



národní
úložiště
šedé
literatury

Ekonomické náklady mateřství

Hašková, Hana ; Křížková, Alena ; Dudová, Radka
2015

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-202671>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 24.04.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .



Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Hana Hašková, Alena Křížková, Radka Dudová

Ekonomické náklady mateřství

**co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy
z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického
postavení**

květen 2015





Tiráž:

Ekonomické dopady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení?

(Zpráva se sekundární analýzy kvalitativních rozhovorů)

Hana Hašková, Alena Křížková, Radka Dudová

Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Praha, 2015

Projekt Celoživotní ekonomické dopady mateřství

Norway Grants, program Dejme (že)nám šanci

Číslo projektu: 274

Realizátor projektu: Gender Studies, o.p.s.

Partneři projektu: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Sociologický ústav AV ČR, Byznys pro společnost, NHH Norwegian School of Economics

Trvání projektu: 1. 9. 2014 – 30. 4. 2016

Obsah

Mateřství a zaměstnanost žen	1
Formy zaměstnání výdělečně činných matek podle věku nejmladšího dítěte	2
Rozhodování o načasování a způsobu návratu matek na trh práce.....	3
„Prekérní práce“	5
Samostatná výdělečná činnost/podnikání žen.....	10
Samostatná výdělečná činnost v číslech	10
Motivace k podnikání a výhody podnikání pro matky	12
Rizika podnikání.....	14
a) Rizika vyplývající ze struktury trhu práce a jeho institucionálního (ne)nastavení	14
b) Rizika vyplývající z nastavení daňového systému a rodinné politiky	15
c) Rizika vyplývající z prolínání malého podnikání a rodinného života	16
Ženy ve specifické situaci – sólo matky	19
Postavení rodin sólo matek	19
Osamělé matky a sociální systém.....	21
Sekundární analýza rozhovorů	22
Výživné	23
Pomoc sociálního systému a původní rodiny	25
Práce a sólo matky.....	26
Důsledky prekérní práce pro sólo matky.....	32
Závěr	34
Literatura:.....	35
Výzkumné projekty, z nichž vycházely rozhovory podrobené sekundární analýze:	36
Spolupracující:	37

Mateřství a zaměstnanost žen

Hana Hašková

Česká republika patří v evropském srovnání mezi země s největším tzv. negativním vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen. Zaměstnanost českých matek s dětmi pod 15 let dosahuje pouhých 57 %, což je jedna z nejnižších hodnot v EU (OECD Family Database 2015). Zaměstnanost samoživitelek je přitom o 10 procentních bodů vyšší než zaměstnanost matek v rodinách se dvěma rodiči (ibid.) Ačkoliv matky v ČR zůstávají mimo trh práce v evropském srovnání relativně dlouhou dobu, zaměstnanost matek školních dětí v ČR naopak průměrnou zaměstnanost matek stejně starých dětí v EU vysoce převyšuje (tamtéž). Relativně nízký podíl zaměstnaných matek předškolních dětí v ČR má své strukturální, institucionální a kulturní příčiny a zároveň i reálné ekonomické a sociální důsledky pro ženy v průběhu jejich životů.

Specifickému modelu zaměstnanosti žen v ČR, který se vyznačuje dlouhým obdobím ekonomické neaktivity matek a nevracením se matek do zaměstnání mezi porody jednotlivých dětí, pravděpodobně přispívá i kultura vysokého počtu hodin v zaměstnání a časového rozvrhu práce, který zaměstnanec nemá možnost ovlivňovat. Vysoký počet odpracovaných hodin týdně nacházíme nejen mezi zaměstnanými muži (42,1 hodin týdně v ČR oproti 40,3 hodinám týdně v EU27), ale i ženami (38,5 hodin týdně v ČR oproti 33,5 hodinám týdně v EU27) (Eurostat 2014).

Lze shrnout, že pro ČR je typická vysoká zaměstnanost žen, které však namísto strategie kombinování pracovního a soukromého života v průběhu životní dráhy v současných podmínkách své životní dráhy spíše etapizují a oddělují od sebe období vysokého počtu hodin věnovaných péči a vysokého počtu hodin věnovaných výdělečné činnosti (Hašková 2011). Dlouhé přerušení pracovní dráhy může mít ovšem dlouhodobé důsledky na další vývoj pracovní dráhy ženy a její příjmy.

Analýza dat z dotazníkového šetření *Pracovní a životní dráhy 2010*¹ neukázala pouze významný nárůst ekonomicky neaktivních matek během posledních desetiletí, ale odhalila také fakt, že mezi těmi matkami, které jsou ekonomicky aktivní, je vysoký podíl pracujících na termínované pracovní smlouvy (Hašková 2011; Dudová, Hašková 2014). Tato data empiricky doložila, že odpovědnost za péči zvyšuje riziko práce na termínované pracovní smlouvy. Mezi výdělečně činnými ženami, které pečují o předškolní a malé školní děti, je podíl těch, které pracují v těchto režimech, statisticky významně vyšší než mezi výdělečně činnými ženami bez takto malých dětí. Téměř třetina výdělečně činných matek s dítětem ve věku 0-5 let pracuje na termínované pracovní smlouvu, na dohodu o provedení práce, na dohodu o pracovní činnosti nebo pracuje bez smlouvy. S nejmladším dítětem ve věku 6-9 let takto pracuje téměř čtvrtina výdělečně činných matek a další 4 % pracují na živnostenský list. Se zvyšujícím se věkem nejmladšího dítěte se podíl pracujících matek na termínované pracovní smlouvy snižuje ve prospěch matek pracujících v zaměstnání se smlouvou na dobu neurčitou. Jestliže je totiž nejmladšímu dítěti v rodině alespoň 10 let, smlouvu na dobu neurčitou má již 85 % z výdělečně činných matek (Dudová, Hašková 2014).

¹ Jedná se o rozsáhlé dotazníkové šetření české populace ve věku 25-60 let z roku 2010. N = 4010. Více informací o tomto dotazníkovém šetření je dostupných na <http://archiv3.soc.cas.cz/articles/cz/61/-opulacni-vyzkumy.html#artID666>.

Formy zaměstnání výdělečně činných matek podle věku nejmladšího dítěte

Věk nejmladšího dítěte	Zaměstnanecká smlouva na dobu neurčitou	Pracuje na živnostenský list nebo podniká	DPP, DPČ, zaměstnání na dobu určitou, pracuje bez smlouvy	Celkem
10 a více let	522 85,0%	4 0,7%	88 14,3%	614 100%
6-9 let	53 72,6%	3 4,1%	17 23,3%	73 100%
0-5 let	55 67,1%	1 1,2%	26 31,7%	82 100%

Zdroj: Pracovní a životní dráhy 2010 (N=4010) in Dudová, Hašková (2014).

Práce žen v těchto nejistých režimech práce může mít vliv na jejich ekonomickou situaci a životní úroveň rodiny. Matky pracující na termínované pracovní smlouvy, dohody či bez smlouvy hodnotí životní úroveň své domácnosti statisticky významně hůře než matky pracující se smlouvou na dobu neurčitou. Tyto ženy také častěji pracují na zkrácené pracovní úvazky, častěji pracují jako řadové zaměstnankyně, a vydělávají méně (Dudová, Hašková 2014).

Z hlediska jistoty na trhu práce znamenají takové typy výdělečné činnosti podřadné pracovní podmínky, které, jak ukázaly hloubkové rozhovory s matkami (viz níže), oslabují vyjednávací pozici, postavení a tak i možnosti rozhodování matek nejen na trhu práce.

Kvantitativní data dále ukázala, že ačkoliv riziko ekonomické neaktivity, nezaměstnanosti nebo práce na dobu určitou je třikrát vyšší mezi matkami, které nebyly před porodem dítěte zaměstnané, zaměstnání před porodem dítěte také neznamená zajištění návratu matky do svého zaměstnání. Ke svému původnímu zaměstnavateli se vrací v ČR jen polovina matek (Hašková 2011; Dudová, Hašková 2014).

Analýza dat z výše uvedeného dotazníkového šetření mimo jiné ukázala i to, že v rodinách, v nichž jsou výdělečně činní oba rodiče, došlo v posledních desetiletích k významnému poklesu ve využívání formální péče o předškolní děti, což reflektuje snížení její dostupnosti. Zároveň se v rámci těchto rodin zvýšil podíl těch, které spoléhají na péči poskytovanou prarodiči, tedy zejména ženami okolo důchodového věku (Hašková 2011). Ženy ve věku odchodu do důchodu však již pečlivě zvažují ekonomické důsledky mezigeneračních transferů péče. Jejich ochota k přijetí závazků péče je v tomto věku významně ovlivněna tím, zda již dosahují důchodového věku a jakým způsobem zasáhne přijetí péče do výše jejich starobního důchodu a ekonomické situace jejich domácností (Dudová 2014).

Sekundární analýza 52 hloubkových rozhovorů s matkami malých dětí všech vzdělanostních kategorií z let 2009 a 2013, které byly provedeny pracovníci SOÚ AV ČR v rámci několika výzkumných projektů zaměřených na životní situace a dráhy matek, navíc odhalila, že výpomoc babiček s hlídáním dětí umožňuje matkám spíše jen občasnou práci než stálý zaměstnanecký poměr. Návrat ke stálému zaměstnání nebo plnohodnotné výdělečné činnosti tak, jak je definována samotnými matkami, bývá spojován spíše se službami péče o děti (zejména s mateřskými školami) než s mezigenerační výpomocí.

Například Renata, která vystudovala medicínu, svou brigádní činnost mimo svůj obor vysvětluje s ohledem na kontext pouze nepravidelných možností péče o její dítě jinou osobou, v němž byla *de facto* nucena zvolit právě tuto brigádní činnost namísto výkonu své profese. Svůj výdělek formou brigádnické činnosti (jako telefonistka) při pobírání rodičovského příspěvku zdůvodňuje potřebou

financí, ale zároveň jen nepravidelnými možnostmi hlídání dítěte ze strany svých stále ještě pracujících rodičů. Mezigenerační výpomoc s péčí o děti je sice v Čechách častěji než dříve, zároveň však není zpravidla vnímána jako výpomoc dlouhodobě intenzivně využitelná. Zejména tehdy ne, když jsou prarodiče ještě ekonomicky aktivní nebo naopak příliš staří:

„Že já si totiž jako netroufám pracovat jako opravdu vyloženě jako na zaměstnaneckej úvazek, i když třeba minimální, když bych se měla s hlídáním spoléhat jenom na babičky. Že si říkám, na tý lince je to takový ... že když třeba bych nemohla, tak to můžou napsat dalším deseti lidem, co tam pracujou a někdo to vezme za mne. Kdežto z práce už bych si říkala jako, že to v podstatě nikoho nezajímá, že babička zrovna nemůže hlídat. Jako, že tam už je ten, já už to beru jako větší závazek, že by mi přišlo nezodpovědný jenom jako s těma hlídacima možnostma jít pracovat. ...se to vyřeší nějak jako, jestli bude ta školka nějaká.“ (Renata, 27 let, VŠ, 1 dítě – 3 roky)

Vyučené Tamaře sice mezigenerační výpomoc pomohla k návratu do zaměstnání v situaci, kdy její dítě nebylo přijato do mateřské školy, ani ona však není se svou situací zdaleka spokojená. Výpomoc prababičky jí umožnila vrátit se k výdělečné činnosti, věk její prababičky však signalizuje, že se jedná o dočasné nouzové řešení a zároveň předzvěst nového závazku péče a nutnosti jeho kombinování s výdělečnou činností, kterému bude Tamara v blízké budoucnosti vystavena:

„...nemohla jsem nastoupit na osm hodin, protože nemám malou ve školce. Protože mi jí nevzali ... tak musím na zkrácený, protože mi ji hlídá prababička, který bude skoro osmdesát.“ (Tamara, 29 let, vyučená, 1 dítě – 4 roky)

Rozhodování o načasování a způsobu návratu matek na trh práce

Z analyzovaných rozhovorů je zřejmé, že rozhodování matek o časování a způsobu návratu k výdělečné činnosti, je procesem, ve kterém se střetávají argumenty ve prospěch návratu k výdělečné činnosti, a argumenty ve prospěch prodloužení ekonomické neaktivity matek. Argumenty zde odkazují jednak k explicitně zmíněným důvodům pro návrat do zaměstnání nebo setrvání v domácnosti, ale také k implicitně přítomným nebo v rozhovoru explicitně vyjádřeným představám, ideálům, stanoviskům, pocitům, okolnostem nebo zdánlivě nesouvisejícím výroklům (např. o chování jiných matek).

Argumenty ve prospěch návratu k výdělečné činnosti zahrnují vedle potřeby zlepšení finanční situace a obav ze ztráty zaměstnání, propadnutí platnosti ověření o odbornosti (v případě některých profesí) či ztráty klientely (v případě podnikání), a obavy ze ztráty nabytých dovedností a znalostí. Kromě těchto „vnějších“ podmínek se některé matky cítí v domácnosti izolované a touží se realizovat i mimo rodinu, přičemž zaměstnání pro ně představuje nejen možnost seberealizace, ale i společenského uznání. Tyto argumenty tedy zahrnují jak vnější podmínky, tak i vnitřní hodnotové orientace.

Argumenty ve prospěch prodloužení ekonomické neaktivity matek zahrnují opět jak vnější bariéry návratu do stálého zaměstnání, tak i vnitřní motivace k setrvání mimo trh práce. Mnohé české matky připisují celodenní péči matky o dítě mladší tří až čtyř let mimořádnou důležitost pro jeho zdravý vývoj a některé mohou vnímat celodenní mateřskou péči jako vyhovující i pro sebe. Všechny dotazované matky ale také poukazyvaly na bariéry návratu do zaměstnání, a to např. v podobě podmínek na pracovišti, na trhu práce obecně nebo v podobě konkrétních efektů rodinné politiky.

Proti návratu na trh práce působí také **posilování genderově specializovaných rolí** v páru poté, co se rodičům narodí jejich první dítě, a **následné přizpůsobování návratu k výdělečné činnosti ženy**

s ohledem na výdělečnou činnost partnera. Ačkoliv ani Anna, ani její partner neměli před jejím těhotenstvím trvalý pracovní poměr, s rodičovstvím se stal z jejího partnera hlavní živitel rodiny. Vzhledem k tomu, že se stal příjem manžela jediným trvalým příjmem rodiny a Anna neměla zaměstnání, do něhož by se mohla vrátit, bylo jí v době, kdy se chtěla vrátit na trh práce zřejmé, že musí časování a způsob návratu k výdělečné činnosti přizpůsobit potřebám rodiny tak, aby nebyl ohrožen výkon manželovy práce. Ačkoliv zpětně hodnotí primární živitelskou roli partnera jako dopředu jednoznačně danou a upozadnění svého vlastního profesního uplatnění jako přirozeně z toho vyplývající, z rozhovoru vyplývá, že je toto nastavení naopak důsledkem genderově „tradičního“ modelu rodičovství, tedy intenzivní mateřské péče a hlavní živitelské role otce:

„...moje představy byly, že to bude víc rovnocenný. Ale vzhledem k tomu, že jsem neměla vybudovaný fakt nic, co by mně, co by nám přinášelo jako rodině dostatečný finanční příjem, tak z hlediska to bylo jednoznačný, že bude prostě pracovat (jméno manžela – pozn. aut.), protože on prostě vydělá víc a já že budu pečovat o ty děti.“

„Ale on nepracoval, když jste spolu začali-“

„Ne, on nepracoval, on začal mít trvalý stálý příjem v momentě, kdy vlastně jsme se rozhodli, že to dítě budeme mít. Tak v ten moment si našel, začal mít pravidelný měsíční příjem, půl roku na to založil firmu a vlastně se začal ubírat, jako zorganizoval si ten svůj plán tak, aby postupoval nějakým směrem v rámci té profese, kterou nastoupil. ... A jakože pracuje opravdu hodně, to je fakt tak, že se nám věnuje jen ty víkendy. ... Ale běžný je, že pracuje i o víkendech, pracuje do noci, to je téměř denní záležitost. ... to budu muset řešit všechno já a zajišťovat ... nějakou osobou, která bude zajišťovat to, co já už nebudu zvládat, abych se mohla věnovat něčemu sebeosobnostnímu, seberozvojovému. Ale to je takový egoistický přístup. ... Pokud by měla být moje práce ... nějakým ještě víc stresujícím faktorem, tak by pro mě bylo asi prioritou, aby to tak nebylo, že jo. Aby to bylo víc v klidu. A jestli to takhle bude do budoucna fungovat, tak fakt se asi budu rozhodovat jinak. V tom slova smyslu, že se rozhodnu třeba jenom občas někde něco jako pracovat a nemít vyloženě stálý zaměstnanecký poměr. ... Nejvíce to vidím asi tak, že nejdříve bych začala něčím jako na externo, že budu prostě externí spolupracovník, protože to je pro mě taková schůdnější cesta nějakého začátku a potom teprve bych, podle toho, jak se to bude vyvíjet a jak to bude fungovat, tak bych třeba byla schopna se od toho odrazit a nastoupit buď k nějakému zaměstnavateli a nebo si teda vybudovat něco vlastního. ... od doby, kdy začnou obě dvě děti chodit do školky, tak během toho půl roku následujícího fakt budu se věnovat tomu, abych našla něco, čím se budu dál zabírat. A bude potřeba to skloubit se strašně moc věcmi ... se budu muset podřizovat své rodině...“ (Anna, 26, SŠ, 2 děti – 3 a 1 rok)

Jestliže spočívá břemeno pečovatelské práce na matkách, zdá se přijetí závazku stálého zaměstnání v době, kdy již výdělečnou činnost z nejrůznějších důvodů vyhledávají, často nepřijatelné. Obdobně jako Anna proto i učitelka Lucie zvolila zpočátku jen večerní brigády. Na rozdíl od finančně nadstandardně zabezpečené Anny však měla výdělečná činnost Lucie zlepšit finanční situaci rodiny. Její návrat k výdělečné činnosti tak implikoval i větší zapojení manžela do péče. Vymahatelnost partnerovy účasti na péči v období návratu matek na trh práce tedy souvisí mimo jiné i s tím, nakolik je výdělečná činnost ženy definována pro rodinný rozpočet jako nezbytná.

