ke každému problému klienta přistupovat stejně svěže, se stejným zájmem, s jakým k němu přistupuje on sám. Tohle je jeden z hlavních faktorů, o němž hovoří sociální pracovníci, když mluví o tzv. „vyhoření“ – stádiu, kdy už se nedokážou soustředit na problémy klientů, ani jim poskytnout nezbytnou podporu, ani ve svých odpovědích jasně uvažovat. Zdá se, že máme konečné zásoby energie, a když je vypotřebujeme, je nutné si vzít volno a doplnit její zásoby“* (Fontana 2016: 74). Pan Josef tvrdí, že než se dostal na současnou pozici, trvalo to kolem dvaceti let. Dříve však neměl tolik starostí: *„Své jsem si oddělal a šel jsem domů s čistou hlavou.“* Nyní je to jiné, dělá prakticky celý den nebo musí být alespoň na mobilu. V případě, že jede na dovolenou, musí si přeměřovat mobil, protože jinak by mu nepřetržitě zvonil. I proto je pro něj velice těžké výše zmíněné doplnění energie, když pracuje, dá se říci, neustále i mimo své pracoviště. Tvrdí, že je to daň za to, že má lépe placenou práci a vyšší pozici. V jeho případě vzdělání nehrálo až tak podstatnou roli, i přesto pan Josef tvrdí, že dle jeho názoru je v dnešní době důležité, a to především proto, že díky vyššímu vzdělání je větší šance, že nebudete čekat na perspektivní práci dvacet let stejně jako on.

Prekarizace: Pro manažera typické psychické problémy, které si pan Josef přenáší domů. Ty jsou vykoupené penězi za zmíněnou pozici. V tomto případě lze o prekarizaci mluvit jenom

částečně. Pan Josef se samozřejmě neocitá na hranici chudoby a ani nemá nízký výdělek. Na druhou stranu, kvůli časové vytíženosti a psychicky náročné práci spojené s každoročním školením a zkouškami, dennodenním telefonováním, řízením svých zaměstnanců a posloucháním majitele firmy, tak dostává zabrat jeho psychická stránka. On sám to uzavírá jedním slovem „psycho.“ Můžeme zde hovořit i o flexibilizaci práce, protože pan Josef musí pracovat i mimo svou pracovní dobu a být pořád „na příjmu,“ a to ať už pro své klienty či zaměstnance a když je potřeba, tak být připravený daný problém okamžitě řešit. On ale tvrdí, že když vezme v potaz, kam se vypracoval, přičemž je „pouze“ vyučený automechanik, je rád za to, jakou práci má, vzhledem k finančním podmínkám.

6.2.4. Miroslav

Věk: 33

Vzdělání: vyučený elektrikář

Práce: výroba vstřikovacích systémů pro dieslové motory

Klady jeho zaměstnání: stabilní zaměstnání oproti tomu minulému, klid a psychická pohoda

Zápory jeho zaměstnání: zejména nižší výdělek

Miroslav se vyučil jako elektrikář, hned od začátku tušil, že za prací odejde do nejbližšího většího města (20 km). Tam se také přestěhoval, když se oženil. Jeho prvním lépe placeným zaměstnáním, byla práce v jedné velké firmě zabývající se výrobou dieslových vstřikovacích systémů, která zaměstnává několik tisíc osob. Jak přiznává, platové podmínky a ohodnocení byly vzhledem k jeho vzdělání nadstandardní, vydělal si klidně kolem 30 000 tisíc měsíčně. Díky těmto výdělkům si i on sám a hodně jeho kolegů vzali hypotéky na bydlení. Problém byl v tom, že mnoho z nich bylo zaměstnáváno na dobu určitou, což s sebou neslo velké nevýhody spojené s dostatkem a nedostatkem práce. Když práce byla, vydělali si velké peníze, pokud nebylo co dělat, zaměstnanci byli propouštěni. Poté čekali například dva až tři

měsíce, než se jim daná firma znovu ozvala, že je potřebuje a všichni byli opět hromadně nabíráni na své pozice zpátky. Tím byla mezi zaměstnanci vyvolávána velká nejistota způsobující psychické problémy a stres, o čemž také hovoří výše uvedený psycholog: *„Nejhorší podobu však na sebe nejistota bere tehdy, když člověk neví, zda si udrží práci, či nikoliv. Nejprve to vypadá, že bude propuštěn pro nadbytečnost, potom zase, že ne, pak zase ano, potom zase ne. Pod takovým stresem pracovní morálka rychle upadá, protože se jedinec pokaždé bolestně snaží přizpůsobit aktuální fázi cyklu deprese-spása-deprese“* (Fontana 2016: 57). Na příběhu pana Miroslava je tento cyklus přesně znázorněn. Strach z toho, že již nebude další práce a nutnost splácení hypotéky a uživení rodiny, způsobovalo „deprese.“ Každá nová nabídka a možnost se do práce vrátit, představovala „spásu“ - opět vyšší výdělek a zaplacení všeho, co bylo nezbytné a takhle se to cyklilo. V případě, že práce bylo hodně, zaměstnanci zaznamenali i firemní benefity – prémie na Vánoce nebo vstupenky na různé kulturní akce. Pan Miroslav však tuto stále se opakující nejistotu nezvládl, především proto, že jeho manželka byla na mateřské dovolené, tak nemohl a nechtěl už dále riskovat. Hledal stabilnější a méně psychicky náročnou práci. Tu našel, dokonce začal pracovat ve firmě, která se také specializovala na diesellové vstřikovací systémy. Problém je v tom, že už si nevydělává tolik peněz jako dříve, ale kvůli jistotě a smlouvě na dobu neurčitou mu to určitě vyhovuje více. Jak sám říká: *„Sice si nevydělám tolik jako dříve, ale je to pro mě méně stresu, když vím, že příští měsíc budu mít na zaplacení hypotéky a budeme mít co jíst. Nevydělám zase úplně málo a je to jistota.“* Pan Miroslav věří, že je to pro něj práce do budoucna, dále nechce nic měnit a je spokojený i proto, že může dělat prakticky to samé jako v předchozím zaměstnání.

Prekarizace: Zde vidíme typický příklad prekarizace, která se vyvinula z ideologie flexibility. Pro firmy je velice pohodlné, mít své zaměstnance jenom ve chvílích, kdy je potřebují. Uzavírají s nimi dohody či smlouvy na dobu určitou, aby je mohli propouštět, když je práce méně a to i v případech, že se jedná o tak velkou firmu, kde už se řádově jedná o několik tisíc

zaměstnanců. Nelze sice tvrdit, že si zaměstnanci nárazově nevydělají, ovšem do budoucna to je velká nejistota. Především hypotéky či jiné splácení může být kámen úrazu a vést k psychickému vypětí, kterému jsou takoví zaměstnanci vystavováni.