„...protože těch financí je fakt jako dost málo, tak chodím kamarádovi pomáhat uklízet a dvakrát do týdne jsem večer jakoby z domu. Sice jako holky tak jako dám, relativně uspořádám tak, aby mohly jít rovnou spát, nebo už jsou v posteli. Ale taky se stane, že musí (manžel – pozn. aut.) sám a už se

naučil, že to zvládá. Už nandává i plínku. Jo, což u starší v životě neudělal. Jo, teďko, protože těch financí není tolik, a já jsem měla možnost začít takhle jako něco dělat, tak jsem ho (manžela – pozn. aut.) - prostě musí se zapojovat. Musí zvládnout večeři, dát holkám, převlíknout je, ohlídat, jestli nepotřebujou, jestli se umejou.“ (Lucie, 38 let, VŠ, 2 děti – 8 let a 2 roky)

Biografická vyprávění matek tedy nejenže pomáhají pochopit mechanismy, jakými dochází k oddalování návratu matek do zaměstnání, který zachycují statistická data. Pomáhají odhalit také důvody, které přispívají k růstu podílu matek, které jsou výdělečně činné pouze občasně, a které bývají ve statistických datech částečně skryty v kategorii ekonomicky neaktivních. V jejich případě se nejedná o návrat nebo vstup do stálého pracovního poměru, ale o krátkodobé, nepříliš finančně ohodnocené, nicméně z různých hledisek pro tyto matky dostupné práce, které mohou mít charakter práce „prekérní“ (viz níže).

Z rozhovorů také vyplývá, že k rozšíření brigádní práce matek přispěla mimo jiné i konkrétní **sociálně-politická opatření**: Osoba pobírající rodičovský příspěvek je např. sociálně pojištěna a zároveň si může od roku 2004 bez omezení přivydělávat, ale až do nedávné doby nesmělo její dítě navštěvovat zařízení péče o děti na delší než velmi limitovanou dobu. V současné době se limit vztahuje (pouze) na děti mladší dvou let. Vzhledem k tomu, že zařízení péče o děti mladší tří let navíc po ztrátě státních dotací významným způsobem zdražila a zároveň (i v důsledku zdražení) jejich počet klesl na minimum, stalo se pro mnohé rodiny doslova finančně nevýhodné, aby se matka vrátila do stálého zaměstnání, ztratila nárok na rodičovský příspěvek a zároveň platila drahé služby péče o takto malé děti. Fakt, že se v mnohých rodinách v ČR návrat matky do stálého zaměstnání rodině finančně nevyplatil, potvrzují i ekonomické modely Jahody a Šinkyříkové (2011) nebo Mitchell (2010). Mezi pojištěné osoby spadají i ty, které celodenně pečují o děti až do 7 let; v případě 2 dětí do 15 let. Spolu s umožněním daňových odpočtů na nepracující (nebo jen málo vydělávající) manželku/manžela tedy sociálně-politická opatření podporovala u mnohých rodin spíše setrvání matky mimo stálé zaměstnání a vykonávání pouze občasné výdělečné činnosti.

Z dlouhodobé a individuální perspektivy však může být tato strategie pro ženy nevýhodná, a to jednak z hlediska jejich budoucích příjmů, ale i možnosti **rozhodovat o aktuálních (nadstandardních) výdajích rodiny**. Potřeba vlastního příjmu se následně může stát velmi silnou motivací návratu matky do stálého zaměstnání i v případech, kdy rodinný rozpočet nikterak napjatý není. V případě Jitky šlo „pouze“ o to, že namísto rodinného auta si „rodina“ pořídila motorku pro jejího manžela:

„... Nastoupila jsem na mateřskou, byla jsem bez peněz, což teda pro mě byl docela problém. Ale neříkám, mužský mi peníze určitě dával, ale mě spíš rozčilovalo to ... že rozhoduje, co za ně bude. ... náš tatínek si koupil za 400 tisíc motorku, s tím, že já mám pocit, že nemám čím jezdit. ... My se fakt nedokážeme dohodnout ... manžel jakoby rozhoduje, co bude z těch peněz.“ (Jitka, 33 let, VŠ, 1 dítě – 5 let)

„Prekérní práce“

Sekundární analýza hloubkových rozhovorů s matkami ukázala, že se pro zachycení a porozumění fenoménu prekérní práce se nelze držet pouze „objektivních“ charakteristik práce (jako je nízká jistota či právní ochrana práce, nízké příjmy, malé nebo žádné nároky na sociální zabezpečení), neboť ty mohou charakterizovat i takové typy práce, které sice jsou nejisté, ale nemusí být prekérní (např. brigádní práce během rodičovské dovolené, která ženě umožňuje zůstat v kontaktu se svou profesí a poté nastoupit do standardního zaměstnaneckého režimu). Hledání opory v čistě

„subjektivních“ charakteristikách je však ještě problematičtější, jelikož ne/dobrovolnost akceptace nejistých forem práce a jejich řetězení se odehrává v sociokulturním kontextu, který volby lidí do značné míry ovlivňuje.

Z analyzovaných rozhovorů je zřejmé, že i v případech, když je nejistá a dočasná práce ženami se závazky péče popisována jako aktivně volená strategie překonání určitého období, ženy tak činí v kontextu vnějších okolností - institucionálních a kulturních zdrojů, které mají k dispozici. U matek malých dětí hraje důležitou roli nedostatek vhodné péče o děti, kterou by bylo možné s mateřskou péčí pravidelně kombinovat, a potřeba přizpůsobit provoz domácnosti partnerově výdělečné činnosti, či nedostatek jiných flexibilních pracovních uspořádání (např. kvalitních částečných úvazků s odpovídající pracovní právní ochranou). Významný vliv mají také normy a ideologie spojené s mateřstvím, které do značné míry odpovídají normám „intenzivního mateřství“, předpokládajícím podřízení života a zájmů matky zájmům dítěte, maximální časově a ekonomicky náročné zaměření na dítě, jeho potřeby a rozvoj v souladu s nejnovějšími expertními poznatky (Hays 1996). V České republice se k ideologii intenzivního mateřství přidává kulturně sdílené přesvědčení, že dítě do věku tří let má být výhradně v péči matky a jiné formy péče mu škodí (Hašková, Saxonberg, eds. 2012):

„...opravdu strčit dítě tříletý od rána do večera (do mateřské školy – pozn. aut.), to mi přijde hrozný. A na jednu stranu nechápu maminky, jako když jsou třeba na dva roky a nějaký chůvy. Já osobně, já nejsem kariérista. Zním spoustu kamarádek, který fakt řeknou, budu dělat kariéru, pořídím si dítě, v roce jdu do práce. Já bych to třeba neudělala. Já si říkám, že to si pak pořídím rybičky, ani ne psa, protože ten vyžaduje víc práce a nebudu si pořizovat dítě. Protože nevím. Já bych do toho nešla. ...nikdy bych to asi nestavěla nad to dítě. Neříkám nad rodinný život, nejsem ta ženská, která přiběhne domů a bude vařit teplou večeři a lít s hadrem od rána do večera, v žádném případě. Ale snažím se opravdu od dvou let s tím dítětem chodit na různé kroužky a na nějaký mateřský centra a prostě se jí teda věnovat. (Jitka, 33 let, VŠ, 1 dítě – 5 let)

Svůj podíl má také „psychologická smlouva“ mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, tj. nepsané a neformální porozumění či závazek, týkající se jejich vzájemných povinností a očekávání spojených s jejich rolí (Guest 2004). Ta může být v protikladu s formální smlouvou, ale přesto má velmi reálné dopady na chování zaměstnanců a zaměstnavatelů, co se týče nároků a požadavků, které na sebe vzájemně kladou. V české realitě zahrnuje například pocíťovanou „povinnost“ přistoupit na rozvázání pracovního poměru dohodou, pokud žena předpokládá, že stráví více než tři roky na rodičovské dovolené nebo na sobě navazujících rodičovských dovolených, a přesvědčení o tom, že by bylo „neférové“ nechat se zaměstnat krátce před plánovaným otěhotněním nebo se vracet ke svému zaměstnavateli mezi porody jednotlivých dětí jen na krátkou dobu.

V analyzovaných rozhovorech se matky pohybovaly na kontinuu od chápání nejisté brigádní práce jako na přechodnou dobu optimální strategie, preferované vzhledem k jejich vyčerpání odpovědností za péči, přes její vnímání jako dočasného východiska z nouze, kdy se jim jiné možnosti nenabízejí nebo je vzhledem ke svým konkrétním podmínkám (např. nedostupnost institucí péče) nemohou hledat či přijmout; až po pocity uvíznutí v pasti prekérní práce, kdy ženy aktivně usilují o plnohodnotný pracovní vztah, ale přesto se jim nedaří vyjít z kruhu špatně ohodnocených krátkodobých prací, střídajících se s obdobími nezaměstnanosti. Mnohé rozhovory zároveň ukazovaly na proměnlivost vnímání nejisté práce v čase: nejprve „volba“ občasných krátkodobých prací s nízkou mzdou a sociálním zajištěním jako dočasné strategie uplatnění či postupného návratu na trh práce; následně nutnost v takovémto režimu práce pokračovat (např. proto, že dítě není přijato do mateřské

školy; nebo proto, že je často nemocné); a nakonec nemožnost najít plnohodnotné zaměstnání i v době, kdy již odpovědnost za péči ženu (tolik) neomezuje.

Ty matky, které pracovaly nebo plánovaly pracovat v režimech práce, které by podle hledisek jistoty práce, výše ohodnocení a možností kontroly podmínek práce mohly být hodnocené jako „prekérní“, ale které tuto práci vnímaly spíše pozitivně, ji vždy chápaly pouze jako dočasné řešení jejich současné situace, jako přechodnou strategii uplatnění na trhu práce, umožňující časovou flexibilitu, kterou potřebovaly pro své závazky péče. To se týkalo nejčastěji matek, které byly ještě na rodičovské dovolené a svůj návrat do práce teprve zvažovaly. Braly jako samozřejmé, že zodpovědnost za péči o děti a chod domácnosti je a bude na nich, jelikož jejich partner se stal hlavním živitelem rodiny. Tyto ženy si proto představovaly, že dokud budou děti potřebovat intenzivnější péči, budou ony výdělečně činné pouze formou brigád a přivýdělků. Takto charakterizovala svůj postoj k brigádám i Jana. Brigády popisovala jako strategii, jak si „odpočinout od dětí“ a zároveň „neztratit schopnost komunikovat s dospělými“ v období, kdy pociťovala zároveň potřebu dětem se intenzivně věnovat. Její vyprávění však zachycuje zároveň i jistou dynamiku v jejím postoji k brigádám. Vzhledem k tomu, že je považovala za pouze dočasnou strategii s cílem dosažení plnohodnotného zaměstnání, s prodlužováním období pouze brigádních přivýdělků a jakmile pominula pociťovaná potřeba intenzivní péče o malé děti, řetězení občasných brigád a nemožnost nalezení stálého zaměstnání začala pociťovat velmi negativně. Dlouhodobost absence stálého zaměstnání začala pociťovat jako handicap, který jí nalezení stálého zaměstnání znesnadňoval:

„No ono to bylo bohužel zrovna v době, kdy on (zaměstnavatel, pozn. aut.) ... snižoval počet zaměstnanců. A my jsme se hold tak prostě dohodli, protože jsem věděla, že minimálně pět let se tam nevrátím ... Určitě to tak bylo daný, že když to půjde samozřejmě, tak že bysme nechtěli zůstat u toho jednoho (dítěte, pozn. aut.) ... tak jsem vlastně rozvázala pracovní poměr na dohodu a od té doby jsem vlastně byla na mateřský. Což teda no bylo skoro 13 let, což je teda síla. S tím, že jsem samozřejmě mezitím dělala různé brigády, ale tím, že jsme nechtěli mít jedno dítě, tak člověk si zase nechtěl jako zapisovat nebo přihlašovat do nějaký práce, kde byste stejně za půl roku řekl, nezlobte se. ... Jiná otázka byla vlastně po tom druhým, kdy jsme se rozhodovali, jestli další (dítě, pozn. aut.) nebo ne. ... tou dobou už jsem měla takovou tu touhu dělat něco jiného než přebalovat a tak. A takže tam jsem poprvé narazila na to, že už to vůbec není jednoduchý tu práci najít. ... když jste řekla, jo, mám dvě děti. Tak to bylo, tak to se nezlobte, ale tohle místo není úplně pro vás.“ (Jana, 38 let, SŠ, 3 děti – 14, 11 a 7 let)

Obdobnou zkušenost diskriminace při přijímání do zaměstnání na základě mateřství zaznamenala i Martina. Na rozdíl od středoškolačky Jany, žijící se zaměstnaným manželem, brigády a pomocné práce pro samoživitelku Martinu nikdy nepředstavovaly dočasnou strategii, jak kombinovat závazek péče s výdělečnou činností. Nízké vzdělání v oblasti pohostinství a nedostatek možností delegovat část péče o dítě na jiné osoby jí však získání stálého zaměstnání znemožňovaly:

„Tam jsem se chtěla vrátit po mateřské, ale ten hotel koupil jiný majitel, takže mi řekl, že místo tam pro mě není. Takže jsem si musela hledat jiné místo. ...oni se okamžitě ptali, jestli mám malý dítě, já jsem řekla, že mám. Jako ze začátku vyšli vstříc s tím, že se to dá domluvit, že budu dělat od pondělí do pátku ranní směny. A pak nastoupil nový pan ředitel a dal nůž na krk. Že budu muset dělat odpolední, do noci, minimálně dva víkendy, dvě soboty neděle. ... Určitě bych to shrnula tak, že pokud žena s malým dítětem sežene práci, tak má velmi velké štěstí. Protože všude, nebo ve většině případů nikde ženy s malým dítětem brát nechtějí. To je první, co se ptají, když člověk hledá zaměstnání. Nebo potom dělat nějaké pomocné práce, brigády a tak.“ (Martina, 31 let, vyučená, 1 dítě – 5 let)

Jako skutečně prekérní pociťovaly brigádní práci zejména ty matky, kterým komplikovalo nalezení plnohodnotného zaměstnání několik důležitých překážek najednou a zároveň byly na vlastní výdělečné činnosti finančně závislé: ztráta kvalifikace a vyšší věk způsobený dlouholetou absencí na pracovním trhu, např. z důvodu péče o více než jedno dítě nebo o dítě se zdravotním postižením, potřeba flexibilního uspořádání pracovní doby a/nebo vědomí, že potřeba intenzivní péče bude i v dlouhodobém horizontu trvat. Většina matek byla v takové situaci ochotna pracovat na nižších pozicích, které specifickou kvalifikaci nevyžadují, jejich nízká atraktivita pro zaměstnavatele je však někdy vedla k úvahám o zahájení samostatně výdělečné činnosti. Jak ukážeme v následující části tohoto textu, ani samostatně výdělečná činnost však nemusí být v dané situaci nakonec tím ideálním řešením:

„Za tři roky mi bude 42 nebo 41, možná, že tahle alternativa je pro mě čím dál tím víc se zaměřit sama na něco, protože v 41 si někde hledat nějaký uplatnění jako zaměstnat se někde, to myslím, že bude dost problém.“ (Tereza, 38 let, vyučená, 2 děti – 15 a 12 let)

V „pasti“ prekérní práce se ocitaly nejčastěji matky, které žily bez partnera. Ty byly závislé pouze na sociálních dávkách a na svém případném příjmu a nezdá se, že by se ocitly pod hranicí chudoby. Placenou práci tyto ženy vnímaly jako nutnost, zejména proto, že sociální dávky nepokrývaly ani základní živobytí domácnosti. Hledisko seberealizace prostřednictvím práce pro ně bylo druhotné a nejistota střídajících se období krátkodobých zaměstnání s nezaměstnaností měla na způsob života jejich rodin zásadní dopady, jak ukážeme v kapitole věnované sólo matkám:

„Když je možnost, tak vezmete všechno. Ale i tak prostě není. Na pracovním úřadě na xxx, to je bída, buď je to na tři směny, to bych i sehnala, ale je to na tři směny. Nemůžu na noc, když babičku sice nemám daleko, ale musela by k nám dojíždět a už jí bude taky 70. Teď se mi snad naskytne buď od charity takový na pár hodin výpomoc. Anebo sdružení, které obstarává klientům asistenty buď k seniorům, nebo k postiženým. ... A je to jenom na 7 nebo 8 měsíců, je to o financích.“ (Zdena, 35 let, vyučená, rozvedená, 3 děti – 12, 7 a 4 roky)

Z hlediska jednotlivých identifikovaných typů nebo spíše kvalitativně odlišných pozic na kontinuu prekarity práce svou roli hraje socioekonomické postavení matek. Není však samo o sobě zcela určující. Prekaritu řetězení neplnohodnotných prací pociťovaly nejvíce ty ženy, pro které byl jejich vlastní pracovní příjem nezbytný pro zajištění minimální životní úrovně jejich domácnosti a zároveň u nich docházelo ke kombinaci několika na trhu práce znevýhodňujících faktorů (např. vyšší věk, nízké vzdělání a kvalifikace, dlouhodobá absence stálého zaměstnání nebo plnohodnotné výdělečné činnosti z důvodu poskytování péče závislým osobám). Důležitou roli hrála ale i doba, po kterou pro ně nebylo možné nalézt plnohodnotné zaměstnání, a vývoj na trhu práce. V situaci ekonomické krize totiž i středoškolské vzdělání přestalo ženám poskytovat ochranu před nezaměstnaností a podíl pracujících matek malých dětí, vykonávajících (potenciálně) neplnohodnotné práce, narostl v době ekonomické krize bez ohledu na jejich vzdělání (Křížková, Formánková 2014).

Prekérní práce se v ČR stává stále častějším typem práce žen s odpovědností za péči s negativními dopady na jejich ekonomické postavení a potažmo i jejich postavení v rodině a v partnerství. Tento typ práce zužuje pole jejich budoucích voleb a omezuje jejich možnosti plánování a vyjednávání genderového uspořádání a dělby práce v rodině. Z dlouhodobého hlediska řetězení krátkodobých smluv může ženy na trhu práce marginalizovat, mít negativní dopad na jejich současné i budoucí příjmy a přispívat nejen k genderovým nerovnostem, ale také k nerovnostem mezi dětmi žijícími

s jedním a se dvěma rodiči. V případě, že ženin příjem není pro rozpočet domácnosti nezbytný a že žena předpokládá zlepšení své pracovní situace v budoucnosti, až péče nebude tolik časově náročná, není řetězení krátkodobých prací vnímáno matkami příliš negativně a je často tematizováno jako volba. Analýza hloubkových rozhovorů s matkami však ukázala, že brigády nebývají ani v těchto případech pro ženy ideální výdělečnou činností, ale spíše výsledkem zvažování „argumentů“ pro a proti návratu matky k plnohodnotné práci.

Nejistota, která je integrální součástí občasných brigád, které však mohou být ženami v určité fázi životní dráhy voleny v kontextu odpovědnosti za péči, se může proměnit v dlouhodobé znevýhodnění a marginalizaci. Lidé podceňují a vytěsňují rizika, která podstupují dobrovolně a mají pocit jejich částečné kontroly. Dlouhodobost řetězení nejistých prací a nemožnost nalezení plnohodnotné práce však posiluje pocit nejistoty a nedobrovolnosti podstupovaného rizika nejisté práce, a tak i pocit ohrožení a ztráty kontroly nad vlastní situací a jejím směřováním. Tedy ani „objektivní“ charakteristiky práce (jako je výše platu, charakter či délka trvání smlouvy), ani její „subjektivní“ hodnocení (tedy to, zda tento typ práce žena zvolila dobrovolně a popisuje jej jako vyhovující) samy o sobě neumožňují pochopení dynamiky překerní práce a jejích dopadů na ženy s odpovědností za péči, ale naopak je nutné pochopit jejich vzájemnou provázanost, která se navíc v čase mění.

Samostatná výdělečná činnost/podnikání žen

Alena Křížková

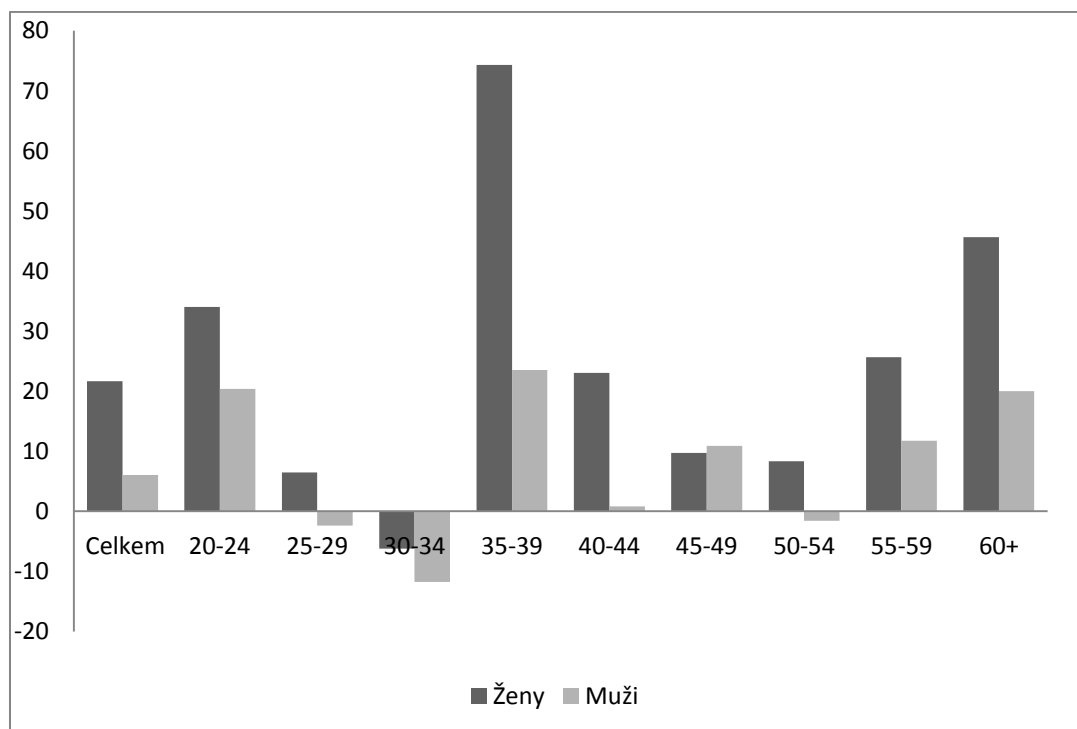
V následující části budeme podrobněji analyzovat situace, kdy se matky vrací na pracovní trh formou práce na živnostenský list, tedy jako osoby samostatně výdělečně činné. Vycházíme přitom z dostupných kvantitativních dat a ze sekundární analýzy 54 rozhovorů s podnikatelkami, které byly provedeny v rámci dvou projektů v průběhu let 2010-2012, a dále z analýzy 58 rozhovorů se ženami provedenými v rámci projektu Pracovní dráhy žen (projekt GA AV ČR 2008-2010) v Sociologickém ústavu AV ČR. Sebezaměstnání je podle definice ILO jedním ze znaků ohrožení a nejisté pozice na trhu práce. Kvalitativní výzkum ukazuje, že pro matky malých dětí je jednoznačně první volbou zaměstnanecká pozice. Podnikání nebo „zaměstnání na živnostenský list“ je často strategií přežití na trhu práce, je to řešení (ohrožení) nezaměstnanosti a nedostatku příležitostí nalézt placené zaměstnání, které by bylo možné kombinovat s péčí o děti a domácnost. V této kapitole se zaměříme na motivace k podnikání a možné výhody, které ženy, zejména matky, od samostatné výdělečné činnosti očekávají, tak jak se objevovaly v sekundární analýze kvalitativních rozhovorů s podnikatelkami. Ukážeme, že podnikání představuje pro ženy matky celou řadu rizik, vyplývajících ze struktury trhu práce, daňového systému a rodinné politiky i z genderových nerovností v domácnosti.

Samostatná výdělečná činnost v číslech

V České republice podniká 13,5 % žen a 21,2 % mužů (ČSÚ 2014) ze všech zaměstnaných v porovnání s 10 % podnikajících žen a 18 % podnikajících mužů v průměru EU-27 (Eurostat, 2013). Ženy tvoří 33 % všech podnikajících v České republice. Podnikatelky mají v průměru vyšší vzdělání (71 % podnikatelek má alespoň střední vzdělání s maturitou ve srovnání s 56 % podnikatelů). Ženy v ČR stejně jako ve většině zemí převažují v roli zaměstnankyň (87 % žen má status zaměstnankyně oproti 78 % mužů) (ČSÚ 2013).

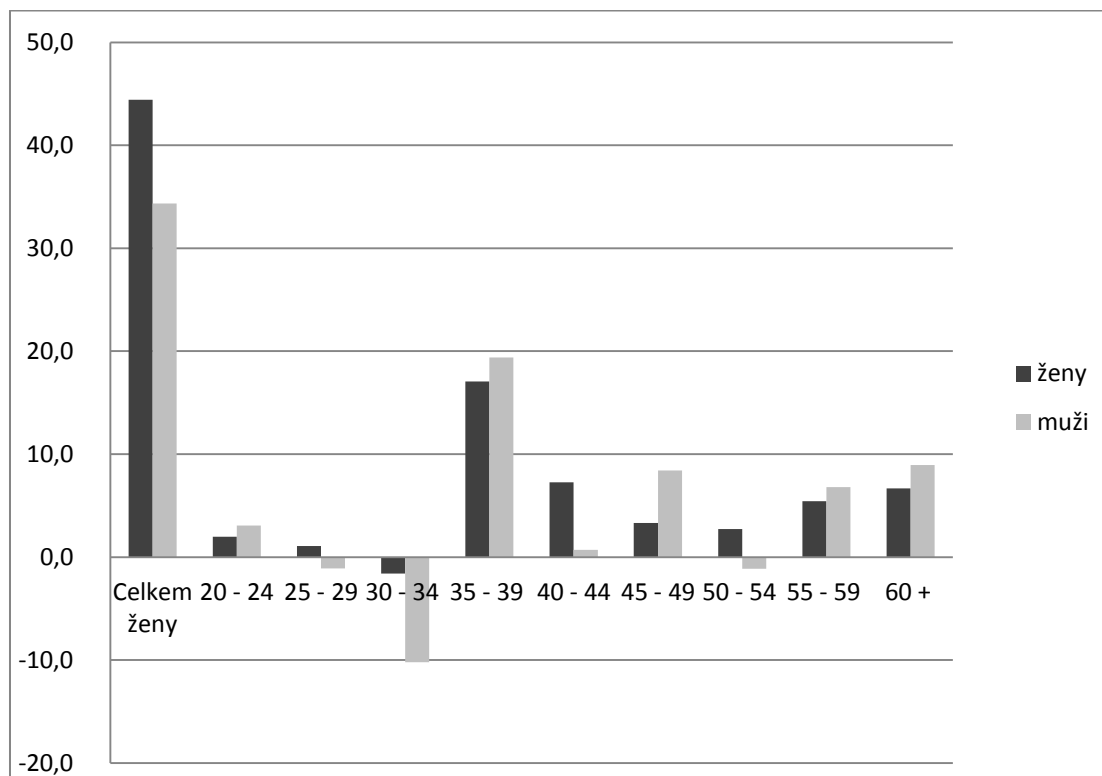
Období ekonomické krize (2008–2011) přineslo významný nárůst v počtu podnikajících žen – o 21,6 % – zatímco nárůst u mužů byl pouze 6 % (v absolutních číslech se jedná o nárůst o 44 tis. podnikatelek). Mezi lety 2008 a 2011 narostly počty podnikajících žen v těchto skupinách: mladé ženy (20–24 let) o 34 %, ženy ve věku, kdy mají často malé děti (35–39 let), dokonce o 74 %, ženy v předdůchodovém věku (55–59 let) o 26 % a ženy nad 60 let o 46 %. Ve věkové kategorii 35-39 let, kde byl nárůst nejvýraznější, přibylo v absolutních číslech 17 tis. podnikatelek (zatímco v období 2002-2008 naopak počet podnikatelek v tomto věku poklesl o 10 tis.). U mužů zaznamenáváme nárůst v těchto věkových skupinách také, ale je výrazně mírnější (ČSÚ 2012a) Nárůst podnikajících žen ve věku 35–39 let o 74 % mezi lety 2008 a 2011 je zcela jistě alespoň částečně způsoben zhoršením podmínek pro ženy v této fázi životního dráhy nalézt placené zaměstnání. Sebezaměstnání zřejmě představuje (jedinou) příležitost v situaci nedostatku lepších alternativ placeného zaměstnání a ohrožení nezaměstnaností nebo podzaměstnaností. Nutnost stát se osobou samostatně výdělečně činnou je zřejmě jedním z negativních ekonomických dopadů mateřství v ČR v situaci nedostatku vhodných zaměstnaneckých příležitostí.

Graf 1: Změny v relativním počtu podnikatelek a podnikatelů na celkovém počtu zaměstnaných žen či mužů v období 2008 – 2011 podle věku a pohlaví (v %).



Zdroj: Ženy a muži v datech 2012, ČSÚ.

Graf 2: Změny v počtu podnikatelek a podnikatelů v období 2008 – 2011 podle věku a pohlaví (v tis).



Zdroj: Ženy a muži v datech 2012, ČSÚ.

Graf 1. ukazuje, že u žen do 35 let došlo v podstatě pouze k poklesu počtů podnikajících. Tedy kromě kategorie 20 – 24 let, ve které je v ČR stále poměrně málo žen na trhu práce, protože velká část ještě studuje. Takže nárůst v této nemladší kategorii, která ještě z velké části děti nemá, je způsoben zhoršováním příležitostí k zaměstnání pro mladé s nižším vzděláním (Křížková & Formánková, 2014). Podnikání pak může představovat jeden ze způsobů úniku nezaměstnanosti. Pokles ve věku mezi 25 – 34 lety je pak způsoben několika faktory a souvisí se vzděláním. Oproti mladší kategorii mají ženy 25 – 34 let výrazně vyšší dosažené vzdělání² a velmi často také ještě nemají děti. Pro mladé ženy, které studují vysokou školu, je jednoznačně první volbou zaměstnanecká pozice (Křížková & Branchet, 2010). Pokles v počtu podnikajících mezi 25 a 34 lety tedy může znamenat, že v důsledku ekonomické krize se tyto ženy ještě více upnuly na zaměstnanecké pozice jako první volbu, protože podmínky pro úspěch v malém podnikání se v tomto období ještě zhoršily. Jak ukážeme v následujícím textu, pozice OSVČ představuje pro budoucí a čerstvé matky spíše rizika a není tedy nijak lákavou volbou. Naproti tomu zaměstnanecká pozice představuje určitou stabilitu a alespoň příslib možného návratu do zaměstnání po rodičovské. Realita však je často jiná a tak se neochota podnikat překlopuje ve věku nad 35 let, kdy velká část žen má malé děti a často se vrací z mateřské, do nutnosti pracovat jako OSVČ.

Ve věkové kategorii nad 55 let pak je nárůst počtu podnikajících žen také z velké části negativním důsledkem mateřství, protože tyto ženy nemají v důsledku pracovní dráhy přerušované mateřstvími a mateřskými/rodičovskými pevnou pozici na trhu práce (Křížková, Maříková, Hašková, & Formánková, 2011) a byly tak zřejmě často mezi prvními propouštěnými v důsledku dopadu ekonomické krize na trh práce. K překérní situaci starších žen na trhu práce přispívá také politika pro ženy rychle se oddalujícího věku odchodu do důchodu. Přitom nejsou pro tyto ženy vytvářeny pracovní příležitosti. Starší ženy pak nemohou najít zaměstnaneckou pozici a zřejmě proto se čím dál častěji stávají OSVČ.

Podnikání může být (možná také v důsledku ekonomické krize) přímo vynuceno zaměstnavateli, kdy je změněna zaměstnanecká pracovní smlouva na „de facto zaměstnání, ale na živnostenský list“, a veškerá odpovědnost a nejistota je přesunuta na zaměstnance/zaměstnankyni (Večerník, 2010).³ Rozšířenost takové praxe zejména vůči ženám vracějícím se do zaměstnání po rodičovské musí potvrdit budoucí výzkum.

Motivace k podnikání a výhody podnikání pro matky

Kvalitativní výzkum ukazuje, že pro matky malých dětí je jednoznačně první volbou zaměstnanecká pozice. Podnikání nebo „zaměstnání na živnostenský list“ je často strategií přežití na trhu práce, je to z nutnosti a z nedostatku příležitostí nalézt placené zaměstnání, které by bylo možné skloubit s péčí o děti a domácnost. Mezi motivace pro vstup do podnikání podle výpovědí žen patří zejména nedostatek pracovních příležitostí, nedostatek flexibilních pracovních míst, která by bylo možné kombinovat s péčí o děti, a ohrožení nezaměstnaností. Návrat z rodičovské do pracovního procesu je často problematický v souvislosti s dlouhou absencí na trhu práce. Samostatná výdělečná činnost se

² Ve věkové kategorii 30 – 34 let dosáhlo v roce 2013 30% žen vysokoškolského vzdělání (oproti 24% mužů) a tento podíl stále rychle narůstá. (Eurostat 2015)

³ Závislou činností je dle zákona možno vykonávat výlučně v pracovně-právním vztahu (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 3). Tzv. švarcsystém je tedy, pro osoby, které v něm pracují, nejen spojen s riziky a nevýhodami, ale je také nelegální.

tak stává možným řešením této situace. Některé ženy vstupují z nevyhovující zaměstnanecké pozice do podnikání, které řídí jejich partner. To byl také případ Kristýny:

„Spíš to bylo, protože on s tím začal Karel. A pak nějak bylo potřeba, abych mu taky pomohla, takže vlastně jsme začali dělat spolu, no a výhoda byla, že když jsme měli děti, tak já jsem nechtěla dělat na celý úvazek, což jako nešlo v (předchozí zaměstnavatel – pozn. aut.). Tam prostě mi řekli, že mi dají zkrácený úvazek, ale asi na 7 a půl hodiny, takže jsem stejně-, s dojížděním by to prostě nešlo, takže i tohleto byla jako výhoda, že jsem si to mohla částečně dělat, kdy chci. Jako jasně, že část dne musí být přes den, ale určitě spoustu věcí jsem mohla dodělat večer, když už jako-. A přes den, nebo přes odpoledne aspoň, nebo nějaký odpoledne být doma třeba, takže to bylo v tomhle směru výhodný.“ (Kristýna, 54, 4 děti: 26, 24, 22, 15, podnikatelka, rozhovor 2012)

Nedostupné flexibilní úvazky a služby péče o děti mohou ženy po rodičovské do určité míry nahrazovat právě podnikáním, kde pracují buď méně než na plný úvazek nebo často v době, kdy děti spí apod. Je však otázkou, zda podnikání může plně nahrazovat flexibilní zaměstnanecký úvazek. Podnikání totiž může představovat naopak větší zátěž a časovou náročnost, přelévání pracovní sféry do sféry soukromé a nutnost flexibility spíše ve smyslu nutnosti být neustále k dispozici a usměrňovat výkon práce v závislosti na poptávce než ve smyslu větší osobní autonomie při kombinování pracovních a rodinných závazků. Podnikatelky hovoří o tom, že je velmi těžké oddělit pracovní a osobní život. Oproti zaměstnanecké pozici není možné nikdy úplně zavřít dveře a nemyslet na práci, protože všechno záleží na nich. V případě podnikatelských párů probíhá strategické plánování a důležité porady i ve společném rodinném čase, při večeři, na dovolené, neustále. Sice je výhodou, že dovolená nebo čas volna není formálně omezen, takže teoreticky může být i delší, pracovní zátěž však většinou bývá větší než v zaměstnání a ani na dovolené podnikající nepřestávají úplně pracovat.