6.2.5. Stres a psychicky náročná práce

Na začátku této kapitoly jsem zmínila, že všechny mé informanty spojuje to, že každý z nich ve svém zaměstnání (současném nebo minulém) zažil psychicky náročnou práci. Obecně o stresu v práci jsem již v krátkosti mluvila. Nyní se chci zaměřit výhradně na své informanty. Ti na otázku ohledně kladů a záporů jejich práce odpovídali následovně:

Miroslav: *„Co se týče kladů v současné práci, tak určitě větší stabilita, díky které jsem více v klidu, že budu mít na zaplacení všech poplatků a hlavně teda hypotéky. Mám děti, tak musím myslet do budoucna. A také to není takový stres a nátlak jako v předchozí práci, tam jsem pořád čekal, jestli příští měsíc práci mít budu nebo ne, bylo to strašný.“*

Josef: *„Klady toho, co dělám, jsou určitě peníze a to, že jsem v oboru, takže už tomu za ty roky rozumím. Ale je to psycho. Denně řeším několik desítek telefonátů od klientů, zaměstnanců a tak podobně. Vstávám denně po čtvrté hodině ranní. Dvaceti kilometrové dojíždění tam a zpátky. Ty peníze mám tímto vykoupené.“*

Marcela: *„Tak k těm záporům, už jsem to dělat nemohla. Byla jsem pracovní vyhořelá a v neustálém stresu. Viděla jsem, jelikož počítám výplaty, jak jsme šli s financemi dolů a je to měsíc od měsíce spíše horší než lepší. Už nejsem nejmladší, tak jsem chtěla něco stabilnějšího, kde bych měla větší jistotu do budoucna. Velkou roli samozřejmě hrály i finance, které nebyly takové jako dříve, teď už to nebylo nic moc a ještě ke všemu to dennodenní dojíždění.“*

Martina: *„Hlavní výhodou je to, že ušetřím na jídle a nemusím nikam za prací jezdit, na to už*

bych si po těch letech asi těžko zvykala. Nevýhod je ale spousta, jsem bez dovolené, nemám nikoho, kdo by prodával za mě, zavřít nemůžu, protože lidi už si zvykli a mám strach, jak na tom budu příští měsíc. Kdybych dělala někde na smlouvu, měla bych klid a nemusela bych se furt stresovat.“

I mě samotnou překvapilo zjištění, že všichni moji informanti ze střední generace se odkazují na stres a psychické vypětí. A to ať už je jejich práce po finanční stránce lepší či horší. Samozřejmě je to až důsledek nestabilní či málo výdělečné práce, ale i přesto je zajímavé, kam až současná situace na trhu práce tyto lidi dostává. To například v porovnání s generací mladší, kde byl stres zmiňován jenom okrajově a když už, tak byl poměrně brzo řešen hledáním nové práce. Možná je to z toho důvodu, že všichni lidé ve středním věku již pracují delší čas a mají toho více za sebou. Mladí o psychice tolik nemluví, protože si toho ještě „moc nezažili.“ Může tomu tak být i proto, že všichni z nich už mají kompletní rodinu, na niž se musejí ohlížet a nemohou si dovolit, přijít o práci na delší dobu. Mění ji proto většinou jen tehdy, když je to nezbytně nutné, o čemž také vypovídají výroky mých informantů. Mnoho z nich také splácí auto nebo mají hypotéku na dům, což je především v tomto věku poměrně běžné. Z toho vyplývá, že pokud mají nejistou práci, je v ohrožení zaplacení všech výdajů a dalších poplatků spojených s rodinným životem, což vede k permanentnímu stresu.

Zajímavé je také to, že dva ze čtyř mých informantů dělají od mládí tu samou práci, i když s určitým kariérním vývojem, protože logicky začínali na nižších pozicích. Oba také pracují v oboru, který vystudovali (prodavačka a automechanik). Další dva svou práci nedávno změnili, jak shodně dodávají, bylo to zejména kvůli tomu, že to bylo do budoucna nevyhnutelné a neperspektivní. I přesto výše uvedená informantka Marcela přemýšlí o tom, že se vrátí zpátky. Z výpovědí mých informantů tak lze číst, jak těžko se vymykají ze svých „zajetých kolejí.“ I přestože tak vědí, že jejich práce není ideální a dokáží vyjmenovat spousta jejich nedostatků a negativ, nechtějí si zvykat na nic nového. A když, po všech jimi

vyjmenovaných záporech, následovala otázka, zdali se chystají současnou situaci měnit, většinou shodně odpovídali, že nikoliv, dokud to půjde alespoň jako doposud. Jak už jsem však zmiňovala výše, musíme brát v potaz jejich závazky, na něž se musí každý měsíc ohlížet a na svou rodinu. Co se týče vzdělání, nelze říci, že by to v tomto případě hrálo až tak zásadní roli. To lze soudit především na příkladu informanta Josefa, který se i přes to, že je pouze vyučený, během let kariérně posunul na pozici manažera. Tím se dostal na velice slušné platové podmínky, které by byly hodné kdejakému vysokoškolákovi. Nyní je proto v lepší pozici, než informantka Marcela, která vystudovala gymnázium. To nás opět dostává ke generaci mladší a k tomu, že ne všechny obory a střední či vysoké školy jsou v současnosti zárukou dobré práce.

Dle výše uvedeného lze tvrdit, že u této generace se prekarizace práce projevuje mnohem více než u mladých. Radikálněji je řešena, ať už stěhováním, dalekým dojížděním za novou prací či pouhou změnou zaměstnání ve stejném městě, velice sporadicky. Dá se říci, až v tom případě, kdy je to nevyhnutelné a nelze to řešit jinak. Je to zejména proto, že podmínky jsou tu více ztížené na rozdíl od mladých, kteří jsou čerstvě po škole a teprve se rozhodují, co a kde budou dělat. Mnoho lidí také brzdí obavy, aby jejich nová práce nebyla postupem času ještě horší než ta předchozí, v níž pracují již několik let. Bojí se, aby neudělali chybu a později nelitovali, protože to si nemohou dovolit.