Jestliže neexistuje účinná a trvalá nabídka či podpora kvalitních zkrácených a flexibilních úvazků pro zaměstnanecké pozice na trhu práce a zodpovědnost za péči je zároveň definována jako zodpovědnost převážně žen, může podnikání představovat alternativu i pro ženy, které by jinak volily pozici zaměstnankyně. Je však otázkou, nakolik stabilní bude takové podnikání a nakolik je takto motivovaná podnikatelka schopná zajistit si nezávislé živobytí. Negativním důsledkem využití podnikání jako flexibility pro kombinaci práce s péčí může být menší až marginální rozsah podnikání s velmi negativními důsledky pro budoucí pracovní dráhu žen.

Do samostatné výdělečné činnosti ženy přecházejí z pozice zaměstnankyně, ale může jít v podstatě pouze o přechod na „zaměstnankyni na živnostenský list.“ Mezitím může být přechodovým stavem mateřská/rodičovská nebo období péče o jinou blízkou osobu. Po návratu z tohoto období absence v práci ženy vyjadřují „pochopení pro nevýhodnou situaci zaměstnavatelů“, kteří mají v případě mateřské/rodičovské povinnosti držet zaměstnání (přijmout ženu zpět po MD/RD), přičemž ženy mají tendenci jim „ulehčit“ (dohodnout se) např. právě přechodem na ŽL. Přitom nevýhodnost své situace berou jako samozřejmost. „...já se prostě těm zaměstnavatelům nedivím a přijde mi strašně nefér po nich chtít, aby čtyři roky někomu drželi místo, jako vždyť si to představte v té pozici toho zaměstnavatele být, tak koho kvalitního seženete na to, aby věděl, že tam bude tři, možná čtyři roky a pak teda přijde paní, která tam byla před tím?“ Ivona je právnička, která po návratu ze spíše kratší rodičovské nastoupila k původnímu zaměstnavateli, ale na živnostenský list. Tvrdí, že pro většinu žen jde o volbu: buď práce, nebo rodina a péče o děti. Ona se mohla vrátit z rodičovské dříve právě proto, že nastoupila jako OSVČ a tím získala určitou flexibilitu včetně kratšího úvazku, kterou by nemohla

mít, protože stát nepodporuje zaměstnavatele, aby nabízeli ženám kratší a flexibilní úvazky: „...prostě spousta mých kamarádek řeší, že by třeba už v tom třetím roce šly na částečný úvazek. A ten zaměstnavatel to, pro mě ze zcela pochopitelných důvodů, nechce. Prostě mít zaměstnance je tak drahý, a mít na jedno místo dva zaměstnance, je prostě, to není jako že jeden plat rozdělíte napůl, to je prostě ty odvody tím se prostě násoběj.“ (Ivona, 35 let, dcera 5 let, samoživitelka, právnička OSVČ, rozhovor 2009)

Vedle výše zmíněné flexibility, která však je diskutabilní a bylo by třeba jí dále zkoumat v souvislosti s oborem a profesí samostatně výdělečných osob, příležitost udržet se na trhu práce a vyhnout se nezaměstnanosti představuje obecně jistě pozitivum samostatné výdělečné činnosti. Ženy často oceňují i nezávislost, kterou podnikáním získávají, že jsou svou vlastní šéfovou. Mají příležitost uplatnit své schopnosti, rozvinout talent k podnikání a kreativitu

Rizika podnikání

Podnikání i samostatná výdělečná činnost s sebou nesou mnohá rizika a to nejen ta přímá v podobě finančních, o kterých se často hovoří ve spojitosti s „tradičním“ modelem podnikatele muže (Ahl, 2006; Connell, 2002). Rizika, která s sebou samostatná výdělečná činnost nese specificky pro ženy v ČR, je možné rozdělit na tři okruhy: rizika vyplývající ze struktury trhu práce a jeho institucionálního (ne)nastavení; rizika vyplývající z nastavení daňového systému a rodinné politiky; rizika vyplývající z prolínání rodinného života a malého podnikání. V následujícím textu tato jednotlivá rizika rozebereme s pomocí sekundární analýzy kvalitativních rozhovorů s podnikatelkami. Budeme se zaměřovat zejména na podmínky pro matky a na zkušenosti samostatně výdělečně činných matek, protože důsledky těchto rizik představují negativní dopady mateřství, které se dotýkají jak podnikání těchto žen, tak i jejich rodinného života.

a) Rizika vyplývající ze struktury trhu práce a jeho institucionálního (ne)nastavení

„Návrat“ na trh práce po mateřské/rodičovské představuje situaci zranitelnosti vracející se ženy a zaměstnavatel je „v přesile“, protože vždy může při odmítnutí přizpůsobení pracovního úvazku využít „institut“ provozních důvodů, který není přesně definován a který mu umožňuje nepřijmout ženu zpět. Navíc v ČR neexistuje systém mikrofinancování (velmi levných, malých půjček pro malé podnikate/ky), který je rozvinut v jiných zemích a je spojen s celou škálou služeb, podpory a poradenství pro malé podnikatele. O to je situace začínajících OSVČ rizikovější a nejistější. Český trh práce není na podporu OSVČ a malých podnikatelů/lek připraven a instituce na jejich podporu zde nikdy nebyly vytvořeny, protože podpora byla vždy namířena spíše na velké zahraniční investory a korporace (Dana, 2000).

Vstup do podnikání je náročný a nese s sebou finanční investice, časové investice, investice znalostí a kontaktů. Nestačí krátkodobý kurz v základech podnikání, které se objevily např. ze zdrojů Evropského sociálního fondu. V případě „zaměstnání na ŽL“ je přesunuta veškerá zodpovědnost a zátěž na OSVČ (daňové přiznání, odvody, riziko skončení takového „zaměstnání“ ze dne na den). Vzhledem k dalšímu zásadnímu strukturálnímu nedostatku českého trhu práce, a sice nedostatku flexibilních úvazků vhodných pro kombinaci práce a péče, je zde velké riziko spojené s tím, že na samostatnou výdělečnou činnost je upřeno očekávání, že tento nedostatek nahradí. Toto riziko však tkví ve velké pravděpodobnosti nenaplnění tohoto očekávání. Očekávání, že při rozjezdu takového podnikání, které má vydělat slušný příjem, který by nahradil nebo převýšil příjem ze zaměstnání na plný úvazek, je možné si udržet dostatečnou flexibilitu pro kombinaci podnikání

a péče o děti, není vždy realistické. Výpovědi žen naznačují spíše než „harmonizaci“ práce a rodiny přetížení, extrémně dlouhou pracovní dobu (10 – 14 hodin denně) v nesociální čas (v noci a o víkendu) a to zejména v prvních letech podnikání. Ženy hovoří o tom, že začínaly podnikat přímo doma, protože neměly dostupná zařízení péče o děti, takže musely zůstat se svými dětmi doma nebo prostě neměly na začátku finanční prostředky na to, aby si pronajaly zvláštní podnikatelský prostor.

Firmy, které zakládají ženy, přežívají obecně kratší dobu, což je velmi nepříznivá zpráva v období krize, kdy podnikání se pro mnoho žen stává jedinou alternativou nezaměstnanosti. Dlouhé přerušení pracovní dráhy v důsledku mateřství a krátkodobá zaměstnání typu brigád např. na dohodu o pracovní činnosti stejně tak jako podnikání v oboru, kdy není využito vzdělání a předchozí praxe, může mít pro pracovní dráhu žen nevratné negativní důsledky.

b) Rizika vyplývající z nastavení daňového systému a rodinné politiky

Daňový systém je jedním z rámců, které mohou významně ovlivňovat míru participace žen na trhu práce, a nepřímo tak definovat rozdělení práce a péče v domácnostech. Platí, že daňové systémy, které podporují model dvou živitelů, resp. jsou založeny na individuálním zdanění, také podporují participaci žen na trhu práce a tedy i jejich podnikatelské aktivity. Společné zdanění manželů fungovalo v českém daňovém systému do roku 2008, dosud je možnost uplatnit daňový odpočet na manželku nebo manžela, pokud její/jeho příjmy nepřesáhly 68 000 Kč za rok. Tato opatření jednoznačně upřednostňují a přispívají ke konzervaci modelu jednoho/hlavního živitele v české společnosti. I když neexistují konkrétní analýzy dopadu tohoto opatření na praxi, je zřejmé, že daňový odpočet na ekonomicky neaktivní manželku může významně intervenovat do rozhodování žen a jejich partnerů o míře jejího zapojení na trhu práce např. po rodičovské. V případě rodinného podnikání může toto opatření přispívat k rozhodnutí pro spíše neformální/neoficiální roli ženy ve společném podniku a nepřiznání jí role spolujitelky, spolu-jednatelky, příp. zaměstnankyně v rodinné firmě, což může mít významné negativní důsledky na její pozdější životní úroveň (např. výši důchodu), ale i na to, jak je jako partnerka v podnikání vnímána, nebo také v okamžiku, kdy dojde k rozpadu partnerského svazku. Daňové nastavení, podporující model muže živitele a ženy bez zdanitelných příjmů, může způsobovat nerovnosti i v párech, které jinak mají méně tradiční přístup. Eda a Ester (výzkum Živitelé a živitelky, SOÚ 2012) mají rovné rozdělení povinností v domácnosti a rovný podíl na vlastnictví firmy, které je však narušováno nerovností v nastavení pozic ve firmě. „*Já jsem vložila část a on vložil část vkladu do s.r.o., takže teď už je to půl napůl vlastnictví. To bylo zásadní i z hlediska mého přístupu, že teď už je to částečně moje.*“ (Ester, 24 let, svobodná, bezdětná, podnikatelka, rozhovor 2012) Přestože Ester a Eda jsou spoluvlastníci, tak Ester není ani zaměstnankyní. Jak sama uvedla, tak je „v rámci úspor“ osobou bez zdanitelných příjmů. To jí do budoucna může přinášet nevýhody, například pro možnost čerpat příspěvky v mateřství nebo ve výši důchodu. I podnikatelské páry, které vstupují do společného podnikání s cílem rovného rozdělení vlastnictví, se tak v důsledku takto nastaveného institucionálního rámce mohou posunovat směrem k tradičnímu modelu muže živitele, na kterém je žena do jisté míry závislá.

Mateřská/rodičovská a finanční příspěvky v mateřství a rodičovství také mohou významně ovlivňovat rozhodování žen o tom, zda pracovat v placeném zaměstnání, a jejich upřednostnění buď pozice zaměstnankyně, nebo pozice podnikatelky. V České republice u osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) není povinná účast na nemocenském pojištění, nicméně pro nárok na mateřský

příspěvek je účast na nemocenském pojištění nutnou podmínkou.⁴ Podnikatelka musí své mateřství tedy dobře plánovat. Zásadní překážka v českém systému rodinné politiky ale tkví v tom, že OSVČ nesmí v době pobírání peněžitého příspěvku v mateřství osobně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Podnikání však mnohdy nelze přerušit, zvláště v situaci, kdy má firma zaměstnance. „*Já jsem neměla ani jednu mateřskou dovolenou. V naší vládě nikoho nenapadlo, že by žena mohla zaměstnávat muže a zároveň být těhotná.*“ (Patricie, 44 let, vdaná, 3 děti: 17, 5, 3 roky, rozhovor 2012) Toto opatření v České republice také přispívá k tomu, že se ženy stávají podnikatelkami až po ukončení mateřské, nebo mateřskou a s ní spojený příspěvek nemohou využít vůbec.

Důsledky samostatné výdělečné činnosti pro další pracovní a životní dráhu: Rozhovory s podnikatelkami ukazují, že ženy mají tendenci vstupovat do nového oboru se vstupem do podnikání a to i do oborů nebo profesí, ve kterých nevyužijí své vzdělání a jsou pro ně tzv. překvalifikované. Na to ukazuje i nabídka dalšího vzdělávání v ČR resp. rekvalifikací (viz masáže, kosmetické služby apod.). Změna oboru, kvalifikace nebo nevyužití a „zastarání“ dosaženého vzdělání je rizikem pro budoucí pozici na trhu práce, např. když podnikání nevyjde nebo skončí.

Vzhledem k tomu, že zejména začínající OSVČ mají minimální odvody na sociální pojištění, může to mít velmi negativní důsledky pro budoucí výši jejich důchodu. Také nepovinnost nemocenského pojištění může mít velmi negativní důsledky zejména na ženy matky, protože pokud si neplatí nemocenské pojištění, nemají pak nárok na peněžitou podporu v mateřství, ale rovnou pouze na rodičovský příspěvek. V případě delší nemoci jí samotné nebo při ošetřování dítěte, hrozí OSVČ období bez příjmů.

c) Rizika vyplývající z prolínání malého podnikání a rodinného života

Podnikání je u žen často poměrně významně propojeno s rodinným životem. Ať již jde o motivace vstupu do podnikání, aby bylo možné kombinovat pracovní a rodinný život nebo přímo o rodinné podnikání/podnikání spolu s partnerem. Z genderového hlediska však má toto prolínání pro ženy mnohá rizika a negativní důsledky a to zejména v případě, kdy jsou matkami.

Zneviditelňování žen v rodinném podnikání ve statistikách: V ČR sice nejsou dostupné statistiky o tom, kolik žen podniká společně se svým partnerem, ale můžeme odhadovat, že je to poměrně časté. Ani statistiky o počtu podnikatelek a podnikatelů totiž nemusejí vždy zachycovat všechny, kdo se na rodinném podnikání podílejí. Těmi, kdo jsou ve statistikách podnikání „neviditelnými“, jsou častěji ženy (Lewis, Massey 2011). Ty mohou mít kromě statistikami zachycené kategorie pomáhajících rodinných příslušníků (1 % zaměstnaných žen v ČR) (ČSÚ 2013) oficiální ekonomický status nezaměstnaných, ekonomicky neaktivních žen v domácnosti nebo jednoduše osob bez zdanitelných příjmů (viz výše případ Ester). V případě zemědělského podniku, který vlastní manželé Jakub a Johana je Johana oficiálně na rodičovské, ale svému manželovi aktivně s podnikáním pomáhá a to nejen sezónně při sklizni, ale v každodenním provozu a kontaktu se zákazníky, protože firmu mají v místě bydliště: „*Teď, co se starám o dceru, tak pracuji málo. Dřív hodně, teď málo. Spíš manželovi pomáhám.*“ (Johana, 33 let, vdaná, 1 dítě: 2 roky, rozhovor 2012).

⁴ U OSVČ musí být pro nárok na příspěvek v mateřství splněna podmínka dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ aspoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku přede dnem nástupu na PPM a současně i podmínka trvání účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM.

Zneviditelňování práce a příspěvku ženy v rodinném podnikání a upevňování tradičního rozdělení rolí: Tzv. „pomáhání“ v rodinném podniku však někdy představuje velkou časovou zátěž, která není adekvátně finančně ani symbolicky ohodnocená a není dostatečně vidět. V rozhovorech s partnery v rodinném podnikání jsme se někdy setkaly i s tím, že partneři snižovali příspěvek žen do rodinného podnikání a někdy její roli neuznali vůbec (Křížková, Jurik, & Dlouhá, 2014). Zároveň, v podnikatelských párech bývá rozdělení práce a zodpovědností interpretováno v intencích genderového kontraktu. Ženy mají na starosti péči o domácnost a jejich partneři si někdy neuvědomují, jakou zátěž domácnost představuje. Olga, která společně s manželem podniká ve sportu a zároveň má ještě vlastní podnikání také v tomto oboru, se v rozhovoru přiznala, že je tak přetížená, že má pocit, že už to dlouho nevydrží. „...ted' se musí doma nějak uklízet. Ale my tam nemáme jako bordel, protože já právě uklízím ráno, ale je to takový šup, šup, šup a úplně by mně vyhovovalo, kdybych měla třeba 1 tejdně nějakou paní na úklid. Ale to Ota ne, protože říkal jako prostě ne, že si nebudu hrát na paničku, no takže já tam musím ještě uklízet. Ondra ten vůbec neuklízí, ten na to kašle - dítě. Protože já už si říkám, že už ho to nebudu učit, on se odstěhuje, tak-. No a Ota, on to ani jako neumí, jakoby. Prostě meje dvě hodiny dva talíře.“ (Olga, 53 let, vdaná, 2 děti: 26, 23 let, rozhovor 2012) Na druhou stranu Ota neuznává, že všechna práce v domácnosti leží na jeho partnerce a svou výpovědí její příspěvek ještě zneviditelňuje: „Ne, já nevařím, já to neumím. No ale vim, že když vaří Olga, tak je to takový jako ekonomičtější, než když to dělám já a ale tak já nevím, zas abych ji nenaštval tady... Ale taky ona třeba uvaří. Dvakrát tejdně tam je nějak uvařeno. Uklízí se tak nějak průběžně, nepořádek tam není, tak já nevím no.“ (Oto, 52 let, ženatý, 2 děti: 26, 23 let, rozhovor 2012).

Neviditelnost práce žen pro okolí představuje další způsob zneviditelňování práce žen v případě, kdy podnikají z domova. Ženy hovoří o tom, že jejich okolí vnímá to, že jsou pořád „doma“ tak jako, že nepracují. Většina lidí v jejich okolí nevidí dlouhé hodiny, kdy například sedí u počítače a pracují. „Pracujete pořád. Já v 8 sedím u počítače, to jako je beze sporu každé den, to tam není co řešit a třeba jdu odpoledne na 2 hodiny se psama ven, ale pak u toho počítače sedím třeba od 8 do 10 večer, jo, to je takový, že známý nebo kamarádi vidí: já hele ty seš doma, ty děláš z domova! A ty jdeš odpoledne si se psem támhle na procházku! Ale nikdo nevidí, že já tam sedím pak třeba do půlnoci u toho počítače, když je potřeba. No takže pracuje se vlastně pořád.“ (Alice, 48 let, vdaná, 2 děti: 19, 28 let, rozhovor 2012). Nemusí však jít vždy jen o sousedy nebo známé či přátele. Podnikatelky často řeší to, jakým způsobem se vypořádat s tím, že jejich děti nebo partneři nerespektují její pracovní čas a prostor, když pracují z domova. Zároveň i pro tyto členy domácnosti jsou ženy „doma“ a teoreticky od nich může být očekávána péče o domácnost nebo o členy rodiny.

V evropském srovnání, podniká v ČR nadprůměrný podíl zaměstnaných žen a jejich počty v období ekonomické krize (2008 – 2011) výrazně narostly. Do podnikání v období ekonomické krize ve velké míře vstupovaly ženy, jejichž pracovní dráha je zatížena negativními ekonomickými dopady mateřství. Samostatná výdělečná činnost však představuje spíše než jednoznačnou první volbu pracovního uplatnění, řešení nedostatku zaměstnaneckých příležitostí a nedostatku flexibilních pracovních úvazků. Matky si od podnikání slibují lepší možnost kombinovat pracovní a rodinný život. Realita však představuje zejména v začátcích podnikání velkou zátěž nejen finanční, ale i časovou a ne vždy flexibilitu pozitivní pro kombinaci práce a péče. Struktura trhu práce a neexistující podpůrný systém pro vstup žen do podnikání, daňový systém a rodinná politika, i provázání podnikání s rodinným životem představují pro ženy vstupující do podnikání rizika. Tato rizika mohou představovat negativní ekonomické náklady spojené s mateřstvím a podnikáním a mohou na individuální úrovni negativně

poznamenat pracovní a životní dráhu žen a na společenské úrovni pak přispívat k upevňování genderových nerovností na trhu práce i v rodině.

Ženy ve specifické situaci – sólo matky

Radka Dudová

V této kapitole se zaměříme na skupinu matek, které se nacházejí ve specifické situaci, a sice matky po rozchodu s partnerem – otcem dětí. Ty totiž zpravidla nesou ekonomické dopady spojené s rodičovstvím samy. Analýza rozhovorů se ženami, které nežijí ve společné domácnosti s otcem svých dětí, ukázala, že rozchod znamená nejčastěji přechod z modelu muže živitele a ženy pečovatelky a spoluživitelky na model jediné živitelky/pečovatelky. Tato změna má zásadní dopad na ekonomickou situaci ženy i v případě, kdy příspěvek muže nebyl nijak vysoký. Je tomu tak jednak kvůli náhlé absenci sdílení péče (i v případě, že ženy uvádějí, že se muž o děti nijak výrazně nestaral, pomoc představovala i jeho přítomnost doma), a jednak kvůli chybějícím úsporám z rozsahu (jedna domácnost se po rozchodu rozdělí na dvě a řada nákladů se tak nutně zdvojnásobí). Jak uvidíme, postavení sólo matek na pracovním trhu je ještě horší než u matek žijících s partnerem a práce v prekérním režimu je velmi častým, ale také velmi rizikovým východiskem z jejich nouzové situace.

Postavení rodin sólo matek

Počet i podíl jednorodičovských rodin v České republice se dlouhodobě zvyšuje; v současné době žije 488 tisíc závislých dětí jen s jedním rodičem. To představuje celkem 16,3 procent dětí žijících jen s jedním rodičem a 13,4 procent dětí mladších 15 let. Rodiny s jedním rodičem tvoří 18,2 procent ze všech rodin se závislými dětmi, přičemž v roce 1995 jich bylo „jen“ 11,3 procent (ČSÚ 2013, data VŠPS)⁵.

Životní úroveň rodin sólo rodičů je dlouhodobě nižší než u rodin se dvěma rodiči. 31,3 procent rodin s jedním rodičem a závislými dětmi je ohroženo chudobou, oproti 6,8 procentům rodin se dvěma dospělými a jedním dítětem a 8,9 procentům rodin se dvěma dětmi (ČSÚ 2012b). 25,3 procent domácností sólo rodičů má příjmy do 15 000 Kč a 1,8 procent má příjmy nižší než 5000 Kč měsíčně. Zatímco 54 procent rodin sólo rodičů považuje svou ekonomickou situaci jako spíše nebo velmi špatnou, svou situaci takto hodnotí 42 procent rodin se dvěma rodiči. V čele rodiny s jedním rodičem a se závislými dětmi přitom podle Sčítání 2011 stojí v 83,5 procentech případů žena.

Z dostupných statistických údajů je zřejmé, že dlouhodobě dochází ke snižování životní úrovně jednorodičovských rodin vzhledem k životní úrovni rodin dvourodičovských. Osamělé matky v ČR se totiž tradičně spoléhaly zpravidla na svůj pracovní příjem; sociální dávky a případně výživné od druhého rodiče hrály v jejich celkových příjmech jen vedlejší roli. V současné době se jich ale stále více nachází v pozici nezaměstnaných a marginalizovaných na pracovním trhu. Ty, které pracují, musí volit takovou práci, kterou budou schopné dobře kombinovat s péčí o děti – i za cenu nižších výdělků a snížení své vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce. Prohlubování nerovností mezi různými sociálními skupinami, ke kterému dochází v ČR od 90. let, se tak děje zčásti na úkor osamělých rodičů a jejich dětí. Výrazně zhoršená ekonomická situace je tak jedním z hlavních rizik doprovázejících rozchod či rozvod na straně žen s dětmi.

5

[http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7c4f2185474d7e42c1257b04003868c4/\\$FILE/czam020113analiza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7c4f2185474d7e42c1257b04003868c4/$FILE/czam020113analiza.pdf)

Podle Sčítání 2011 v rodinách sólo rodičů žije v průměru méně dětí než v jiných rodinách; nejčastější je rodina v čele s rozvedenou matkou ve věku 35-44 let a s jedním dítětem. V posledních letech ale přibývá matek svobodných ve věku do 24 let⁶. Sólo matky mají v porovnání s matkami v rodinách se dvěma dospělými nižší stupeň vzdělání a jsou častěji nezaměstnané. Podíl jednorodičovských rodin je vysoký zejména na severozápadě Čech a na severní Moravě (ČSÚ 2013, data VŠPS⁷). To má vliv na jejich možné uplatnění na pracovním trhu a následně na ekonomickou situaci. Ve více než 40 tisících rodin s jedním rodičem a se závislými dětmi je osoba v čele nezaměstnaná (11,7 % jednorodičovských rodin se závislými dětmi) (Sčítání 2011). Rodiny sólo rodičů častěji než jiné žijí společně s další rodinou v jednom bytě, nejčastěji s rodiči (26,7 % proti 13,7 % rodin se dvěma rodiči). Soužití s rodiči představuje cestu, jak snížit náklady na vedení domácnosti a nepadnout pod hranici chudoby.

Výsledkem je tzv. feminizace chudoby: stále větší podíl obyvatel žijících pod hranicí chudoby tvoří ženy a děti. Změny v daňovém systému, ke kterým došlo v letech 2008 až 2012, sice vedly ke zlepšení ekonomické situace vyšších příjmových skupin a částečně i ke zlepšení situace středních příjmových skupin (promítlo se snížení daňové sazby a zvýšení daňových slev na dítě a na vyživovanou manželku /manžela). Na druhé straně došlo k omezení nároku a ke snížení řady sociálních dávek (přídavky na děti, sociální příplatek, porodné) či k jeho časovému omezení (příspěvek a doplatek na bydlení, příspěvek na živobytí). To znamená, že postupně došlo ke zvýšení důrazu na takové formy podpory rodin, které jsou odvozené od aktivity alespoň jednoho člena na trhu práce (daňové slevy), a k oslabení těch, které jsou na zaměstnání nezávislé. Míra sociální ochrany rodin (zejména těch, které se nacházejí blízko hranice chudoby) tak postupně klesá. V důsledku se zhoršila situace ve specifických domácnostech (domácnosti nezaměstnaných, zdravotně postižených, neúplné rodiny nebo rodiny v nevhodných bytových podmínkách) (Horáková et al. 2013).

Sólo matky jsou tedy více motivované pracovat (pracovní příjem je nutný pro udržení životní úrovně domácnosti, navíc i sociální/fiskální podpora je vázaná na pracovní příjem), ale zároveň jsou více ohrožené na pracovním trhu (jsou méně disponibilní a flexibilní pro potenciálního zaměstnavatele z důvodu péče o děti; často mají nižší vzdělání a sociální kapitál). To z nich teoreticky činí osoby častěji odkázané na sekundární pracovní trh a na nejisté /prekérní formy práce. Jak ukazuje následující tabulka, sólo matky jsou častěji zaměstnané, ale také častěji nezaměstnané než matky v rodinách se dvěma dospělými. Méně často jsou neaktivní a také méně často pracují na zkrácený úvazek.

⁶ viz také http://www.saminadeti.cz/soubory/dokumenty/ks_kucharova_stastna.pdf

⁷ [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7c4f2185474d7e42c1257b04003868c4/\\$FILE/cza_m020113analiza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7c4f2185474d7e42c1257b04003868c4/$FILE/cza_m020113analiza.pdf)

Ekonomické postavení matek	Rodiny se závisými dětmi		Rodiny s dětmi do 15 let	
	s 1 rodičem	se 2 rodiči	s 1 rodičem	se dvěma rodiči
Celkem	100	100	100	100
Zaměstnané	73,6	67	64,7	58,4
na plný úvazek	68,1	60,4	58,1	50,9
na kratší úvazek	5,6	6,6	6,6	7,5
Nezaměstnané	9,5	4,9	11,7	5,4
Ekonomicky neaktivní	16,9	28,1	23,6	36,2

Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil 2012⁸

Pokud je v čele jednorodičovské rodiny nezaměstnaná žena, zvyšuje se riziko chudoby na 85,7 %, pokud je v čele osoba zaměstnaná, činí riziko jen 13,2 procenta. Pokud je osoba v čele samostatně výdělečně činná, vzrůstá riziko ohrožení chudobou na 27,2 procenta. Data Gender and Generation Survey z roku 2005 ukázala, že nezaměstnanost sólo matek není vždy spojena s nízkou úrovní dosaženého vzdělání (ač vzdělanostní struktura samoživitelek v ČR je horší než matek žijících s partnerem). Roli hraje i sám fakt osamělého rodičovství a jeho důsledky. Šance, že bude žena (s alespoň jedním dítětem do 14let) nezaměstnaná, je u samoživitelek v ČR 1,8x vyšší než u žen žijících ve společné domácnosti s partnerem (při kontrole vlivu nejvyššího dosaženého vzdělání ženy a jejího věku, počtu dětí do 14 let v domácnosti a věku nejmladšího dítěte) (Šťastná 2014). Již v roce 2005, kdy proběhlo šetření Gender and Generation Survey, pracovaly sólo matky častěji v nevýhodných pracovních formách než matky žijící s partnerem: 0,8 % bez písemné pracovní smlouvy (proti 0,3 % matek s partnerem); 2,5 % na dohodu o provedení práce (proti 0,8 % matek s partnerem) a 19,2 % na smlouvu na dobu určitou (proti 11,4 % matek s partnerem) (tamtéž). V současné době, kdy došlo k celkovému zvýšení podílu matek pracujících v těchto formách pracovních smluv, přesná data neznáme.

Osamělé matky a sociální systém

Osamělé matky (či rodiče) v současnosti nejsou v sociálním systému takřka nijak zvýhodněné. Sociální politika jim pomáhá stejně jako ostatním ohroženým jednotlivcům a rodinám, jen pokud se jejich příjmy pohybují okolo životního minima (či pod ním). V nedávné době byla zrušena většina výhod, které se na sólo matky vztahovaly: v roce 2007 delší nárok na peněžitou podporu v mateřství (37 týdnů), který nyní trvá 28 týdnů stejně jako pro matky žijící s partnerem. V roce 2010 byl zrušen sociální příplatek (respektive byl omezen jen pro rodiče dětí se zdravotním postižením, aby byl v roce 2012 zrušen úplně). Ten byl příjmově testovaný a pro sólo rodiče o 5 procent vyšší než pro ostatní. Se zrušením sociálního příplatku došlo i ke zrušení dalších výhod, které se na něj vázaly – např. odpuštění platby školného v jeslích a ve školkách pro ty, kdo si tento příplatek mohly nárokovat. V současné době přetrvává jediná výhoda, a sice delší nárok na podporu při ošetřování nemocného dítěte (o 7 dní). Sólo matky také nemohou být bez svého souhlasu vyslány zaměstnavatelem na služební cestu, pokud mají dítě mladší 15 let – je ale otázkou, nakolik je toto opatření fakticky využíváno.

⁸[http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7c4f2185474d7e42c1257b04003868c4/\\$FILE/czam020113analiza.pdf](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/6b5c18eccf5e21d7c1256c4d0034d22b/7c4f2185474d7e42c1257b04003868c4/$FILE/czam020113analiza.pdf)

Domácnost sólo matky tak má v současnosti (v roce 2015) nárok na rodičovský příspěvek ve výši až 11 500 Kč měsíčně do dvou let věku dítěte⁹, na jednorázové porodné ve výši 13 000 Kč za podmínky, že příjmy domácnosti nepřesahují 2,7 násobek životního minima (u matky s jedním dítětem je to 13 176 Kč) a na měsíční přídavky na děti ve výši 500-700 Kč (pokud příjem domácnosti nepřesáhne 2,4 násobku životního minima, tj. 11 712 Kč u matky s jedním malým dítětem). Za určitých podmínek má dále nárok na příspěvek na bydlení. Ten může činit několik tisíc korun; nutná je ale nájemní smlouva či doklady o nákladech za bydlení. Pokud příjmy rodiny nestačí na uspokojení základních životních potřeb jejích členů „na úrovni ještě přijatelné pro společnost“, získává nárok na podporu v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, případně doplatek na bydlení). Nárok na dávky v hmotné nouzi je podmíněn tím, že daná osoba se aktivně snaží své příjmy zvýšit, např. vymáháním výživného od otce dětí nebo přijetím krátkodobé práce. Paralelně se zrušením či omezením většiny sociálních dávek došlo ke zrušení jiného zvýhodnění, a sice přednostního nároku na místo ve školce, který mnoho mateřských škol respektovalo. V situaci vysokého nedostatku míst v mateřských školách a s rozhodnutím veřejného ochránce práv z roku 2012, podle kterého má při přijímání do školek rozhodovat především věk a nikoliv zaměstnanost či rodinný stav matky, školky změnilly svou praxi a sólo matky nijak nezvýhodňují. To pro ně znamená zásadní problém v situaci, kdy chtějí po rodičovské dovolené nastoupit zpět do práce. Pokud nezískají místo v mateřské škole, nemohou se po třech letech rodičovské dovolené vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli, ztrácejí nárok na pracovní místo a jejich domácnosti se ocitají bez jakéhokoliv pracovního příjmu.

Klíčovou roli ve státní podpoře rodin hrají v současnosti daňová zvýhodnění: zejména daňový odečet na dítě, který činí 13 404 Kč ročně na první dítě a od roku 2015 ve zvýšené výměře 15 804 Kč na druhé dítě a 17 004 Kč na třetí a další dítě. Rodiny sólo rodičů jsou znevýhodněny tím, že je zde jen jediný potenciálně pracující (pokud matka nepracuje v dvourodičovské rodině, uplatní si její otec; pokud matka nepracuje v jednorodičovské rodině, neuplatní si její nikdo). Podobně představuje praktické znevýhodnění i možnost slevy na vyživovanou manželku: pokud otec pracuje a doma se stará manželka o děti, uplatní si rodina ještě navíc odpočet 24 840 Kč. Pokud nepracuje kvůli péči o děti sólo matka, žádný odpočet si neuplatní. Znevýhodnění pro sólo rodiče představuje i zrušení možnosti uplatnit si slevy na dani u OSVČ uplatňující paušální odečet nákladů. Vzhledem k tomu, že danění paušálem je výrazně výhodnější, sólo matky pracující na živnostenský list o slevy na dani raději přicházejí. To je ale znevýhodňuje oproti rodinám, kde druhý z partnerů je zaměstnaný a může si slevy uplatnit (jsou ve stejné situaci jako rodiny, kde jsou oba rodiče OSVČ). Většina daňových slev je tak pro sólo matky hůře uplatnitelná než pro rodiny se dvěma rodiči.

Sekundární analýza rozhovorů

Ekonomické dopady, které představuje mateřství pro matky žijící bez partnera, jsme analyzovaly na základě 54 kvalitativních rozhovorů se sólo matkami (či ženami, které část svého života prožily jako sólo matky). Tyto rozhovory byly provedeny v rámci 4 výzkumných projektů v letech 2006-2007 a 2012-2013 pracovníci Sociologického ústavu AV ČR v různých regionech ČR. Největší část

⁹ Zde se také skrývá určité znevýhodnění, jelikož sólo matky mají oproti matkám s partnerem omezenou možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku. Pokud dosahovaly před mateřstvím příjmů nižších než 16 500 hrubého, nedosáhnou na nejkratší dvouletou variantu příspěvku. Pokud nejsou nemocensky pojištěné (tj. nezaměstnané, studentky či OSVČ bez nemocenského pojištění), musí čerpat nejdelší a nejnižší čtyřletou variantu příspěvku. Volbu přítom může provést i otec dítěte, pokud splňuje dané podmínky; když ale chybí, musí podmínky splnit matka sama.

respondentek tvořily ženy, které se rozešly s otcem svých dětí v období 1999-2010. Široký vzorek umožnil zachytit různé sociální situace, vzdělanostní a příjmové skupiny rodičů i věk dětí.