6.3. Starší generace od 50 let

Do této kategorie patří tři moji informanti – Jindřiška, Olga a Jan. Stejně jako generace mladá a střední, tak i oni mají něco společného. Konkrétně to, že každý z nich nějakou dobu pracoval v tehdejší zemědělském družstvu, o čemž následně vypráví a popisují své zkušenosti. Všichni se také shodli na tom, že zpočátku to bylo opravdu lukrativní zaměstnání a to navzdory dosaženému vzdělání. Práce v místním zemědělském družstvu byla zejména

pro starší generaci doménou, kterou si prošlo mnoho z nich. Dle mých informantů zde vládla spokojenost až do privatizace, kdy se začala půda vracet soukromým zemědělcům. Ubývaly peníze a práce v zemědělství postupně přestávala být tím, čím bývala. To potvrzuje i antropoložka Haukanes: „*Zemědělství v postkomunistické České republice přestalo být ekonomicky zajímavou pracovní oblastí*“ (Haukanes 2004: 144). Kvůli tomu spousta tehdy spokojených zaměstnanců začala pociťovat nejen ekonomický propad, ale také nejistotu, která byla stále více patrná. Ta panovala až do chvíle, kdy bylo celé zemědělské družstvo uzavřeno. Následně byli všichni zaměstnanci nuceni tuto situaci vyřešit. Jakým způsobem? Nejen o tom dále hovoří moji informanti.

6.3.1. Jindřiška

Věk: 69 let

Práce: v současnosti důchodkyně/ bývalá pracovnice husí farmy (zemědělské družstvo)

Vzdělání: vystudovaná obchodní akademie s maturitou

Klady jejího bývalého zaměstnání: časové hledisko (více času na rodinu), cestování (nemusela dojíždět), relativně dobrý výdělek, spousta benefitů (rekreace apod.)

Zápory jejího bývalého zaměstnání: postupem času stále se zhoršující podmínky oproti minulosti, nejistota a nestabilita (posílání z místa na místo, kde bylo potřeba pracovat)

Jindřiška vystudovala obchodní akademii a chtěla jít pracovat někam jako ekonomka. Hned po škole se jí však naskytlo místo na husí farmě. Nebylo nikterak „prestižní“ (vzhledem k jejímu vzdělání), ale vzala ho, především kvůli časovému hledisku. Nemusela nikam dojíždět a trávila díky tomu více času s rodinou. Dle jejích slov se jí na husí farmě líbilo hlavně proto, že před revolucí měli zemědělci velké bonusy, jako například mohli jezdit každý půl rok na rekreace či dostávali naturálie. Jak paní Jindřiška tvrdí: „*Měli jsme placenou rekreaci, kdo měl zájem, měl placenou zimní i letní, mně konkrétně platili všechno, já když*

jsem jela do Ruska od JZD, tak jsem neplatila ani korunu a manželovi to, myslím, podnik také zaplatil celé. V tuhle dobu si nedokážu představit, že by to nějaký podnik svým běžným, obyčejným zaměstnancům (jakými jsme my jako zemědělci byli) poskytoval jen tak nebo alespoň o nikom takovém nevím.“ Co se týče mzdy, byla také spokojená, jak sama říká: „Na peníze jsem si tehdy nemohla stěžovat, proto jsem pak ani nic jiného nehledala. V porovnání s prací v kanceláři a dojížděním se to vyplácelo.“ Jak dále moje informantka uvádí, zlom nastal po roce 1989, souviselo to především s privatizací, tedy vrácením půdy soukromým zemědělcům. Odčerpala se tím velká spousta peněz. Zaměstnanci postupně začali pociťovat velkou nejistotu a práce v družstvu přestávala být perspektivním a stabilním zaměstnáním, jako tomu bylo dříve. Někteří lidé to proto ještě před jeho uzavřením začali řešit, stejně jako paní Jindřiška. Ta ke svému odchodu řekla: „Už jsem toho měla dost. Automaticky nám začali diktovat, kde budeme pracovat, jestli v kravíně nebo v husárně, posílali nás z jednoho místa na druhé. Nedalo se to vydržet, začalo to být úplně jiné než dříve, neměla jsem na to. Honili nás v rámci celého družstva. Například jedno léto mě poslali několik kilometrů od naší vesnice krmit slepice. To nebylo ideální, doprava špatná, já neměla řidičák. Dva měsíce jsem tam jezdila a byla tam až do podzimu. To už mě pak přestalo bavit, nevěděla jsem, co bude, nevěděli jsme, kdo druhý dne přijde a na jaké místo nás bude chtít. Nevládala jsem to, tak jsem odešla na podporu a pak do předčasného důchodu a jsem za to zpětně velice ráda.“

Paní Jindřiška tedy odešla do předčasného důchodu, což udělalo i mnoho dalších pracovníků v jejím věku. Bylo to zejména proto, že po tolika letech strávených v družstvu, si již nechtěli zvykat na nic jiného. Má informantka také dodává, že mnoho z nich mělo obavy i z toho, že vzhledem k celoživotní práci v zemědělství by „nic jiného neuměli.“

Prekarizace: I tady se prekarizace práce objevila, ovšem až později a postupně. Zpočátku vše probíhalo nadstandardně, byl to perspektivní podnik se spoustu benefitů a výhod a s dobrým

výdělkem. V tehdejší době se práce v zemědělství vyplácela i lidem s vyšším vzděláním. S privatizací ale přestávaly být peníze a na zaměstnance začal být vyvíjen čím dál tím větší psychický nátlak. Dennodenně museli tolerovat „posouvání“ z místa na místo a nikdy předem nevěděli, kde budou druhý den pracovat. Tato práce se tak postupem času stávala stále více nestabilní, proto zde začala panovat nejistota a strach, co bude dál. I výdělky již nebyly, co bývaly. Poté začaly být některé části družstva zavírány, čímž byli zaměstnanci vystavováni ještě většímu stresu. Sami kvůli tomu začali odcházet buď do předčasných důchodů, pokud to bylo možné, někteří z nich i na podporu nebo se snažili najít si jinou práci.

6.3.2. Olga

Věk: 58 let

Práce: uklízečka a pomocná síla v mateřské školce/bývalá pracovnice zemědělské družstva

Vzdělání: vyučená švadlena

Klady jejího zaměstnání: stabilita, více volných dnů vzhledem k prázdninám ve školce

Zápory jejího zaměstnání: dojíždění, časová náročnost, nízký výdělek

Paní Olga se vyučila jako švadlena. Po dokončení školy nastoupila do jednoho oděvního družstva, kam během studia jezdila na praxi. Bylo to asi 17 km od místní vesnice, působila zde až do odchodu na mateřskou dovolenou, pak už se sem nevrátila. Asi půl roku po jejím porodu nastoupila v místním zemědělském družstvu – do kravína, jak tvrdí: *„Zhruba půl roku po porodu za mnou z družstva přišli, jestli bych nechtěla vystřídat někoho v kravíně, kdo tam zrovna chtěl končit, tak jsem tam šla na zkoušku a nakonec jsem tam zůstala až do doby, než mi těžce onemocněla starší dcera a já s ní musela zůstat doma.“* Jak sama paní Olga naznačila, těžce jí onemocněla dcera, která se na ní následně stala plně odkázaná. Musela proto ze zemědělského družstva odejít. Bylo to ještě v době, kdy na tom bylo velice dobře. Ona sama se plně začala věnovat své dceři a dalším dvěma dětem. Dále paní Olga říká:

„Hodně mi tenkrát pomohli moji rodiče. Manžel to psychicky nezvládl, rozvedli jsme se. Odstěhoval se daleko, až Moravu. Takže jsem na to všechno byla sama.“ Po nějaké době si chtěla moje informantka něco přivydělat. Její sousedka jí pomohla a zaměstnala v místním svatebním salónu, který tehdy docela prosperoval. Příležitostně zde žehlila svatební a společenské šaty a dělala různé krejčovské úpravy. Jak roky ubíhaly, její dcera se o něco zlepšila a našla si přítele, jak paní Olga dodává: *„Dcera je na tom v současnosti lépe, i když je stále na vozíku. Našla si přítele, nyní již manžela, který se o ni stará. Dokonce se spolu odstěhovali do hlavního města. Já po tolika letech tedy musela začít normálně pracovat a starat se o dům, bylo to těžké. Rodiče mi zemřeli. Až na nejmladší dceru, která se mnou v domě zůstala, tam se mnou nezůstal nikdo. Přiznávám, že to bylo finančně hodně náročné. Naštěstí jsme to s druhou dcerou zvládly, ta v současné době byli v prvním patře se svým manželem a vnučkou. Díky nim to finančně tak nějak zvládám, ale předtím jsem přemýšlela i o prodeji, protože bych to neutáhla. V roce 2011 jsem začala pracovat jako hospodářka a uklízečka v mateřské škole, finančně to není moc na nějaké vyskakování, ale užívím sebe a poplatím, co musím. Je to velice těžká doba, ve vesnici bych už žádnou práci nesehnala, proto dojíždím. Dost peněz tak i projedu. Je to začarovaný kruh, ale jsem ráda, že vůbec nějakou práci mám, která mě baví. Není finančně moc dobře ohodnocená, na lepší život to není, ale nechci si stěžovat.“* I práce ve školce se jí shodou náhod naskytla ze známosti. Jak dále paní Olga uvedla, finančně to až tak optimistické není a to i vzhledem k dennodennímu dvacetikilometrovému dojíždění. Na druhou stranu má už jen pár let do důchodu, proto se snaží, co to jde, aby si ještě před tím nějaké peníze přivydělala. Ve školce je takřka od rána do večera (dělá na jeden a půl úvazku), i přesto jí však moc peněz z výplaty nezbývá, když z čistého výdělku odečte poplatky za bydlení, dopravné a jídlo. Žije, dá se říci, na hranici chudoby. Vůbec nepočítá s tím, že by musela jít na nemocenskou nebo že by přišel nějaký nečekaný vyšší výdaj. Sama říká, že kdyby taková situace nastala, nemohla by to finančně

zvládnout. Jedinou její jistotou je její druhá dcera s rodinou, která s ní žije a v případě potřeby jí vypomůže.

Prekarizace: Toto je jeden z nejtýpějších příkladů prekarizace současné doby. Práce „od nevidím do nevidím“ a minimální finanční ohodnocení. I přes to, že má paní Olga jeden a půl úvazku, tedy více než jiný běžně pracující člověk, s výdělkem se dostane pouze na 13 tisíc čistého. To je v porovnání s měsíčními výdaji doslova na hranici, aby mohla normálně fungovat. Mluvíme zde o tzv. pracující chudobě.

6.3.3. Jan

Věk: 53 let

Práce: zemědělské družstvo

Vzdělání: vyučený zemědělec - mechanizátor

Klady jeho zaměstnání: časové hledisko – dojíždí jen 7 km, pracuje celý život v zemědělství (po rozpadu zemědělského družstva v místě jeho bydliště, se uplatnil v sousední vesnici)

Zápory jeho zaměstnání: především nízký výdělek oproti minulosti

Pan Jan celý svůj život pracuje v zemědělském družstvu. Jako všichni ostatní, tak ani on si zpočátku neměl na co stěžovat, především finanční stránka pro něj byla zajímavá. Říká: „*Byli jsme tu všichni spokojení, nebyl důvod, proč nebyt. Měli jsme spoustu výhod jako třeba naturálie, to se na vesnici hodí vždycky.*“ Stejně jako paní Jindřiška, tak i on, postupem času začal pociťovat nejistoty spojené s nedostatkem peněz, ale jak sám říká: „*Nechtěl jsem nic měnit, byl jsem tu takovou dobu, vše fungovalo, nechtěl jsem dojíždět jinam. Tuhle práci jsem měl pět minut od domu. Byl jsem na to tady zvyklý, tak jsem zůstal, co to šlo.*“ Pan Jan zůstal do poslední chvíle, když se však začaly postupně zavírat všechny části, byl nucen i on z práce odejít. Jak tvrdí: „*Dá se říct, že jsem měl kliku. Našel jsem si místo asi 7 km od nás. Aspoň*

nemusím dojíždět tak daleko až někam do města, to jsem rád.“ I přes to však není úplně spokojený, je to zejména kvůli financím a stresu, nechodí už do práce tolik rád. Sám říká: „Už to není takové, jako to bylo dříve. Peníze už nejsou to, co bejvaly. Jsem i více ve stresu, vzhledem k tomu, co už mám za sebou v předchozím zaměstnání. Dělat v zemědělství je dobrý přes léto, to ty peníze jsou docela slušný, ale zbytek roku to není žádná sláva.“ Nechce však do budoucna už nic měnit, není schopný, si představit, dělat něco jiného než práci v zemědělství, protože to dělal celý život. Jak sám říká: „Už bych si na nic jinýho ve svých letech asi nezvykl. Nemám taky praxi, takže ani nevím, co bych mohl dělat. Doufám, že do důchodu už tady vydržím.“

Prekarizace: V tomto případě se prekarizace projevovala stejně jako u paní Jindřišky. Jediným rozdílem bylo to, že pan Jan vzhledem k věku nemohl situaci řešit odchodem do předčasného důchodu, ale musel si najít jinou práci. Hovoříme tu proto také o nejistotě a stresu, kterou zažívali zaměstnanci družstva těsně předtím, než bylo uzavřeno. Denně se přizpůsobovali vedení, kam byli posláni, tam šli pracovat. Postupně můj informant, stejně jako ostatní, začal pociťovat i ekonomický propad. Tato zkušenost se na Janovi podepsala i v současném zaměstnání. Dělá také v zemědělském družstvu, ale ve vedlejší vesnici. V zemědělství již nepracuje rád, protože v tomto odvětví nepociťuje jistotu a stabilitu jako tomu bývalo dříve.