Ženy v rozhovorech v naprosté většině případů popisují zhoršení ekonomické situace, od mírného až po naprosto kritické.

„...ale jako byla chvíle, kdy jsem třeba měla jenom dvě stě korun v peněžence a víc nic. On mi vzal kreditní karty ke všem účtům, který jsme měli společný, a to bych už v životě neudělala ((důrazněji)), že bych měla společný účet s manželem“ (Barbora, VŠ, psychologka, dítě 2002, rozchod 2005, rozhovor 2012)

S největšími problémy se ženy potýkají zpravidla v prvním období po rozchodu – v době, kdy se musí vyrovnat s novou situací, vyřešit bydlení, případně majetkové vyrovnání s bývalým partnerem a stabilizovat svou pracovní situaci. Horší ekonomická situace žen po rozvodu je důsledkem specializace, která je běžná v rodinách s oběma rodiči: muž se zpravidla zaměří na placenou práci a zajišťování obživy rodiny, zatímco žena vykonává větší podíl neplacené práce spojené s péčí o domácnost a o děti. V době trvání partnerství může být takovéto rozdělení rolí pro oba partnery výhodnější. Po rozchodu ale přestávají sdílet své příjmy a žena je tou, kdo má nižší výdělek a obtížnější pozici na trhu práce (vzhledem k menším předchozím zkušenostem a praxi). Její situace je problematická zejména právě v prvním období po rozchodu, kdy ztrácí přístup k příjmům svého partnera a musí se spolehnout na své vlastní výdělky, zároveň musí čelit zvýšeným nákladům spojeným s rozdělením domácností, a od státu nemůže očekávat takřka žádnou podporu vzhledem k tomu, že nárok na sociální dávky je odvozen od příjmů obou partnerů v předchozím období. Toto krizové období trvá přibližně jeden rok, případně déle, pokud se u ženy setkává více znevýhodňujících charakteristik (malé děti, větší počet dětí, děti se zdravotními problémy, nízké vzdělání matky apod.).

Výživné

Otcové se v rodině zpravidla ekonomicky přestávají angažovat: přestávají své děti a bývalou partnerku vnímat jako svou rodinu, nýbrž vnímají je jako rodinu své bývalé partnerky. To se projevuje již při rozdělování společného majetku po rozchodu: pokud v rodině je co dělit, nepřihlíží se k potřebám dětí či nákladům s nimi. Majetek se mezi bývalé manžele dělí „napůl“ bez ohledu na to, že žena má zajistit dětem po rozchodu určitý standard. Největší problém přitom představuje bydlení: to je to první, co ženy řeší a mnohdy odchod od manžela oddalují, protože se jim to jeví jako neřešitelné.

Druhým okamžikem, kdy se ekonomické „odpoutání“ otce projevuje, je vyměření a placení výživného na děti. Ženy samy popisují výživné jako „dobrovolnou“ instituci, závislou primárně na vůli otce dětí, zda na ně budou přispívat a v jaké výši. Vyměřené výživné většinou nepokrývá ani polovinu přímých ekonomických nákladů na výchovu dítěte, natož čas strávený péčí. Ženy navíc mnohdy volí spíše „klidné“ porozvodové vztahy či vztah otce s dětmi než vymáhání přiměřeného výživného.

„ ...já jsem pak vždycky třeba vyměkla a řekla jsem: „Ne, dobrý, dobrý, on teď funguje, tak ať ho nevyplašíme moc, hlavně že hlídá jako,“ a to bylo třeba pro mě prioritnější jako než peníze.“ (Olga, VŠ, umělkyně, syn 2011, rozchod 2011, rozhovor 2013)

Přístup otců k placení výživného je poměrně různorodý. Na jedné straně stojí ti, kteří nadále financují většinu nákladů své bývalé domácnosti (jako bývalý manžel Dity, který od rodiny odešel k nové přítelkyni a své bývalé ženě a malému synovi posílá 20 000 Kč měsíčně). Na druhé straně stojí ti, kdo

nemohou nebo nechtějí platit nic. Na matce pak spočívá zátěž vymáhání výživného. Řada sólo matek se ale nachází v situaci, kdy nemají dostatečný ekonomický ani sociální kapitál, navíc jim chybí čas, jelikož pečují o malé dítě či děti, a snaží se vyřešit svou pracovní situaci. Efektivní vymáhání výživného je tak pro ně velmi složité.

“...to bylo teda opravdu hodně nechutné období mého života, s tím, že on ani neměl zájem o placení výživného; v podstatě přijel předtím jenom dvakrát, aby si nechal podepsat papíry, a potom už se jako neozýval, nebral mi telefony, když jsem mu volala, a neustále jenom odročoval soudy, že opravdu se to táhlo hodně dlouhou dobu (...); tam jsem se obrátila na některé lidi, kteří mi poskytli zdarma právníky, protože já jsem tenkrát byla bez práce, byla jsem v podstatě ještě na rodičáku jako s tou dcerou; bez práce, bez peněz.” (Karolína, VŠ, studium a RD s dalším dítětem, děti 2000 a 2009, rozchod 2003, rozhovor 2012)

Vymáhání výživného není spojeno jen s nutností zaplatit právníka a podstoupit formální proces; pro matky to může znamenat i osobní ohrožení, pokud muž neakceptuje svou vyživovací povinnost a reaguje agresivně. Ve složité situaci se nacházejí i ženy, jejichž bývalý partner nemá žádné (přiznané) příjmy. Pokud otec dětí nepracuje, nebo pracuje, ale jeho příjmy nelze dokázat, je šance na vyměření dostatečného výživného a jeho následné úspěšné vymáhání mizivá. Některé ženy, které se octnou v situaci svobodné matky, pak mohou volit neuvádět otce dítěte do rodného listu, jelikož se tak cítí bezpečněji:

„...tím, že ho nezapišu jako otce, tak se aspoň můžu vyhnout tomu, že bych prostě řešila nějaký soudy a že by se ze dne na den jakoby objevil a že si řekne: „Hele, já chci mít dítě ve střídavé péči,“ a bude to prostě jakoby člověk, s kterým nebudu mít žádné kontakt několik let třeba, budu se s ním soudit o to, aby mu přisoudili třeba pět set korun výživného, úplně směšný, protože on prokáže, že nemá žádný příjmy, což prostě jako on dělal nějak úplně, že jako opravuje auta, ale podle mě celou dobu dělal tak, že si snad neplatil ani sociální a zdravotní, takže si myslím, že když by jako dohledával soud nějaký jeho příjmy, tak by byl úplně nulový prostě sto let zpátky.” (Klára, SŠ, OSVČ, dítě 2008, rozchod 2008, rozhovor 2011)

Neuvedení otce do rodného listu dítěte má ale významné právní následky pro dítě (nemá nárok na případné dědictví po otci, ztrácí právo na výživné, popř. sirotčí důchod apod.). Navíc se může stát, že matce bude odepřen nárok na doplatek do životního minima, protože z pohledu sociálního systému se tím, že dobrovolně zapřela otce a připravila sebe i dítě o výživné, dostala do kategorie osob, které mají možnost zvýšit si příjem svým přičiněním, pouze o to neusilují (Soukupová 2006).

Řada žen na vymáhání výživného rezignuje, ať už proto, aby bývalého partnera „nenaštvala“ a uchovala uspokojivé vztahy tak jako Olga, nebo proto, že pokládá šanci na získání výživného za tak mizivou, že se jí nevyplatí do toho investovat svůj čas a zdroje. V ostatních případech se ale má situace tak, že otcové platí soudem vyměřené výživné, které pokládají sami za poměrně vysoké, a proto se nepodílí na žádných dalších nákladech s výchovou dětí. Tato částka ale ve skutečnosti nepokrývá dostatečně náklady spojené s péčí a výchovou dítěte a matka hledá jiné způsoby, jak finance zajistit.

„Ten K. roste, má daleko větší nároky a bude mít – kolo nestojí tři tisíce, ale stojí osm tisíc, a to ještě jsem u země; cokoli mu koupím, tak to jde do tisíců a teďka vycházet, tím, že ten jeho otec pošle těch pět tisíc a myslí si, že ještě si z toho čtyři ušetřím, tak jako pro mě je to hrozný. (...) Ještě si tak jako

různě přivydělávám, že jo, co to jde, co někde seženu, tak já bych to prostě nezvládla. (...) Jako já musím říct, že každé měsíci končím v mínusu. (Jiřina, VŠ, učitelka, syn 2002, rozchod 2011, rozhovor 2012)

Celkově lze shrnout, že až na tři výjimky v našem vzorku (54 žen) přibližně polovina otců výživné neplatila či platila jen nárazově nižší nežli stanovené částky, a přibližně polovina otců platila stanovené výživné, ale nebyla ochotná přispívat takřka nic nad jeho rámec. Ve výsledku můžeme říci, že matka po rozchodu s partnerem nese sama větší díl nákladů spojených s dětmi; pro otce je to po rozchodu otázka „dobré vůle“. Hlavní strategie, jak se s tím ženy ekonomicky vyrovnávají, jsou **práce a pomoc původní rodiny**. Jiné strategie, které jsou často veřejností očekávané, jsou minoritní – máme na mysli konkrétně výživné od otce dětí a pomoc sociálního systému.

Pomoc sociálního systému a původní rodiny

Co se týče pomoci sociálního systému, v době, kdy to nejvíce potřebují, ženy zpravidla nesplňují nároky pro příjmově testované dávky, jelikož v rozhodném období ještě žily (min. oficiálně) ve společné domácnosti s partnerem. Dotazované ženy jen ojediněle využívaly příspěvek na bydlení. Výjimku představují osamělé matky pečující o dítě se zdravotním postižením, které vyžaduje péči ve zvýšeném rozsahu. Ty zpravidla kombinují příspěvek na péči s jinými dávkami, přesto se dostávají do dluhových pastí, zejména kvůli vysokým cenám nájemného bydlení a nemožnosti mít pracovní příjem.

Rodičovský příspěvek, podobně jako příspěvek na péči u matek dětí se zdravotním postižením, není ženami vnímán jako sociální dávka, ale spíše jako plat za péči o dítě. V době jeho pobírání se matky cítí ekonomicky zajištěné. Zde se objevuje možné riziko dvouletého rozložení příspěvku – po dvou letech ženy ztrácí finanční příjem a zároveň mají problém získat místo v instituci péče o dítě; snaží se tedy získat takový pracovní příjem, který jim zároveň umožní pečovat o dítě. To zvyšuje jejich ochotu akceptovat nestandardní formu práce.

Získání podpory ze strany sociálního systému komplikují ženám pravidla, podle kterých je výživné pokládáno automaticky za příjem domácnosti, i když není vypláceno pravidelně nebo vůbec. Na matce pak je prokazovat, že výživné nedostává, a že podnikla všechny kroky k jeho získání. Problém alespoň v prvním porozchodovém období působí také to, že otec je považován stále za člena domácnosti, zejména pokud má v bytě matky trvalé bydliště (stačí ovšem, že je zapsán v rodném listě dítěte a není stanoveno výživné). Pokud se odmítne z bytu odhlásit a příslušná správa sociálního zabezpečení neakceptuje prohlášení o vyjmutí z okruhu společně posuzovaných osob, domácnost sólo matky nesplní zpravidla nárok na přiznání řady sociálních dávek.

„Já třeba jsem měla velkej problém tím, že manžel si odmítl odepsat trvalý bydliště a jediná cesta, jak ho odtamtud odhlásit, by byla soudní cesta, (...), takže já jsem musela čekat do rozvodu a byť jsem manžela několikrát prosila, že příspěvek na bydlení, na děti, na stravný a na tydlety věci by byl dost velkej, že třeba v mém případě by vycházel klidně na devět tisíc, tak on prostě mi řek', že (mi nic nepodepíše). (...) takže jakoby s tímhle jsem musela počkat rok a čtvrt a ty úřady bohužel to je tady tak nastavený, že já jsem neměla nárok na žádnou sociální dávku a na nic...“ (Petra, VŠ, asistentka, děti 2005 a 2008, rozchod 2011, rozhovor 2012)

Daňové úlevy nepředstavují v prvním období po rozchodu efektivní pomoc – ať už proto, že žena není zaměstnaná, pokud má malé děti, nebo je stále ještě po nějakou dobu pobírá otec dětí, tak jak tomu bylo před rozchodem:

“Tam bylo třeba to, že když on odešel, tak já vůbec nevěděla, (...) až po roce jsem najednou zjistila, že vlastně on si účtuje odečet jako z daní na děti nebo prostě takový věci, že na to mám já nárok, že to bych měla mít já, a ne on. Mě na to nikdo (neupozornil), a on to teda věděl, takže takovýdle pak jsem začala teprv řešit, co finančně a tak dál.” (Gita, SŠ, OSVČ, děti 1985 a 1991, rozchod 2003, rozhovor 2012)

Tím, co matky v prvním období po rozchodu či v raném věku dětí ochraňuje před pádem pod hranici chudoby, je zejména pomoc původní rodiny. Ta je pravděpodobně ještě významnějším faktorem než vzdělání. Přímá finanční pomoc je málo častá, ale i tak se v některých případech objevuje. Ženy ji nepřijímají snadno a automaticky, ale legitimizují ji např. pomocí, kterou samy poskytují rodičům apod. Jsou přesvědčené, že jako dospělé již na ni nemají nárok a její využívání by mohlo ohrozit jejich vztahy s rodiči či širší rodinou. Větší roli hraje jednoznačně pomoc se zajištěním bydlení. Ta představuje zásadní snížení životních nákladů, které má pro matku obrovský význam. Nejčastěji má tu podobu, že se žena přestěhuje zpět k rodičům, případně je jí umožněno s dětmi bydlet v jejich bytě s žádným či nízkým podílem na nákladech na bydlení.

Klíčová je pro sólo matky pomoc rodičů s péčí o děti. Ta je mezi osamělými matkami takřka univerzální, péče babičky či dědečka je mnohdy pravidelná a umožňuje rozvinutí té nejdůležitější strategie – placené práce. U matek malých dětí je hlavní záchrannou strategií společné bydlení s rodiči, které umožňuje sdílení péče a možnost zapojit se alespoň nárazově do práce; u matek předškolních a mladších školních dětí představuje důležitou pomoc vyzvedávání dětí ze školky a ze školy, které umožňuje přijetí delší pracovní doby. Péče otce dětí není vnímána jako pravidelná „pomoc“, která by ženě usnadnila účast v placené práci – s výjimkou střídavé péče, která tuto roli hraje. V případech výhradní péče matky se matky na pomoc otce nespolehnají, jeho čas strávený s dětmi nevnímají jako „pomoc“, ale jako způsob udržení vztahu mezi otcem a dítětem. Přesto by pravidelnou péčí otce, která by jim „uvolnila ruce“, leckdy uvítaly, vyjednávání v tomto směru je ale značně problematické, jak ukazuje vyprávění Olgy:

„...to je věčná debata, která je prostě pro mě úplně absurdní a od věci opravdu jako se s ním dohadovat o tom, že prostě ty dny mají být pevný. (...) Takže a to mě hrozně štve, jak on mi začne vysvětlovat, jak jako přece on má práci takovou, že jako dopředu neví, kdy kdo zavolá, potřebuje do studia; a já říkám: „Jako sorry, to říkáš mně? Já jsem šest let na volný noze, z toho dva poslední roky s dítětem. To mně vůbec neříkej, jak jako že máš takovoudle práci – no já taky jako.“ (...) Takže a to samý říkám jemu: „No tak když ti to vyjde blbě s prací, tak si musíš sehnat hlídání jako ty a nazdar jako. To já za tebe řešit nebudu,“ takže tohle je jediný takovej furt největší rozpor, co máme.“ (Olga, VŠ, umělkyně, syn 2011, rozchod 2011, rozhovor 2013)

Práce a sólo matky

Placená práce je dotázanými ženami vnímána jako hlavní, správná a trvale udržitelná ekonomická strategie. Respondentky předpokládají, že by si měly obstarat peníze na obživu sebe a svých dětí právě placenou prací a přizpůsobují tomu svá další rozhodnutí (např. místo bydliště, zajištění péče o děti, vzdělání). Setkávají se přitom ale se třemi základními problémy:

Nejprve se jedná o **problém práci vůbec nalézt**: týká se zejména sólo matek, které zůstaly samy v raném věku dítěte a navíc v nedávné době, tedy v období ekonomické krize. Zpravidla se jim nedaří najít práci na standardní pracovní úvazek, případně na takový úvazek, který by byly schopné skloubit s péčí o děti. To je časté zejména v případě, kdy před narozením dětí nepracovaly nebo pracovaly v takovém oboru či místě, do kterého se nemohou z různých důvodů vrátit. Ty ženy, které již předtím pracovaly ve standardním pracovním úvazku, měly návrat do práce po rodičovské dovolené snazší a tím pádem i jednodušší situaci po rozchodu. Pro některé z nich představovala problém smlouva na dobu určitou: Petra se například vracela do práce dříve, než chtěla a než to pro ni bylo finančně výhodné, protože jinak hrozilo, že jí smlouva nebude prodloužena:

„Tam bylo nejhorší spočítat, když člověk chce nějakých sto padesát, dvě stovky na hodinu a je tam dvanáct hodin, tak já bych tři čtvrtě toho platu vzala a dala jenom za to hlídání, což by se mi totálně nevyplatilo. A zas byl problém, že já jsem říkala teda, že teda do té práce nepůjdu a tady vlastně mi řekli, že pokud ne, tak mi to místo držet nebudou, protože mi končila smlouva. Já jsem měla smlouvu jenom do roku 2011 nebo 10 a oni by mi ji neprodloužili, což jsem si říkala: Tak to si dovolit nemůžu, protože přijít úplně o práci, tady s dvěma dětma práci nenajdu. To by bylo hrozný.“ (Petra, VŠ, asistentka, děti 2005 a 2008, rozchod 2011, rozhovor 2012)

Na druhém místě je **problém skloubení práce a péče o děti**: ženy musí hledat takovou práci, která jim umožní zároveň postarat se o děti. Otvírací doba školek je nedostatečná, pokud chtějí pracovat na plný (standardní) pracovní úvazek, pak potřebují pomoc dalších osob. Vzhledem k nedostatku míst v institucích péče o děti jsou ženy s malými dětmi závislé na nárazové výpomoci rodičů či kamarádek. Některé respondentky usilovaly o práci na částečný úvazek, protože nastoupit hned po rodičovské na plný úvazek nebylo možné vzhledem k otevírací době školek a navíc měly pocit, že by pak s dětmi netrávily dost času. Tato možnost se ale většinou ukázala jako iluzorní, práci na částečný úvazek se jim nedařilo sehnat nebo obnášela takové pracovní nasazení, že nakonec stejně vyžadovala plnou pracovní dobu.

„...a já jsem říkala: Skvělý, jako že já jsem našla ten půlúvazek, já jsem ale nevěděla, kolik té práce mám a pak já jsem fakt jenom, já jsem se tam s nikým ani nebavila, fakt jsem jenom makala, abych to stihla, protože jsem věděla, že tam dýl nemůžu být; zaprvý už jenom tak z toho pohledu, že když je úvazek zkrácený, tak máte poloviční peníze (...). Už jenom to bylo strašně zvláštní, že to, co dělala ta osoba (přede mnou) sedm let na plný úvazek, úplně detailně, prostě ona se jakoby diví, že to třeba neumím stejným způsobem za ty tři měsíce v tom půlúvazku.“ (Klára, SŠ, OSVČ, dítě 2008, rozchod 2008, rozhovor 2011)

Ženy velice pozitivně hodnotily práci, kde jim bylo umožněno práci s péčí o děti skloubit a kde jim zaměstnavatel či spolupracovníci vycházeli vstříc. Často se ale setkávaly s odmítnutím a negativními reakcemi, jako například Barbora při práci v restauraci:

„teda já jsem dělala v té hospodě, tak tam teda mi bylo dáváno dost tvrdě najevo, že teda mám dítě, tak ať se jako o něj teda buďto starám a jsem s manželem a nedělám vlny, anebo prostě ať to dítě nemám, že. (...) Od zaměstnavatele.“ (Barbora, VŠ, psychologka, dítě 2002, rozchod 2005, rozhovor 2012)

Když pak Barbora našla práci, ve které jí bylo umožněno flexibilně řešit nenadálé situace ohledně dítěte, byla za ni velmi vděčná. Pro řadu žen tyto podmínky ale poskytovala teprve práce v nejistém

režimu – nejčastěji na živnostenský list. Tímto způsobem nakonec pracovala v době rozhovoru i Barbora:

„Já mám vlastně a já úplně nejsem na tohle dobrej vzorek, protože já jsem, nechci říct podnikatelka, ale jak dělám sama na sebe, práci si můžu upravovat tak, jak chci a přijímat projekty, který já chci, a upravit si to časově, tak moc ne, ale v tý hospodě to teda bylo jasně daný.“ (Barbora)

Na živnostenský list jako masérka začínala v době rozhovoru pracovat i Klára. Nejprve se sice pokusila pracovat v zaměstnání, ale kvůli nemožnosti získat místo v jeslích pro svého syna nakonec tento pokus vzdala:

„ (...) s tou prací, že to bylo náročný, že jsem malýho ještě nemohla dát někam do školky, když jsem si našla tu práci (...); já chtěla nejdřív najít jakoby jesle, abych nemusela řešit nějakou soukromou školku, která stojí deset tisíc třeba měsíčně, takovýdle částky, tak jesle byly jenom v Praze, s tím, že jsem začala žít v těch X., tak jsem říkala: Dobrý, tak trvalej pobyt jsem měla pořád v Praze, tak jsem zkoušela, jesle úplně nereálný, protože jsem našla práci, která zase byla někde úplně jinde, a že bych prostě úplně se ucestovala k smrti, abych ho tam odvezla, přivezla, takže rodiče jakoby hlídali, že jsem ho chvíli vozila prostě k nim, to jsem úplně padala na hubu jako.“ (Klára, SŠ, OSVČ, dítě 2008, rozchod 2008, rozhovor 2011)

Vzhledem k tomu, že tento pracovní režim nemohla dlouhodobě zvládat, rozhodla se využít toho, že si v době těhotenství udělala masérský kurz a začala pracovat „sama na sebe“, s tím, že zpočátku pracovala jen pro známé a zdarma. Do budoucna doufá, že získá dostatek klientů a bude schopná se touto prací živit.

V samostatném podnikání vidí řešení i Karolína. Předpokládá, že práce na poloviční úvazek by ji neuživila, a práci na plný úvazek by nestíhala vzhledem k omezené provozní době školky.

„(...) kdybych šla jenom na poloviční úvazek – tak to vůbec nezvládnou. A teďka když půjdu na celej, tak teďka jesličky jsou nebo školka je do dvou, do tří, do čtyř, nebo já nevím, do pěti hodin, a pracovní doba je většinou do půl šestý, do šesti; ještě se očekávají přesčasy a obrovská flexibilita snad i o víkendech a tak dále, takže i z toho důvodu trošku chci jít na to podnikání, abych byla časově flexibilnější a byla třeba víc s K.“ (Karolína, VŠ, studium a RD s dalším dítětem, děti 2000 a 2009, rozchod 2003, rozhovor 2012)

Klára se pak potýkala s problémem, který palčivě pociťovaly všechny sólo matky s menšími dětmi v období posledních čtyř až pěti let: pro svoje skoro tříleté dítě nemohla sehnat místo ani v mateřské škole, ani v jeslích. To je důsledek neschopnosti obcí reagovat na zvýšený počet dětí v daných populačních ročnících, a pro sólo matky také zrušení zvýhodnění zaměstnaných matek a matek samoživitelek při přijímání dětí do školky. Ve výsledku se tak ocitaly v okamžiku, kdy jim končila rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek, bez příjmu a bez možnosti nastoupit do standardního zaměstnání.

„...ale stejně když jsem tam třeba do těch školek volala a ještě mu nebyly ty tři roky, že jsem prostě se snažila ho tam nějak dostat, že jsem jakoby tu práci měla zajištěnou, tak říkali prostě, že žádná přednost se konat nebude, že oni už tam mají jakoby jiný pravidla.“ (Klára, SŠ, OSVČ, dítě 2008, rozchod 2008, rozhovor 2011)

Klára zavrhla možnost řešení své situace, které dříve sólo matky využívaly, a sice odloučit se přes týden od svého dítěte. Tato možnost pro ni nepřicházela v úvahu vzhledem k jejímu vztahu s dítětem a s představou správného mateřství. Zároveň to byla jediná možnost, jak si moci udržet standardní pracovní úvazek.

„(...) tak mi to jako ségra navrhovala, že proč to neudělám jako takhle, že třeba nezůstane aspoň na zkoušku třeba u našich, že bych třeba někdy začala pracovat na plnej úvazek, jsem říkala: Tak to ne. To mi připadá úplně jako scestný ((tiše)).“ (Klára, SŠ, OSVČ, dítě 2008, rozchod 2008, rozhovor 2011)

Jak už bylo zmíněno, nejčastěji péči o děti v době, kdy ženy pracovaly (pokud přitom nemohly mít děti u sebe a děti nebyly ve školce či ve škole) zajišťovali jejich rodiče. To ale nebylo vždy úplně bez problémů – rodiče nemuseli mít ideální podmínky k poskytování péče, tak jako rodiče Petry, nebo k tomu nebyli ochotní.

„ (...) a mně tam prostě pět, šest tejdnu někde visí ve vzduchu (během školních prázdnin, pozn. aut.), takže to budu muset řešit nějakým neplaceným volnem a částečně mejma rodičema, což není tak jednoduchý, protože nemáme chalupu, nic a naši v malým paneláku na Zahradáku a nemají kam a do toho máma jakoby vážně nemocná, že má revmatický problémy (...)“ (Petra, VŠ, asistentka, děti 2005 a 2008, rozchod 2011, rozhovor 2012)

Pro zaměstnané ženy představovalo problém zajištění péče během prázdnin, ale také v době, kdy byly děti nemocné. Jen vzácně mohly pracovat z domova nebo si práci flexibilně rozvrhnout se spolupracovníky. Častější byla situace, kdy raději nevyužívaly svých zákonných nároků, aby neohrozily svou pozici, tak jako Darja či Veronika.

„Já to radši nebudu pokoušet, protože já mám strach, že bych o tu práci přišla. Ono sehnat odpovídající, teda odpovídající placenou práci je docela problém.“ (Darja, vyuč., prodavačka, děti 1998, 2000 a 2002, rozchod 2002, rozhovor 2007)

Veronika pak řešila situaci placenou službou, což bylo sice ekonomicky nevýhodné, ale umožnilo jí to si práci udržet. Situace byla náročná i pro matky mladších školních dětí. Kromě nutnosti zajistit hlídání o prázdninách pociťovaly zvýšenou potřebu věnovat dětem čas v souvislosti s přípravou do školy a s odpoledními mimoškolními aktivitami.

„Ano to bylo to hlavní. Protože mě chtěli i třeba na recepci, ale to byly takový hrozný služby, že tři dny jsem chodila v devět hodin domů. A já jsem to i zkusila a dva dny doma, ale ty děti jsem viděla prakticky jenom z postýlky. To nešlo, to by tam chybělo. A potom hlavně, když přišla škola, to bylo vyloučený. (...) Já se musím s tím klukem učit. Určitě učit (...)“ (Renata, SŠ, uklízečka, děti 1994 a 1997, rozchod 1997, rozhovor 2007)

Příkladem relativně časově vyhovující (ačkoliv ne flexibilní) práce, kde se tyto problémy nevyskytovaly, byla práce ve školství. Významná část žen ve vzorku pracovala jako učitelky, vychovatelky, asistentky pedagoga či kuchařky ve školách. Tato práce jim umožňovala skončit dostatečně brzy, aby mohly odpoledne děti vyzvednout a věnovat se jim. Na druhou stranu je to práce s nižším výdělkem, a všechny proto volily ještě nějaký přivýdělek.

„Ale jó, to já bych odešla (ze školství), ale zaprvé už jsem stará a zadruhé ten K. je ještě tak malej, že potřebuje ten dozor. A já tady skončím a letím třeba na hokej nebo letím na florbal a pak ještě mám svoje věci, který musím stihnout.“ (Jiřina, VŠ, učitelka, syn 2002, rozchod 2011, rozhovor 2012)

Na třetím místě proto stojí **problém dostatečného výdělku**: standardní pracovní poměr, který umožňuje skloubit práci s péčí o děti, jen zřídka poskytuje dostatečné finanční zdroje pro pokrytí potřeb rodiny. Přesto ale matky takovouto práci preferují, i když je výdělek nízký, a dávají přednost jistotě. To je případ Petry, která pracuje ve státním sektoru za nízkou mzdu. Zvažovala možnost hledat práci v soukromé firmě, kde by měla šanci na vyšší výdělek, ale nakonec se rozhodla vzhledem k riziku spojenému s opuštěním stávajícího a hledáním nového pracovního místa v období ekonomické krize ani nezkoušet:

„Protože pochybuju, že mi takhle někdo otevře náruč a řekne mi: Když budete mít nemocný děti a ráno potřebujete k doktorovi a potřebujete si děti vyzvednout ze školky – není problém. Klidně jděte. To si myslím, že je problém. Tam to není ani tak o tom, tam si člověk může vzít práci domů a udělat si doma, ale vždycky v těch firmách jsou situace, kdy tam ten člověk musí zůstat dýl, a to prostě je pro mě nereálný. Já potřebuju tu pevně stanovenou dobu a je možný se jednou v tejdnu dopředu dohodnout, že teď tady můžu zůstat do devíti a zařídím si to hlídání, ale je potřeba to organizovat aspoň dva dny předem. Takže jsem to vzdala, nehledě na to, zase tříměsíční zkušební lhůta; to je strašně často kamarádky říkaj, že je někde vzali a po třech měsících se s nima rozloučili, a pak člověk nemá ten stálej příjem, tak mu tam ten měsíc někde visí a je to strašný.“ (Petra, VŠ, asistentka, děti 2005 a 2008, rozchod 2011, rozhovor 2012)

Matky proto často hledají další doplňkové zdroje obživy; případně musí kombinovat několik nestandardních pracovních smluv, aby svou rodinu uživily v situaci, kdy se jim standardní pracovní poměr nedaří získat. Nejčastěji se jedná o méně kvalifikované práce, jako je úklid, roznášení letáků či lepení obálek. Mohou to být ale i práce spojené s hlavním pracovním poměrem ženy (např. doučování u učitelek) nebo práce vycházející z jejich kvalifikace (překlady, korektury textů, účetnictví). Pokud jsou jejich děti již odrostlejší, zapojují se do této práce i ony:

„Braly jsme si práci, to bylo štěstí, že to bylo ode mě od práce a bylo to takový to obálkování, co jsme měly moc rády, takže jsme víkendy strkali papírky do obálek a balily balíky pro poštu a měly jsme z toho prostě hezkej přivýdělek. (...) S dcerama, dělaly jsme to všechny tři doma, mohly jsme si to brát domů, takže jsme to dělaly takhle, no takže.“ (Silvie, SŠ, administrativní pracovnice, děti 1984 a 1986, rozchod 2002, rozhovor 2012)

Ve výsledku pak pracují vysoký počet hodin týdně – vyšší než ve standardní práci, aniž by dosahovaly na výhody, které standardní pracovní úvazek poskytuje. Důsledkem je vyčerpání a časový stres, a nedostatek času stráveného s dětmi. To je specifický případ matek žijících společně se svými rodiči, tak jak to popisuje Barbora:

„...já jsem rovnou z tý mateřský jako nastoupila jako OSVČ a tak jsem rovnou šla do tý práce nový, no a začala jsem dělat na různých projektech a tak nějak se to pomalu rozjíždělo, pak jsem se nechala zaměstnat v B. na půl úvazku a nějak se to prostě pytlíkovalo. Byly teda třeba dny, kdy jsem ráno odešla do práce, vrátila jsem se až ve středu, že jsem měla noční (...) a různě jsem prostě, potom jsem šla hned do druhý práce a šla jsem se třeba na pár hodin vyspat. No jako muselo se to udělat,

protože jinak bych to dítě prostě neuživila. (Barbora, VŠ, psychologka, dítě 2002, rozchod 2005, rozhovor 2012)

„A do nedávna jsem ještě vlastně měla nějaký takový zaměstnání ještě mimo třikrát v týdnu, takže jsme přiběhly domů, nasvačily jsme se a šly jsme teda do osmi do večera. To jsem měla úklid. (...) Měla jsem to zkombinovaný tak, že jsem přišla v podstatě po té páté hodině domů. Tady se dcera nasvačila, udělala jsem svačinu sebou a šly jsme. Protože to bylo blízko, měla jsem to blízko bydliště. Byl to úklid v bytě, takže v podstatě chodila se mnou. Někdy jsem jí vždycky připravila něco na vyrábění nebo nějaký vymalovávání, někdy jsem jí pustila pohádku v té době, kdy jsem uklízela.“ (Julie, VŠ, účetní, dítě 2002, rozchod 2005, rozhovor 2007)

O „přivýdělku“ hovoří i ženy toho času na rodičovské dovolené. Ty pokládají rodičovský příspěvek za svůj hlavní příjem, který ale pro potřeby rodiny nedostačuje, a proto volí různé nárazové a flexibilní práce a brigády. Uvědomují si, že jakmile přestanou příspěvek pobírat, bude nutné najít nějakou dlouhodobější práci:

„Právě když jsem byla na mateřské dovolené a finanční situace vlastně vyžadovala nějaký jiný přivýdělek, tak jsem začala vypomáhat ve firmě u kamarádky manžela (...). Ale protože toho nebylo tolik a nebyl to takový přivýdělek, tak vlastně při mateřské jsem ještě si vydělávala tím, že jsem roznášela letáky. (Jana, SŠ, fakturantka, dítě 2004, rozchod 2004, rozhovor 2007)

Tyto tři faktory (nemožnost získat práci, potřeba flexibilní práce a nedostatečný výdělek v hlavním pracovním poměru) vedou k volbě či nutnosti přijmout nestandardní práci: nejčastěji se jedná o brigády (práce na DPP a DPČ), práce jako OSVČ, či časově omezenou práci na nižší úvazek. Tyto formy práce představují způsob, jak se po rodičovské dovolené alespoň nějak zapojit na pracovním trhu, jak mít tak flexibilní pracovní dobu, aby bylo možné skloubit práci s péčí o děti v situaci nedostatkových a časově neflexibilních institucí péče, či jak zvýšit svůj příjem a zároveň zachovat flexibilitu (práce doma, po večerech, práce navíc k standardnímu pracovnímu poměru).