6.3.4. Zemědělské družstvo: od stability k prekarizaci

Již na začátku této kapitoly jsem zdůrazňovala to, co mé informanty ze starší generace spojuje nejvíce – zemědělské družstvo, v němž všichni (a mnoho dalších obyvatel místní vesnice) pracovali. Shodují se i na tom, že zpočátku zde, co se práce i financí týče, panovala velká spokojenost. Prekarizace práce se v té době neprojevovala vůbec, benefity v podobě naturálií či placené rekreace byl pro zaměstnance standard. Ovšem postupem času se vše změnilo a

práce začala být méně jistá a nestabilní, což dále uvádějí i moji informanti:

Jan: *„Byl jsem na to tady zvyklý, tak jsem zůstal, co to šlo. Pak už to ale bylo těžký, začaly se zavírat všechny části, protože nebyly peníze. Věděl jsem, že není zbytí a budu si muset hledat jinou práci. Byl jsem z toho na nervy, nechtěl jsem nic měnit, ale nešlo to jinak. Práce tady se nedala srovnat s tím, co byla na začátku, to bylo úplně jiný a to by řekl snad každý, kdo tam byl delší dobu.“*

Jindřiška: *„Začalo to být úplně jiný, než to bylo. Všichni jsme cítili, že se něco děje a to se pořád zhoršovalo. Měli jsme nižší mzdy a postupně úplně jiný podmínky než předtím, to bylo nesrovnatelný. Každý den jiná práce, kam nás poslali, tam jsme museli pracovat, no, bylo toho víc. Jak říkám, nedalo se to vydržet.“*

Tohle jsou jenom úryvky toho, co všechno moji informanti o změně podmínek týkajících se zemědělského družstva vypověděli. Samozřejmostí byli i nižší mzdy. Ze spokojených zaměstnanců a stabilní práce s jistým a slušným výdělkem se zejména kvůli privatizaci stali zaměstnanci prekarizovaní. Tací, kteří dennodenně pociťovali stres a nejistou budoucnost. Co se týče vzdělání, všichni informanti se shodli na tom, že dříve na vesnici nebylo až tak důležité, jestli jsi byla vystudovaná ekonomka s maturitou, vyučený zemědělec nebo švadlena. Většina místních lidí radši pracovala v místě svého bydliště, aniž by musela dojíždět. Bylo to nejen z toho důvodu, že ušetřili za případnou dopravu, ale především zbýval čas na rodinu a péči o domácnost. Vzdělání tehdy tak podstatnou roli nehrálo, práce v družstvu se vyplácela, proto nebylo nutné hledat jinou alternativu.

Když bylo družstvo zavřeno, všichni zaměstnanci byli nuceni tuto situaci vyřešit. Hledali jinou práci, odešli do předčasného důchodu a někteří také na podporu. Pro mnohé z nich (nejen pro mé informanty) to byla velice složitá situace. Bylo to hlavně kvůli tomu, že se většinou jednalo o lidi starší, kteří již mnoho let nebo i celý život pracovali v zemědělství, tak

neměli potřebnou praxi pro jiné zaměstnání. Snažili se proto, najít si práci ve vedlejších vesnicích například v zahradnictví či nejbližších zemědělských družstvech. Primárně chtěli zůstat v tom odvětví, v němž již nějaké zkušenosti měli. I tak to bylo pro většinu z nich složité, především kvůli tomu, že starší generace si po tolika odpracovaných letech v jednom podniku nerada zvyká na něco nového. Zásadní roli v hledání nového zaměstnání u starších lidí sehrála i absence řidičského průkazu. Mnoho místních, jak jsem již zmiňovala, pracovala v místě svého bydliště, proto někteří z nich nepovažovali za nutné, si řidičský průkaz opatřit. Mluvíme zde převážně o ženách. V dnešní době, kdy si práci na vesnici sežene jen málokdo, je ale dojíždění za prací takřka samozřejmostí. Ti, kteří nejsou oprávněni řídit, se musí spoléhat na autobusovou dopravu. Ta ale způsobuje velké problémy, protože autobusy sem jezdí jen zřídka, konkrétně 4-5x za den. Kvůli tomu si dovolím tvrdit, že pro starší generaci byla i doprava klíčovou komplikací v hledání nové práce (po rozpadu zemědělského družstva).

Když se zaměřím na současné zaměstnání mých informantů, tak lze vidět, že ačkoliv nejsou úplně spokojeni, nehodlají již do budoucna nic měnit. Je to povětšinou z toho důvodu, že mají pár let do důchodu, takže převládá pocit, že „na stará kolena“ už je nikde chtít nebudou. Co se týče nějaké slušnější a perspektivnější práce, kterou by mohli vykonávat ideálně do důchodu. Proto pokud je to možné, zůstávají na svém stávajícím místě a to i v případě, že podmínky již nejsou takové, jako bývaly či jaké oni by si představovali. Strach z představy ještě horšího zaměstnání je tak mnohdy nutí zůstat tam, kde jsou, protože je to prozatímní jistota.

7. Mezigenerační rozdíly v řešení prekarizace práce

Tři generace, jedenáct informantů, různé formy prekarizace a odlišné způsoby jejího řešení. Na samém začátku jsem vůbec nepředpokládala, že bych své informanty rozdělila mezigeneračně. Po několika rozhovorech jsem však logicky vyvodila, že právě tohle bude ta správná cesta. U mých informantů, kteří si byli věkově blízko, byla patrná shoda v mnoha ohledech. Věk proto hrál větší roli, než jsem si prvotně myslela. V obecné rovině se to předpokládá, ovšem ne tak docela u problematiky prekarizace práce.

Co se týče bilance, tak prekarizace práce se objevila u 9 z 11 mých informantů, u někoho více a u někoho méně. Můžeme tak říci, že se tento problém nevyhýbá žádné generaci. Zaměřila jsem se primárně na to, co mé informanty v dané generaci spojuje. U mladé generace to bylo vzdělání, kde každý z nich měl minimálně střední s maturitou. Pro střední generace byl „typický“ pracovní stres a psychické vypětí, které někdy zažili nebo stále zažívají. Zemědělské družstvo zase dominovalo u generace starší. Jak jsem již zmiňovala, věk hrál v tomto případě velice zásadní roli. Vezměme si příklad. Na jedné straně je vysokoškolský student, čerstvě po škole, absolutně bez dluhů a dalších závazků. Naproti němu pán středního věku, který je ženatý, má dvě děti a hypotéku na třicet let. Když vezmeme v potaz, že u obou z nich by se vyskytla prekarizace práce, je evidentní, že způsob jejího řešení by byl odlišný u každého z nich, což také vyplynulo z mého výzkumu.

U generace mladé bylo velice zřetelné, že pro dobrou práci jsou ochotni odejít do úplně jiného kraje a daleko od rodiny. To také udělali 3 ze 4 informantů, čtvrtý obětoval své práci 80km dojíždění. Lidé do třiceti let si to povětšinou mohou dovolit. Samozřejmě je rozhodující, zdali máte rodinu nebo jste sám, máte či nemáte dluhy (splácíte auto nebo hypotéku). Mladí mají v tomto směru nespornou výhodu, protože málokdy jsou již ukotveni a nemusejí brát v případě řešení prekarizace takové ohledy jako generace střední či starší. Proto stěhování

nebo změna práce není takový problém a v případě mých informantů bylo právě toto její nejčastějším řešením. Důležité je také zmínit, že prekarizací práce si v této generaci prošli pouze 2 ze 4 informantů. Ti dva, kterých se prekarizace dotkla, již tuto situaci řeší nebo to do budoucna plánují. Má informantka je v současnosti na mateřské dovolené a informant Josef se připravuje v rámci školení na své nové zaměstnání. Můžeme říci, že co se týče řešení prekarizace práce, má mladá generace nejlepší pozici na trhu práce, ale je jasné, že i tady se najdou výjimky.

V generaci střední se většinou nacházejí lidé, co mají rodinu nebo nějaké jiné závazky, to dokazují všichni moji informanti. Každý z nich již má vyživovací povinnost či musí splácet hypotéku, úvěr nebo auto. Z rozhovorů vyplynulo, že ačkoliv jsou prekarizovaní a ve své práci nespokojení v mnoha ohledech, nechtějí si hledat jinou práci. Co se týče stěhování nebo dalekého dojíždění, o tom se nezmínil ani jeden z nich. Je zvláštní, že ačkoliv si všichni z nich stěžují na psychické vypětí, které si alespoň v některém ze svých zaměstnání zažili, nebylo tím hlavním důvodem, proč by svou práci měnili. Dva ze čtyř mých informantů nezvažují možnost hledat si jinou práci, i přestože své zaměstnání nehodnotí jako úplně ideální. Je to podnikatelka a prodavačka Martina, která zažívá dennodenní stres a nejistotu. Ta je zapříčiněná strachem, zdali a jak dlouho bude ještě její obchod prosperovat. Vzhledem k tomu, že tuto práci vykonává už dlouho, dá se říct hned od ukončení školy, nechce změnu, dokud to nebude opravdu nutné. Tím druhým je Josef, ten v souvislosti se svou prací zdůrazňuje pouze psychické vypětí, které je pro manažerské pozice typické. Jeho finanční stránka je ale natolik příznivá, že ani on nechce svou práci měnit. Jako vyučený automechanik si velice dobře uvědomuje, že taková ekonomicky výhodná příležitost by již nemusela přijít, proto je rád, kam se za ty roky vypracoval. Další dva informanti byli nuceni své zaměstnání změnit. Miroslav na vlastní kůži pocítil, jaké to je, mít nejistou práci. Projevila se u něj také pro prekarizaci typická flexibilizace - byl opakovaně zaměstnáván u jedné firmy na dobu

určitou. Doma má rodinu a dvě děti, proto odešel, až když měl sehnanou jinou práci. To samé také paní Marcela. I ona změnila zaměstnání, až když měla jinou nabídkou, ačkoliv je teď na nemocenské. U generace střední je velký problém v tom, že tito lidé již nejednají pouze sami za sebe, ale mnohdy i za ostatní členy své rodiny. Musím zmínit i zvyk, protože ačkoliv se to nezdá, již v této generaci je velice patrné, že lidé nechtějí měnit své zajeté koleje a učit se něco nového. Změna pracovního místa je pro ně většinou až krajním řešením. Stává se to zejména tehdy, když už mají slíbené jiné zaměstnání. Unáhlená rozhodnutí nejsou kvůli mnoha výše zmíněným okolnostem na místě.

U generace starší je prekarizace práce viděna snad nejčastěji. Je to především z toho důvodu, že tito lidé mají pár let do důchodu, tak danou situaci již nechtějí řešit. Raději ji snášejí s vidinou, že už to takhle nebude trvat moc dlouho. Svou roli hrají i obavy, že by to v jiné práci nemuselo být o moc lepší, proč to tedy na těch pár let, co jim do důchodu zbývá, měnit. A pokud jsem zmiňovala u střední generace sílu zvyku, tady to platí dvojnásob. Mnoho starších lidí si už po tolika letech strávených v jednom podniku nechce zvykat na nové místo, když celý život byli zvyklí na něco jiného. V tomto případě je tak prekarizace řešena často odchodem do předčasného důchodu (informantka Jindřiška), když je tato možnost reálná. Další ideální východisko je nalezení podobné práce, kterou dosud člověk vykonával (informant Jan). I když zrovna u pana Jana jsme viděli, že ne vždy je práce ve stejném oboru nejšťastnější volbou z hlediska řešení prekarizace. Někteří se také svou pozici na trhu práce snaží vyřešit přes své známé jako paní Olga. Celkově lze říci, že většina starších lidí, co se jejich zaměstnání týče, nejedná tolik impulzivně a své kroky si více promýšlí.

Výše jsem se pokusila shrnout možnosti řešení prekarizace práce. Řídila jsem se zejména tím, co mi sdělili moji informanti, ale samozřejmě to nelze brát jako dogma. Musíme brát v potaz, že vše se odvíjí od konkrétní situace, životní fáze nebo od toho, co si zrovna můžeme (vzhledem k rodinnému a ekonomickému hledisku) dovolit.

8. Závěr

V současné chvíli si již dovolím tvrdit, že minimálně pro mě bylo velice přínosné, věnovat se v rámci terénního výzkumu své rodné vsi a místním obyvatelům. Díky mnohým rozhovorům s informanty jsem přehodnotila nejen některé zkrleslé představy a předsudky, které jsem doposud měla, ale zároveň se změnilo i moje vnímání této vesnice. Dříve jsem nemohla pochopit především starší generaci a její „opěvování“ tehdejšího života, který byl tolik ovlivněný komunistickým režimem. Nyní už rozumím tomu, proč se mnoho z nich do této doby vrací a vzpomínají na ni se slovy, že se měli o poznání lépe než nyní. Místní zaměstnanost byla lepší vzhledem k fungujícímu zemědělskému družstvu. To bylo tehdy v rozkvětu, proto pojalo na práci mnoho lidí. Ti si tak navzdory svému nižšímu vzdělání vydělali slušné peníze a mnohdy měli i takové benefity, k nimž bychom se v současnosti dostávali jen stěží. Nikdo nemusel nikam dojíždět či se za perspektivním zaměstnáním dokonce stěhovat, pokud sám nechtěl. O prekérní či nejisté práci v tom smyslu, v jakém ji známe teď, nemohla být řeč, vládla spokojenost. Jak řekla má informantka: „*Kdo chtěl dělat, ten práci měl.*“ Samozřejmě, také byly určité výhrady, ale ty tu byly a budou vždycky. Více si teď také uvědomuji, jak moc se vývojem modernějších technologií postupem času všechno změnilo. Proto musím konstatovat, že život na vesnici, je v určitých ohledech těžší, než tomu bylo dříve. Faktem je, že práci v místě svého bydliště si najde málokdo, takže dennodenní dojíždění je takřka standard. Já sama, protože jsem se před pěti lety odsud odstěhovala, obdivuji všechny, kteří jsou, i přes svou prekérní a mnohdy málo placenou práci, stres, dojíždění a rodinný život, ochotni se životu na vesnici přizpůsobit. A dvojnásob to platí o generaci starší, která byla celý život zvyklá úplně na něco jiného.

Nyní již k závěrům, k nimž jsem v rámci své práce dospěla. Postupně se pokusím zodpovědět otázky, které jsem si pokládala v začátku svého výzkumu. První z nich je, jací lidé jsou v dané lokalitě prekarizováni a z jakých důvodů. To lze velice obtížně specifikovat. Ukázalo se, že 9

z 11 mých informantů určitou formu prekarizace práce zažilo, což samo o sobě o mnohém vypovídá. Jednalo se zejména o lidi v produktivním věku a starší, částečně i o mladé. Záměrně píši částečně, protože zbylí dva informanti, jichž se prekérní práce prozatím nedotkla, patří právě do mladé generace. Co se týče vzdělání, tak mezi prekarizovanými byli jak lidé vyučení, středoškoláci, zároveň však i vysokoškolská absolventka. Všichni moji informanti ze střední i starší generace prekarizaci práce ve svém životě zažili. Někdo se tak potýkal s její komplexní podobou, jiný „pouze“ s určitou částí. Nejvíce se jednalo o flexibilizaci, nízkou mzdu, neplacené přesčasy a hodně rozšířený byl stres a psychické vypětí. Teď již k samotným důvodům, proč jsou daní lidé prekarizováni. Ty se nejvíce odvíjejí od konkrétních životních situací, v nichž se momentálně moji informanti nacházejí. U generace střední se opakovaly následující důvody – závazky, rodina a dluhy. Právě proto lidé prekérní práci mnohdy raději snáší a neřeší ji tak, jak by oni sami chtěli v případě, že by se nemuseli na nic a nikoho ohlížet. Ukázalo se, že největším problémem je to, že mnozí lidé nejsou v pozici, aby si mohli dovolit své stávající zaměstnání opustit, aniž by měli nalezené jiné. Mnozí ani nechtějí, protože mají strach, aby nové pracovní místo nebylo ještě horší, než to stávající. To znamená, že ačkoliv se nové místo na první pohled jeví jako velice lukrativní a do budoucna perspektivní, opak může být pravdou. Podstatnou roli zde hraje právě zmiňovaná rodina a závazky. Někteří lidé si nemohou dovolit riskovat a raději volí „jistotu“ v současném zaměstnání, kde chtějí pracovat, dokud jim to bude umožněno. Je to zejména proto, aby v budoucnu nelitovali. Pro spoustu lidí je to také síla zvyku, co je drží zpátky. I když mluví o negativech, psychickém vypětí, nestabilitě, tak málokdo chce reálně odejít, když nemusí a zvykat si tak na jinou práci. Generace starší se zase nejvíce ohlíží na svůj věk. Uvědomují si, že jejich pracovní podmínky nejsou ideální nebo takové, jako bývaly, ale berou v potaz to, že mají pár let do důchodu, tak jak oni sami říkají: „nějak to přežít.“ Většinou už ani nemají chuť, si na těch pár let, co jim do penze zbývá, hledat něco jiného a něčemu

novému se učit. Velice často u nich převládají i obavy, že vzhledem ke svému věku a praxi (mnoho obyvatel místní vesnice dělalo mnoho let pouze v zemědělství) nenajdou jinou odpovídající práci. Moji informanti umí o záporech souvisejících s jejich zaměstnáním hovořit, je patrné, že by svou situaci chtěli změnit, ale většina z nich i přes to spíše volí cestu „zajetými kolejemi.“ Změna zaměstnání pro ně představuje obrovský risk a skok do neznáma, proto raději dále „tiše trpí.“ Stává se z toho začarovaný kruh, z něhož se jen těžko vystupuje. Až když teprve přijde okamžik, kdy je to nevyhnutelné, začnou přemýšlet o jiných pracovních příležitostech. O generaci mladé záměrně nemluví, protože tady se prekarizace neobjevila v tak velkém měřítku jako u ostatních. Je to především proto, že je často řešena hned v jejím zárodku, a to změnou práce, což dokládají i moji informanti. Vracím se k mnou položené otázce, jací lidé jsou v dané lokalitě prekarizováni? Sama jsem očekávala, že to budu moci jasně definovat, ale není tomu tak. Mnoho lidí, kteří jsou vzájemně nesrovnatelní, a to ať už věkem, sociálním postavením, vzděláním či prací, kterou momentálně vykonávají, si určitou formou prekarizace práce prošlo. Prodavačka, učitelka či manažer, zdánlivě neslučitelná zaměstnání, která spojuje jediné – prekérní práce. Právě díky tomu můžeme o většině mých informantů hovořit jako o prekarizovaných, nikoliv však o prekariátu. Nechci a nemyslím si, že je vhodné je takto nazývat především kvůli tomu, že nesplňují dané aspekty prekariátu a nejsou jím v jeho pravém smyslu, což lze hodnotit i podle mnou zmiňovaných definic.

To, že nemůžu konkrétně určit, kterých lidí se prekarizace dotýká, mě dostává k další otázce. Můžeme v podmínkách českého venkova chápat prekariát jako „nižší třídu“ nebo dochází k prekarizaci práce obecně? Již dle výše uvedeného si troufám říci, že nelze prekariát spojovat pouze s takzvaně nižší třídou. Moji informanti jsou důkazem, že prekarizace práce se v dnešní době dotýká spousty lidí a to i těch, o kterých bychom to na první pohled neřekli. Mezi prekarizovanými se objevují lidé různě vzdělaní, výše či níže postavení. Nelze to hodnotit ani podle společenského či sociálního postavení, tříd či vzdělanosti. Je to i proto, že vzdělání již

nehraje takovou roli, jako tomu bylo dříve. Existují však některé obory, jako například technické, u nichž jsou šance a předpoklady pro nalezení perspektivnější práce mnohem vyšší. Konkrétně v této vesnici však lze prekarizaci práci vnímat jediné obecně, prekérní práce se tady rozhodně nedotýká výhradně „nižší“ třídy.

Třetí a poslední otázkou, na níž jsem se snažila díky svému výzkumu získat odpověď, byla ta, jak z ideologie flexibility vznikla realita prekarizace a jak se konkrétně manifestuje v pracovním prostředí informantů. Čekala jsem, že se flexibilizace u mých informantů projeví mnohem více, ale opak byl pravdou. Konkrétně se s ní na vlastní kůži setkali pouze tři moji informanti a každý v jiné formě. Informant Miroslav byl několikrát za sebou najímán do jedné velké firmy pod lákadlem vysoké mzdy, ovšem jenom na ty měsíce, kdy práce byla, poté byl vždy na nějakou dobu propuštěn. A takhle se to několikrát za sebou cyklilo. Něco podobného zažila i učitelka Jana, která před svou mateřskou dovolenou pracovala na základní škole. Ta byla vždy zaměstnávána pouze v průběhu školního roku, tedy na dobu určitou. U obou těchto informantů flexibilizace výrazně přispěla k prekarizaci práce a zejména díky ní se potýkali s nejistotou a nestabilitou svého zaměstnání. Pro mé informanty to bylo natolik nevýhodné, že ani jeden z nich již tuto práci dál nevykonává. Také informanta Josefa se dotýká flexibilizace práce, i když v jiné formě. On musí být flexibilní a schopný pracovat i mimo svou pracovní dobu. I z domova tak řeší různé problémy s klienty a zaměstnanci, když je potřeba, takže jeho pracovní den praktický „nikdy nekončí.“ Moji zbylí informanti nemají s flexibilizací žádnou zkušenost, prekérní práce se jich v tomto ohledu prozatím nijak nedotkla.

Celkově musím konstatovat, že problematika prekarizace práce místní vesnici ohrožuje více, než jsem si původně myslela nebo než jsem prvotně očekávala při „zkoumání“ mého terénu. Proto i pro mě, jakožto insidera, byla spousta informací nová a mnohdy až zarážející. Právě proto věřím, že problematika prekarizace práce, ať už na českém venkově nebo kdekoliv

jinde, dostane více prostoru a bude předmětem řešení. A to nejen proto, že se postupem času může dotknout každého z nás, ale zejména kvůli tomu, že současná situace je do budoucna neudržitelná a rozhodně nepřispívá k hospodářské stabilitě státu.

9. Zdroje

ACTRAV 2012. *From precarious work to decent work*. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf [3. 11. 2017]

Báčová, P. 2016. Vysokoškoláků rapidně přibývá. *Český statistický úřad*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysokoskolaku-rapidne-pribyva> [8. 11. 2017]

Báčová, P. 2017. Praxe při studiu pomáhá mladým v pracovním uplatnění. *Český statistický úřad*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/praxe-pri-studiu-pomaha-mladym-v-pracovnim-uplatneni> [8. 11. 2017]

Bailey, G. 2017. Precarious or precariat? *International Socialist Review*. Dostupné z: <https://isreview.org/issue/85/precarious-or-precariat> [3. 11. 2017]

Černý, I. 2013. Prekarizace práce – bič boží, *Aktuálně*. Dostupné z: <http://www.eshondy.cz/aktualne/3255-3/prekarizace-prace-bic-bozi> [3. 11. 2017]

ČTK 2017. Česko má nejmenší nezaměstnanost v EU. Největší problém sehnat práci mají mladí, *Aktuálně*. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/ceska-republika-ma-nejnizsi-miru-nezamestnanosti/r~0b1034de45e411e7ac060025900fea04/?redirected=1509700601> [3. 11. 2017]

Fayhsal, W. 2017. The rise of the precariat. *Katehon*. Dostupné z: <http://katehon.com/article/rise-precariat> [3. 11. 2017]

Fontana, D. 2016. *Stres v práci a v životě*. Praha: Portál.

Graeber, D. 2013. On the phenomenon of bullshit jobs, *Strike*. Dostupné z: <http://strikemag.org/bullshit-jobs/> [3. 11. 2017]

Haukanes, H. 2004. *Velká dramata – obyčejné životy*. Praha: SLON.

ILRF 2017. *Companies worldwide are shirking their legal obligations to workers by replacing permanent jobs with contract and temporary work*. Dostupné z: <https://www.laborrights.org/issues/precarious-work> [3. 11. 2017]

Jetmarová, J. 2017. Odsouzení k permanentní prekaritě? O dopadech neoliberalizace na akademickou práci. *Libereds*. Dostupné z: <https://libereds.wordpress.com/2017/02/01/odsouzeni-k-permanentni-prekarite-o-dopadech-neoliberalizace-na-akademickou-praci/> [8. 11. 2017]

Kalleberg, A. L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review* 74 (1): 1-22. Dostupné z: http://sawyerseminar.web.unc.edu/files/2011/02/kalleberg_Precarious_Work.pdf [3. 11. 2017]

Keller, J. 2010. *Tři sociální světy*. Praha: SLON.

Keller, J., L. Tvrď 2008. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: SLON.

Kožená, L. 2017. *Stres na pracovišti a jeho důsledky*. Dostupné z: http://apps.szu.cz/podpora_zdravi/menthealthwork/materialy/stres_na_pracovisti.pdf [8. 11. 2017]

Mareš, P. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.

Maurin, É. 2009. *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*. Paris: Seuil 2009.

Pikora, V., M. Šichtařová 2012. *Nahá pravda, aneb, Co nám řekli o našich penězích a budoucnosti*. Praha: NF Distribuce.

- Portál Pohoda 2017. *Absolvent techniky může nastoupit i za 40 000 korun*. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/absolvent-techniky-muze-nastoupit-i-za-40-000-koru/> [8. 11. 2017]
- Skála, J., T. Uhnák. 2016. Prekariát: společenská třída v utváření. Rozhovor s ekonomem Guyem Standingem. *a2larm*. Dostupné z: <http://a2larm.cz/2016/05/prekariat-spolecenska-trida-v-utvareni/> [3. 11. 2017]
- Standing, G. 2013. Defining the precariat. *Eurozine*. Dostupné z: <http://www.eurozine.com/defining-the-precariat/> [3. 11. 2017]
- Standing, G. 2011. *The Precariat The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. 2016. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Trhlíková, J., H. Úlovcová, J. Vojtěch 2006. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.
- Uhlová, S. 2017. Hrdinové kapitalistické práce. *A2larm*. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2017/09/hrdinove-kapitalisticke-prace/> [15. 11. 2017]
- Urban, J. 2016. *Přestaňte se v práci stresovat*. Praha: Grada
- Wacquant, L. 2007. *Parias urbains. Ghetto, banlieus, Etat*. Paris: La Découverte.
- Wacquant, L. 2009. *Punishing the Poor: The Neoliberal Government of Social Insecurity*. Durham [NC]: Duke University Press.