Tato „prekérní“ práce je osamělými matkami vnímaná jako východisko z nouze – není první volbou a ženy stále doufají, že jim nakonec podaří získat standardní zaměstnanecký poměr: *„Takže samozřejmě jsem říkala, a oni mi pak (kamarádky) právě říkaly jako, že samozřejmě ten zaměstnavatel, že to má svý hrozný výhody – nemocenská, dovolená a tyhle věci, což oni nemaj. Sice jsou pány svýho času, ale s těma dětma potřebuješ nějakou jistotu a teď oni nevěděj, jestli za tři měsíce ta práce bude. Takže je to pro ně hrozně nejistý a taky mají období nahoru dolů, kdy je jim líp, kdy je hůř a já bych radši měla jistotu a to stálý zaměstnání a stálej příjem. A to mi řekli, že bylo absolutně nemožný. Když už, tak něco prostě za míň peněz (...).“ (Petra, VŠ, asistentka, děti 2005 a 2008, rozchod 2011, rozhovor 2012)*

Faktory, které komplikují nalezení standardní práce s dobrými podmínkami, jsou zejména nižší věk dětí, nízké vzdělání matky, zdravotní postižení dítěte (a s ním spojená větší potřeba flexibility), vyšší věk, bydlení v regionu s vysokou nezaměstnaností a menšinová etnicita. Nižší věk dětí je spojen s problémem zajisti péči o ně, nemožností získat místo v mateřské škole, a větší potřebou flexibility. Zdravotní postižení dítěte znamená, že žena má pro práci k dispozici jen velmi málo času, jelikož speciální školy a školky mají omezenou provozní dobu (nezřídka jen na dopoledne), navíc do nich musí děti často dojíždět poměrně daleka. Děti navíc potřebují nadstandardní péči, která vyžaduje čas. Tyto matky pak hledají buďto práci na poloviční či nižší úvazek, nebo se spokojí s nárazovými

brigádami. Menšinová etnicita pak znamená diskriminaci a opakující se „bezdůvodné“ odmítání ze strany zaměstnavatelů, tak jako v případě romky Věry:

„Ptáte se všude, chodíte tam každé měsíce, otravujete a furt se připomínáte a nejsou místa. A když náhodou objevíte místo, tak stejně už vezmou ty, který byli před váma. Oni vám slibují, to jako, to bylo taky hrozný, slibují, jo, jo, jo. Po novém roce hned budeme potřebovat dvě pečovatelky. Volala jsem tam každých čtrnáct dní, volala jsem tam každé měsíce, protože, aby si vás pamatovali, a pak, když jsem se dozvěděla, že tam někoho přijmou, tak vás to pak naštvete, říkám, já si tam ještě zajdu a zeptám se, proč tam vzali někoho jinýho, když mi to slíbili. (...) Jo, takže máte už takovou, to jsem si myslela, mám tam naději, tak určitě to vyjde. No a nic. (Věra, ZŠ, krátkodobé práce, děti 1994 a 1996, rozchod 2002, rozhovor 2012).

Důsledky prekérní práce pro sólo matky

Práce v takovýchto režimech představuje především obrovskou nejistotu. S tou se pojí nemožnost plánovat a neustálé obavy z budoucnosti. *„Nakonec teďko práci mám, ale zase mám práci jenom na rok a půl. Protože je to taky udělaný pod nějakým tím projektem, to je projekt XXX. A potom nevím, jestli si mě pak pan ředitel nechá v té škole nebo ne.“ (Věra, ZŠ, krátkodobé práce, děti 1994 a 1996, rozchod 2002, rozhovor 2012).*

Ve výsledku to znamená také nestabilní prostředí pro děti, které přitom v situaci po rozchodu rodičů a často i stěhování potřebují jisté zázemí a citlivě vnímají nejistotu své matky. Podle Kamily tato nestabilita ovlivňovala i pohodu dítěte: *„(...) kvůli tomu malýmu, že jo. On jako nemá rád ty změny, takže on pak to potřebuje trošku nalajnovat, urovnat. Zjistit fakt jako co, protože v těch sociálních službách je to taky nejistý. Já mám smlouvu na rok, že jo. A třeba malýho to hrozně jako ovlivňuje ta nejistota.“ (Kamila, SŠ, brigády, dítě 2005, rozchod 2008, rozhovor 2012)*

Prekérní formy práce znamenají také nízké příjmy. Tento způsob práce je pro dotázané ženy možný jen díky existenci podpory z dalších zdrojů (sociálního systému – rodičovský příspěvek či příspěvek na péči; pomoc rodiny, vzácně výživné). Tyto další zdroje samy o sobě na uživení rodiny nestačí, doplňkový pracovní příjem je tedy nutností, pokud žena nechce zabřednout do dluhů. Na druhou stranu ale ani pracovní příjem v této formě není dostačující a ženy tak nejsou ekonomicky soběstačné. Pokud mimopracovní podpora není dostatečná nebo skončí (bývalý partner přestane platit výživné, rodiče přestanou dceru podporovat či skončí nárok na rodičovský příspěvek), dostávají se do problematické situace:

„No podnikám – já teprv s tím začínám, takže já nemám ještě ten příjem takovej, abych se mohla na to spolehnout, takže já si budu minimálně poloviční úvazek, ale spíš celej, jako hledat, až přijdu o tu rodičovskou.“ (Zita, SŠ, RD a OSVČ, syn 2008, rozchod 2010, rozhovor 2012)

Sólo matky proto častěji vykonávají prekérní práci v kombinaci s dalším (standardním) pracovním úvazkem, nebo kombinují několik různých prekérních prací tak, aby své ekonomické potřeby pokryly, ačkoliv ani to někdy nestačí:

„Když si přivydělám třeba dva tisíce měsíčně, tak to je na ten hokej, protože ten nájem je poměrně vysoký už zase, teďka nějaký telefony a takový, prostě je to strašný; jako já musím říct, že každé měsíce končím v mínusu. (...) Půjčku už mám dávno a to je právě to, to už bych potřebovala splatit, půjčku mám asi čtyři roky nebo jak dlouho; a to je další věc, která mě jakoby zatěžuje, ale nemám

na to, abych to tam dodala, že jo, ty peníze. (Jiřina, VŠ, učitelka, syn 2002, rozchod 2011, rozhovor 2012)

Práce v prekérním režimu také znamená ztrátu nároku na sociální benefity – dovolené, čerpání nemocenské či ošetřování člena domácnosti, podporu v nezaměstnanosti, PPM (peněžitou podporu v mateřství) v případě dalšího těhotenství a tím pádem i ztrátu nároku volit délku pobírání rodičovského příspěvku). Zvyšuje tak nejistotu rodiny do budoucnosti. Alena si například jako živnostnice nemohla za žádných okolností dovolit výpadek příjmu:

„Když jsem měla chřipku, tak jsem nemohla být doma, protože když jsem do kadeřnictví nešla, tak jsem nepřinesla 2 tisíce, abychom mohli nakoupit. Takže nějaký nemoce, to vůbec neexistovalo, tak to bylo takový, už jsem se cítila unavená (...).“ (Alena, SŠ, OSVČ, děti 1984 a 1990, rozchod 1997, rozhovor 2006)

Významným rizikem je také ztráta kvalifikace či přitažlivosti pro potenciální budoucí zaměstnavatele. Ženy, kterým se nepodaří získat standardní pracovní poměr (např. proto, že kvůli speciálním potřebám svého dítěte potřebují flexibilní uspořádání pracovní doby), zažívají zacyklení ve střídání období bez práce a nevyhovující práce. V okamžiku, kdy jim končí platnost pracovní smlouvy, ocitají se znovu v nezaměstnanosti. Střídají tak období hledání práce s obdobími nejisté (prekérní) práce:

„Tak i když sháníte všechno, cokoliv, pak jsem šla i úklid, že by práce jako každá jiná. Když je možnost, tak vezmete všechno. Ale i tak prostě není. Na pracovním úřadě na XXX, to je bída, buď je to na tři směny, to bych i sehnala, ale je to na tři směny. Nemůžu na noc, když babičku sice nemám daleko, ale musela by k nám dojíždět a už jí bude taky 70. Teď se mi snad naskytne buď od (charity) takový na pár hodin výpomoc. Anebo sdružení, které obstarává klientům asistenty buď k seniorům, nebo k postiženým. (...) A je to jenom na 7 nebo 8 měsíců, je to o financích.“ (Zdena, vyuč., nezaměstnaná, děti 2001, 2006 a 2009, rozchod 2009, rozhovor 2013)

Prekérní práce je tak pro sólo matky sice určitým východiskem z nouze, jelikož jim umožňuje dosáhnout alespoň nějakého výdělku na pracovním trhu, který nepodporuje pozitivní flexibilitu umožňující skloubení pracovních a rodičovských závazků, v situaci nedostupnosti a neflexibility institucí péče o děti, více či méně zjevné diskriminace a nemožnosti získat dostačující prostředky na výchovu dítěte formou výživného od otce dětí. Přesto je prekérní práce jednoznačně až druhou volbou, ke které se ženy uchylují poté, co se jim nedaří najít takové zaměstnání, které by je uživilo a zároveň jim časově vyhovovalo. Nastavení sociálního a fiskálního systému sólo rodiče nijak nezvýhodňuje a preferuje jejich placenou práci před pečováním: pokud by nepracovaly, ztrácí nárok na daňové úlevy, a sociální dávky nestačí k udržení důstojné životní úrovně domácnosti s dětmi. To vše pak ženy „pobízí“ k tomu, aby pracovaly v nejistých formách práce – jako OSVČ, na dohody či v neformální sféře – ať už jako hlavní aktivitou nebo jako přivýdělek k nedostačujícímu platu. Výsledkem je přepracování (ženy mnohdy pracují denně více než běžnou pracovní dobu), stres a nejistota, která se odráží i na pohodě dětí. Práce v těchto režimech navíc nezřídka znamená „propad“ v jejich pracovní dráze: jedná se o práce nekvalifikované, bez perspektivy delšího trvání a pracovního postupu. Zároveň tyto formy práce většinou neposkytují (stejný) přístup k benefitům vyplývajícím ze sociálního pojištění, včetně budoucího důchodu.

Závěr

V České republice panuje již po více než dvě desetiletí relativně nízká zaměstnanost matek malých dětí. Ta se navíc v posledních letech ještě snižuje a doba, kterou matky stráví mimo pracovní trh, se prodlužuje. Následuje ale vysoká ekonomická participace a zároveň dlouhá pracovní doba u matek starších (školních) dětí. Dlouhé přerušení pracovní dráhy kvůli mateřství může mít dlouhodobé negativní důsledky na další vývoj pracovní dráhy ženy a na její současné i budoucí příjmy. Data z výběrového šetření Pracovní dráhy 2010 navíc ukazují, že mezi těmi matkami, které jsou ekonomicky aktivní, přibývá v posledních letech pracujících na smlouvu na dobu určitou, na dohody o provedení práce nebo činnosti, případně bez pracovní smlouvy.

Sekundární analýza kvalitativních rozhovorů s matkami závislých dětí, provedených v průběhu minulých 8 let, ukazuje, že za prodlužováním doby, po kterou zůstávají matky s malými dětmi „doma“ se nezřídka skrývá řetězení krátkodobých, brigádnických a zpravidla nepřiliš dobře finančně ohodnocených prací, které jsou pro matky bez pravidelného hlídání dětí z hlediska času či místa výkonu práce dostupné. Tento typ nejisté či „prekérní“ práce má ale také negativní dopad na příjmy, ekonomickou situaci a další pracovní možnosti žen – ač je i samy ženy mohou hodnotit jako výhodné. Rozhovory ukazují, že toto vnímání „výhodnosti“ je závislé na konkrétních podmínkách a aspiracích žen a také na čase.

Specifickou a rozšiřující se formou nestandardní práce, která může představovat určité výhody, ale také řadu rizik, je práce „na živnostenský list“. Tato rizika nemusí být na první pohled zjevná: nutné prvotní investice, vysoké (nepředpokládané) časové zatížení, přesun veškeré nejistoty a zodpovědnosti ze zaměstnavatele na pracujícího atd. První volbou naprosté většiny dotázaných žen pracujících jako OSVČ či v jiném prekérním /nejistém režimu je podle jejich slov standardní, ale zároveň flexibilní pracovní poměr.

Specifickou skupinou, kde se negativní ekonomické dopady mateřství projevují nejvýrazněji, jsou sólo matky – matky žijící s dětmi bez partnera. Většina přímých i nepřímých nákladů spojených s péčí o děti leží na nich, příspěvek otce dětí má spíše dobrovolný charakter. Placená práce pro ně představuje hlavní strategii, jak se s těmito náklady vyrovnat a rodinu ekonomicky zabezpečit; prekérní práce pak pro ně představuje mnohdy jedinou možnost, ale také výrazné riziko.

Rozvoj prekérní práce a její akceptování jako vhodného flexibilního řešení práce matek (malých) dětí pro ně celkově představuje ohrožení vzhledem k nízkým příjmům a nejistotě a z hlediska jejich další pracovní dráhy. Dále prohlubuje příjmové rozdíly mezi muži a ženami a tedy i negativní ekonomické dopady mateřství. Zároveň prohlubuje ekonomické rozdíly mezi rodinami s oběma rodiči a rodinami sólo matek. Jedná se tedy o fenomén, kterému je třeba věnovat pozornost jak ve výzkumu, tak při koncipování sociálních politik i politik zaměstnanosti.

Literatura:

- Ahl, H. 2006. „Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions.“ *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 595–621.
- Connell, R. W. 2002. *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Český statistický úřad. 2012a. *Ženy a muži v datech 2012*. Praha.
- Český statistický úřad. 2012b. *Zaostřeno na ženy a muže 2012*. Praha.
- Český statistický úřad. 2013. *Zaostřeno na ženy a muže 2013*. Praha.
- Český statistický úřad. 2014. *Ženy a muži v datech 2014*. Praha. (dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>)
- Dana, L. P. 2000. „The hare and the tortoise of former Czechoslovakia: reform and enterprise in the Czech and Slovak Republics.“ *European Business Review*, 12(6), 337–344.
- Dudová, R., H. Hašková. 2014. „Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 15 (2): 19-32.
- Dudová, R. 2014. „Péče o stárnoucí rodiče.“ Pp. 309-334 in Hašková, Hana (ed.) *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství /Sociologický ústav, v.v.i.
- Eurostat. 2013. *Labour Force Survey*. Dostupné z http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_statistics.
- Eurostat. 2014. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/B6003EA17B/\\$File/3000024426.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/B6003EA17B/$File/3000024426.pdf).
- Guest, D. E. 2004. „The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract.“ *Applied Psychology*, Vol. 53, No. 4: 541–555.
- Hašková, H. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 12 (2): 40-52.
- Hašková, H., S. Saxonberg (eds.). 2012. *Péče o předškolní děti: boření mýtů*. Praha: Sociologické nakladatelství /Sociologický ústav.
- Hays, S. 1996. *The Cultural Contradictions of Motherhood*. Yale: Yale University Press.
- Horáková, M., R. Jahoda, P. Kofroň, T. Sirovátka, I. Šimíková. 2013. *Příjmová chudoba a materiální deprivace v České republice podle indikátorů EU - vývoj v důsledku krize, fiskální konsolidace a sociální reformy*. Praha: VÚPSV.
- Jahoda, R., T. Šinkyříková. 2011. *Studie o distribučních dopadech a ekonomickém působení rodičovského příspěvku na české domácnosti*. Praha: VÚPSV.
- Křížková, A., B. Branchet 2010. „Jaké jsou aspirace vysokoškolských studentek a studentů ke vstupu do podnikání?“ *Zpravodaj Rovné příležitosti do firem*, (07). (dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/jake-jsou-aspirace-vysokoskolskych-studentek-a-studentu-ke-vstupu-do-podnikani-1>)

Křížková, A., Jurik, N. C., M. Dlouhá. 2014. „The Divisions of Labour and Responsibilities in Business and Home among Women and Men Copreneurs in the Czech Republic.“ P. 258–277 in K. V. Lewis, C. Henry, E. J. Gatewood, J. Watson (Eds.), *Women's Entrepreneurship in the 21st Century: An International Multi-level Research Analysis*. Edward Elgar Publishing.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., L. Formánková. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Křížková, A., L. Formánková. 2014. „Pracovní dráhy žen a mužů v době ekonomické krize.“ Pp. 231–258 in Hašková, H. (ed.) *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství / Sociologický ústav, v.v.i.

Kuchařová, V., A. Šťastná. 2014. *Sólo rodiče v číslech*. Praha. Prezentace na Mezinárodním kulatém stole "Sólo rodiče", Aperio, Praha 20.10.2014.

Lewis, K., C. Massey. 2011. „Critical yet invisible: the “good wife” in the New Zealand small firm.“ *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(2), 105–122.

Mitchell, E. 2010. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.

OECD Family Database. 2015. Dostupné z <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

Soukupová, E. 2006. „Jak je výhodné mít manžela.“ Pp. 76–88 in D. Hamplová (ed.). *Mimomanželská plodnost v České republice po roce 1989: sociální a ekonomické souvislosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Šťastná, A. 2009. „Neúplné rodiny – žena jako zaměstnankyně nebo pečovatelka? Možnosti rodin a přístupy rodinných politik.“ Pp. 143–51 in XXXIX. *Demografická konference České demografické společnosti*. Český Statistický Úřad, Česká Demografická Společnost.

Večerník, J. 2010. „Development and Structure of Self-employment.“ Pp. 105–31 in J. Večerník (ed.), *Individuals and Households in the Czech Republic and CEE countries*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Výzkumné projekty, z nichž vycházely rozhovory podrobené sekundární analýze:

Proměny forem a uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah. GA ČR, reg. č. P404/10/0021.2010-2013.

Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, reg. č. 1J 034/05-DP2. 2005-2008.

Rodičovství po partnerském rozchodu - rodičovské role a identity rozvedených matek a otců. GA AV ČR, reg. č. KJB700280503. 2005-2007.

Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU. GA AV ČR. Reg. č. IAA700280804. 2008-2010.

Nejsme chudinky, jsme hrdinky! Osoby pečující o zdravotně postiženého člena rodiny. Reg. č. CZ.1.04/3.4.04/88.00315. ESF OPLZZ, 2012-2014.

Konstrukce žítelství po roce 1989 v české společnosti GA ČR. Reg.č. GA403/09/1839. 2009-2011.

Práce v podnikání a rodině u společně podnikajících párů v ČR. Projekt podpořený Arizona State University. 2012.

Spolupracující:

