

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Adéla Drtilová**

**Situace nízko-vzdělaných matek po rodičovské  
dovolené na trhu práce**

*Diplomová práce*

Praha 2016

Autor práce: **Adéla Drtilová**

Vedoucí práce: **Mgr. Karolína Dobiášová**

Rok obhajoby: **2016**

## **Bibliografický záznam**

DRTILOVÁ, Adéla. *Situace nízko-vzdělaných matek po rodičovské dovolené na trhu práce*. Praha, 2016, 106 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Karolína Dobiášová.

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce se zabývá příčinami nízké zaměstnanosti nízko-vzdělaných (ZŠ, vyučení) matek po rodičovské dovolené, u nichž se kumulují znevýhodnění v podobě mateřství a nízkého vzdělání. Vycházím z předpokladu, že se matky potýkají se specifickými problémy, které jiné vzdělanostní skupiny nemají. Tyto problémy fungují jako bariéry pro návrat na trh práce a jsou příčinou vysoké nezaměstnanosti matek s nízkým vzděláním. V rámci této práce jsem uskutečnila kvalitativní výzkum – rozhovory s matkami a s liniiovými pracovníky úřadu práce. Zjistila jsem, že hlavní problém je, že matky se uplatňují na sekundárním trhu práce, ve kterém se často vyskytují práce na směny. Směnný pracovní provoz jim pak neumožňuje sladit pracovní život s institucionální péčí o děti. Tyto matky disponují nízkým lidským kapitálem, což má za následek obtížnější vyjednávání se zaměstnavateli – proto se často nemohou domoci svých nároků a práv a stávají se nezaměstnanými. V práci jsem identifikovala vnější i vnitřní příčiny nezaměstnanosti nízko-vzdělaných matek a její dopady. Zároveň jsem zjistila, že nedostatek zdrojů na úřadu práce vede k poskytování různě kvalitních služeb zaměstnanosti.

## **Abstract**

This thesis focuses on the low employment of low-educated mothers after maternity leave, which accumulate disadvantages in the form of motherhood and lack of education. I assume that low-educated mothers face special challenges that other groups of mothers do not. These issues cause barriers to returning to the labor market and are the cause of high unemployment of these mothers. In this work I conducted qualitative research - interviews with mothers and street-level bureaucrats. I found that the main problem is that mothers work in the secondary labor market, which are often found working in shifts. Shift work does not allow them to balance work life with institutional childcare. These mothers have low human capital, resulting in difficult negotiations with employers - so often unable to enforce their claims and rights and become unemployed. In this thesis I have identified external and internal causes of unemployment among low-educated mothers and their impacts. I also found out that the labour office is providing quality services differently because of insufficient resources.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost matek, nízké vzdělání, trh práce, znevýhodnění, rodičovská dovolená, úřad práce

## **Keywords**

Mothers unemployment, low education, labor market, disadvantage, parental leave, labour office

**Rozsah práce: 138 285**

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 11. 5. 2016

Adéla Drtilová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala své konzultantce Mgr. Karolíně Dobiášové za rady a zajímavé postřehy. Dále bych chtěla poděkovat mojí mamince, za velkou podporu v průběhu celého studia.

## Institut sociologických studií

### Teze diplomové práce

**Jméno studenta/studentky:** Adéla Drtilová

**Název v jazyce práce:** Situace nízko-vzdělaných matek po rodičovské dovolené na trhu práce

**Název v anglickém jazyce:** The situation of low-educated mothers after parental leave on the labor market

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, rodičovská dovolená, nízké vzdělání

**Klíčová slova anglicky:** labor market, parental leave, unemployment, low education

**Akademický rok vypsání:** 2014/2015

**Jazyk práce:** čeština

**Typ práce:** diplomová (magisterská)

**Ústav:** Katedra veřejné a sociální politiky

**Vedoucí / školitel:** Mgr. Karolína Dobiášová

**Obor práce:** Veřejná a sociální politika

#### **A. Teze diplomové práce (výzkumný projekt):**

Tato diplomová práce si klade za cíl prozkoumat problematiku nezaměstnanosti matek po rodičovské dovolené, které mají nízké vzdělání (ZŠ, vyučení). Nízko-vzdělané matky mě zajímají proto, že se u nich kumulují znevýhodnění, která se promítají ve vyšší míře nezaměstnanosti. V roce 2009 bylo v evidenci na úřadu práce 68,4 % uchazečů s nízkým vzděláním [Formánková 2010]. Data ukazují, že mateřství situaci nízko-vzdělaných žen výrazně komplikuje - Česká republika, spolu s dalšími třemi zeměmi OECD, drží prvenství v rozdílu zaměstnanosti bezdětných žen a matek, který je 15 % [OECD 2015]. Znevýhodnění v podobě mateřství vnímají i respondenti z výzkumu

veřejného mínění z roku 2010. 77 % dotazovaných vyjádřilo názor, že ženy nebo některé skupiny žen jsou znevýhodněné na trhu práce. Nejvýrazněji toto znevýhodnění vnímali u žen s dětmi v předškolním věku, u lidí s nízkým vzděláním, u starších žen, u žen po mateřské dovolené a u zdravotně hendikepovaných [CVVM 2010]. Nízko-vzdělané matky se ve vyjmenovaných kategoriích vyskytují hned třikrát, podle dotazovaných jsou tak vnímány jako velmi ohrožená skupina na trhu práce.

Dále mě bude zajímat, z jakého důvodu se tyto matky často nevrací ke svému původnímu zaměstnavateli. Bylo zjištěno, že do původního zaměstnání se po ukončení rodičovské dovolené nevrátí 75 % matek vyučených nebo se základním vzděláním [Jurajda a kol.: 2006]. Další oblastí mého zájmu budou bariéry, které se matkám staví do cesty při hledání nového zaměstnání, a to jak ze strany zaměstnavatele, úřadu práce nebo z jejich individuálních důvodů. Nízko-vzdělané matky také častěji (57 %) zůstávají s dětmi na rodičovské dovolené až do 4 let věku dítěte, než je tomu v jiných vzdělanostních skupinách (47 % SŠ s maturitou, 42 % VOŠ a VŠ) [VÚPSV 2010]. Dílčí problémy, které plánuji prozkoumat, jsou možnosti institucionální péče o děti a nabídka částečných úvazků.

Můj výzkumný problém formuluji jako: „příčiny nízké zaměstnanosti nízko-vzdělaných matek a bariéry při hledání nového zaměstnání“.

## **B. Cíle diplomové práce**

Cílem této práce je popsat a analyzovat příčiny nízké zaměstnanosti nízko-vzdělaných matek (ZŠ nebo vyučení).

## **C. Výzkumné otázky**

- Jaké jsou příčiny nízké zaměstnanosti nízko-vzdělaných matek po rodičovské dovolené?
- Z jakých důvodů se nízko-vzdělané matky nevrací k původnímu zaměstnavateli?



- Jak současné nastavení politik trhu práce reaguje na nízké vzdělání matek? Jsou v politikách zohledněny všechny problémy nízko-vzdělaných matek tak, aby jim byly nápomocné?
- Jaké další faktory působí jako bariéra pro návrat na trh práce?
- Jaké jsou důvody matek pro zvolení čtyřleté varianty rodičovské dovolené?

#### **D. Teoretická východiska**

V této práci budu vycházet z *teorie lidského kapitálu*, s níž přišel G. S. Becker. Tato teorie vychází z předpokladu, že investice do lidského kapitálu se vyplatí, podobně jako investice např. do strojů nebo budov. Lidský kapitál zahrnuje všechny vědomosti, znalosti, dovednosti a další vlastnosti jednotlivce, které jsou využitelné v hospodářské činnosti [Becker: 1993].

Dále v práci použiji *konceptu tranzitivních trhů práce*, jejímž autorem je Günther Schmidt. Cílem této teorie je vytvořit plynulé přechody mezi jednotlivými fázemi kariérní dráhy skrze institucionální uspořádání. Zaměřuje se na největší změny v životě jako je přechod mezi vzděláváním a zaměstnáním, rodičovskou dovolenou a návratem na trh práce nebo například na období starobního důchodu. Jedním z řešení, které tento koncept nabízí, je flexibilní pracovní doba. Ta umožňuje větší přerozdělení práce mezi více osob, což zlepšuje vyhlídky na pozdější uplatnění na trhu práce jednotlivců a zároveň to umožňuje snazší skloubení pracovního a soukromého (rodinného) života [European Foundation: 2006].

#### **E. Výzkumný plán**

Nejprve provedu analýzu dokumentů k tématu a dosavadních výzkumů, které již byly provedeny na podobná témata. Dále prozkoumám dostupné výzkumy VÚPSV v rámci mé praxe, během níž budu zjišťovat, co nového se v této oblasti připravuje. Zároveň si na úřadech práce vyberu několik expertů, s nimiž provedu expertní rozhovory z důvodu hlubšího pochopení problematiky [Van Audenhove 2007].

Vlastní výzkum zaměřím na matky s nízkým vzděláním (nejvyšší ukončené: ZŠ nebo výuční list), které mají zkušenost s nezaměstnaností. Jejich výběr provedu úsudkem [Reichl 2009]. Rozhovory budou probíhat formou polostrukturovaných rozhovorů s předem připravenými otázkami [Hendl 2005]. Podobným způsobem uskutečním rozhovory s experty, od nichž budu zjišťovat, jaké strategie mají matky v oblasti pracovního života. Vycházím z předpokladu, že se matky zprostředkovatelům na úřadu práce svěřují se svými problémy, a mohou tak být vhodnými informátory.

#### **F. Seznam odborné literatury a zdrojů empirických dat**

BARTÁKOVÁ TOMEŠOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009.

BECKER, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press. 1993.

Centrum pro výzkum veřejného mínění. *Role žen a mužů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2010.

JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K. a kol. *Kariéra Rodina Rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Gender Studies. 2006.

KAHN, J.R., GARCÍA-MANGLANO, J. and BIANCHI, S.M. The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of Marriage and Family*, 02, 2014.

KOTRUSOVÁ, Miriam. *Flexibilní formy zaměstnání, organizace a délky pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti ve vyspělých evropských zemích a v České republice*. Praha, 2001.

MAŘÍKOVÁ H. *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí*. 2015.

European Foundation for Improvement and Working Condition. *Working time and work-life balance in European companies*. 2006.

PFAU-EFFINGER, B. Women's Employment in the Institutional and Cultural Context. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 2012.

POLÍVKA, M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti, Souhrnná zpráva*. Praha: VÚPSV. 2000.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009.

VAN AUDENHOVE, Leo. *Expert Interviews and Interview Techniques for Policy Analysis*. Brussel : Vrije Universitet, 2007.

VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, I., KATRŇÁK, T. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2007.

## **G. Předběžná náplň práce v anglickém jazyce**

This thesis aims to explore the problem of unemployment mothers after maternity leave, which have low education. Low-educated mothers interested me because they accumulate disadvantages, which are reflected in a higher unemployment rate. In 2009 it was registered at the labor office 68.4 % of candidates with low education [Formánková 2010]. The data show that motherhood situation of low-educated women is more complicated. Czech Republic, along with three other OECD countries, has the highest difference in employment childless women and mothers, which is 15% [OECD 2015].

Furthermore, I would be interested to know why these mothers often do not return to their employers. Another area of my interest are the barriers that stand in the way mothers in search of new work by the employer, the labor office or from their

individual reasons. Low-educated mothers also often (57 %) remain with the children on parental leave of up to 4 years of age than it is in other educational groups (47 % of secondary schools with graduation, 42 % of college and university) [VÚPSV 2010]. Partial problems, which I plan to explore the possibilities of institutional care for children and offer part-time jobs.

My research problem formulated as: "the reasons for low employment of low-educated mothers and barriers in finding new employment." First, I will analyze documents on the topic and existing studies that have been carried out on similar topics. Custom research will focus on mothers with low education who have experienced unemployment. Interviews will be conducted semi-structured interviews with prepared questions [Hendl 2005]. In a similar way, I make interviews with experts, from which I will examine what strategies have mothers in their carriers.

#### **H. Podpisy studenta a vedoucího práce**

## Obsah

1	Úvod .....	2
2	Výzkumný problém.....	6
3	Cíle a výzkumné otázky .....	7
4	Metodologie sběru dat.....	8
1.1	Rozhovory s liniovými pracovníky úřadu práce.....	9
1.2	Rozhovory s matkami .....	10
5	Teoretická východiska .....	12
1.3	Makro-sociální vlivy.....	13
1.4	Mikro-sociální vlivy.....	18
6	Analýza situace nízko-vzdělaných matek na trhu práce.....	21
1.5	Faktory vedoucí ke znevýhodnění na trhu práce .....	22
1.5.1	Nízké vzdělání.....	22
1.5.2	Mateřství .....	26
1.5.3	Potřeba zkráceného úvazku nebo upravení pracovní doby – flexibilní práce.....	33
1.5.4	Další faktory.....	41
1.6	Důsledky nezaměstnanosti a její dopad na finanční situaci .....	44
1.7	Úřad práce jako nástroj ke zvyšování zaměstnanosti .....	50
1.7.1	Poradenská a informační činnost .....	53
1.7.2	Rekvalifikace .....	59
1.7.3	Problémy při kontaktu zprostředkovatele a uchazeče o zaměstnání .....	63
1.8	Institucionální péče o děti a pomoc rodiny .....	65
7	Závěr .....	70
8	Summary.....	73
9	Použitá literatura.....	76
10	Seznam obrázků a tabulek.....	89
11	Seznam příloh .....	89

# 1 Úvod

Téma nízko-vzdělaných matek po rodičovské dovolené na trhu práce doposud nebylo v odborné literatuře komplexně zpracováno. V této práci vycházím z předpokladu, že vyšší míra nezaměstnanosti nízko-vzdělaných matek je způsobena specifickými problémy, které jiné vzdělanostní skupiny nemají. Tuto hypotézu se pokusím v rámci svého výzkumu obhájit. Nízko-vzdělané matky definuji jako matky, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je základní nebo střední s vyučením (bez maturity).

Znevýhodněné postavení matek na trhu práce se pojí s řadou širších souvislostí. Zaprvé s kulturně zakořeněnou představou tradiční dělby rolí, což vede ke znevýhodněnému postavení žen na trhu práce obecně. Dalším problémem je přetrvávající gender pay gap, který omezuje rodiny při snaze více zapojit otce do péče o děti. Jsou to z 98,2 % matky, kdo odchází na rodičovskou dovolenou, i když počet otců se velmi pomalu zvyšuje [MPSV 2014a]. Z velké části odchází na rodičovskou dovolenou matky, protože je to u nás kulturně zakořeněno, ovšem i v případech, kdy by se rodiče rádi rozhodli jinak, většinou nemohou z ekonomických důvodů, protože matka má zpravidla nižší plat. Velká část péče o děti a domácnost tak zůstane na matce, což se velmi často přenáší i do období po ukončení rodičovské dovolené. Na matku je tak stále vytvářen tlak větší zodpovědnosti při péči o děti než na otce. To se jasně projevuje například ve výzkumu veřejného mínění z února 2016, kde si 60 % respondentů myslí, že pečovat o děti by měli oba rodiče stejně a 39 % přisuzuje tuto činnost ženě. Další činnosti, které jsou respondenty považovány za ženské činnosti je nákup potravin (42 %), uklízení (50 %) a vaření (68 %), zbylá procenta si myslí, že by je měli vykonávat oba (kromě 1-2 %, kteří je přisuzují mužům) [CVVM 2016a]. Za zmínku stojí, že odpověď "oba stejně" uváděli především ženy, z čehož plyne, že by rády docílily změny.

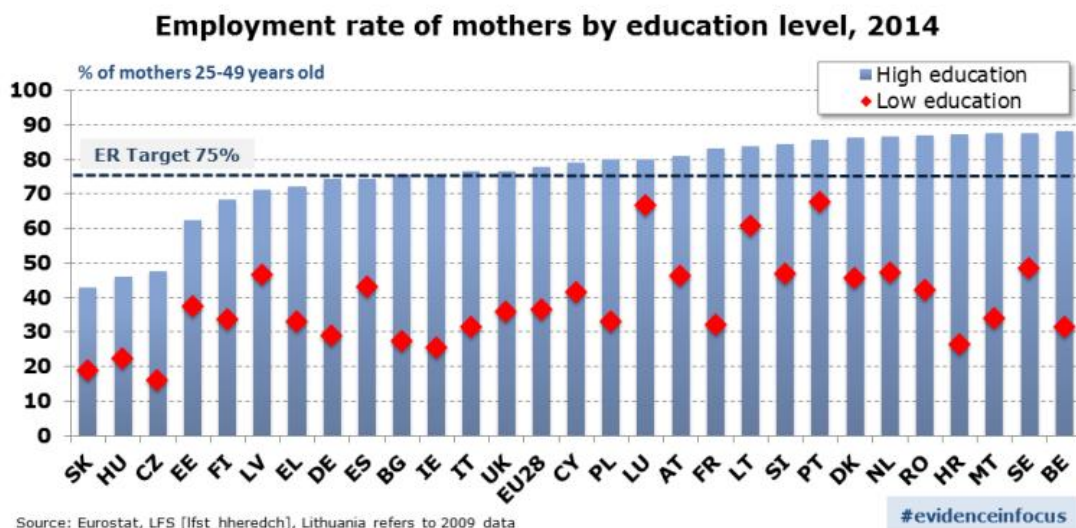
Byl popsán hlavní problém matek na trhu práce, a to odchod na rodičovskou dovolenou. Druhým velkým problémem je nedostatek předškolní péče. U péče pro děti od tří let se situace postupně zlepšuje, ale problém zůstává ve vyloučených lokalitách a

některých částech Prahy. Více problematické je umístit dítě do formálního zařízení péče o děti, pokud je mladší tří let. Jesle jsou výhradně soukromé, a i když v některých případech jsou podporované místními úřady, stále jsou poměrně drahé. Rodiny s nízkým příjmem (často tedy nízko-vzdělané matky) si tuto péči nemohou v žádném případě dovolit [Vláda 2010]. To vede k tomu, že se tyto matky nemohou zapojit do pracovního procesu již před ukončením rodičovské dovolené, což by často rády uvítaly. S tím se pojí další problém, a to problematičnost flexibilních forem práce, které jsou v současnosti pro zaměstnavatele nevýhodné, pokud zaměstnanec nedosáhne výdělku vyššího než je minimální mzda. Nabídka flexibilních forem práce je v ČR jedna z nejnižších z EU 27. Na zkrácený úvazek u nás pracuje jen 5 %, což je výrazný rozdíl oproti 19 % průměru v EU 27 [ČSÚ, 2012]. Matky tak téměř nemají šanci se legálně a částečně uplatňovat na trhu práce.

Proč je nízká zaměstnanost nízko-vzdělaných matek problém? U matek s předškolními dětmi obecně dochází ke stagnaci či úbytku pracovních zkušeností v průběhu rodičovské dovolené a k přicházení o praxi. To po návratu na trh práce vede k horší zaměstnatelnosti. Dále jejich nízká zaměstnanost vede k prohlubování gender pay gap. To je zpětně staví do nevýhodné pozice pro vyrovnávání rozdílů mezi tradiční dělbou rolí (i péčí o děti), což vede k prohlubování generových nerovností. Z mého pohledu nejkonkrétnějším problémem je, že po prodlužování období rodičovské dovolené mají tyto matky ztížený návrat na trh práce. Vyjmenované problémy se týkají všech vzdělanostních skupin matek. U nízko-vzdělaných se navíc kupí riziko ohrožení chudobou, a to v průběhu rodičovské dovolené i po ní. Další problémy, které zaznamenávají nízko-vzdělané matky, se pokusím identifikovat v této práci.

Matky s malými dětmi obecně jsou na trhu práce jednou z nejvíce znevýhodněných skupin. Tento trend potvrzují i data Evropské komise - viz Obrázek 1.

**Obrázek 1: Míra zaměstnanosti matek dle vzdělání** [Zdroj: European Commission



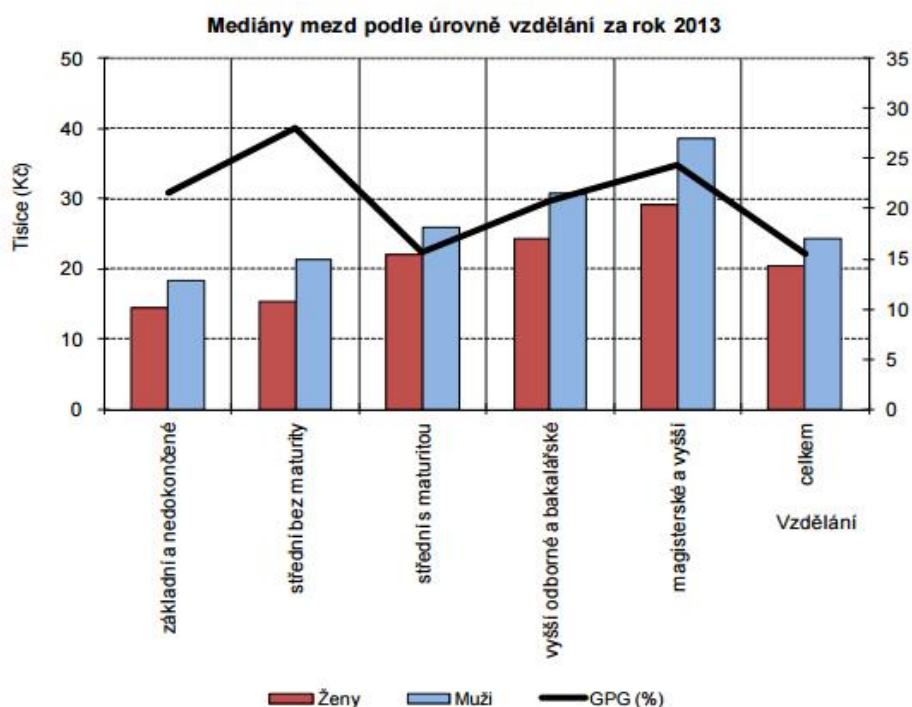
2015]

V grafu můžeme pozorovat zaměstnanost matek s nejmladším dítětem do 6 let ve srovnání s dalšími zeměmi EU. Jak je vidět, zaměstnanost matek s takto malými dětmi je v České republice velice nízká, u nízko-vzdělaných matek pak přímo kritická. Velké rozdíly v zaměstnanosti jsou také mezi bezdětnými ženami a matkami dětí ve věku 0-14 let. V mezinárodním srovnání je Česká republika mezi prvními třemi zeměmi v prvenství tohoto rozdílu, který činí 15 % [OECD 2015]. Ve všech vzdělanostních kategoriích matek se dvěma dětmi (kdy je nejmladšímu dítěti méně než 6 let) pak u nás v roce 2014 pracovalo jen 45 %. Oproti tomu evropský průměr je 62 % [ČSÚ 2014c]. Z těchto dat je patrné, že vysoká nezaměstnanost matek a obzvláště těch nízko-vzdělaných je velký problém. Rodičovská dovolená v ČR je ve srovnání s evropskými zeměmi poměrně dlouhá [Kuchařová a kol. 2006]. Nízko-vzdělané matky si navíc často (57 %) vybírají možnost čtyřleté varianty [Höhne a kol. 2010], což může být do určité míry způsobeno malou ekonomickou motivací nastoupit do jejich finančně nízko ohodnocené práce a zároveň výdaji na předškolní péči.



Vzdělání je významným faktorem pro lepší uplatnitelnost na trhu práce. To se projevuje ve vyšší míře nezaměstnanosti u žen se základním vzděláním nebo vyučením. V roce 2009 bylo ze všech nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce 68,4 % z této vzdělanostní skupiny [Formánková, Křížková 2010]. V roce 2015 byla celková míra nezaměstnanosti žen 7,4 %. Z nízko-vzdělaných žen bylo nezaměstnaných 20,9 % [ČSÚ 2015f]. Z celkového počtu žen na trhu práce je 39 % s nízkým vzděláním. Nízké vzdělání prokazatelně zvyšuje riziko nezaměstnanosti. Na nízké vzdělání žen navazuje další problém, a to, že tyto ženy se často stávají matkami v nižším věku a jsou častěji samoživitelky [Hašková 2009], což ještě prohlubuje jejich znevýhodnění na trhu práce.

Dalším významným problémem jsou nízké mzdy v této vzdělanostní skupině a ohrožení chudobou. Kromě gender pay gap, která se vyskytuje napříč všemi vzdělanostními skupinami a ve skupině středoškolsky vzdělaných žen bez maturity je nejvýraznější, jsou přirozeně i mzdy méně vzdělaných nižší (viz Obrázek 2).



**Obrázek 2: Gender pay gap dle vzdělání [Zdroj: ČSÚ 2014b]**

Skupinou nejvíce ohroženou chudobou jsou nezaměstnaní. Z těch spadalo v roce 2012 pod hranici chudoby 40,6 % osob [ČSÚ 2016]. Druhou nejohroženější skupinou jsou nepracující důchodci, přičemž ženy jsou dvakrát více ohrožené než muži. Velká rizika jsou také u rodin s více dětmi. Z toho vyplývá, že nezaměstnané ženy s dětmi jsou významně ohroženy chudobou, a to nejen v době své nezaměstnanosti, ale i později v důchodovém věku. Pokud jsou navíc méně vzdělané, tudíž mají i v zaměstnání nízký příjem, riziko chudoby narůstá. Z těchto důvodů by bylo vhodné politiky zaměstnanosti cílit na zvyšování kvalifikace těchto žen a navíc je motivovat k časnějšímu návratu do práce.

## 2 Výzkumný problém

Výzkumný problém této práce je nízká zaměstnanost matek se základním vzděláním nebo výučním listem po třetím roce věku jejich dítěte, tedy po ukončení běžné tříleté varianty rodičovské dovolené. Starší výzkum z roku 2006 ukázal, že 30 % matek s nízkým vzděláním, které před rodičovskou dovolenou pracovaly, po jejím ukončení zvolí možnost zůstat s dítětem i nadále doma a ukončit pracovní poměr. 25 % matek s nízkým vzděláním navíc po návratu do práce ukončilo pracovní poměr a nastoupilo do jiného zaměstnání nebo začalo podnikat [Kuchařová a spol. 2006]. Novější data k tomuto konkrétnímu chování žen bohužel neexistují, ale s ohledem na důkazy, které v této práci předložím, lze předpokládat, že jejich chování je v současnosti podobné. Podle statistik úřadu práce je v současnosti (březen 2016) z celkového počtu nezaměstnaných žen 11 % těch, které vstoupily do evidence bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené<sup>1</sup> [MPSV 2016a, výpočet autorky]. Pokud procentuální výpočet provedeme ve věkové kategorii 18 - 44 let (věk předpokládaného mateřství), je těchto matek 18 %. Předmětem zájmu této práce je zjistit, proč se tyto matky stávají nezaměstnanými, dále proč se rozhodnou setrvat doma delší dobu než je nutné a proč se po skončení rodičovské dovolené často nevrací do původního zaměstnání. Bude mě zajímat, nakolik je opuštění původního zaměstnání dobrovolné a jaké problémy se pojí

---

<sup>1</sup> ÚP ve statistice uvádí ženy po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené. Matek, které vstoupí do evidence už po ukončení MD, je zanedbatelné množství. Jsou to případy, kdy na RD nastoupí otec nebo jiné výjimečné případy (818 z celkového počtu 23 944), proto je neberu v potaz.

s hledáním nové práce pro tyto matky, u nichž se kumulují nevýhody nízkého vzdělání a mateřství. Kombinace těchto dvou znevýhodnění znamená vysoké riziko sociální exkluze a to z důvodů nejisté pozice na trhu práce, nižších příjmů a znevýhodnění v pracovních podmínkách a kvalitě práce [Sirovátka, Mareš 2006].

### **3 Cíle a výzkumné otázky**

Cílem této práce je zjistit příčiny toho, proč jsou matky s nízkým vzděláním po ukončení rodičovské dovolené častěji nezaměstnané než matky s vyšším vzděláním, tzn. proč je jejich návratnost na trh práce nižší. Zajímá mě, zda mají nějaké strategie k návratu do zaměstnání a jakým způsobem se je jim je daří/nedaří naplňovat. Dále se zaměřím na to, jak se znevýhodnění v podobě nízkého vzdělání a zároveň mateřství odráží v jejich pracovním životě. Zároveň se pokusím identifikovat všechny bariéry pro vstup na trh práce po RD, které by mohly vysvětlit příčinu toho, proč nízko-vzdělané matky setrvávají v průměru na RD déle než ostatní vzdělanostní skupiny [Höhne a kol. 2010] a proč se častěji stávají nezaměstnané.

#### **Hlavní cíl**

- Zjistit příčiny nízké zaměstnanosti nízko-vzdělaných matek (základní vzdělání nebo výuční list) po ukončení rodičovské dovolené.

#### **Dílčí cíle**

- Identifikovat příčiny nízké návratnosti k původnímu zaměstnavateli po rodičovské dovolené.
- Objasnit všechny faktory znevýhodnění, se kterými se nízko-vzdělané matky potýkají.
- Identifikovat hlavní bariéry při hledání nového zaměstnání.
- Zjistit zkušenosti těchto matek v oblasti politik zaměstnanosti.
- Zjistit všechny důvody pro častější výběr delší varianty rodičovské dovolené.
- Popsat efektivnost politik zaměřených na nízko-vzdělané matky.

## **Výzkumná otázka**

- Jaké jsou vnější a vnitřní příčiny nízké zaměstnanosti nízko-vzdělaných matek po rodičovské dovolené?

## **Dílní výzkumné otázky**

- Z jakých důvodů se nízko-vzdělané matky nevrací k původnímu zaměstnavateli?
- Jak současné nastavení politik trhu práce reaguje na nízké vzdělání matek? Jsou v politikách zohledněny všechny problémy nízko-vzdělaných matek tak, aby jim byly nápomocné?
- Jaké další faktory působí jako bariéra pro návrat na trh práce?
- Jaké jsou důvody matek pro zvolení čtyřleté varianty rodičovské dovolené?

## **4 Metodologie sběru dat**

Výzkum pro tuto práci jsem započala studiem dostupných výzkumů, a to především z České republiky. Seznámila jsem se se strategickými a koncepčními dokumenty, s legislativním nastavením dílčích částí problému, s veřejně politickými dokumenty, se statistikami apod. Nejprve jsem vyhledávala dokumenty obecnějšího charakteru, abych se zorientovala v teoriích a konceptech, které používali k vysvětlení podobného tématu výzkumníci přede mnou, poté jsem přešla k druhému typu dokumentů, a to k analýzám, které se zaměřují na příbuzný problém [Veselý, Nekola 2007]. Prostudované dokumenty mi nepomohly odpovědět na mou výzkumnou otázku, proto jsem mohla započít vlastní výzkum.

Problematika matek s nízkým vzděláním na trhu práce je velice komplexní problém, ve kterém je řada faktorů provázána a jeden ovlivňuje druhý<sup>2</sup>. Z toho důvodu

---

<sup>2</sup> K lepšímu pochopení problému z více různých úhlů pohledu jsem v průběhu studia uskutečnila kvalitativní výzkum otců na rodičovské dovolené, což mi pomohlo pochopit důvody pro toto rozhodnutí a zároveň dovolilo nahlédnout do životních strategií některých rodin. Další kvalitativní výzkum, který jsme prováděli ve skupině, byl zaměřen na potřeby matek pracovat v průběhu RD a na to, zda nějak vnímají své mateřství jako znevýhodnění na trhu práce.

jsem se rozhodla použít pomocnou metodu popsání problému podle Veselého, a to strom problému [Veselý, Nekola 2007]. Ten mi pomůže popsat a graficky znázornit problémy spojené s mateřstvím a zároveň s nízkým vzděláním od těch nejobecnějších, až ke konkrétním.

Jelikož v českém prostředí neexistuje žádný podrobnější výzkum, který by se zabýval návratem matek na trh práce a zároveň jejich nízkým vzděláním, pracuji především s daty, které zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí na svém internetovém portálu, dále se statistikami Úřadu práce ČR a s daty ČSÚ. Další data jsem získala z výzkumů a projektů Výzkumného ústavu MPSV, kde jsem zároveň absolvovala povinnou praxi.

## **1.1 Rozhovory s liniovými pracovníky úřadu práce**

Po hlubším zmapování problému jsem uskutečnila rozhovory s liniovými pracovníky úřadu práce.<sup>3</sup> Rozhodla jsem se zaměřit se na prozkoumání toho, jak to v praxi na úřadech práce funguje a jak se kompetence těchto pracovníků odráží v situaci nízkovzdělaných matek. Záměrně jsem volila zaměstnance ze tří stupňů struktury ÚP, ředitele, vedoucí a běžného zprostředkovatele, abych zjistila, zda se bližší přístup k uchazečům o zaměstnání nějak odráží v pohledu na problém. Na rozhovory jsem se připravila tak, že jsem prostudovala všechny nástroje politiky zaměstnanosti a rodinné politiky, které spadají do kompetencí ÚP. Na základě nejasností jsem vypracovala scénář rozhovoru, který jsem pojala jako předvýzkum. Nejprve jsem dělala rozhovor s vedoucí jednoho pražského kontaktního pracoviště ÚP<sup>4</sup>, což mi umožnilo hlouběji nahlédnout do chodu úřadu a zároveň mi to pomohlo se v něm lépe zorientovat. Další rozhovor jsem uskutečnila se zprostředkovatelem ÚP Prahy 3, psychologem PhDr. Karel Heinrichem. Tento rozhovor jsem rozšířila o podrobnější otázky a více se zaměřila na práci zprostředkovatele a styk s klienty. Snažila jsem se odhalit strategie matek

---

<sup>3</sup> Vycházím z Lipskyho konceptu „byrokracie první linie“ (street - level bureaucracy), který předpokládá, že řadový pracovníci mají určitou svobodu v rozhodování, která je způsobena nejasnými pracovními podmínkami. [Lipsky 1980]

<sup>4</sup> Vedoucí kontaktního pracoviště si přála zůstat v anonymitě.

a potvrdit a upřesnit si jejich hlavní problémy: vzdělání a mateřství. Třetí rozhovor proběhl na kontaktním pracovišti ÚP Prahy s ředitelkou Mgr. Evou Svěřčinovou. Většinu otázek jsem opět ponechala stejnou, a to z toho důvodu, že jsem chtěla zjistit, zda jsou ve fungování různých úřadů rozdíly. Tentokrát jsem se ale více zaměřila na pozici ředitele, jeho úkolů a na kontrolu práce.

## 1.2 Rozhovory s matkami

Další částí mého výzkumu je analýza polostrukturovaných rozhovorů s návodnými otázkami [Hendl: 2005]. Tento typ rozhovoru se mi v minulosti několikrát osvědčil, protože umožňuje volnější průběh rozhovoru v rámci daných témat a zároveň dotazování na všechny otázky ve scénáři. Celkově jsem jich uskutečnila sedm, s matkami se základním vzděláním nebo vyučením bez maturity.

S hledáním respondentek jsem měla zprvu velký problém, protože se pohybuji v odlišné socioekonomické skupině. Z toho důvodu jsem se pokoušela matky sehnat na internetových portálech, kde se matky sdružují za účelem diskuzí a prodeje věcí. Pokoušela jsem se je motivovat tím, že mohou pomoci upozornit na své problémy a zároveň jsem nabízela 100 korun jako náhradu za jejich čas. Nejúčinnější metodou bylo zveřejnění výzvy na všech facebookových stránkách "maminek" z různých částí republiky. Zkontaktovalo mě asi dvacet matek, z nichž jsem vybrala 7. Vybírala jsem úsudkem [Reichl 2009], a to tak, aby byly respondentky co nejrozmanitější (z různých velkých obcí, samoživitelky, různý počet dětí, OZP apod.) Kromě jedné matky, všechny odmítli slibovanou odměnu, protože buďto byly rády, že mohou pomoci nebo byly rády, že se mohou podělit o své problémy.

Charakteristiky vybraných respondentek a jejich hlavní individuální problémy<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup> Pro lepší orientaci v analýze je v příloze tabulka s charakteristikami jednotlivých respondentek.

### **1. Daniela**

- 32 let, bydlí v Mariánských lázních, má základní vzdělání, pracovala jako dělnice v továrně, partner je řidič kamionu
- má 4 děti ve věku 14, 11, 10 a 4 let
- byla nepřetržitě 10 let na RD, poté 2 roky pracovala nebo byla v evidenci ÚP, nyní po poslední RD 2 měsíce v evidenci, s původním zaměstnavatelem ukončila smlouvu dohodou kvůli nevyhovující pracovní době, má atopický ekzém (znemožňuje práci v prostředí s chemikáliemi)

### **2. Jaroslava**

- 39 let, bydlí ve vesnici u Brna, je vyučená přadlena, pracovala jako dělnice v továrně a pokojská, manžel je elektrotechnik
- má 2 děti ve věku 15 a 2 roky
- po první RD přišla o práci kvůli časté nemocnosti dítěte, vystřídala celou řadu zaměstnání, vstoupila do evidence na ÚP a po roce otěhotněla

### **3. Zuzana**

- 27 let, bydlí v Ostravě, je vyučená cukrářka, pracovala v pekárně, manžel je vedoucí v soukromé firmě
- má 1 dítě ve věku 4 let
- její dítě má autismus

### **4. Petra**

- 39 let, bydlí v Otrokovicích, má základní vzdělání, pracovala jako prodavačka a sanitářka, manžel je vedoucí skladu
- má 1 dítě ve věku 6 let
- otěhotněla v nezaměstnanosti, nepracuje 10 let od ukončení 4 leté RD, má průkaz OZP 1. stupně (následky dětské mozkové obrny)

### **5. Tereza**

- 43 let, bydlí v Hradci Králové, je vyučená švadlena, pracovala jako švadlena a vedoucí v textilní výrobě, partnera nemá (je 2x rozvedená)
- má 6 dětí ve věku 23, 15, 14, 12, 7 a 5 let

- nyní nezaměstnaná, její děti mají 4 různé otce, z nichž 3 neplatí výživné (první manžel je bezdomovec, další přítel není zapsán v rodném listě a druhý manžel je nezvěstný), v práci se potýkala se sexuálním obtěžováním, je samoživitelka

#### **6. Vendula**

- 27 let, bydlí v Brně, má základní vzdělání, pracovala jako pokladní, manžel je instalatér
- má 2 děti ve věku 6 let a 4 měsíců
- byla vyhozena ve zkušební době, protože zatajila těhotenství, pochází z Mongolska a setkala se s diskriminací na základě původu

#### **7. Hana**

- 26 let, bydlí v Kralupech nad Vltavou, je vyučena v oboru kuchař a číšník, pracovala jako průvodčí a vlakvedoucí, partnera nemá
- má jedno dítě ve věku 5 let
- nemohla nastoupit do původního zaměstnání kvůli směnnému provozu (nemá hlídání), je 2 roky v evidenci na ÚP a příležitostně pracuje jako brigádnice, je samoživitelka

Rozhovory s respondentkami jsem prováděla přes Skype, z důvodu úspory financí za cestu, protože vybrané matky jsou z různých částí republiky. Každý rozhovor trval přibližně půl hodiny a celý jeho průběh jsem nahrávala<sup>6</sup>. Od všech matek jsem dostala ústní souhlas s nahrávkou a zaručila jsem jim anonymitu. Prvotní kódování jsem prováděla osvědčenou pastelkovou metodou, technikou otevřeného kódování [Strauss 1999], poté jsem vytvořené kódy slučovala dle témat v Excelu.

## **5 Teoretická východiska**

Na problematiku nízko-vzdělaných matek budu pohlížet ze dvou různých úhlů. Inspiruji se rozdělením příčin problému podle Tomešové Bartákové, a to na makro a mikro-sociální faktory [Tomešová, Bartáková 2009]. Vlastní dělení formuluji jako makro a

---

<sup>6</sup> Přepisy rozhovorů jsou k dispozici v příloze.



mikro-sociální vlivy, přičemž pod každý z nich zařadím teoretická východiska, která vysvětlují jednání matek po rodičovské dovolené<sup>7</sup>.

Do makro-sociálních vlivů jsou zařazené teorie, které na matky působí, aniž by to mohly samy přímo ovlivnit. Tyto teorie jsou, rovněž po vzoru Tomešové Bartákové (2009), rozděleny do tří hlavních rámců: kulturní, institucionální a strukturální. Tohoto dělení se držím proto, že je velmi výstižně strukturované a přehledně mapuje situaci. Přesto chci zdůraznit, že rozdělení makro-sociálních souvislostí na tři rámce neznamena, že by spolu vzájemně nesouvisely. Naopak se vzájemně prolínají a ovlivňují se. Směr a síla jejich působení jsou znázorněné v obrázku 3 na konci kapitoly.

Mikrosociální vlivy v širším kontextu působí i na změny v kulturním kontextu a potažmo i na institucionální a strukturální rámec. Tyto vlivy jsem do schématu nevyznačila, protože jejich změny se, dle mého názoru, projevují v příliš dlouhém časovém horizontu. Mikro-sociální vlivy vysvětlují, jakým způsobem a proč se tyto matky rozhodují setrvat na rodičovské dovolené delší dobu, jaký vliv má jejich vzdělání a schopnosti na jejich znevýhodněné postavení na trhu práce a další faktory, které ovlivňují rozhodování žen v průběhu mateřství i předchozího života.

### 1.3 Makro-sociální vlivy

Do institucionálního rámce patří všechny veřejné politiky, které mají na starosti rozdělování zodpovědnosti mezi stát, trh a rodinu [O'Connor 1993 in Tomešová Bartáková 2009: 41]. V našem konkrétním případě pak hlavně rodinná politika a politiky trhu práce. Základní rozlišení můžeme vymezit podle přístupu k sociálnímu státu. Esping-Adersen zpracoval **typologii familialismu a de-familialismu**. *„Familialistický systém je takový, ve kterém veřejné politiky státu předpokládají - ba dokonce trvají na tom - že primárně to jsou domácnosti, kdo nese zodpovědnost za sociální zabezpečení (welfare) svých členů. De-familizující režim je takový, který usiluje*

---

<sup>7</sup> Částečně převzato a upraveno z mých předchozích seminárních prací.

*o odlehčení tohoto břemene domácností a osvobození jedince ze závislosti na rodinných vazbách.*“ [Esping-Andersen, 1999: 51]. V současnosti v České republice můžeme pozorovat familizující trend politik, který sice může být formálně nastaven genderově neutrálně (viz přerod z mateřské dovolené na rodičovskou z roku 2001), přesto, pokud rodičovskou dovolenou využívají z 98,3 % ženy [MPSV 2014a] je nutné na to brát ohled. Jednoduše řečeno možnost rovného rozdělení rolí ještě neznamená, že daná politika nestaví ženy-matky do nevýhodné pozice. Jestliže jsou to většinou ženy, kdo zůstává s dětmi doma, pak se musí počítat s tím, že je nutné jim pomoci vyrovnat příležitosti. Pfau-Effinger zastává, stejně jako já, názor, že výsledky rodinné politiky se mohou lišit od svých cílů a pobídek. Řada studií dokázala, že ženy se v některých zemích či regionech chovají jinak, než se očekává [Pfau-Effinger 2012].

Zda je familialistická politika genderově senzitivní, řeší Leitner podle tří základních kritérií. Nesoustředí se přitom na výstupy familialistických struktur (jako Esping-Andersen), ale na jejich prostředky - veřejné politiky. Hlavní kritéria jsou: přenositelnost práva na rodičovskou dovolenou mezi rodiči, ohodnocení rodinné péče o dítě vyjádřené výší rodičovského příspěvku a pobídky pro pečujícího rodiče ve vztahu ke vstupu na trh práce. Za nejdůležitější familizující politiku, týkající se péče o děti, Leitner považuje příspěvky v průběhu rodičovské dovolené. A naopak, za nepodstatnější prvek de-familialismu označuje formální péči o děti do tří let [Leitner 2003 in Tomešová, Bartáková 2009]. Pfau-Effinger tvrdí, že jsou vidět značné rozdíly v zaměstnanosti žen mezi zeměmi, které zastávají familizující politiku nebo naopak de-familizující. Podle OECD je míra zaměstnanosti žen s dětmi mladšími tří let v různých zemích velmi odlišná. Nejvyšší zaměstnanost těchto matek je ve Švédsku (71,9 %) a naopak nejnižší u nás (17,6 %) [Pfau-Effinger 2012].

Významný vliv na utváření institucionálního rámce má celosvětová tendence zvyšování potřeby flexibility trhu práce [Nekolová 2008]. Zvyšování flexibility má umožnit snazší skloubení pracovního a rodinného života, včetně možnosti se zároveň vzdělávat [VÚPSV 2004]. Nárůst potřeby flexibility začal socioekonomickými změnami

v 70. letech 20. století a je spojován s nástupem globalizace [Nekolová 2008]. **Koncept tranzitivních trhů práce**, jehož autorem je Günther Schmidt, vychází z předpokladu přerozdělení objemu práce mezi více lidí. Cílem má být snazší přístup k zaměstnání pro více lidí, kteří v danou chvíli nemají práci. „*Tím se zároveň vytvoří (institucionální) prostor pro větší integraci osob stojících na okraji společnosti (a trhu práce) do hlavního proudu společnosti*“ [VÚPSV 2004: 5]. Nízko-vzdělané matky by tak měly větší možnost se na trhu práce uplatnit a zároveň snadněji zajistit péči o děti. Princip flexibility s sebou nese i negativa jako je nejistota zaměstnání. Tranzitivní trhy práce mají vytvořit plynulé přechody mezi jednotlivými fázemi kariérní dráhy pomocí např. zkrácené pracovní doby, což má zvyšovat šance na pozdější uplatnění [tamtéž]. Zaměřuje se tedy jen na problematické období života jako je konec rodičovské dovolené a na to, jak ho co nejefektivněji překlenout.

Institucionální rámec je silně podmíněn kulturním kontextem a hodnotami, které daná společnost zastává. Vybrala jsem teorie, které pod kulturní rámec spadají. Pro analýzu vztahu mezi dělbou práce a rodinou v rámci kulturního kontextu je vhodný **Oppenheimerův teoretický model specializace**, který nám pomůže pochopit hodnoty, ze kterých současná společnost vychází. Je založen na specializaci muže pro placenou práci a specializaci ženy v neplaceném domácím prostředí. V industrializovaných společnostech tento model fungoval tak, že manželé na sobě byli vzájemně závislí, což zajišťovalo stabilitu rodiny a zároveň garantovalo plodnost společnosti [Oppenheimer 1997 in Lynn 2004]. Becker situaci v rodině popisuje obdobně v **ekonomické teorii tradiční domácnosti**. Podle Beckera existuje specializace činností v domácnosti, rozdělených v rámci genderových rolí. To je důvod, proč je péče o děti doménou ženy a proč se do ní muži tolik nezapojují [Becker, 1991 in Naz, 2010].

Česká republika, podobně jako jiné postkomunistické země, se vyznačuje typickým mezistupněm ženské emancipace. Tento zajímavý pohled nabízí Kozera, který popisuje specifické postavení žen v komunistickém režimu u nás. Vzhledem k nízkým mzdám se ženy přirozeně zapojily do placeného pracovního procesu, přičemž jim

zůstala role vykonavatelky téměř veškerých domácích prací (česká žena trávila domácími pracemi průměrně 30 hodin týdně). Samy ženy se tedy zhostily této dvojrole, zatímco si dopady buďto neuvědomovaly nebo nechtěly či nemohly toto nastavení odmítnout, protože by to bylo považováno za zavrhaný západní feminismus [Kozera 1997]. Toto nastavení rolí v rodině ve velké míře převažuje dodnes a je zřetelné ve výzkumech veřejného mínění.

Strukturální kontext se pro naše účely nejlépe odráží v genderové segmentaci na trhu práce, ale lze sem zařadit i situaci na trhu práce, sociální nerovnosti, úroveň a strukturu nezaměstnanosti, úroveň participace, strukturální změny atd. [Tomešová Bartáková 2009]. Horizontální a vertikální segmentace trhu práce vychází z ideologických přístupů, které už byly výše popsány. Charles tuto segmentaci (či dokonce segregaci) chápe jako princip, který vyplývá z kulturních jevů, které jsou hluboce zakořeněné - muž jako živitel, žena jako pečovatelka. Domnívá se, že počáteční důvody tohoto pojetí vyplývají z biologických rozdílů (žena - reprodukce, muž - síla), které ale následně zakořenily, jak ideologicky, tak institucionálně [Charles 2003]. Starší výzkum z roku 1999 poukázal na horizontální segmentaci - v zemích OECD se v nadpoloviční většině povolání vyskytují buď z 80 % muži, nebo z 80 % ženy [Coré 1999 in Valentová a kol. 2007]. Křížková si myslí, že tento stav přetrvává. Hovoří o genderově segregovaném trhu práce s *“(…) institucionalizovanými genderově diskriminačními praktikami”* [Křížková, Sloboda 2009 in Formánková, Křížková 2010]. Horizontální segmentace je v ČR také velmi výrazná a je jedním z důvodů nižších průměrných mezd žen. Vedoucími pracovníky na pozicích vrcholových manažerů, ředitelů či náměstků obsazují z 82 % muži. Genderově se obsazování vedoucích pozic vyrovnává až na nižších stupních řízení [Friedleanderová, H. 2010 19].

Horizontální segmentace ve smyslu, který byl popsán, se nízko-vzdělaných matek příliš netýká, protože se nedá předpokládat, že by dosáhly na významné vedoucí pozice. Velký vliv na ně má horizontálně rozdělený trh, který vystihuje **teorie duálního trhu práce** (také nazývána teorie segmentace), kterou se zabývali např. Doeringer a

Piore už v roce 1971 [Tvrdý 2007]. Podle této teorie existují dva oddělené trhy práce – primární a sekundární. Primární trh práce je prestižnější a nabízí výhodnější pracovní příležitosti. Existují v něm možnosti profesního růstu, zlepšování kvalifikace, jsou v něm lepší pracovní podmínky a také vyšší mzda. Sekundární sektor je jeho opakem, není zde možnost růstu a je ohodnocen nižší prestiží i mzdami [Tvrdý 2007]. Jako jeho výhoda se může zdát snazší získání práce, nicméně to je podmíněno častějším propouštěním. Kuchař dělí na stejném principu trh práce na interní (primární, centrální) a externí (sekundární, periferní). Zdůrazňuje, že interní sektor je chráněn před vnější soutěží a je v něm kladen větší důraz na charakteristiku pracovní pozice, spíše než na výkon. Výhodou interního sektoru je, že investice do lidského kapitálu se do něj ve velké míře vrací. V externím sektoru je mnohem větší důraz na výkonnost a soutěživost, což má za následek i nejistotu zaměstnání. Podle Kuchaře mají tyto místa taky často povahu příležitostných a sezónních prací a nevyžadují vysokou kvalifikaci [Kuchař 2007]. Je zřejmé, že nízko-vzdělané matky, které disponují nízkou mírou lidského kapitálu, se nejčastěji vyskytují v externím sektoru a jsou tak vystavené tlaku na vyšší výkon, a zároveň je u nich vyšší riziko ztráty zaměstnání.

Další teorie, která vysvětluje určitou strukturální nevyrovnanost v poskytování veřejných služeb zaměstnanosti je **Lipskyho koncept byrokracie první linie**. Tento koncept je založen na tom, že pracovníci veřejných služeb (street-level byrokraté), kteří jednají přímo s občany, mají poměrně velkou svobodu v rozhodování při jednání se svými klienty [Lipsky 1980]. Podle Lipskyho se tito „linioví pracovníci“ pohybují v náročných a nejednoznačných podmínkách, které mají vliv na jejich rozhodování a neumožňují jim pracovat tak, jak by chtěli. To je způsobeno nedostatkem zdrojů všeho druhu, rostoucí poptávkou po nabízených službách a vágními cíly organizace nebo realizovaných programů. Problematická je rovněž měřitelnost výkonu pracovníků a nízká motivace jejich klientů [Lipsky 1980 in Horák, Horáková 2009]. Pro zprostředkovatele zaměstnání na úřadech práce je vše vyjmenované typické, od nedostatku pracovníků až po mnohdy nejasné pokyny uskutečňovaných programů. To má za následek to, že různí zprostředkovatelé odvádí svou práci různě kvalitně, a to

buď kvůli nedostatku zdrojů (např. času) nebo z dlouhodobé frustrace, že jim dané prostředí neumožňuje kvalitně plnit všechny své povinnosti.

#### 1.4 Mikro-sociální vlivy

Hakim přichází s **preferenční teorií**, která se zaměřuje na hodnoty individualismu, autonomie, seberealizaci a posuny v životním stylu. Záleží na preferencích ženy, zda upřednostňuje zaměstnání či rodinu [Hakim 2000 in Rogers 2002]. Preference ženy se odráží v míře účasti na trhu práce a v rodině (domácnosti). Vymezuje tři základní typy žen dle jejich preferencí: ženy zaměřené na rodinu a domácnost, adaptivní ženy a ty, které jsou orientované na práci (kariéru). Hakim sestavila sadu indikátorů, podle kterých lze kvantitativně změřit rozložení typů žen ve společnosti. V několika evropských zemích měření proběhlo a vyšlo následovně: žen orientovaných na rodinu je 20 % (dle výzkumu z roku 2005 v ČR 16 %), adaptivních je 60 % (v ČR 71 %), a ženy orientované na práci tvoří 20 % (ČR 13 %) [Hakim a Rabušic a kol. 2007 v Rabušic a kol. 2014]. Ve vyspělých zemích se vyskytují všechny tyto preferenční skupiny žen, přičemž adaptivní ženy nejvíce reagují na změny ve veřejných a sociálních politikách. Tato teorie se setkala s řadou kritiky a to především z toho důvodu, že je kladen příliš velký důraz na svobodu volby ženy. Je otázkou, nakolik je volba ženy svobodná, když je silně podmíněna kulturním kontextem [Hašková 2011]. Nicméně pravdou zůstává, že každá matka má své vlastní preference, na jejichž základě se rozhoduje, zda obětuje spíše čas strávený s rodinou za čas v práci nebo naopak.

Jako další preferenční teorií uvedu **teorii volby**. Ta upozorňuje na možný diskriminační pohled na mateřství. Kricheli-Katz tvrdí, že na mateřství je možno pohlížet jako na volbu. Čím víc je mateřství vnímáno jako volba, tím víc jsou matky diskriminovány. Říká dokonce, že je to podobné, jako když se na obezitu pohlíží jako na volbu. Pokud si zvolíte, že se stanete matkou, musíte za to nést odpovědnost. Právo na potrat zároveň utvrzuje v tom, že si žena může vybrat (bez ohledu na její náboženské vyznání či morální hodnoty) [Kricheli-Katz 2012]. Vzhledem k neoddiskutovatelnému faktu, že společnost potřebuje, aby se rodily děti, je tento pohled silně diskriminační.

Tato teorie může do určité míry vysvětlovat nepochopení zaměstnavatelů pro matky s malými dětmi, i když důvody pro nepřijetí jsou z větší míry jinde. Přesto mi tato teorie připadá zajímavá a ve výzkumu ji uplatním.

Beckerova **teorie racionální volby**, popisuje lidské jednání jakožto nástroj k maximalizaci prospěchu (či minimalizaci ztrát) [Becker 1981 in Tomešová Bartáková]. Americký ekonom Gary Becker vychází z předpokladu, že lidé jednají na základě pevných preferencí: „*Spojený předpoklad maximalizování chování, rovnováhy trhu a stabilních preferencí, použitých neoblomně a neohroženě, tvoří srdce ekonomického přístupu jak ho vidím.*“ [Gary Becker in Elster 1986: 110]. Dělbá generových rolí je podle něj výsledkem snahy maximalizovat užitek domácnosti. Tento přístup se setkal s řadou kritiky. Nejchybnější je, podle mého názoru, opomenutí vkladu lidského kapitálu ženy do společného rodinného života (odchod na RD), což je s ohledem na vysokou rozvodovost velmi nejistá investice [Hašková 2011]. Pokud by se žena rozhodovala čistě racionálně na základě maximalizace prospěchu, nevsadila by vše na investici do rodiny, nezvolila by nejistou cestu finanční závislosti na partnerovi a neobětovala by roky zkušeností získaných v pracovním životě. Jestliže nebudeme brát v úvahu investice do lidského kapitálu ženy a tlak společnosti na tradiční dělbu rolí, pak můžeme odchod ženy na RD vysvětlit jako racionální volbu za účelem maximalizace zisku. Obecně platí, že muži mají vyšší platy než jejich partnerky, z čehož plyne, že ženy se musejí starat o rodinu bez ohledu na jejich osobní preference. Zde narážíme na problematiku nevyrovnaného platového ohodnocení mužů a žen a také na problém nízkého počtu žen na vedoucích pozicích. Ve vzdělanostní kategorii střední školy bez maturity jsou rozdíly v platech žen a mužů nejvyšší [ČSÚ 2014b], což přispívá k prohlubování genderových rozdílů a závislosti ženy-matky na partnerovi. Zároveň to podporuje tradiční dělbu rolí v domácnosti a zvyšuje tak zátěž péče o děti u ženy i po ukončení rodičovské dovolené.

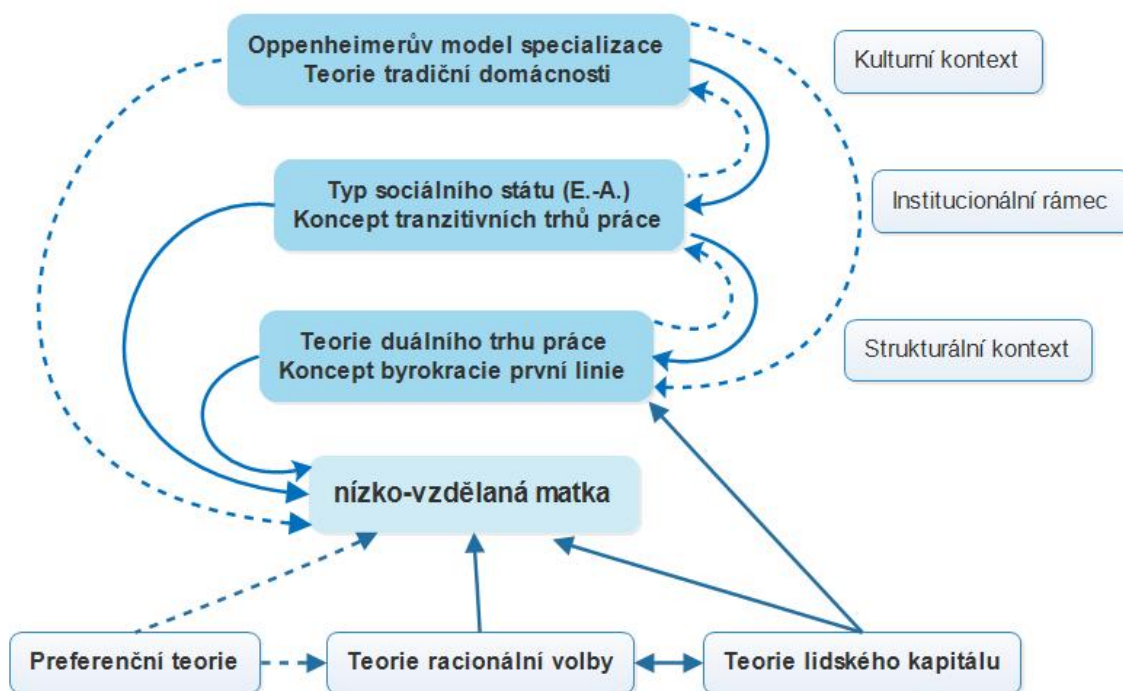
Jako poslední faktor vlivu jsem vybrala lidský kapitál. Ten souvisí se vzděláním a také s ekonomickými aktivy. Čímž se vracíme k předchozím teoriím, což dokazuje

vzájemnou provázanost všech faktorů a souvislostí. S **teorií lidského kapitálu** přišel G. S. Becker v 60. letech 20. století a v té samé době na něj navázala řada dalších autorů z chicagské školy. Její základy stojí na připodobnění investic fyzického kapitálu (stroje, budovy apod.) a lidského kapitálu. Tvrdí, že produktivita společnosti se zvyšuje se zvyšováním lidského kapitálu, jehož složkami jsou znalosti a dovednosti, podobně jako když se investuje např. do rozvoje strojů [Veselý 2006]. OECD shrnuje lidský kapitál jako všechny znalosti, dovednosti, kompetence a další atributy jednotlivců, které se dají zúročit v rámci hospodářské činnosti [Hartog 1999]. Do dalších atributů by, podle mého názoru, bylo vhodné zařadit sociální kontakty, které se v současné době stávají stále více důležité a rovněž se dají využít v ekonomické činnosti (např. při hledání zaměstnání). Tento atribut je však, podobně jako znalosti a dovednosti, obtížné měřit. Pro naše účely nám postačí fakt, že všechno vyjmenované hraje roli v uplatnění v ekonomickém životě, a tedy potažmo na trhu práce.

Teorie lidského kapitálu se s rodičovskou dovolenou střetává hned na několika rovinách. Některé ženy jsou těhotné v nízkém věku (častěji právě nízko-vzdělané matky [Hašková 2009]), proto ukončují vzdělání dříve, čímž přicházejí o kvalifikaci [Budig, England 2001]. Vzdělání rovněž hraje roli při rozhodování o tom, kdo z rodičů půjde na rodičovskou dovolenou. Pokud mají partneři podobný plat a zároveň je žena vzdělaná, snáze přesvědčí otce, aby zůstal s dítětem doma. Vzděláním ženy se tak zlepšují podmínky pro vyjednávání [Lundberg, Pollack, 1996 in Naz 2010]. Zejména v České republice je z výzkumů patrné, že gender pay gap je natolik velká, že se rodinám nakonec nevyplatí, aby šel na rodičovskou dovolenou otec. Plat vysokoškolsky vzdělané ženy je v průměru nižší než plat muže s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním. Přitom je dokázáno, že ztráta lidského kapitálu je nejvýraznější právě u vysoce kvalifikovaných žen [Wilde, Batchelder, Elwood, 2010 in Kahn a kol. 2014]. Matky s nízkou kvalifikací ztrátu lidského kapitálu logicky příliš nepociťují. V případě méně kvalifikované pozice je pravděpodobnost zastarávání potřebných znalostí nižší, přesto v některých povoláních, kde dochází např. ke změně v technologiích, ke ztrátě kapitálu docházet může. Podstatná pro náš problém není ztráta lidského kapitálu, ale jeho nedostatek pro uplatnění se na trhu práce. Ke zvyšování lidského kapitálu u těchto



matek má sloužit aktivní politika zaměstnanosti, zejména rekvalifikace. Zda je tato politika úspěšná, bude mým předmětem zájmu v kvalitativní části výzkumu.

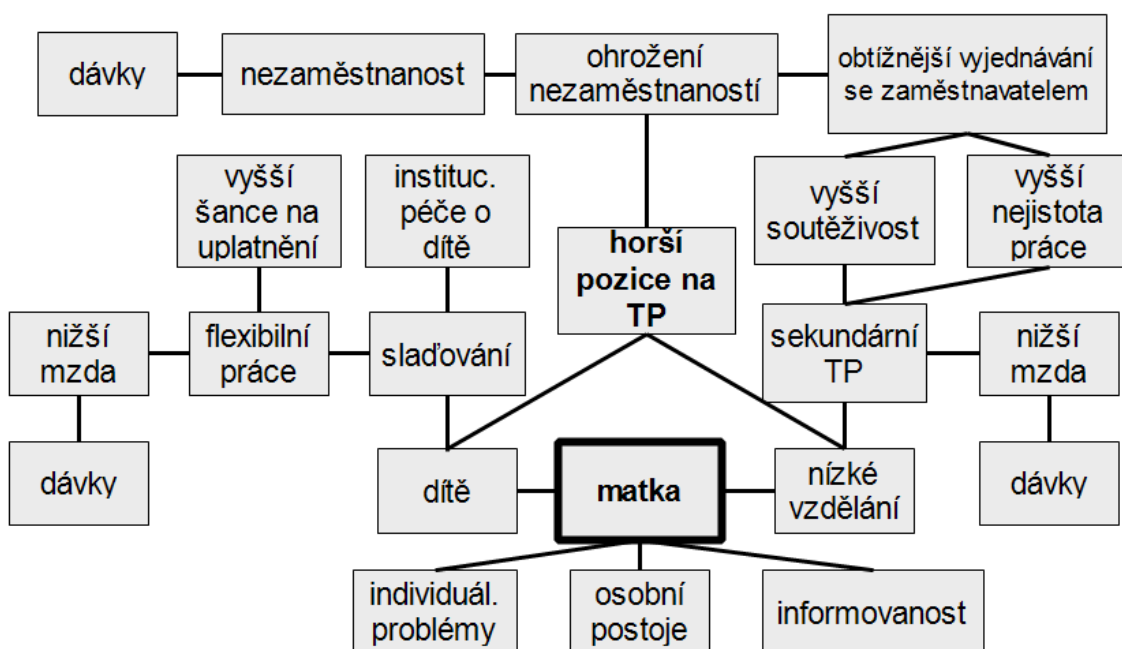


**Obr. 3: Vzájemný vliv teorií a jejich působení na matku<sup>8</sup>** [Zdroj: autorka]

## 6 Analýza situace nízko-vzdělaných matek na trhu práce

Pro lepší pochopení situace matek jsem vytvořila schéma problému (viz Obrázek 4). Jsou na něm znázorněny všechny faktory, které jsem v rámci výzkumu identifikovala jako významné. Dítě v předškolním věku a nízké vzdělání jsou dva nejpodstatnější faktory pro znevýhodnění na trhu práce, na které se váží další problémy nebo potřeby (sладřování, flexibilní práce). Všechny dílčí části problému rozeberu v následujícím výzkumu, ve kterém sloučím převzatá primární data s rozhovory s liniovými pracovníky v kapitole týkající se vnitřního fungování úřadu práce a s rozhovory s matkami v kapitolách o konkrétních problémech.

<sup>8</sup> Plná čára značí silnější přímý vliv, přerušovaná spíše vliv nepřímý.



Obr. 4: Strom problému [Zdroj: autorka]

## 1.5 Faktory vedoucí ke znevýhodnění na trhu práce

Nejvýznamnější faktory vedoucí k znevýhodnění vybrané skupiny matek na trhu práce je bezesporu mateřství a nízké vzdělání – nízký lidský kapitál. Dále jsou matky často marginalizované dalšími faktory jako je etnická příslušnost, špatný zdravotní stav a samoživitelství, které vedou k diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a znevýhodňujícímu zacházení ze strany dalších aktérů jako je např. úřad práce [Formánková, Křížková 2010]. Na základě těchto faktorů se matky nejčastěji nacházejí v sekundárním sektoru trhu práce a musí tak čelit menší stabilitě pracovních míst a horším pracovním podmínkám [Kuchař 2007; Formánková, Křížková 2010]. Všechny vyjmenované faktory znevýhodnění se vyskytují i u respondentek a jsou podrobněji rozebrány v následujícím textu.

### 1.5.1 Nízké vzdělání

V roce 2015 bylo celkem 6,6 % nezaměstnaných osob (pokles oproti roku 2014 o 1,1 %), 6,3 % nezaměstnaných mužů a 6,8 % nezaměstnaných žen. Rozdíly mezi pohlavími nejsou v celkových počtech příliš znatelné, rozdíly se mírně zvyšují ve věkové kategorii

18 - 44 let (období mateřství) [MPSV 2016a]. Podle ročenky ČSÚ bylo v roce 2015 ve věkové skupině 25 - 64 let 44 % osob se základním vzděláním nebo vyučením [ČSÚ 2015e]. Z celkového počtu nezaměstnaných má nízké vzdělání 72,7 % [MPSV 2016a], což indikuje, že nízko-vzdělaní jsou více ohroženi nezaměstnaností než jiné vzdělanostní skupiny.

Za únor a březen 2016 jsou k dispozici podrobná data o struktuře nezaměstnaných žen. Z těchto dat jsem jednoduchým výpočtem získala procenta nízko-vzdělaných žen z celkového počtu nezaměstnaných žen. V březnu letošního roku je jejich poměr v jednotlivých krajích následující:

Kraje ↓	Nezaměstnané ženy celkem	Nezaměstnané s nízkým vzděláním	Podíl nízko-vzdělaných na celku (v %)	Podíl nezaměstnaných celkem (v %)
Praha	18 931	9 231	48,8	4,1
Středočeský	24 103	16 065	66,7	5,2
Jihočeský	11 129	7 511	67,5	5,1
Plzeňský	9 232	6 407	69,4	4,4
Karlovarský	6 978	5 712	<b>81,9</b>	6,9
Ústecký	25 824	20 663	<b>80,0</b>	<b>9,0</b>
Liberecký	9 752	6 935	71,1	6,2
Královéhradecký	8 431	5 883	69,8	4,6
Pardubický	8 579	5 862	68,3	5,1
Vysočina	10 068	6 505	64,6	6,0
Jihomoravský	27 233	17 330	63,6	<b>6,9</b>
Olomoucký	14 342	9 849	68,7	6,8
Zlínský	11 092	6 864	61,9	5,7
Moravskoslezský	33 809	24 885	<b>73,6</b>	<b>8,3</b>
<b>Celkem ČR</b>	219 503	149 702	68,2	6,1

**Tabulka 1<sup>9</sup>: Nezaměstnanost nízko-vzdělaných žen** [Zdroj MPSV 2016a, úprava a výpočet: autorka]

Z tabulky můžeme vidět, že z celkového počtu žen v jednotlivých krajích je největší podíl nízko-vzdělaných žen v Karlovarském, Ústeckém a Moravskoslezském

<sup>9</sup> Data za březen 2016.

kraji. Třetí nejvyšší podíl celkové nezaměstnanosti je i v Jihomoravském kraji, což může být částečně vysvětleno vyšším podílem vzdělaných v populaci kraje<sup>10</sup> nebo např. rozdílnou strukturou obyvatelstva. Z hlediska pohlaví byla v březnu 2016 nezaměstnanost rozložená rovnoměrně. Aktuálně je počet volných míst pro osoby s nízkým vzděláním, které jsou v nabídce úřadu práce, 97 679 z celkového počtu 117 335 volných míst, to znamená, že 83 % nabízených volných míst je vhodných pro osoby s nízkým vzděláním. Tento údaj na první pohled vypadá pro nízko-vzdělané nezaměstnané jako pozitivní, nicméně volných míst je pro nízko-vzdělané 97 679 a uchazečů více než 3x víc: 322 427. Navíc je povaha volných pracovních míst spíše pro muže. V nižší vzdělanostní kategorii jsou nejčastěji volná místa pro řemeslníky a opraváře (23 687), obsluhu strojů a zařízení a pro montéry (23 295). Další nejčastější kategorie jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (20 826) a pracovníci ve službách a prodeji (18 688), kde mohou najít uplatnění i ženy [data z: MPSV 2016a]. Lidé s nízkým vzděláním jsou na trhu práce znevýhodnění nízkou mírou lidského kapitálu, a to nejen vzděláním, ale i nízkou mírou zkušeností a odborné praxe [Formánková, Křížková 2010].

Některé respondentky skutečně samy vnímají své nízké vzdělání jako znevýhodnění, zejména ty, které mají ukončenou jen základní školu.

Vendula jako důvod, proč nepokračovala ve studiu, nejprve uvedla otěhotnění. Později se ukázalo, že informaci zkreslila, protože otěhotněla později. Z toho vyvozují, že se stydí za své vzdělání a zároveň ho považuje v životě za důležité.

*„Já vím, že furt bych se měla jako vzdělávat nebo dokončit školu a tak dále.“ „Takže opravdu teďka musím, mám v plánu využít toho, než mi skončí druhá mateřská. Aspoň minimálně ten kurz (...) nebo jak říkám tu školu dokončit.“ „Ne ne, není to furt jenom v plánu. Dělam pro to něco. Doma se jakože furt učím nebo se dívám různě po těch*

---

<sup>10</sup> V Jihočeském kraji je podíl nízko-vzdělaných 53 %, v Karlovarském kraji je vyšší: 57,5 %, v Moravskoslezském je to 55 % [ČSÚ 2014]

*školách. Zatím se vzdělávám doma, protože vím, s jakýma předměty jsem měla problém. A už třeba na jaře bych si to chtěla vyřídit a nastoupit.* (Vendula, ZŠ)

Dovzdělávání je pro matky bezesporu velmi obtížné, často jim chybí motivace a sebevědomí. Vendula, která plánuje dostudovat, zároveň vyjadřuje skepsi nad tím, zda to bude mít význam.

*„Vzdělání hraje určitě velkou roli. Ale říkám, myslím si, že kdybych měla jakoukoliv školu a šla bych někam to (pozn. pracovat), tak si stejně myslím, že ten systém je prostě špatně nastavený.“* (Vendula, ZŠ)

Další matky také vzdělání považují za důležité, ale myslí si, že by maturitu nezvládly.

*„Vzdělání...mě spíš štve, že ho nemám. Co teď můžu, že jo.“ „Já ani nejsem hloupá, ale jako jsem potom v té nižší kategorii. A prostě nechci být úplně na dně, chci prostě říkat, že mám aspoň něco.“* (Petra, ZŠ)

Na otázku, zda přemýšlí o dodělání si maturity, odpovídá:

*„No tož to určitě neudělám. Já jsem dyslektik, dysgrafik, čtení, psaní, matika...nic z toho.“* (Petra, ZŠ)

Jaroslava o maturitě neuvažuje, navíc si myslí, že by to s dětmi nezvládala časově skloubit.

*„Jé, já bych to neudělala. Já jsu blbá. (...) A i s tou prací, když přijdete domů po osmičce urvaná, druhou osmičku máte doma. Teď se ještě učit do noci a druhý den vstávat do práce.“ „Já jsem ráda, že jsem prolezla ve škole. To bych musela fakt zabrat. Já nevím, pro mě je přednější všechno ostatní.“* (Jaroslava, vyučená)

Tereza začíná o maturitě sama, ale myslí si, že by to už ve svém věku nezvládla.

*„Ještě přemýšlím o tom, že bych si udělala tu návstevbu a tu maturitu, ale nevím.“ „Já mám prostě hodně velkou obavu, že bych to nezvládla i psychicky. Protože by toho bylo asi hodně a já toho mám strašně moc.“ (Tereza, vyučená)*

Z reakcí matek je vidět, že samy pociťují znevýhodnění na základě vzdělání, ale většina z nich se bojí, nevěří si nebo dovzdělání (maturitu) považuje za nereálné z důvodu péče o děti a domácnost. Z kontextu celých rozhovorů vyplynulo, že Vendule a Petře by mohl pomoci motivační kurz nebo konzultace se speciálním poradcem. Tyto dvě respondentky vnímají své vzdělání jako problém nejsilněji ze všech, rády by si udělaly maturitu, ale nemají odvalu udělat první krok a dostatečnou motivaci.

Ukázalo se, že nízké vzdělání matek vede k tomu, že se snaží realizovat spíše v péči o děti, a rozvoj vlastního lidského kapitálu upozadují. Může tomu přispívat i skutečnost, že preferují roli matky a ženy v domácnosti před ostatními rolemi. Podle Hakim bychom mohli říci, že jsou to ženy zaměřené na rodinu a domácnost [Hakim 2000]. Otázka je, zda tuto roli přijímají dobrovolně nebo se s ní identifikují proto, že v současnosti nemají jinou možnost, protože nemají zaměstnaní. Později si ukážeme, že je to spíše druhá varianta.

### **1.5.2 Mateřství**

Všechny matky (respondentky) shodně vnímají jako největší problém na trhu práce fakt, že mají děti, a to jak při ucházení se o zaměstnání, tak i kvůli snaze sladit rodinu s prací u současného zaměstnavatele<sup>11</sup>. MPSV začalo od ledna 2016 poprvé monitorovat počet matek, které po ukončení RD a registraci na úřadu práce nikde nepracovaly. Čísla nezahrnují matky, které mezi ukončením RD a evidencí krátce pracovaly (které se např. vrátily k původnímu zaměstnavateli a zjistily, že nedokáží sladit rodinu s prací), můžeme tedy předpokládat, že skutečnost je více nepříznivá<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> O tom více v kapitole Potřeba zkráceného úvazku nebo upravení pracovní doby – flexibilní práce.

<sup>12</sup> V přesných číslech do evidence ÚP v roce 2013 vstupovalo přibližně 3 tis. osob měsíčně, které pečovaly o dítě do 4 let, tzn. po RD.

Tomu odpovídá i fakt, že z celkového počtu žen je v evidenci úřadu práce 22,3 % těch, které pečují o osobu mladší 15 let. [MPSV 2016a, vlastní výpočet]

V následující tabulce jsou znázorněny podíly nezaměstnaných žen po MD/RD z celkového počtu nezaměstnaných žen. Pro lepší představu toho, jak je míra nezaměstnanosti těchto žen vysoká, jsem jejich podíl vypočetla jen z věkové kategorie 18-44 let. Tím chci prezentovat, kolik žen v „plodném věku“ se nachází v situaci nezaměstnanosti po MD/RD.<sup>13</sup> Nejhorší situace je v Ústeckém kraji, kde je 28 % matek těsně po MD/RD z celkového počtu nezaměstnaných ve věku 18-44 let.

Kraje ↓	Nezaměstnané ženy po MD/RD celkem	Podíl žen po MD/RD z nezam. žen celkem (v %)	Podíl nezam. žen po MD/RD ve věkové skupině do 44 let (v %)	Podíl žen po MD/RD z nezam. osob celkem (v %)
Praha	1 519	8	13	4
Středočeský	2403	10	17	5
Jihočeský	856	8	13	4
Plzeňský	878	10	16	5
Karlovarský	997	14	24	7
Ústecký	4 404	17	28	9
Liberecký	940	10	16	5
Královéhradecký	711	8	14	4
Pardubický	626	7	13	4
Vysočina	999	10	17	5
Jihomoravský	2 898	11	18	5
Olomoucký	1 330	9	16	4
Zlínský	782	7	12	3
Moravskoslezský	3 783	11	19	5
<b>Celkem ČR</b>	23 126	11	18	5

**Tabulka 2: Nezaměstnanost žen po MD/RD [Zdroj MPSV 2016a, úprava a výpočet: autorka]**

V tabulce můžeme vidět, že tento negativní jev se nejvíce vyskytuje v krajích, kde je zároveň i největší podíl nízko-vzdělaných nezaměstnaných a nezaměstnanosti celkově.

<sup>13</sup> Vypočítala jsem podíly matek po MD/RD z nezaměstnaných žen ve věkové kategorii do 44 let (věk, kde předpokládám možné mateřství).

To znamená, že v krajích, kde se vyskytuje více nezaměstnanosti, je zároveň vyšší podíl osob ze skupin, které jsou nezaměstnaností více ohroženy. To je přirozené, protože je v nich větší konkurence a soutěživost. Nízko-vzdělané matky, u nichž je kombinace dvou znevýhodňujících faktorů, jsou tak častěji ohrožené nezaměstnaností.

U matek, které mají větší počet dětí, se toto riziko zvyšuje, a to z důvodu větší zátěže péče, kterou navíc vnímají i zaměstnavatelé. To se odráží i v rostoucí míře nezaměstnanosti matek s více dětmi. V EU 28 jako celku je míra zaměstnanosti<sup>14</sup> s počtem dětí mírně sestupná (1 dítě 67,2 %, 2 děti 63,4 %), přičemž u tří a více dětí je rozdíl výraznější (46,8 %) [ČSÚ 2014c]. V ČR je naopak mírně vyšší míra zaměstnanosti žen se dvěma dětmi (48,3 %) oproti matkám s jedním dítětem (41,1 %). To by mohlo být způsobeno tím, že náklady na péči o dvě děti jsou vyšší než na jedno nebo tím, že matky s jedním dítětem, které plánují druhé, jsou více orientované na rodinu, kdežto matky se dvěma dětmi se začínají orientovat zpět na práci. Matky se třemi a více dětmi jsou u nás zaměstnané jen ze 38 % [tamtéž]. Rozdíl v zaměstnanosti matek je oproti průměru EU 28 výrazný ve všech rodinách s dětmi. Matky s jedním nebo dvěma dětmi jsou na tom hůře už jen v Maďarsku a na Slovensku. Zároveň patříme mezi pět zemí EU 28 s nejnižší zaměstnaností matek se třemi a více dětmi, kde se k Maďarsku (25,8 %) a Slovensku (31,6 %) řadí ještě Itálie (35,5 %) a Bulharsko (35,5 %) [tamtéž]. Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v zaměstnanosti matek jsou způsobené nastavením rodinné politiky daného státu a z velké části ve výběru familialistického nebo defamilialistického přístupu [Pfau-Effinger 2012]. V ČR jsou politiky spíše familialistické, což se odráží např. v nadstandardní délce mateřské i rodičovské dovolené [Addati a kol. 2014].

Více než dvě děti jsou tedy z hlediska zaměstnanosti problém. Tak to vnímají i respondentky, které mají více dětí. Větší počet dětí tvoří podle nich největší bariéru při ucházení se o zaměstnání.

---

<sup>14</sup> Míra zaměstnanosti zahrnuje i matky na MD, ale je očištěna od matek na RD.



*„Oni se mě na to ptají. Kolik máte dětí, (...)? A jakmile já řeknu, že mám pět dětí, protože toho šestýho už nemůžu počítat, vzhledem k tomu, že je zletilej...i když teda jako ještě studuje (...). Jak máte starý děti? Tak jim řeknu: no, školka. A máte hlídání? Máte partnera? A já řeknu: nemám, prostě.“ (Tereza, 6 dětí)*

Daniela to vnímá stejně. Když se ucházela o zaměstnání v lázních u známé, na rovinu jí řekla, že čtyři děti jsou důvod pro její nepřijetí.

*„No pokud máte jedno dítě, tak to jde. Ale pokud máte víc než jedno, tak už to nejde. Už na to berou ohledy hodně.“ „Pak tam zrovna byla ředitelka kamarádka a ta mi řekla, že ženská od čtyřech dětí...když ti jedno omarodí, a ty nebudeš mít kam dát to dítě, tak kdo za tebe bude dělat?“ (Daniela, 4 děti)*

Nemocnost dítěte je jedním z hlavních důvodů, proč je mateřství považováno za problém. Z nejnovějšího výzkumu veřejného mínění vyplývá, že péče o děti je stále vnímána jako doména ženy. Myslí si to 39 % respondentů, 60 % si myslí, že o děti by měli pečovat oba rodiče stejně, přičemž tuto odpověď uváděly nejčastěji ženy [CVVM 2016a]. Dá se tedy předpokládat, že v případě onemocnění dítěte zůstane doma nejčastěji matka. Podle výzkumu veřejného mínění je nemocnost dítěte největší komplikací při harmonizaci práce a rodiny. Myslí si to shodně obě pohlaví (50 % u mužů a 55 % u žen), přičemž muži uváděli dvakrát častěji (téměř 50 %), že jim brání vysoké nároky v zaměstnání [Křížková, Hašková 2003], což opět vede k tomu, že doma zůstávají častěji matky. Respondentka Zuzana má také pocit, že zaměstnavatelé při vstupních pohovorech faktor nemocnosti dítěte zohledňují v její neprospěch.

*„Ale opravdu problém ze stran zaměstnavatele je ten, že máme malý dítě, který může být často nemocný. Jo, tam je ten největší problém.“ (Zuzana)*

Jaroslava přišla o práci u původního zaměstnavatele právě kvůli nemocnosti dítěte.

*„Tam byl problém, že malá byla furt nemocná, takže během dvou měsíců mi řekli pápá.“ (Jaroslava)*

Podle zákoníku práce a antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů) se zaměstnavatel při pohovoru mimo jiné nesmí ptát na rodinnou a osobní situaci a na zdravotní stav a těhotenství. Respondentky, které momentálně hledají práci, to vědí, přesto se zdá, že ptát se na rodinnou situaci je běžná praxe.

*„No, nesměj (pozn. se ptát). (...) Já to vim, já už jsem se kolikrát snažila o tom nemluvit, ale oni prostě viděj, že člověk znejstí v tu danou chvíli a prostě vám třeba řeknou: my vám zavoláme. (...) Takže buď řeknou, že nechtěj nebo že zavolaj a už se neozvou.“ (Tereza)*

*„Teď jsem na úřadu práce a nechytám se, protože každej mi řekl: máte 4 děti, nezlobte se. (...) Oni se tady hodně ptaj, no.“ „Ale tady na úřadu práce mi to i řekli. Heleďte, jak oni zjistí, že máte víc jak dvě, tři děti, tak už potom couvaj.“ (Daniela)*

Venduly se zaměstnavatelé na děti také ptali. Ta se je, po předchozích zkušenostech z pohovorů, pokoušela zamlčet.

*„Jo, ptali. A odpovídala jsem normálně. Někdy jsem neříkala, že je mám. Prostě abych dostala tu práci. Protože jsem prostě fakt viděla, že nemám šanci, když jim to řeknu. Podle mě, tady je to velký problém najít prostě práci, když má člověk dítě nebo děti.“ (Vendula)*

Podle zmíněných zákonů se zaměstnavatel nesmí ptát na těhotenství ani nesmí (kromě výjimečných případů) ukončit pracovní poměr s těhotnou ženou. Ovšem v případě, že je žena těhotná již ve zkušební době a zaměstnavatel to zjistí, může zrušit pracovní smlouvu i bez uvedení důvodů. Jak bylo řečeno v úvodu kapitoly 6.2., ke znevýhodňování může docházet ze stran více aktérů, od zaměstnavatele, ale i od úřadu

práce [Formánková, Křížková 2010]. S tím má zkušenost Jaroslava, u které úřad práce nebral v potaz její těhotenství.

*„(...) pak jsem tam (pozn. na úřad práce) přišla vlastně až v tom 8. měsíci, to tam byla nějaká paní a ta mě poslala do dvou nějakých prací ke koním. Tak říkám: jasně, v 8. měsíci těhotenství půjdu pracovat ke koním. Tak jsem jí říkala: podívejte se na můj pupek (...). No takže ona mi tam napsala, že nespolupracuju, do těch papírů, a bylo.“*  
(Jaroslava)

Jaroslava měla navíc velmi negativní zkušenost se zprostředkovatelem úřadu práce už na začátku svého těhotenství, kdy jí pracovnice doporučila potrat. V tomto bodě lze aplikovat teorii volby, kdy je matka diskriminována na základě svého rozhodnutí si dítě ponechat, bez ohledu na to, jaký má k potratům postoj [Kricheli-Katz 2012]. Přestože dítě nebylo plánované, pro Jaroslavu potrat nepřicházel v úvahu.

*„Já jsem říkala, že bych chtěla třeba nějaký zametání, že budu dělat cokoliv. A ona mě poslala na potrat, kráva. (...) Jo, ona mi řekla, jestli pro mě nebude finančně výhodnější jít na potrat. Tak jsem ji poslala do prdele a pak už mě brala jenom paní ředitelka.“*  
(Jaroslava)

S těhotenstvím měla problém i Vendula, která si hledala stálé zaměstnání v době, kdy už byla těhotná. Stála tak před rozhodnutím, zda těhotenství novému zaměstnavateli oznámit a riskovat tak propuštěním nebo s tím počkat až po uplynutí zkušební doby, kdy by ji zaměstnavatel už nemohl dát výpověď. Nakonec se po nějaké době rozhodla tuto skutečnost v práci sdělit a následně byla propuštěna.

*„No, oni mě, když jsem jim to oznámila, vyhodili ve zkušební době. (...) ...protože já jsem jim to vlastně řekla trošku pozdějc, třeba o měsíc, dva nebo tak nějak. Protože jsem měla strach. A když jsem jim to řekla, tak mě vyhodili.“* (Vendula)

Další problém, který může nastat, je, když má matka uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou a zároveň otěhotní ke konci vypršení smlouvy. Tím pádem nastoupí na mateřskou dovolenou až po uplynutí ochranné lhůty 180 dní<sup>15</sup> a nevzniká jí tak nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Navíc si po skončení RD musí hledat novou práci, což, jak bylo ukázáno, není snadné. V této situaci se ocitla i Vendula. Když byla těhotná podruhé, pracovala v mateřské školce se smlouvou na dobu určitou a ke konci otěhotněla. Navíc má pocit, že jí smlouvu neprodloužili právě z důvodu těhotenství.

*„S druhým, to jsem byla zaměstnaná ve školce a taky to nedopadlo. Já tam pracovala, až když jsem byla těhotná. A tam mi ukončili smlouvu, protože jsem to měla na dobu určitou, tím pádem mi to neprodloužili. (...) Protože tady prostě ty zaměstnavatelé nechcou čekat. Nevím, v čem je problém, ale nechtěj to místo držet tři roky.“ (Vendula)*

V souvislosti s mateřstvím se často mluví o diskriminaci. Ta se ovšem těžko dokazuje. Určitým indikátorem je gender pay gap, který je 15 % z mediánových mezd a 22 % z průměrných mezd [Pytlíková 2015]. Největší rozdíly v mediánových mzdách jsou ve věkové kategorii, která je nejvíce ovlivněna rodičovstvím (35 - 39 let), kde gender pay gap dosahuje výše 32 %. Rozdíly se prohlubují s rostoucím počtem dětí. Pokud srovnáme ženy s jedním dítětem s muži s jedním dítětem, rozdíl v mediánové mzdě je 20 %, se dvěma dětmi 32 % a s více dětmi dokonce 36 % [tamtéž].

Existuje řada výzkumů, které diskriminaci potvrzují, většinou jsou ale založené na pocitech žen (např. Formánková, Křížková 2010; Dudová 2009; Gender Studies 2009). Jiný, experimentální výzkum naopak diskriminaci na základě mateřství vyvrací, nicméně stejný autor zároveň přiznává, že matky jsou na trhu práce znevýhodněné [Bartoš 2015]. Rozhovory s respondentkami z mého výzkumu rovněž potvrzují, že k diskriminaci dochází. Tato diskriminace se projevila při přijímacích pohovorech, když se zaměstnavatelé ptali na rodinné poměry. Touto otázkou dávají najevo, že předpokládají, že mateřství bude způsobovat problémy, což je jasný předsudek. Tuto

---

<sup>15</sup> Na vznik nároku na ochrannou lhůtu 180 dní musí matka odvádět min. 180 dní pojištění (např. formou pojištěného zaměstnání).

hypotézu potvrzují zahraniční výzkumy, z kterých vyplynulo, že matky jsou vnímané jako méně produktivní pracovníci [Correll a kol. 2007 in Kricheli-Katz 2012] a že kulturní očekávání „...dobré matky je v protikladu k očekávání ideálního pracovníka“ [Ridgeway a kol. 2004 in Kricheli-Katz 2012]. Na předsudky má tedy silný vliv kulturní kontext, který se odráží ve vnímání všech zúčastněných aktérů. Pravdivá je skutečnost, že řada matek potřebuje úpravu pracovní doby a že s nemocnými dětmi zůstávají doma nejčastěji matky, nicméně dopředu předpokládat, že děti budou problém, je diskriminační.

### **1.5.3 Potřeba zkráceného úvazku nebo upravení pracovní doby – flexibilní práce**

Rostoucí snahy o flexibilizaci trhu práce v EU jsou zahrnuty ve většině strategických dokumentů týkajících se zaměstnanosti a sladování rodinného a pracovního života, což dokazuje, že flexibilní práce je velký trend současnosti. Například Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 si klade za cíl zvýšit podíl flexibilních forem práce, což „...se projeví zvýšením míry zaměstnanosti žen, zvýší se i zaměstnatelnost žen, sníží se vertikální i horizontální segmentace trhu práce a rozdíly v odměňování žen a mužů, dojde k postupnému odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na trhu práce, sníží se rozpory a příčiny bránící sladování pracovního, soukromého a rodinného života.“ [MPSV 2014b: 2]. Takto interpretované cíle flexibilních forem práce se zdají být poměrně nadnesené až nerealistické, nicméně z pohledu dlouhodobého časového horizontu se dají akceptovat. Pro české matky je typické (oproti většině států EU), že na dlouhou dobu přeruší pracovní kariéru kvůli péči o dítě a poté se vrátí do práce na plný úvazek. Nízká nabídka flexibilních úvazků v ČR pak vede k výraznému nárůstu nezaměstnanosti žen po RD, která často vede až k dlouhodobé nezaměstnanosti [Sirovátka, Bartáková 2008 in Krausová a kol. 2014]. Flexibilní úvazky tak mohou sloužit jako prostředek ke snadnějšímu sladění rodiny a zaměstnání v nejkritičtějších obdobích po RD, tak, jak je to pojato v teorii tranzitivních trhů práce [Schmid 1998].

V kontextu zaměstnanosti matek, je třeba zdůraznit i rizika, která s sebou flexibilní práce nese. Největší problém je nedobrovolnost zkrácených úvazků, která je u žen častá až ze 48 %, tzv. negativní flexibilita [Formánková a kol. 2011], což znamená, že si zaměstnavatel vynucuje na zaměstnanci zkrácený úvazek, i přes jeho nesouhlas. Naopak pozitivní je průnik zájmu obou stran [Němcová 2014]. Na první pohled se zdá, že matek po RD, které si zkrácení úvazku přejí, se negativní flexibilita netýká. Nicméně se může stát, že zaměstnavatel vyhoví žádosti o zkrácení pracovní doby ve chvíli, kdy to matka potřebuje a následně už nemá žádnou zákonnou povinnost zpětně úvazek navýšit. To znamená, že matka svou žádostí může velice snadno přijít o jistotu svého pracovního místa na plný úvazek a následně čelit rozhodnutí, zda setrvat v práci na zkrácený úvazek nebo si hledat nové zaměstnání. I to, dle mého názoru, může přispívat k vysoké míře negativní flexibility.

Dalším úskalím flexibilních forem práce je jejich horší kvalita a finanční ohodnocení, nižší jistota zaměstnání a omezené možnosti kariérního růstu a přístupu k dalšímu vzdělávání [Němcová 2014]. Na posouzení míry ochrany pracovních poměrů existuje metodika OECD<sup>16</sup>, která umožňuje porovnávat země mezi sebou. Celkově ČR spadá do průměru zemí OECD (máme vysokou ochranu pracovních poměrů na dobu neurčitou, index ochrany zaměstnání je 3,0), ochrana pracovněprávních vztahů u částečných úvazků je podprůměrná (index ochrany 1,71) [Kotíková a kol. 2013]. Nižší výhodnost flexibilní práce vnímají i zaměstnavatelé: 28 % z nich zastává názor, že tito zaměstnanci mají horší přístup ke kariérnímu růstu a 15 %, že mají omezený přístup k dalšímu vzdělávání a k zaměstnaneckým výhodám a že je jim garantovaná menší jistota práce [Haberlová, Kyzlinková 2009]. To jsou, podle mého názoru, dobré důvody pro to, aby se k flexibilní práci přistupovalo obezřetněji a spíše se pojímala jako prostředek k překlenutí některých fází života.

V zákoníku práce jsou flexibilní formy práce vymezeny jako: zkrácený pracovní úvazek, práce na dálku, dohody o provedení práce a o provedení činnosti, práce

---

<sup>16</sup> Index ochrany zaměstnání byl vytvořen pro porovnávání pracovněprávních regulací. Zahrnuje 22 oblastí, které se následně slučují do indikátorů s hodnotami 0 až 6 [Nekolová 2008: 70].

z domova, teleworking (práce na dálku), sdílení pracovního místa více zaměstnanci, pružná pracovní doba a další. Nejčastější a zároveň nejžádanější formou je zkrácený či částečný úvazek [Němcová 2014], který preferují také moje respondentky. Nejčastější skupinou využívající zkrácené úvazky jsou osoby s nízkým vzděláním, lidé nad 60 let (hlavně ženy), matky s dětmi do 3 let a matky s dětmi ve věku 3 - 5 let (s rostoucím věkem dětí se snižuje počet těchto úvazků) [Formánková a kol. 2011].

Všechny matky, které zažádaly o zkrácení pracovní doby, se setkaly s nevstřícností zaměstnavatelů. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce má osoba pečující o dítě do 15 let nárok na vyhovění požadavku zkrácení pracovního úvazku, ovšem jen v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody. Vážné provozní důvody ale nejsou v legislativní úpravě jasně definované, proto se na ně zaměstnavatelé mohou odvolávat i v případě, že skutečné důvody jsou jiné [Němcová 2014]. Častou praxí obcházení tohoto zákona potvrzuje i studie SÚ AVČR, která upozorňuje na jeho problematičnost právě z důvodu obtížné vymahatelnosti [Formánková a kol. 2011]. Jak už bylo zmíněno v předchozím textu, nízko-vzdělané matky disponují nízkým lidským kapitálem, proto je pro ně vyjednávání se zaměstnavatelem obtížnější. Práce pro osoby s nízkým vzděláním je také velmi často na směny, což situaci ještě komplikuje, protože pak je skloubení rodiny a práce téměř nemožné.

O úpravu pracovní doby požádali tři respondenty, které měly v době ukončení RD zaměstnavatele (Petra, Jaroslava a Vendula otěhotněly, když byly v evidenci úřadu práce a Tereze zanikla firma, ve které byla zaměstnaná) a ani jedné z nich nebylo vyhověno. Důvodem jejich žádosti byla vždy potřeba sladění pracovní doby s provozní dobou mateřské školky.

Daniela byla 10 let v kuse na RD, poté pracovala jako pokojská.

*„(...) ale bylo to takový nevyhovující, protože si mě tam nechali půl roku, potom se to otočilo, že musíme mít ranní a odpolední a mně ty odpolední nevyhovovaly. Tak mi řekl, že se bohužel musíme rozloučit. Udělali jsme to dohodou (...).“ (Daniela)*

Zuzaně nevyšel vstříc nejprve původní zaměstnavatel, s kterým ukončila pracovní poměr dohodou, a poté ji to stejné potkalo ve firmě, kde se změnilo vedení.

*„No, to právě skončilo z toho důvodu, že se tam začínalo už v 5 ráno, a to bohužel nešlo.“ „Protože vlastně se změnila vedoucí a ta mně přestala vycházet vstříc ve směnách.“ (Zuzana)*

Respondentka Hana se k původnímu zaměstnavateli nevrátila ze stejných důvodů, tedy kvůli nevyhovujícímu směnnému provozu. Našla si brigádu, ve které ji bylo slíbeno navýšení hodin a uzavření smlouvy na zkrácený úvazek. Bohužel se opět jednalo o práci na směny.

*„Akorát nakonec chtěli práci zase na směny, a to se prostě nedá s tou školkou. A jak jsem říkala, jiný hlídání jsem bohužel nenašla.“ (Hana)*

Výzkum Gender studies potvrzuje, že matky pracující na pozicích nevyžadujících kvalifikaci, mají výrazně větší problémy se sladováním rodinného a pracovního života, a to právě kvůli nízké flexibilitě jejich povolání [Gender Studies 2009]. V českém prostředí navíc nemají flexibilní úvazky příliš dlouhou tradici, což se odráží v jejich nízké míře a neochotě zaměstnavatelů je nabízet.

Neochotu zaměstnavatelů upravovat pracovní dobu, která vyplynula z rozhovorů, potvrzuje i výzkum VÚPSV z roku 2009. Dvě třetiny zástupců firem vyjádřilo názor, že flexibilní práce je pro zaměstnavatele spíše či určitě nevýhodná, přičemž 41 % z nich si myslí, že je výhodná jen pro zaměstnance [Haberlová, Kyzlinková 2009]. Zajímavé bylo zjištění, že firmy, ve kterých mají flexibilní formy práce zavedené, častěji vnímají pozitivita pro obě strany. Tak je tomu např. i s prací z domova. Pouze jedna desetina



zaměstnavatelů by byla ochotna žádosti o práci z domova vyhovět, často kvůli technické nemožnosti, ale také proto, že tři čtvrtiny firem to považuje za nevýhodné. Přitom ve firmách, kde je práce z domova umožněna, spatřují výhody pro obě strany necelé dvě třetiny zástupců [tamtéž].

Na zkrácený úvazek v ČR pracuje jen 5 % lidí, což je ve srovnání s průměrem v EU 27 (19 %) výrazný rozdíl [ČSÚ 2012]. Žen takto u nás pracuje 9,5 %, oproti průměru EU 28, kde je to 32,2 % [ČSÚ 2015a]. Důvodem není nízká poptávka, ale nabídka. 33 % zaměstnanců uvedlo, že by rádi pracovali méně hodin [Formánková a kol. 2011]. Podle jiného výzkumu si 34 % matek s dětmi do 18 let myslí, že jejich zaměstnavatel zkrácené úvazky vůbec nenabízí [Haberlová, Kyzlinková 2009]. Požadavky na zkrácený úvazek se objevují i při ucházení se o zaměstnání na úřadu práce. Tento požadavek si do žádosti uvedlo 16,6 % žen (a 4,8 % mužů) [ČSÚ 2015b]. Tato čísla potvrzují neuspokojenou poptávku po flexibilních formách práce, zejména zkrácených úvazků. Matky by navíc rády flexibilně pracovaly už v průběhu RD (63 %), přičemž to bylo umožněno jen 30 % [Gender Studies 2009].

Zkušenost s prací při RD mají i tři matky z mého výzkumu. Důvody pro práci při RD jsou nejčastěji finanční (78 %), jako druhý nejčastější důvod matky uvádějí potřebu kontaktu s vnějším světem (50 %) [Gender Studies 2009]. Stejně tak to mají i mé respondentky.

*„Chodila jsem na mateřský, dělala jsem v Kauflandu doplňování zboží, dělala jsem noční.“ „Už jsem byla dlouho doma, už mě to nebavilo. Ono jako být 10 let doma, potom chodit 2 roky do práce a být mezi lidma. Ona je to potom taková změna. (...) Takže abych byla mezi kolektivem.“ (Daniela)*

*„Jo, chodila jsem potom ke konci, když měla malá už přes rok. Tak občas nějaké ty brigády, do těch fabrik, jo, anebo jak říkám, do toho supermarketu.“ „Protože jsme potřebovali víc peněz. (...) Tak abych donesla taky nějaký drobný domů.“ (Vendula)*

Jaroslava, která je ještě na RD, se z finančních důvodů snaží také občas pracovat, ale pro 2letého syna nemá hlídání.

*„No tak snažím se i teďka. Ale vesměs se jedná o katalogový prodeje, protože když vám nemá kdo pohlídat, holka je ve škole, přítel v práci, tak je to hodně těžký.“ (Jaroslava)*

Petra, která návrat do zaměstnání stále odkládá (nyní si stanovila, že nastoupí, až syn začne chodit do školy), také vnímá dlouhodobý pobyt doma negativně. Zároveň ji ale chybí finanční (i jiná) motivace, protože si vystačí s invalidním důchodem.

*„A pak už opravdu jako jdu, protože to se nedá být doma. Člověk přestane mít přátele, je asociální prostě. Hlavně nemám žádný kámoše. Člověk se většinou stýká s kolegama s práce, že?“ „Ale jako máte pravdu, mně to taky došlo, že tu brigádu bych mohla dělat. (...) Člověk zleniví a už prostě...a když nemusím...to je hrozné, že? (...) Tím, že já pobírám nějaké peníze, tak mě to bohužel nedonutí.“ (Petra)*

Další matky, které jsou momentálně nezaměstnané a nedaří se jim najít práci, si přivydělávají nejčastěji skrze dohodu o provedení práce. Touto formou nekolidujícího zaměstnání si mohou vydělat 50 % minimální mzdy, pokud nechtějí být vyloučené z evidence úřadu práce. Letos je to 4 950 Kč, pro invalidní důchodce je strop nižší – 4 650 Kč [zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

Hana doufala, že se zaměstnavatelem, s kterým měla uzavřenou dohodu o pracovní činnosti, uzavře smlouvu na zkrácený úvazek.

*„Já jsem si teď nedávno našla ještě brigádu, na dohodu o pracovní činnosti. Takže jsem to ukončila na ÚP, protože mi slibovali, že mi navýší hodiny. Jenže to nevyšlo. (...) Nechtěla jsem, aby mě vyřadili z evidence. A myslela jsem, že uzavřeme normální smlouvu na zkrácený úvazek.“ (Hana)*

Zuzana pracuje pro malého prodejce, který jí vychází vstříc se směnami a snaží se naplnit limit 50 % minimální mzdy<sup>17</sup>. Také si dává pozor, aby ji nevyřadili z evidence úřadu práce.

*„(...) co mám teďka tu brigádu, tak se mi snaží vyjít vstříc, co se týče těch směn. Že jak má manžel volno, tak já si napíšu směny a oni s tím nemají problém. Díky bohu.“*  
(Zuzana)

Tereza, která má 6 dětí a největší finanční problémy, má problém najít si práci, která by odpovídala provozní době mateřské školky. Přivydělává si načerno různým vypomáháním známým a sousedům.

*„Hlídám děti občas, někomu, za peníze. (...) Občas někde někomu něco ušiju nebo přešiju. Nebo dojdu třeba a vyžehlím, vyperu. Jsou starý lidi, který chtějí pomoci. Nebo vyčistím okna. Víte co, je to prostě takový...není to zaměstnání. Nebo třeba za někoho zaskočím, roznesu reklamní noviny. Oni mi zaplatěj hned. Takže já hledám takhle, i za každou stakorunu já jsem ráda. A to je moje obživa.“* (Tereza)

Tereza tedy v rámci přivýdělku také nelegálně poskytuje domácí služby. Práce na černo je problémem, který se vyskytuje a řeší v rámci celé EU. Do služeb a zboží, které jsou v EU nejčastěji poskytovány načerno, patří maloobchodní prodej (22 %), hned za ním se umístily domácí služby (17 %) jako je hlídání dětí, péče o staré lidi, úklid domácnosti a zahradnické práce [Zukal 2008]. ČR plánuje, po vzoru EU, pomocí nástroje APZ Služby pro domácnost, snížit míru nelegální práce a zároveň vytvořit nová pracovní místa. Kromě nových míst a potírání nelegální práce má toto opatření sloužit k lepšímu sladění pracovního a rodinného života, snížení rizik sociálního vyloučení ohrožených skupin a ke zvyšování mezigenerační solidarity [ÚP ČR 2015]. Služby pro domácnost fungují v řadě evropských zemí a podařilo se pomocí nich vytvořit nová legální pracovní místa. Ve Francii, kde tento systém funguje od roku 1994, tímto

---

<sup>17</sup> Ze zákona o zaměstnanosti si může uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP vydělat max. 50 % minimální mzdy. Zároveň mu nesmí bránit v hledání práce.

způsobem vzniklo 330 tisíc pracovních míst (nejčastěji úklid domácnosti a péče o děti a seniory). Dobrým příkladem je i Německo, kde za 9 let takto vzniklo 240 tisíc míst. Nejčastěji zde lidé pracují na částečné úvazky anebo formou tzv. drobných služeb jako např. žehlení, vaření, šití a nakupování [tamtéž].

Služby pro domácnost se jeví jako velmi vhodný nástroj právě pro nízko-vzdělané matky. Podle VÚPSV je jejich hlavním přínosem to, že *„Vytváří nová, trvalá pracovní místa i pro osoby s nízkou, nebo žádnou kvalifikací. Využívané služby umožňují ženám a pečujícím členům rodiny návrat na trh práce, pomáhají sladit pracovní a rodinný život a napomáhají sociální inkluzi těch nejpotřebnějších.“* [Kotíková a kol. 2013: 13]. Tisková zpráva ÚP ČR zároveň poukazuje na jejich velkou výhodu a to, že umožňují tuto práci vykonávat v blízkosti bydliště [ÚP ČR 2015], a umožňují tak sladování práce a rodiny. Domnívám se, že vybrané skupině matek by Služby pro domácnost mohly výrazně pomoci, jak finančně, tak i jako motivace k další práci na plný pracovní poměr. Respondentky také často uváděly, že sháněly úklidové práce, i v rámci Veřejně prospěšných prací<sup>18</sup>, ale nepodařilo se jim práci získat, údajně pro velký zájem. Některé respondentky hovořily o svých kvalitách - manuální zručnosti, kterou by v rámci Služeb pro domácnost mohly zúročit.

Podle tiskové zprávy z prosince 2015 se ÚP v současnosti připravuje na projekt Služby pro domácnost vytvářením metodiky pro implementaci nástrojů a chystá se ji pilotně ověřit na 1000 nezaměstnaných [ÚP ČR 2015]. Služby pro domácnost jsou zahrnuty i v Aktivizačních opatřeních MPSV jako jeden z 37 úkolů, které se mají splnit v letech 2015-2016. Tato opatření, která jsou financovaná především z ESF, navazují na koncepční a strategické dokumenty vlády, např. na Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020, kde jsou zmiňovány jako nástroj k tvorbě nových pracovních příležitostí [MPSV 2014b].

---

<sup>18</sup> VPP podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou nekvalifikované práce (údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací a další obdobné činnosti (asistence OZP, pomocné práce v charitě, ve školách atd.) vykonávané ve prospěch obcí, státních a dalších institucí. Cílovou skupinou jsou osoby, které jsou v evidenci déle než 5 měsíců a jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. VPP se sjednávají na 12 měsíců, výjimečně na 2 roky.

#### 1.5.4 Další faktory

Marginalizace narůstá se zvyšující se zátěží na matku, tzn. s větším počtem dětí, nebo pokud je matka samoživitelka. Osamělé matky jsou specifickou skupinou, potýkající se s pro ně typickými problémy, a to zejména ekonomickými. Ty jsou způsobeny několika hlavními důvody: platy žen jsou zpravidla nižší než platy mužů, dále nemohou profitovat ze společné domácnosti, čímž jsou jejich náklady na život vyšší a také nemají přístup k příjmům partnera a jsou tak samy zodpovědné za finanční zajištění rodiny [Sørensen 1994 in Dudová 2009]. Česká republika navíc patří k zemím EU s největšími rozdíly rizika chudoby mezi rodinami s jedním dospělým a oběma rodiči<sup>19</sup> [Dudová 2009]. V roce 2013 bylo rodin s jedním rodičem 165 tisíc, to znamená, že v každé sedmé rodině je jen jeden dospělý, kterému nikdo další nepomáhá [ČSÚ 2015c]. Z 90 % v neúplných rodinách dominují ženy [tamtéž] a ty, které mají nižší vzdělání, jsou samoživitelkami častěji [Formánková, Křížková 2010].

Mezi mými respondentkami jsou samoživitelky dvě. Jen jedna z nich (Tereza, 6 dětí) to definuje jako problém, ale to zejména proto, že jí bývalí partneři neplatí výživné, a je tak dlouhodobě ve velmi tíživé ekonomické situaci. Druhé samoživitelce, Haně, stejně jako Tereze, finančně hodně pomáhají rodiče. Obě bydlí v domě u svých rodičů.

*„No, mě dotужou hodně rodiče, to bydlení a kolikrát i stravu.“ (Tereza)*

*„Já bydlím u rodičů v baráku, v samostatným bytě. A nic jim neplatím, takže to mi teď hodně pomáhá.“ (Hana)*

Mezi další problémy, s kterými se matky mohou v zaměstnání potýkat, patří špatný zdravotní stav, etnická příslušnost a další individuální problémy jako sexuální obtěžování na pracovišti nebo šikana. Tyto problémy (faktory) mohou být důvodem k nepřijetí do zaměstnání nebo k výpovědi (dobrovolné i nedobrovolné).

---

<sup>19</sup>Více v kapitole Chudoba o sociální vyloučení

Osob se zdravotním postižením je v populaci 7 % [VÚPSV 2011] na celkovém počtu nezaměstnaných je jejich podíl 13 % [MPSV 2016a, vlastní výpočet], přičemž míra nezaměstnanosti roste podle stupně postižení. Pokud chtějí OZP pobírat invalidní důchod, musí snížit své pracovní zatížení podle stupně invalidity, což může být problém při hledání zaměstnání<sup>20</sup>. S tím se setkala respondentka Petra (OZP, 1. stupeň), která měla už před nástupem na RD problém najít si práci, protože nabídka částečných úvazků je poměrně nízká [ČSÚ, 2012]. V rámci výběrového šetření pracovních sil zkoumal ČSÚ životní elán OZP. Vyplynulo z něj, že 66 % OZP vnímá svůj životní elán jako velmi slabý nebo slabý. Tato skutečnost má velký vliv na jejich ekonomické postavení. Pozitivněji vnímají životní elán osoby zaměstnané a zároveň špatný psychický silně koreluje s mírou nezaměstnanosti [tamtéž]. Chybějící životní elán se výrazně projevuje i na zdravotně postižené respondentce Petře. Z rozhovoru s Petrou vyplynulo, že je celkově rezigovaná, i co se hledání práce týče. V průběhu rozhovoru několikrát opakuje, že je líná, že si zvykla být doma, že je už zaostalá a otrávená. Navíc se v životě momentálně soustřeďuje jen na to, „*aby moje dítě bylo lepší než já, protože já jsem nedokázala nic*“. Doma je v kuse už 8 let a po ukončení RD do evidence úřadu práce znovu nenastoupila. Žije jen z platu manžela a invalidního důchodu (invalidita 1. stupně). Návrat na trh práce plánuje, až její syn nastoupí za několik měsíců do školy, ale bojí se odmítnutí. Zdravotní stav tedy může silně ovlivňovat motivaci a sebevědomí a komplikovat tak návrat na trh práce.

Zda na pracovišti nedochází k diskriminaci, kontroluje úřad práce v rámci své kontrolní činnosti. Za rok 2013 provedl 183 kontrol zaměřených na dodržování zákazu diskriminace a udělil 10 pokut za zveřejnění diskriminačního inzerátu [MPSV 2013a]. Drtivá většina diskriminačního jednání zůstane neodhalena, protože je obtížné ji dokázat, popř. se oběť bojí, že přijde o zaměstnání. S diskriminací na pracovišti se setkaly i tři mé respondentky.

---

<sup>20</sup> Chráněná pracovní místa jsou určena spíše pro osoby s těžším postižením [VÚPSV 2011].

Vendula má pocit, že se k ní zaměstnavatel choval jinak, protože je mongolského původu.

*„Já vám řeknu, já původem pocházím z Mongolska a žiju tady strašně dlouho, už 16 let. Takže já jsem měla v práci takový potíže...kvůli tomu, že jsem jiného původu. Takže o to to bylo vlastně složitější.“ (Vendula)*

Zároveň měla nepříjemný pocit podřazenosti (dle definice ze zákoníku práce pocit snížení důstojnosti), z kterého vyplynulo, že se nemohla domoci svých práv v těhotenství.<sup>21</sup>

*„Když jsem tahala třeba těžký ovoce nebo zeleninu nebo palety, tak jsem potřebovala trošku úlevu. Nechtěla bych potratit. (...) Takže jsem se chtěla dopídit pár základních věcí (...). Když chcete něco řešit (...), tak vám hned pohrozí vyhazovem.“ (Vendula)*

Pocit ponížení v práci zažívala i Petra, označila ho dokonce za šikanu na pracovišti.

*„Byla tam šikana. (...) Zažila jsem opravdu šikanu, to jsem do té doby nevěděla, co to je šikana. Jakože šikana musí být nějaký mlácení a týrání...tak ne, nemusí. Je i psychická šikana. No, takže to bylo docela drsný, půl roku jsem se z toho dostávala. (...) ...oni tam ty laboranti jsou takový povýšený a my jsme jenom ty blbý uklízečky.“ (Petra)*

Terezu povýšil její nadřízený, což vedlo k sexuálnímu obtěžování, které vyústilo ve výpověď z jeho strany. Toto jednání je jedním z bodů definice sexuálního obtěžování v novele zákoníku práce z roku 2004: „...jednání sexuální povahy, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Terezy nadřízený za povýšení očekával vyhovění jeho sexuálnímu nátlaku.

---

<sup>21</sup> Podle vyhlášky č. 288/2003 Sb. Zákoníku práce má těhotná zaměstnankyně právo na převedení na jinou práci v případě, že koná práci, která je těhotným zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její zdraví. V případě této respondentky se jedná o fyzickou zátěž neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství.

*„A on si myslel, že když mi tohleto nabídl, že si bude moct dovolit něco víc a začal mít narážky, začal mít různý...ehm, mělo to i sexuální podtext. A já jsem se začala bránit, řekla jsem, že ne a on mě z hodiny na hodinu vyhodil s tím, že neplním své pracovní povinnosti.“ „Ohradila jsem se, ale nemělo to smysl. Manželce něco napovídal a ona byla proti mně. To už se nedalo. Víte co, já bych třeba uhájila tu svoji pracovní pozici, ale nedalo by se tam pracovat.“ (Tereza)*

Ukázali jsme si, že matky mohou být znevýhodněné z mnoha různých důvodů, což pro ně situaci na trhu práce ještě komplikuje. Jejich nízké vzdělání, které je řadí na nejistý sekundární trh práce, navíc vytváří horší podmínky pro vyjednávání se zaměstnavatelem. U kombinace více znevýhodňujících faktorů se tak obtížněji domáhají svých práv a i hledání nové práce je pro ně složitě.

## **1.6 Důsledky nezaměstnanosti a její dopad na finanční situaci**

Všechny faktory popsané v předchozí kapitole zvyšují ohrožení nezaměstnaností. Na nezaměstnanost se pojí další rizika jako je dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, chudoba a sociální vyloučení<sup>22</sup>. Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti se dají vysvětlit měnícími se podmínkami na trhu práce a zvyšujícím se požadavkům na kvalifikaci. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi lidé s nízkou kvalifikací nebo lidé, jejichž kvalifikace neodpovídá požadavkům trhu práce. Vliv mají opět další faktory jako sociální status, praxe, počet závislých členů apod. [Hora 2008]. V ČR bylo v roce 2015 dlouhodobě nezaměstnaných s nízkým vzděláním 72,5 % z celkového počtu nezaměstnaných [ČSÚ 2015d], což potvrzuje předchozí tvrzení. Hora ve své studii pracuje s hypotézou, že, pokud je uchazeč o zaměstnání dlouho mimo trh práce nebo nezaměstnaný, může to negativně ovlivnit zaměstnavatele při rozhodování, zda zájemce přijme. Souvisí to s lidským kapitálem, o který dlouhodobě nezaměstnaný přichází a také se ztrátou pracovních kontaktů

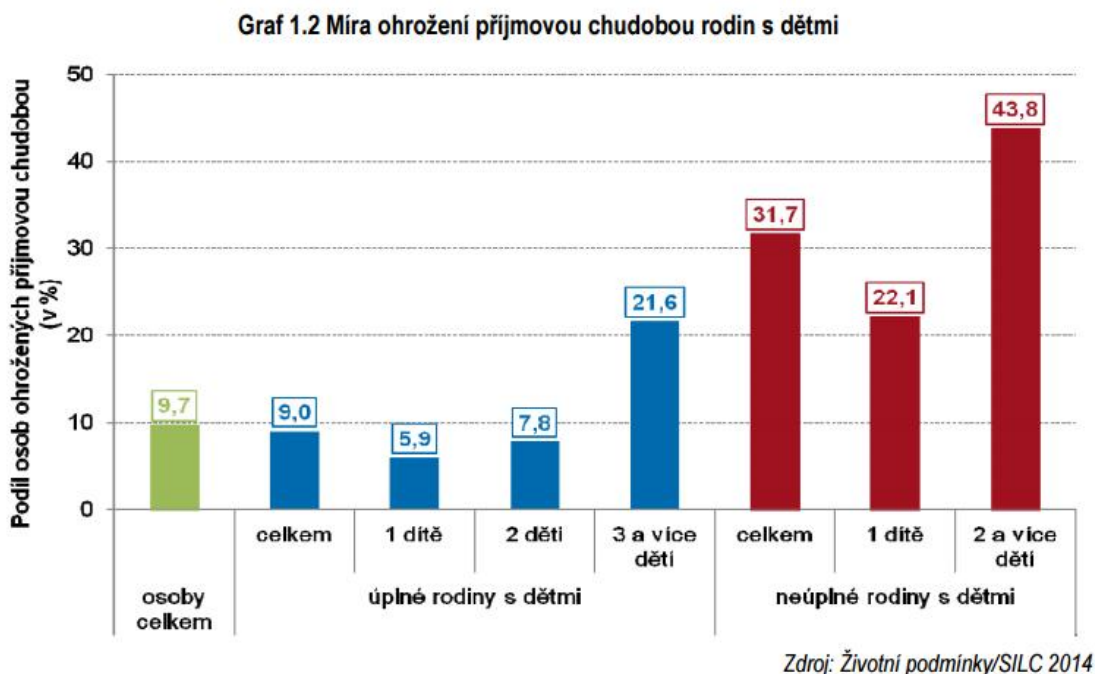
---

<sup>22</sup> Sociální exkluze je krajním případem, který se u matek příliš nevyskytuje (krom specifických případů a vyloučených lokalit). Domnívám se, že to je způsobeno tím, že matky mají poměrně dobrý přístup k sociálním dávkám (je to pozitivně vnímaná skupina) a jsou ve spojení s vnějším světem kvůli dětem (školka, škola, úřad práce atd.) Dále se jí proto nebudu zabývat.



[Hora 2008]. Nezaměstnanost tedy paradoxně může způsobovat sama o sobě dlouhodobou nezaměstnanost.

Za posledních 20 let došlo k významnému posunu ve vnímání nezaměstnanosti jako stigmatu. Zatímco v roce 1997 si 45 % lidí myslelo, že většina nezaměstnaných nepracuje, protože nechce (42 % zastávalo názor, že nemůže najít práci), v roce 2015 se 71 % osob vyjádřilo pro důvod „nemůže sehnat práci“ a jen 25 % pro „nemá zájem pracovat“ [CVVM 2016b]. Změna ve vnímání nezaměstnanosti, může mít příznivý dopad na riziko sociálního vyloučení, ale zároveň může, dle mého názoru, snižovat motivaci pro hledání práce – to platí za předpokladu dalších příjmů od člena rodiny (tedy často pro matky). V ČR jsou totiž, ve srovnání s jinými zeměmi EU, nezaměstnaní výrazně ohroženější chudobou [Hora 2008 a ČSÚ 2014]. Do skupin výrazně ohroženými příjmovou chudobou patří také rodiny s více dětmi a neúplné rodiny. V následujícím grafu (Obr. 5) můžeme vidět, že celkový počet osob ohrožených chudobou je 9,7, přičemž ohrožení významně narůstá s počtem dětí, a to zejména v neúplných rodinách.



**Obrázek 5: Míra ohrožení příjmovou chudobou rodin s dětmi [Převzato z: ČSÚ 2014]**

Hranice chudoby je na 60 % průměrného mediánové příjmu (tzv. první hranice chudoby). Ta byla v roce 2014 9901 Kč [ČSÚ 2016], přičemž za každé dítě do 13 let se připočítává 0,5 této částky a za starší 13 let 0,3 částky. Tudiž např. pro respondentku Danielu (4 děti) byla hranice chudoby v roce 2014 23 761 Kč (1 x 9901 + 4 950 + 3 x 2970). Pokud by přiznala, že s ní bydlí otec jejích dětí, pak by se k této částce připočetlo ještě 4 950 (0,5 x 9901). Životní minimum bylo v roce 2014 výrazně nižší (2016 je stejné), než je hranice chudoby, po součtu členů domácnosti vycházelo na 10 500 (s partnerem 13 330). Vzorová respondentka, která je nezaměstnaná a již nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, se (jak bude prezentováno níže) na základě racionální volby rozhodla zapřít příjem partnera a zajistit si tak nárok na pomoc v hmotné nouzi.

Hora ve své studii popisuje dva hlavní zdroje zajištění příjmů v době nezaměstnanosti, první jsou institucionální (sociální dávky), druhé plynou od členů rodiny (partner, rodiče) [tamtéž]. Je důležité zdůraznit, že nízko-vzdělané matky mají často vyhlídky na málo placené zaměstnání (obzvláště v případě zkrácených úvazků), mohou se tedy rozhodnout raději setrvat v nezaměstnanosti, pořídit si další dítě a po RD vstoupit opět do nezaměstnanosti, případně se uplatnit v šedé ekonomice. Respondentky z mého výzkumu volily různé strategie, jak se vypořádat s finanční situací. Některé se smířily s tím, že se musí uskromnit, některé se pokoušely obejít systém.

Jana popisuje svou finanční situaci jako špatnou. Partner má nízký plat, ale na sociální dávky (hmotná nouze, příspěvek na bydlení) nedosáhnou. Výhodou podle ní je, že bydlí na vesnici.

*„Můj přítel vydělával o 3 koruny víc než je životní minimum. (...) Já jsem říkala, já vám klidně ty 3 koruny dám a vy my dejte peníze. (...) A můžu vám říct, že je to hodně veselý, když platíte hypotéku. (...) No, já mám štěstí, že vlastně bydlím na dědině, takže vesměs, co sníme, to vypěstujem.“ (Jaroslava)*

Daniely partner má jako řidič kamiónu poměrně vysoký plat (45 tisíc/měsíc), takže výraznější finanční problémy nemají. Na začátku rozhovoru tvrdila, že pobírá jen podporu v nezaměstnanosti, protože na jiné sociální dávky nemá nárok. V průběhu rozhovoru však vyplynulo, že partner nemá psané trvalé bydliště na stejné adrese, a tak má nárok na podporu v hmotné nouzi. Z racionálních důvodů se tak snažila zamlčet, že zneužívá sociální dávky.

*„Když nejsou větší výdaje jako placení knížek do dalšího ročníku nebo výlety nebo školy v přírodě, tak to jde.“ „No, tak já když mám přítele na kamionu, tak beru vlastně podporu jen 3 880 korun a nemám nárok ani na přídatky. (...) No, oni mi řekli, že mám nárok na podporu v hmotný nouzi a že budu dostávat životní minimum.“ (Daniela)*

Vendula situaci s otěhotněním a výpovědí ve zkušební době vyřešila tak, že si zařídila nemocenskou. Celkově finanční situaci rodiny nevnímá moc příznivě, proto se snažila zažádat o sociální dávky, ale nevyšlo jí to.

*„Měla jsem jako trošku nějaké zdravotní potíže se zády. (...) Pobírala jsem jenom tu nemocenskou.“ „Teďka máme neschválené porodné, při tom druhým dítěti, mateřskou taky nemám takovou částku jako u té první dcery, ale menší. Takže to taky není moc žádná paráda. (...) Nemůžem si moc vyskakovat.“ (Vendula)*

Zuzana na svého autistického syna pobírá příspěvek na péči. Zároveň, jak už bylo výše popsáno, chodí na brigádu a pobírá podporu v nezaměstnanosti. Finanční situaci hodnotí jako ucházející.

*„Finančně momentálně, no, dá se to, jo. Ono tím, že je syn autista, tak pobíráme příspěvek na péči, jo, ten nám byl přiznaný. Manžel pracuje, má celkem dobrou práci...jako dobře placenou práci. No a tím, že já mám aspoň tu brigádu, tak to jde. Relativně to jde.“ (Zuzana)*

Petra, která je sama zdravotně postižená a pobírá invalidní důchod, je po finanční stránce poměrně spokojená. V době ještě před RD, když byla nezaměstnaná, ji napadlo zažádat o invalidní důchod. Do té doby ji to nenapadlo, i když uznává, že zdravotní problémy měla. Bydlí u svého přítele a s finanční situací je díky důchodu a příjmům partnera poměrně spokojená.

*„...ale mě to popravdě jako ani nenapadlo, že bych na to měla nárok. Až pak známého to napadlo. Já jsem původně měla dětskou obrnu a ony z toho jsou nějaký následky celoživotně. (...) Tak jsem si řekla, je fakt, že zdravotní problémy jsem měla, mám to v kartě. Mám ji plnou od dětství. (...) Podalo se to ke komisi a schválili to.“ (Petra)*

Zbývajícím respondentkám, Tereze a Haně, pomáhají jejich rodiče. Tereza je ve velmi specifické situaci, která není v systému sociálních dávek zohledněna, proto její případ popíšu podrobněji. První tři otcové jejich dětí jí neplatí výživné. Z prvního otce se stal bezdomovec a s druhým otcem se nepohodli, takže není zapsán v rodném listě. Třetí otec (a současný manžel) Tereze způsobil řadu problémů. Nejprve se stal závislý na hracích automatech a nadělal rodině dluhy. Poté byl ve výkonu trestu za neplacení výživného, a po propuštění zmizel.

*„Byl za to ve výkonu trestu, když ho propustili, někdy v roce 2011 a od té doby prostě nezvěstnej, policie ho nemůže najít. A od té doby mi neplatí, i když je na něj podáno další trestní oznámení, prostě policie taky nic nedělá. Takže opět nedostávám vůbec nic a ani od státu.“ (Tereza)*

Problém je, že nezvěstný manžel má hlášené trvalé bydliště u Terezy v bytě.

*„Finančně nevycházím skoro vůbec. Vzhledem k tomu, že to je pořád můj manžel, ten jeden a já tomu úřadu musím doložit jako společně posuzovaná osoba, kolik on mi dává peněz. Vzhledem k tomu, že já tam nemůžu dokázat, že v té naší společný domácnosti nežije, já to prostě nedokážu, takže to tam napíšu jako čestný prohlášení. Jenže to tomu úřadu prostě nestačí, takže já nedokládám příjem společně posuzovaný osoby, v tom případě oni mi nemůžou dát přídatky na děti.“ (Tereza)*

Tereza se nemůže dovolat pomoci. Její situaci nedokázaly vyřešit pracovnice dávkového oddělení na úřadu práce, Policie ČR, ani soudy. Pokoušela se s manželem rozvést bez jeho přítomnosti, ale neúspěšně. Pokusila se ho i prohlásit za mrtvého, ale to lze až po 10 letech, kdy je člověk nezvěstný.

*„A já jsem to řešila přes tu mediační a probační službu, já jsem to řešila přes intervenční centrum tady v HK. (...) Řešila jsem to na sociálním úřadu a jak je ta péče o děti a tak dále. Snažila jsem se prostě kdekoliv podat tu svoji situaci, kterou mám“.(...) „Něco mi poradila i policie, protože já jsem tam dávala to trestní oznámení a říkala jsem, že prostě potřebuju pomoci, že nedostávám peníze a tak dále. Ale bohužel všude mi řeknou tohleto: je to smutný, ale my vám nedokážeme pomoci. A soudy: vy byste potřebovala, abyste byla rozvedená. A jakmile budete rozvedená, tak třeba už to nebude společně posuzovaná osoba. Takže já prostě už jsem podala 3. stížnost tady na okresní soud v HK a oni mi prostě dokážou napsat, že je to v řízení, (...) a vzhledem k tomu, že se ten manžel nedostavil (...) a že ho policie hledá, (...) a že bez jeho přítomnosti nás teda rozvedou, ale až po nějakých letech.“ (Tereza)*

Tereza má natolik vážné finanční potíže, že se její děti nezúčastňují žádných mimoškolních aktivit, nejezdí na výlety ani na školy v přírodě. Okolí o její situaci ví, tak se jí snaží pomáhat, i když ne vždy je jí to příjemné. I Hora na svých respondentech pozoroval, že mají striktní hranice pro to, od koho přijímat pomoc. Většinou neměli problém požádat o peníze blízkou rodinu, ale od širší rodiny nebo přátel by si nikdy nepůjčili [Hora 2008]. Stejně tak to má Tereza, od rodičů si nechá pomoci, ale nelíbí se jí, když se její situaci snaží ulehčit cizí lidé (rodiče spolužáků jejich dětí). Případ Terezy je ukázkou bezmocnosti a bezvýchodnosti situace, která v zákonech není nijak vyřešena.

Subjektivní chudobu vlastní rodiny vnímají čtyři respondentky - Hana, Vendula, Jaroslava a Tereza. Zuzana a Petra jsou na tom finančně lépe, kvůli dávkám plynoucím ze zdravotního postižení. Daniela chudobu nepocituje, protože příjem její rodiny je oproti ostatním respondentkám vysoký. Celková relativní chudoba je v ČR poměrně

málo častým jevem (ve srovnání s EU), podle MPSV je to způsobeno nízkou mírou příjmových nerovností a vysokou efektivitou sociálních dávek [MPSV 2015]. To potvrzují i data ČSÚ - míru ohrožení příjmové chudoby se daří sociálními dávkami snižovat o tři čtvrtiny (i se započtením všech důchodů). Důležité je však zdůraznit, že u dětí mladších 18 let se to daří jen z poloviny [ČSÚ 2014].

## **1.7 Úřad práce jako nástroj ke zvyšování zaměstnanosti**

Úřad práce je jedním z hlavních aktérů řešení problému. Jeho hlavními úkoly jsou zprostředkovávání zaměstnání, vyplácení nepojistných sociálních dávek<sup>23</sup>, podpory v nezaměstnanosti, aktivizování nezaměstnaných, ale také realizování projektů a operačních programů, které řídí MPSV a které jsou financovány z Evropských sociálních fondů. Ve Strategii zaměstnanosti do roku 2020 jsou identifikovány 4 hlavní prioritní cíle: podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce, podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce, podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změněným potřebám trhu práce (tzn. i podpora flexibilních forem práce) a rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. Zároveň si klade za cíl zvýšit kooperaci mezi jednotlivými aktéry (např. s MPSV a dalšími zúčastněnými resorty politik). [MPSV 2014b]. Vytyčené cíle jsou sice poměrně obecné, ale vystihují současné trendy v politice zaměstnanosti a odráží se v projektech, které byly v ČR realizovány a přímo se dotýkají nízko-vzdělaných nezaměstnaných nebo matek (rodičů) po RD.

Operační program Zaměstnanost 2014-2020 má sloužit jako základní nástroj pro realizaci navrhovaných politik zaměstnanosti [MPSV 2014b]. Tento operační program si stanovil cíle zvyšování celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti ohrožených skupin. Pro moje účely je nejvíce zajímavá prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly [MPSV 2015], která je zaměřená především na větší podporu aktivní politiky zaměstnanosti, zejména tvorby nových pracovních míst (zejm. pro ty uchazeče, u nichž se kumuluje znevýhodnění), podporu poradenství

---

<sup>23</sup> Od ledna 2012 vyplácí nepojistné soc. dávky úřad práce. Patří sem porodné, rodičovský příspěvek, příspěvek na dítě, příspěvek na bydlení a dávky pomoci v hmotné nouzi. [MPSV 2012a]

a rekvalifikace. Mimo mladé a starší osoby se program zaměřuje na rodiče a osoby s nízkou kvalifikací. Zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti se má docílit zapojením více uchazečů do programů APZ a navýšením výdajů na APZ. V ČR jsou tyto výdaje výrazně pod průměrem ve srovnání s EU 27. [MPSV 2015a]. V rámci Operačního programu zaměstnanost bylo spuštěno mnoho projektů financovaných z ESF<sup>24</sup>, které se týkají nízko-vzdělaných nebo rodičů na rodičovské dovolené<sup>25</sup>. Pro cílovou skupinu rodičů vzniklo velké množství jeslí, dětských skupin a dalších zařízení pro děti. Kromě péče o děti jsou právě realizované regionální projekty zaměřené na sladování rodinného a pracovního života.

V Olomouckém kraji probíhá projekt Mámo, táto, neseďte doma!, který se zaměřuje na rodiče, u nichž se kumulují nevýhody jako je nízké vzdělání či absence praxe. Je souhrnem opatření APZ, zahrnuje individuální poradenství, job club<sup>26</sup>, rekvalifikaci, společensky účelná pracovní místa a doprovodná opatření jako příspěvek na hlídání dětí a dokonce, z blíže nevysvětlených důvodů i kadeřníka. Přestože kadeřník může mít pozitivní dopad na psychiku uchazeče a může rodiče přilákat do projektu, domnívám se, že se jedná o neefektivní využívání příspěvků, a s APZ se příliš nestřetává. V Jihomoravském kraji právě začíná projekt ŠANCE PRO RODIČE, který je zaměřen na uchazeče o zaměstnání pečující o dítě do 10 let a zároveň vyžadující zvýšenou péči podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Další aktuální regionální projekt Péče a příležitost ve Zlínském kraji nabízí především zvýšení motivace, podporu a ulehčení adaptace na trhu práce. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, je více zaměřen na rozšiřování kvalifikace a dovedností. Plzeňský kraj nabízí rodičům projekt Rodina i práce v Plzeňském kraji, který se zaměřuje na rozvoj znalostí a dovedností potřebných k nalezení a udržení si zaměstnání. Zahrnuje rekvalifikační kurzy, kurz finanční gramotnosti, pracovní diagnostiku a společensky účelná pracovní místa. Podobné programy probíhají např. i v Moravskoslezském kraji, Libereckém kraji a Karlovarském kraji.

---

<sup>24</sup> Databáze všech projektů EFS v ČR přístupná zde: [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

<sup>25</sup> Informace o projektech jsou získané z internetové databáze projektů Evropského sociálního fondu.

<sup>26</sup> O job clubech více v následující kapitole.

V současnosti běží řada projektů cílených na nízko-vzdělané uchazeče o zaměstnání, zejména pak ty, kteří mají kvalifikaci, která neodpovídá současným požadavkům trhu práce. Od ledna 2016 je spuštěn národní projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, v jehož rámci mohou uchazeči o zaměstnání absolvovat poradenský program, na jehož základě jim může být doporučena rekvalifikace nebo motivační kurz. Tento projekt probíhal už dříve se stejným jménem v období od začátku června 2013 do konce září 2014. V rámci něj byla oslovena řada zaměstnavatelů, svazů podnikatelů apod., s nimiž byla navázána spolupráce. Tímto způsobem bylo např. na krajské pobočce v Olomouci nalezeno 262 volných míst a prokazatelně se do nich podařilo umístit 45 uchazečů o zaměstnání (11 z nich bylo po rekvalifikačním kurzu). Rekvalifikace, poskytované v rámci tohoto programu byly úspěšné z 31,8 %<sup>27</sup>, přičemž zvolené rekvalifikace (ty si uchazeč zařizuje sám) bylo o něco méně úspěšné [OKHPV 2014]. V Praze byli s umísťováním uchazečů na nová pracovní místa efektivnější. Na 2 653 nových míst se podařilo umístit 1 283 uchazečů, z toho 223 po rekvalifikaci [MPSV 2014].<sup>28</sup>

Zvyšování výdajů na APZ se daří naplňovat, oproti roku 2013, kdy bylo investováno 4,25 mld., byly výdaje na APZ v roce 2015 více než dvojnásobné (9,6 mld.) [MPSV 2016b]. Finance přerozděluje Generální ředitelství Úřadu práce ČR mezi krajské pobočky na základě kombinace ukazatelů, které daný kraj charakterizují. Nejvíce prostředků tak směřuje do Ústeckého a Moravskoslezského kraje [MPSV 2016b]. Od roku 2012 celkově narůstají výdaje na státní politiku zaměstnanosti, přičemž v roce 2015 byly poprvé výdaje na APZ vyšší než na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ). Výdaje na PPZ byly v roce 2015 zároveň o více než 1 miliardu nižší než v roce 2014 [MPSV 2016c]. Z toho můžeme usuzovat, že investice do APZ jsou efektivní. Zároveň narůstá počet uchazečů o zaměstnání, zaměstnanců a OSVČ, kteří byli zařazeni na nástroje APZ. V roce 2014 se jejich počet oproti předchozímu roku zvýšil o 25,9 tis. osob na 115,3 tis. uchazečů [MPSV 2014c a MPSV 2015c]. V rámci APZ jsou

---

<sup>27</sup> Úspěšností rekvalifikace je umístění uchazeče na trh práce do 6 měsíců po absolvování rekvalifikace.

<sup>28</sup> Souhrnná data o úspěšnosti rekvalifikací nejsou k dispozici.



poskytovány tyto služby: rekvalifikace (a zvolené), investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa (SÚPM), poradenství, podpora zaměstnávání OZP, dále různé příspěvky motivující zaměstnavatele a příspěvky pro začínající podnikatele a cílené programy k řešení zaměstnanosti [MPSV 2012b]. Nejvyužívanější jsou rekvalifikace (zejména ty zvolené), dále veřejně prospěšné práce a SÚPM. Nejnákladnější byly v roce 2015 SÚPM, do kterých se investovalo 39,3 % z celkových výdajů na APZ, do VPP byla investice 27,6 % a do rekvalifikací přišla necelá 4 % výdajů [MPSV 2016c].

Nastínila jsem, jaké jsou hlavní cíle současné politiky zaměstnanosti a jaké jsou priority z oblasti APZ. V rámci následující podkapitoly blíže rozeberu vybrané aktivity, které jsem identifikovala jako klíčové pro nízko-vzdělané matky na základě provedených rozhovorů, a to poradenství a rekvalifikace. V závěru popíši problémy, ke kterým dochází při interakci uchazeče o zaměstnání s úřadem práce, které označili matky a pracovníci úřadu v rámci mého výzkumu.

### **1.7.1 Poradenská a informační činnost**

Poskytování informací a poradenství je velmi důležitou součástí řešení problému. Podle mého názoru jsou informační nástroje často podceňované, přestože mohou být velmi efektivní. Každá krajská pobočka úřadu práce poskytuje poradenskou činnost, často ale v různém rozsahu. Některé úřady práce organizují vstupní informační schůzky pro nové uchazeče, ale jak jsem zjistila, zdaleka ne všechny. Některé respondentky z mého výzkumu přitom poukázaly na špatnou informovanost ze strany úřadu práce.

*„No, nebyla jsem vůbec spokojená, bylo to velice špatný, všechno jsem se musela sama dožadovat, informace taky sama. Nemám s tím vůbec pozitivní zkušenosti ... “*  
(Vendula)

Na poradenství je, oproti prvotnímu informování, ve strategických dokumentech kladen o poznání větší důraz. V současnosti probíhá na základě metodiky z roku 2015

integrace systému evidence nezaměstnaných a evidenci klientů hmotné nouze [Hora a kol. 2015]. Cílem je získat více informací o uchazeči o zaměstnání a zefektivnit tak poskytování služeb zaměstnanosti. Výhody sloučení systému okomentovala ředitelka ÚP Eva Svěřčinová.

*„V tuhle chvíli je taková tendence celkem logická, pochopitelná. Slučování nebo předávání informací o klientech nepojistných sociálních dávek směrem k zaměstnanosti. Spousta našich klientů je současně klienty zejména hmotné nouze. To znamená klienty, kteří pobírají dávky hmotné nouze. Tak tam je samozřejmě žádoucí, aby ti zprostředkovatelé věděli o tom, že klient pan XY je současně klientem hmotné nouze, protože někteří ne úplně bystří klienti, z té hmotné nouze téměř nikdo, vědí, že vlastně je na úřadu práce. Tzn., pokud tam přesvědčujeme kolegyně z nepojistné sociální dávky, že chce strašně moc pracovat, ale bohužel ten pracák pro něj žádnou tu práci nemá, tak je žádoucí, aby tuhle informaci se dozvěděl můj zprostředkovatel a na nejbližší možné návštěvě zrealizoval to, oč ten uchazeč údajně strašně moc stojí.“*  
(ředitelka ÚP Eva Svěřčinová)

Tyto dva systémy sice už propojené jsou, ale podle Evy Svěřčinové to nebylo samozřejmostí. Nyní podle ní začíná tendence poskytovat si více informací z obou stran i v podobě aktuálních postřehů, a tím předejít tomu, aby uchazeč jedné straně poskytoval nepravdivé informace (např., že nemá práci, protože mu ÚP žádnou nenabídl). Do systému se tak vnáší více individuální přístup ke konkrétním klientům, což je dle mého názoru pozitivní, protože se tak jednotlivá nařízení neomezují jen na byrokratický úkon, ale skutečně mohou být přínosem (v případě, že pracovníci odvádí svou práci kvalitně).

Za účelem poradenství úřady práce pořádají Job club, jehož hlavním posláním je motivovat uchazeče o zaměstnání. Jedná se vlastně o balíček poradenství a motivace. Zpočátku byl tento program určen jen pro osoby z rizikových skupin, nyní se do něj mohou přihlásit všichni uchazeči, kteří mají zájem. Job club nabízí pomoc s orientací na

trhu práce, se sebe prezentací (životopis apod.), s rozvíjením komunikačních dovedností, dále učí, jak zvládat stresovou situaci nezaměstnanosti, nabízí orientaci v pracovních nabídkách a mnoho dalšího. Dílčí částí je i finanční poradenství, kde mohou pracovníci uchazečům v tíživé situaci pomoci vyřešit dluhy. Například v Ústeckém kraji probíhá tento program formou 5-6 schůzek maximálně 12 lidí v rozsahu 3-4 hodin [MPSV 2016d]. Výhodou Job clubu je to, že je vždy pořádán pro určitou skupinu lidí, která má společné charakteristiky, tzn. třeba pro matky po rodičovské dovolené, pro absolventy apod. [MPSV 2016e]. To je, dle mého názoru, účinná metoda, jak přimět uchazeče, aby svému problému začali čelit a efektivně ho řešit. Podle ředitelky Evy Svěřčinové je zaměření Job clubu na určitou skupinu lidí efektivní, a to zejména proto, že se dostatek času věnuje problémům, které mají v dané skupině všichni uchazeči. Tohoto programu se nezaměstnaní mohou účastnit vícekrát (např. při přechodu do dlouhodobé nezaměstnanosti).

*„...tzn. ideální je nějak tu skupinu zaměřit, tak aby si ty lidé byli blízcí a aby i to vedení toho Job clubu bylo přínosný pro všechny. Aby tam slyšeli informace, které v tu chvíli potřebují. Takže ty Job cluby různě diferencovaný jsou. A dokonce několikrát během té evidence.“* (ředitelka Eva Svěřčinová)

S Job clubem má zkušenost jen respondentka Vendula, žádné jiné matce z mého výzkumu nebyla tato možnost nabídnuta. Vendula má pocit, že jí Job club pomohl se lépe zorientovat, ale jinak jí k ničemu prospěšný nebyl. Nedožvěděla se o něm od zprostředkovatelů zaměstnání, ale od kamarádky. Má pocit, že úřad práce je málo aktivní.

*„Nějaký program tam měli. Tam jsem byla, no. (...) No, jak říkáte, týkalo se to toho poradenství nebo nějaký motivační kurz tam byl, potom nějaký...jak být úspěšná u pohovoru a takovýhle. Taky to nebylo k ničemu. (...) No ale jak říkám, oni s tím nadělali hodně, že je to z jejich strany bůh ví co, ale prostě v realu mi to skoro nic nepřineslo. (...) Jo, využila jsem to skoro na 100 %. (...) Ale že bych vyloženě něco nového uměla nebo*

*se něco v mém životě hnulo, tak to prostě ne. (...) Ale jinak myslím, že kdybych to nechala na nich (...), tak o ničem nevím. Myslím, že jsem se to tenkrát dozvěděla od kámošky.“ (Vendula)*

Je možné, že Venduly Job club na ni nebyl vhodně zacílen nebo od něj očekávala víc. Každopádně měla sama zájem se ho zúčastnit, takže se snažila k problému přistupovat aktivně. Přirozeně bylo zklamaná, když jí to nepomohlo získat zaměstnání.

Další možností, jak cíleně uchazečům radit, jsou individuální akční plány. Ty se vypracovávají povinně po pěti měsících, kdy je uchazeč v evidenci úřadu práce, případně pro ty, kdo o to požádají. Mají fungovat tak, že zprostředkovatel společně s uchazečem rozeberou všechny reálné možnosti (na základě kvalifikace a schopností) a identifikují hlavní rizika, na základě kterých zvolí nejvhodnější postup, tzn. konkrétní plán kroků, který by měl vést k zaměstnanosti. V případě, že je individuální situaci uchazeče věnován dostatečný čas, pak by tento nástroj měl efektivně fungovat a měl by předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti [MPSV 2015d].

Vedoucí úřadu práce potvrzuje, že s matkami, které byly dlouho na RD a, které jsou nezaměstnané déle než 5 měsíců, pracují intenzivněji. Mateřství vnímá jako nejvýraznější překážku, takže je otázka, do jaké míry matkám individuální akční plán bude přínosem.

*„Určitě s nimi pracujem třeba intenzivněji. Uzavíráme jim individuální akční plány, s tím, co by měly, co by bylo pro ně nejlepší, aby se uplatnily, na tom trhu práce. Snažíme se s nimi pracovat, i když tam je největší problém s těma dětma. Zveme je intenzivněji, dáváme jim doporučenky<sup>29</sup>.“ (vedoucí ÚP)*

Podle zprostředkovatele Karla Heinricha je zásadní problém to, že mají velké množství klientů na jednoho pracovníka. Na jeho kontaktním pracovišti je 400-500

---

<sup>29</sup> Doporučenky se vystavují na základě volných pracovních míst. Uchazeč dostane doporučenku a tu se nechá u zaměstnavatele potvrdit.

uchazečů na zprostředkovatele, přičemž denně má jednání s 30–40 uchazeči. To podle něj neumožňuje věnovat se uchazečům individuálně a do takové míry, aby to bylo efektivní.

*„...ten počet klientů na jednoho zprostředkovatele je nesmyslně vysoký. Tak 500. A horní hranice není. Mají i 700. Ale aby práce měla smysl, to číslo je 250. To, že někdo hledá práci, není jenom o tom, že je málo míst, ale má to mnohem víc důvodů. Člověk nemocnej, hendikepovanej. A abych měl na jednoho člověka 7 minut, to prostě nejde. Takže pokud tohle někomu nedojde, tak to není možný. Potom nemůžou chtít kvalitu.“*  
(zprostředkovatel Karel Heinrich)

Podle Karla Heinricha nemá příliš velký efekt ani individuální akční plán, a to právě z důvodu nedostatku času.

*„Individuální akční plán není nic jinýho, než zaklepání s tím člověkem po 5 měsících, že to končí a že by bylo záhodno s tím něco dělat. Stanoví se mu nějaký úkoly atd.“*  
(zprostředkovatel Karel Heinrich)

Vedoucí úřadu práce velký počet uchazečů na jednoho zprostředkovatele také označila za problém, který neumožňuje některé případy efektivně řešit. Konkrétně popsala situaci, při které si uchazeč o zaměstnání úmyslně nechává hledat práci na plný úvazek, přestože ví, že ho nezvládne. Počítá tedy s tím, že bude zaměstnavatelem odmítnut a zároveň mu nehrozí žádná sankce ze strany úřadu práce.

*„Některý chtěj zkrácenej, ale některý si nenapíšu zkrácenej. Chtěj furt, na plnej. Protože vědí, že je pak nikde nevezmou. Takže jsou i takový koumáci. (...) Je to tak bohužel. Ale snažíme se dělat, co je v našich silách. (...) Každá zprostředkovatelka má 550 lidí. Takže prostě jsou ty uchazeči zvaný jednou za 2 měsíce. A vlastně s nima pracujete tak, že v hodině máte 3. A to ještě k tomu telefony, maily. A to, co je potom ještě: musíte vypracovat všechny papíry, doklady od nich získat, vypracovat rozhodnutí. Pak jim ho předáte, pak jim vyplácíte platby každý měsíc. Pak když vyřazujete někoho -*

*oznámení o zahájení správního řízení, sankční vyřazení. Pak než se k tomu ten uchazeč vyjádří. A všechno, co napsal do toho vyjádření, to musíte všechno sepsat, takže opravdu je to náročný.“ (vedoucí ÚP)*

O efektivnosti individuálních akčních plánů ani Job clubů neexistují žádné statistiky, můžeme se jen domnívat, že nějaký pozitivní dopad mají. Pro nízko-vzdělané matky po RD je prospěšné zejména doporučení rekvalifikace, nicméně v případě, že v nabídce není zaměstnání, které by jim umožnilo skloubit rodinu a práci, stejně se na trhu práce neuplatní.

V roce 2011 byl zahájen projekt Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR. V rámci něj byla zavedena na úřadu práce nová pozice, a to odborný poradce pro oblast prevence NLZ<sup>30</sup> a dlouhodobé nezaměstnanosti. Z rozhovorů s pracovníky úřadu práce vyplynulo, že hlavní funkcí tohoto projektu je možnost věnovat se intenzivněji dlouhodobě nezaměstnaným a častějšími schůzkami jim zároveň zabraňovat nelegální práci. Podobně fungoval i projekt DONEZ, který měl bránit nelegální práci tím, že se uchazeči museli chodit hlásit na určenou poštu [MPSV 2013b]. Pozice odborných poradců pro oblast prevence NLZ a dlouhodobé nezaměstnanosti ještě nemá každé kontaktní pracoviště. Podle ředitelky Evy Svěřčinové je to proto, že ještě na tuto pozici nenašli vhodné pracovníky. Hlavním účelem je, podle pracovníků úřadu, práce s dlouhodobě nezaměstnanými, na který běžný zprostředkovatel nemá dostatek času.

Jako největší problém, který jsem identifikovala na základě provedených rozhovorů je málo času na práci s klientem. Zprostředkovatelé jsou zahlceni administrativní prací a je jich nedostatek. To má za následek to, že zmíněné projekty jsou často vykonávané jen jako administrativní úkon a jejich efekt je nejistý. Zde se opět odráží koncept byrokracie první linie, kdy pracovníci nemohou pracovat tak, jak

---

<sup>30</sup> NLZ= nelegální zaměstnávání

by si představovali, kvůli nedostatku zdrojů [Lipsky 1980]. Kvalitu jejich práce navíc nelze kvalitně změřit, takže dochází k rozdílům v poskytovaných službách [tamtéž].

### 1.7.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou nejvyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Rozlišují se na specifické, které se uskutečňují na základě požadavků zaměstnavatelů a nespecifické, které slouží k rozšíření všeobecných znalostí (např. práce s PC) [MPSV 2015c]. Od roku 2012 je spuštěn nový nástroj APZ, a to zvolené rekvalifikace. Zvolenou rekvalifikaci si uchazeč zařizuje sám, musí jen předložit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést [MPSV 2016f]. Dalším rozdílem je to, že při zvolené rekvalifikaci uchazeč nedostává podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci (v rámci APZ, kterou zabezpečuje ÚP) je 60 % průměrné mzdy uchazeče v posledním zaměstnání (max. ale 0,65násobek průměrné mzdy v ČR) [MPSV 2016g]. Přestože rekvalifikace poskytovaná úřadem práce je finančně výhodnější, zvolenou rekvalifikaci si v prvním pololetí roku 2015 vybralo 10 tis. osob, přičemž rekvalifikaci poskytovanou ÚP 12 tis. [MPSV 2015b]. To ukazuje, že uchazeči o zaměstnání často volí rekvalifikaci šitou na míru (kterou mohou na základě racionální volby lépe využít) před výhodami, které ÚP nabízí. Evidencí na ÚP nevzniká nárok na rekvalifikaci a zvolenou rekvalifikaci úřad práce nemá povinnost proplatit.

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že úřady práce mají odlišné strategie, komu a kdy rekvalifikaci doporučují. Zde se opět promítá Lipskyho teorie street-level bureaucracy [Lipsky 1980], protože se ukázalo, že v rámci stejného daného legislativního systému mohou úřady práce jednat odlišně.

Na kontaktním pracovišti, kde jsem provedla rozhovor s vedoucí, doporučují rekvalifikaci až poté, co uchazeči o zaměstnání vydají nejméně tři doporučenky a on neuspěje.

*„Tak se jim nabízí určitě ta rekvalifikace. Ale po nějaké době. Je v evidenci, měla by mít alespoň tři doporučenky, který vydáme ze systému. A v případě, že ji tam pošleme a oni ji tam napíší, že neumí třeba na počítači.“ (vedoucí ÚP)*

Zprostředkovatel Karel Heinrich doporučuje rekvalifikaci uchazečům hned při vstupu do evidence ÚP, pokud to sám uzná za vhodné. Zároveň poukazuje na strategie jiných kontaktních pracovišť, kde si vytvářejí určité mantinely pro poskytování rekvalifikací. Můžeme vidět, že v tomto bodě mají ÚP poměrně svobodu, čímž dochází k tomu, že uchazečům na různých úřadech práce jsou poskytovány různě kvalitní služby.

*„Ono záleží, jakou filosofií je pobočka řízená, protože je úřad práce, kde si řeknou, dávejte APZ, když někdo přijde se zvolenou, tak to potlačujte a nazdar. Jsou úřady, který si vymyslí, že dají rekvalifikace třeba po třech měsících. To tady přijde druhý den a řekne, že má předběžný příslib zaměstnavatele, tak mu to hned pošlu. (...) Prostě se to musí posuzovat individuálně.(...) Ať je důvod jakýkoli, takže vždycky je budu podporovat, v době kdy ten člověk zrovna nic nedělá, se vzdělávat.“ (Karel Heinrich)*

Některým respondentkám ÚP rekvalifikaci nenabídl, přestože byly v evidenci dlouhou dobu. S tím mají zkušenost všechny respondentky kromě Daniely. Přesto si většina z nich rekvalifikaci zařídila nebo to plánuje. Tereza si rekvalifikační kurz zaměřený na práci s počítačem udělala už v době rodičovské dovolené. Tento kurz probíhal v rámci APZ a jeho velkou výhodou bylo i zajištění hlídání dětí.

*„Já jsem si tu rekvalifikaci udělala už v době, když jsem byla na mateřský s tím 12letým synem. (...) Byl tady někde inzerát. Že to je možnost, kdo je na mateřský. A dokonce mi v té době platili i za hlídání.(...) Kurz jsem neplatila, byl zdarma.“ (Tereza)*

Podobné projekty zaměřené na matky, podle vedoucí ÚP i ředitelky Evy Svěřčinové, v poslední době v Praze nejsou v nabídce.



*„...přestože bych ty informace měla mít a určitě je mám, tak bych řekla, když se nad tím hluboce zamyslím, tak v tuhle chvíli bych řekla, že je nějaká stagnace(...). Tam tedy to byl veliký zdroj těch různých projektů realizovaných různými subjekty, neziskovými, ale třeba i Magistrátem hl. m. Prahy, takže vím, že spousta z nich byla na ty matky zaměřená. Ale v poslední době, definovala bych to tak tím půl rokem posledním, skoro vůbec nic takového nezaznamenávám. Ale je to možné, že třeba by větší povědomost měla ta moje vedoucí oddělení.“ (ředitelka Eva Svěřčinová)*

Vedoucí jiného ÚP v Praze také o žádném projektu zaměřeném na matky, neví.

*„Nebo třeba nějaký projekt. Teď teda žádnéj není, ale měli jsme. (...) To už je hodně dávno, to už si nepamatuju.“ (vedoucí ÚP)*

Obě pracovnice mají správné informace, podle databáze všech projektů ESF ČR<sup>31</sup>, úplně či částečně financovaných z ESF, žádný projekt v Praze neběží (kromě jeslí a dětských skupin). V jiných krajích, jak bylo popsáno výše, několik projektů běží.

Daniela byla jediná, které byla rekvalifikace nabídnuta. S prací úřadu práce je celkově spokojená. V prvních 14 dnech evidence ÚP byla na třech schůzkách (včetně vstupní informační), kde se dozvěděla vše potřebné.

*„Jo jo, snaží se. Teď mně nabídli, že mi daj od června rekvalifikační kurz, že se domluvíme.(...) Oni by mi zaplatili i chůvu, abych mohla na ten rekvalifikační kurz dojíždět.(...) Jo jo, s ÚP jsem spokojená.“ (Daniela)*

Jaroslava byla aktivní a rekvalifikační kurz si našla sama. Bohužel byla nedostatečně informovaná, takže si kurz musela zaplatit sama.

*„Ne, to jsem si všechno musela poshledávat já. Já jsem si potom udělala jako...to jsem ani nebyla na ÚP, ale udělala jsem si rekvalifikační kurz na masáže a pak jsem si udělala*

---

<sup>31</sup> Databáze dostupná na: <https://www.esfcr.cz/>

*rekvalifikační kurz ještě na sanitárku a pečovatelku, protože jsem si říkala, že prostě sester je málo. (...) Já jsem si to platila všechno sama, protože ÚP mi to neproplatili. Protože jsem si to našla já, tak jsem si to musela platit sama.(...) ...no já jsem udělala chybu, že jsem si to našla sama. Že kdyby mi to oni nabídli sami, tak by mi to proplatili. Ale že já jsem si to našla sama, jsem se angažovala a přišla jsem tam potom jenom s potvrzenkou, tak jsem měla smůlu.“ (Jaroslava)*

Zuzana, která má u současného zaměstnavatele příslib uzavření smlouvy na plný úvazek, uvažuje o rekvalifikaci v případě, že tato práce nevyjde.

*„Takže uvidím co bude. No a pokud to nějak nevyjde, tak jsem právě uvažovala, že bych na ten rekvalifikační kurz šla.“ (Zuzana)*

Vendula je ještě na rodičovské dovolené, do budoucna zvažuje udělat si rekvalifikaci související s módou nebo vizážistikou. Petra v minulosti začala s kurzem znakové řeči, ale poté otěhotněla a o sebevzdělávání ztratila zájem.

*„...tak jsem si našla vlastně znakovou řeč a to se shodou okolností shodlo s tím, že jsem otěhotněla, tak jsem si řekla, že už to nemá význam, protože s miminkem musíte být pořád. A pak už jsem ztratila tu odvahu.“ (Petra)*

Jediná Hana žádnou rekvalifikaci nepodstoupila a ani to neplánuje. Její plán je takový, že až najde hlídání pro dceru, nastoupí zpět do svého původního zaměstnání, kde má prý dveře pořád otevřené.

Z rozhovorů vyplynulo, že téměř všechny matky vnímají rekvalifikaci jako výhodu na trhu práce, proto se skoro všechny této možnosti chopily nebo to plánují. Zároveň se ukázalo, že u respondentek nebyla rekvalifikace natolik efektivní, aby si našly zaměstnání. Hlavní překážkou pořád zůstává skutečnost, že nemají zajištěné vhodné hlídání dětí. Výhodu v podobě rekvalifikace mohou využít později, v době, kdy nebudou potřebovat tolik času na péči o děti.

Jako největší chybu v systému úřadu práce (kromě nedostatečných kapacit zaměstnanců) jsem identifikovala chybějící výkazy o úspěšnostech rekvalifikací. Existují sice statistiky, ale nikdo dopodrobna nezkoumá, proč se konkrétní uchazeč po rekvalifikaci neumístil na trhu práce. Tento nedostatek vnímá i ředitelka Eva Svěřčinová a jeho dopady se snaží zmírňovat intenzivnější prací s uchazečem.

*„Věnujeme se tomu. Je to určitě žádoucí. Určité statistiky jsou, tu si vyjedu. Ale kdybych třeba pátrala po příčinách, proč třeba málo lidí, kteří prošli tou rekvalifikací, se v tom oboru zaměstná, tak to už je jakoby taková lidská věc. Protože systém je nějaké číslo, které patrně nevygeneruje příčiny a důsledky, takže se snažíme zavést takový systém, aby člověk zhruba měsíc poté, co absolvoval rekvalifikaci, znovu prošel tím speciálním poradcem (pozn. odborný poradce pro oblast prevence NLZ a dlouhodobé nezaměstnanosti), který třeba bude zkoumat, i formou dotazníku, proč ta rekvalifikace nebyla tak úspěšná, jak jsme si mysleli.“ (ředitelka Eva Svěřčinová)*

V rámci výzkumu jsem se zaměřila i na to, zda nedochází ke zneužívání rekvalifikací za účelem zajištění si podpory při rekvalifikaci. Tato hypotéza mi byla vyvrácena všemi třemi pracovníky ÚP. Do jisté míry je sice možné, že se uchazeč rozhodne rekvalifikaci podstoupit i za účelem získání této podpory, nicméně kurz stejně musí absolvovat, jeho šance na trhu práce se zvýší, a tak je efekt pozitivní. Zároveň jen ojediněle dochází k tomu, že by jeden uchazeč podstupoval více rekvalifikací, protože jejich schvalování prochází složitým mechanismem kontroly.

### **1.7.3 Problémy při kontaktu zprostředkovatele a uchazeče o zaměstnání**

Tuto kapitolu jsem se sem rozhodla zařadit proto, abych prezentovala, jakým konkrétním problémům může docházet při interakci dvou hlavních aktérů: matek-uchazeček o zaměstnání a úřadu práce. Zároveň se pokusím odhalit další nedostatky, které pracovníci úřadů práce vnímají. Mnoho mých respondentek vyjádřilo názor, že je zprostředkovatelé odbývají a málo se jim věnují. Zároveň často spoléhají na úřad práce až příliš, a samy jsou v hledání práce málo aktivní.

*„Vyloženě oni mi třeba něco najdou, ale o zbytek se musím starat sama. Není už tam ta aktivnost nebo jak bych to řekla, toho úřadu. (...) Spíš s tím přístupem celkově, jo. Já tam přijdu na tu sjednanou schůzku, ta paní mi dá nějaký papír, kde mi našla nějaké nabídky práce, rozloučíme se a já jdu. Nic víc, jo.“(Zuzana)*

*„Na tom úřadě jsou málo aktivní, fakt. Úřady by se měly nějak změnit, což pochybuju.“  
(Vendula)*

*„Já bych řekla, že se vůbec nesnažili najít mi nějakou práci. Protože oni se vždycky jenom zeptali: našla jste něco? Ne? Tak nashledanou, přijďte za dva měsíce.“ „Ale oni mě posílali úplně nesmyslně, třeba někam, kde chtěli kuchařku s praxí, jo. Takže já když jsem tam přišla s vyučením předleny, bez kuchařské praxe, tak mi tam napsali, že: není vhodná pro pozici kuchař.“ (Jaroslava)*

Zajímavé je zjištění, že některé matky, čím jsou déle v evidenci úřadu práce, tím dochází na úřad práce méně často. Přestože, jak jsme si ukázali, by práce s uchazečem o zaměstnání měla být po nějaké době naopak intenzivnější.

*„Ze začátku to bylo třeba za měsíc (...) a pak už za tři, čtyři měsíce. A to bylo takový, že když jsem tam došla, tak mi řekli: tak co, našla jste něco? Tak říkám: no, zatím ne. Aha, no, tak tady vám dám razítko a další datum a přijďte za čtvrt roku.“ (Vendula)*

*„Ale chodila jsem tam jednou týdně a pak míň a míň, pak už jednou za 14 dní, za měsíc, jak kdy.“ (Petra)*

Podobný přístup je, vzhledem k prosazované aktivní politice zaměstnanosti, poněkud zarážející. Zde se opět promítá teorie byrokracie první linie [Lipsky 1980], je zde prostor pro to, poskytovat různě kvalitní služby. To potvrzuje i ředitelka Eva Svěřčinová, i když ne úplně přímo. Na otázku, zda na ÚP existuje prostor pro to, aby nefungoval efektivně, odpovídá:

*„(smích) Ptáte se ředitele kontaktního pracoviště, kterého čeká, jako všechny ředitele, přesoutěžení. Tak samozřejmě, že je to o lidech. To je jediný, co vám k tomu můžu říct.“*  
(ředitelka Eva Svěřčinová)

Karel Heinrich považuje za vadu úřadu práce to, že neposkytují dostatek psychologické péče pro uchazeče, kteří jsou rezignovaní anebo situaci nezaměstnanosti nesou velmi těžce. Ze své vlastní iniciativy, uchazeče ohrožené psychickými poruchami, posílá do centra RIAPS (Regionální Institut Akutních Psychosociálních Služeb). Na svém kontaktním pracovišti nabízel, že by se ujal funkce psychologického poradce, bohužel neúspěšně. Na otázku, zda nějak speciálně pracují s matkami, které jsou rezignované, odpověděl:

*„Ne, nijak speciálně. Tady je jeden speciální psycholog na celou Prahu, tady na ředitelství, tak si to dokážete představit. Když diagnostikuju, že ten stav už narušuje psychiku, tak já mám poměrně dobrou spolupráci s RIAPSem, tak je tam posílám. (...) Já nevím, já jsem jim sám navrhl, že bych to dělal. Mám na to vzdělání i praxi, a ne.“*  
(zprostředkovatel Karel Heinrich)

Na některých krajských pobočkách psychologa mají, na jiných ne. Opět se zde vyskytuje určitá nevyrovnanost v poskytování služeb. Přitom péče o psychiku je žádoucí. V případě, že je uchazeč rezignovaný a je ve špatném psychickém stavu, je u něj nižší pravděpodobnost, že na něj bude efektivně fungovat APZ a stejně tak má nižší šanci na nalezení zaměstnání.

## **1.8 Institucionální péče o děti a pomoc rodiny**

O problematice předškolní péče toho bylo v posledních letech napsáno už mnoho. Hlavním důvodem je nedostatek předškolní péče, zrušení jeslí a problémy s umístěním dítěte do mateřské školky. Jana Rychtaříková z Katedry demografie PŘF UK poukazuje na to, že obce (které jsou největší zřizovatelé školek) by měly pružněji reagovat na demografický vývoj [Český rozhlas 2015]. Český rozhlas na základě dat z MŠMT vytvořil

mapu s procentuální obsazeností mateřských škol, z které vyplývá, že problém je kritický jen v některých lokalitách. Za školní rok 2015/2016 nebylo vyhověno celkem 24,7 % žádostí o přijetí do MŠ. Největší podíl byl v Praze (39 %) a v Jihomoravském kraji (37,9 %) [MŠMT 2016, vlastní výpočty]. Ověřila jsem si, že podíl odmítnutých žádostí nemá významný vliv na celorepublikovou míru nezaměstnanosti žen po MD/RD (ani krajskou). Je to způsobeno tím, že rodiče podávají více žádostí a že více dětí se hlásí do obsazenějších školek, které mají dobrou pověst. To potvrzuje i celkový počet umístěných dětí v roce 2015/16, kdy bylo přijato 90 640 3letých a 11 381 4letých dětí<sup>32</sup> (celkem 102 021 dětí), přičemž podaných žádostí bylo 165 964 [tamtéž]. Počet podaných a odmítnutých žádostí tedy nevypovídá o úspěšnosti umístění dětí.

Kapacita školek je problémem jen některých míst, ve kterých může způsobovat vyšší nezaměstnanost žen po RD, např. v místech, kde vzniká nová výstavba. Problém je tedy spíše lokální. V roce 2010 byl proveden výzkum o ideálních představách a reálné péči o děti předškolního věku. Bylo zjištěno, že mezi představami a realitou není téměř žádný rozdíl [Höhne a kol. 2010], což napovídá, že poptávka je uspokojena. Vzhledem k tomu, že počet živě narozených dětí se v průběhu posledních let příliš nemění [ČSÚ 2015e], můžeme předpokládat, že je tomu tak i dnes. Přesto kapacity školek lidé vnímají jako problém. Ve výzkumu veřejného mínění se 83 % vyslovilo pro zvýšení počtu mateřských škol. Domnívám se ale, že to může být způsobeno medializováním tohoto problému, protože výzkum byl prováděn na reprezentativním vzorku obyvatel starších 15 let [CVVM 2015b]. Řada z nich tak, podle mého názoru, nemá přímou zkušenost.

Kapacitu školek jako problém označily dvě respondentky, Hana z Kralup nad Vltavou a Vendula, která bydlí v Brně. Podle již zmíněné mapy, kterou vytvořil Český rozhlas je skutečně v Brně na několika místech obsazenost 100 % a v Kralupech nad Vltavou je po celém území úplná obsazenost [Český rozhlas 2015].

---

<sup>32</sup> Výpočet vytvořen podle počtu 3 letých dětí ve školce v roce 2015/16 a počtu 4 letých dětí po odečtení 3 letých z předchozího roku. Ve výpočtu tedy nepředpokládám významný počet nově umístěných dětí ve věku 5 let.

*„No, to byl taky problém právě. Tady je problém se vším. (...) A hlavně je problém v Brně, že je málo školek a hodně dětí. A fakt je školek hrozně málo, těch státních.“*  
(Vendula)

Na některých místech republiky může nedostatek péče způsobovat, že děti nastupují do školky až ve 4 letech, čímž vzniká riziko ztráty zaměstnání. Nízko-vzdělané matky nejčastěji využívají 4letou variantu RD (57 %), v ostatních vzdělanostních skupinách je to 47 % (SŠ s maturitou) a 42 % (VOŠ, VŠ) [Höhne a kol. 2010]. Roli může hrát i skutečnost, že nízko-vzdělané matky jsou častěji nezaměstnané a v nezaměstnanosti nemají možnost zvolit si kratší čerpání rodičovského příspěvku než 4 roky. Mohou si sice RD zkrátit, ale přišly by o zbývající objem financí rodičovského příspěvku. To, dle mého názoru, situaci matek ještě zhoršuje, protože čím delší opuštění trhu práce, tím obtížnější je návrat.

Na základě rozhovorů s matkami jsem identifikovala jako největší problém nevyhovující „otevřací dobu“ mateřských školek, která nereaguje na častý směnný provoz v zaměstnáních sekundárního trhu práce. To je často hlavní příčina toho, proč matky nenastoupí do práce. Zároveň jsou kvůli tomu často nucené shánět práci na částečný úvazek, u kterého je vyšší riziko chudoby a obtížněji se shání.

Haně se v její práci líbilo a ráda by se do ní vrátila, ale protože pracuje jako vedoucí vlaku, je podřízena směnám. Dceru se jí podařilo umístit do mateřské školy až ve 4 letech. Pokoušela se najít si chůvu, kterou by si s touto prací mohla dovolit, ale doposud se jí to nepodařilo.

*„Já jsem se pokoušela vrátit k té dráze. Ale bohužel to nešlo, protože tam jsou vlastně ty nástupy, končí se v 7 večer. Když jsem na ní sama, rodiče dělají směny.“ „Při týchle práci bych si mohla dovolit mít někoho na hlídání, ale nevyšlo to, protože jsem prostě nikoho nenašla.“* (Hana)

Tereza se pokoušela najít práci pokladní nebo v továrně. Tyto práce se ale opět vykonávají formou směn, takže neuspěla.

*„Anebo, hodně...a to tam by mě třeba i vzali, to jsou ty hypermarkety na pokladnu nebo doplňování zboží nebo něco takového. Ale vzhledem k tomu, že to jsou soboty, neděle, svátky a odpolední a ranní, kdy já jsem vázaná časově od pondělí do pátku dejme tomu od 7 do půl 4, maximálně to 4, protože školka je od půl 7 do půl 5. A řeknu, že jsem časově limitovaná tímto způsobem, tak prostě ne.“* „Říkám, mně nezáleží na tom, jestli budu dělat ve svém oboru nebo ne. Jenže tyhle velký provozy jedou většinou na 3 směny. Tam vás nikdo na jednu směnu bohužel nezaměstná. Se školkou to nejde. Já nemůžu tady nechávat na odpoledne nebo na noc nechávat tady tyhle dvě malý děti s tím 15letým synem třeba na hlídání.“ (Tereza)

Jaroslava, která je ještě na RD, má domluvenou brigádu v továrně na ranní směny. Z finančních důvodů to tedy také není úplně ideální, ale jinak to vyřešit nemůže.

*„No, já mám slíbený, že v září půjdu na brigádu do jedný fabriky, jenom na ranní naštěstí.“* „No, protože přítel končí někdy ve 4 h, jenže domů chodí až večer a školky jsou jenom do 4 h. Takže by ho neměl kdo vyzvedávat. (Jaroslava)

Daniely nejmladší syn měl velký problém si na školku zvyknout, dětská lékařka jí doporučila nástup odložit. Teď mu jsou 4 roky a v říjnu ho čeká operace očí. Daniela tedy nástup do práce odkládá, i s ohledem na to, že o prázdninách její ostatní děti nebudou chodit do školy. Návratu se ale obává, hlavně kvůli tomu, že neví, jak zajistit péči o děti, protože taky vykonávala práci na směny. Přála by si, aby zaměstnavatelé poskytovali hlídání.

*„Já nevím no, když ty ženský takhle dojížděj 25 km do práce a dělaj od těch 6 h, tak aby tam měli školky pro děti. To by bylo fakt dokonalý“* (Daniela)



Rezignovanou Petru, která se práci pokoušela sehnat hned po RD a po opakovaných neúspěších to vzdala, směny ještě více demotivují.

*„...životopisů jsem rozdala celkem dost a samozřejmě jako práce žádná. Dost chtěli na odpolední, což jsem teďka taky s dítětem nemohla, takže prostě komplikovaný.“ (Petra)*

Skutečnost, že mateřské školky nereagují na potřeby rodičů, kteří pracují na směny, je podle mě, zcela zásadní problém. U mnoha mých respondentek je to jediný důvod, proč zůstávají nezaměstnané, což je zjevně špatně. Je pochopitelné, že děti nemohou být ve školce 12 hodin denně, nicméně školky by měly být 12 hodin přístupné, s tím, že každé dítě v nich může být např. max. 9 hodin. Spolu s novodobým trendem flexibilních forem práce by se měla zavést větší flexibilita do péče o děti.

Starší výzkum z roku 2008 ukázal, že nejčastěji provozní doba v mateřských školkách začíná v půl 7 ráno a končí ve čtyři odpoledne (téměř u poloviny MŠ) [Kuchařová 2008]. Podle stejného výzkumu jsou ve většině rodin (91 %) s provozní dobou spokojeni. Můj výzkum tomuto zjištění zcela odporuje. Pravděpodobně to je způsobeno tím, že většina mých respondentek pracuje na směny a nemá v tomto ohledu oporu v širší rodině. Práce na směny je nejčastější u pracovníků ve službách a prodeji (51 % v této třídě zaměstnání) a v zaměstnání obsluha strojů a zařízení [ČSÚ 2012], tedy v zaměstnáních, kde velmi často pracují nízko-vzdělané matky. Ze všech zaměstnání je výrazně častější práce na směny ve zpracovatelském průmyslu a v obchodě. V roce 2004 v těchto odvětvích pracovalo na směnný provoz 282 tis. žen z celkového počtu pracovníků ve směnném provozu 510 tis. [ČSÚ 2004]. Tato statistická data jsou starší (novější ČSÚ neposkytl), ale nepředpokládám, že by se poměr výrazně změnil. Tím chci ilustrovat, že v odvětvích, kde se uplatňují nízko-vzdělané ženy, je výrazně častější směnný provoz. To má za následek, že skupina matek charakterizovaná nízkým vzděláním, pracuje častěji na směny, než jiné skupiny matek. Tato skutečnost může vysvětlovat výraznou nespokojenost těchto matek s provozní dobou mateřských školek oproti celku.

Některým matkám pomáhají s péčí o děti prarodiče. Není to ale příliš časté, protože ti ve většině případů chodí do práce. Rodiče nízko-vzdělaných matek také pracují často na směny, takže nemohou pomáhat v době, kdy to matky potřebují. V některých případech matky nemají s prarodiči dobré vztahy nebo bydlí daleko.

Hana se v prvních měsících po návratu do práce pokoušela zajistit hlídání přes známé a své rodiče. Dlouhodobě se to ale nedalo zvládnout, protože dceru nevzali do školky. Na úřadu práce je nyní už dva roky.

*„Já jsem tam jakoby dva roky, protože já jsem tam (pozn. v práci) vydržela asi 2 měsíce, protože se to nedalo zvládat jakoby. Spíš mi bylo blbý, že jsem strkala malou po všech kamarádech a prostě, bylo by lepší jenom, jak jsem říkala...prarodiče nebo prostě jedna paní. Ale takhle ji všude...to bylo takový nanic.“ (Hana)*

Zuzana zprvu sice neměla problém s umístěním syna do mateřské školy, ale ukázalo se, že trpí autismem a učitelky ho nezvládaly. Poté zažádali o umístění do speciální školky, kam syn nastoupí od září. Zuzana mezitím chodí na brigády, které musí časovat na dobu, kdy manžel není v práci.

*„No my to máme tak jakože, když má manžel volno, tak já jsem v práci a naopak. Když já mám volno, tak je v práci on. Jo protože my hlídání vůbec nemáme. Babička jedna bydlí 200 km daleko od nás. Druhá absolutně nemá zájem, takže to je takové, že si musíme vystačit sami.“ (Zuzana)*

Ukázalo se, že matky příliš velkou podporu rodiny nemají, jsou tedy odkázány na mateřské školky, které ale časově nevyhovují požadavkům sekundárního trhu práce. To označuji jako klíčový problém jejich obtížné situace na trhu práce.

## **7 Závěr**

Cílem této práce bylo odhalit příčiny nízké zaměstnanosti nízko-vzdělaných matek. Výzkum jsem započala studiem sekundární literatury, což mi pomohlo problematiku

obecněji prozkoumat. Navázala jsem vlastním kvalitativním výzkumem, který zahrnoval rozhovory s matkami a s liniiovými pracovníky úřadu práce. Rozhovory jsem uskutečnila proto, abych hlouběji porozuměla problémům těchto matek, a to jak z jejich pohledu, tak z pohledu úřadu práce. Prozkoumala jsem všechny faktory, které vedou ke znevýhodnění a všechny bariéry, které matkám znemožňují návrat na trh práce po rodičovské dovolené. Zabývala jsem se i poskytováním služeb aktivní politiky zaměstnanosti a její efektivitou.

Ukázalo se, že nízké vzdělání matek je řadí na sekundární trh práce, kde se musejí potýkat s větší soutěživostí o pracovní místa a s vyšší nejistotou práce. Sekundární trh spolu s nízkým lidským kapitálem vede k tomu, že je pro ně obtížnější vyjednávání se zaměstnavatelem, při snaze uplatnit zákonné nároky jako je zkrácení pracovní doby nebo domáhání se svých práv těhotenství. Znevýhodnění v podobě nízkého vzdělání vnímají i samy matky, které se snaží jeho dopady zmírňovat tím, že se účastní rekvalifikací.

Jako největší problém těchto matek jsem identifikovala obtížnost sladění péče o děti a pracovního života. Tyto matky se nejčastěji uplatňují v odvětvích jako je obchod nebo zpracovatelský průmysl, kde je zároveň nejvyšší podíl práce na směny. S tím se pojí dva problémy. První je, že provozní doba mateřských školek nereflektuje potřeby rodičů, pracujících na směny, takže matky, v případě, že jim nepomáhají prarodiče, nemají možnost dítě do školky umístit. Druhý problém je, že zaměstnavatelé často nechtějí poskytovat zkrácené úvazky, které by matkám výrazně usnadnily využívání institucionální péče o děti. V případě, že matky byly v době nástupu na RD zaměstnané, jsou z těchto důvodů nucené zaměstnání opustit a hledat si jiné, časově odpovídající potřebám péče o děti. Nabídka zkrácených úvazků je v ČR, oproti průměru EU velice nízká, žen u nás takto pracuje jen 9,5 % oproti EU 28, kde je průměr 32,2 % [ČSÚ 2015a]. Najít si nové zaměstnání na zkrácený úvazek, je tak velmi obtížné. Nízká míra nabídky flexibilních forem práce má za následek nízkou zaměstnanost žen, která může vést až k dlouhodobé nezaměstnanosti a k chudobě rodin. Nízko-vzdělané matky,

častěji než jiné vzdělanostní skupiny, využívají 4letou variantu RD. K tomu přispívá i skutečnost, že pokud jsou v době nástupu na RD nezaměstnané, musí si zvolit 4leté čerpání rodičovského příspěvku.

Pokud mají matky více dětí za sebou, často si zvyknou na to, že živitelem rodiny je partner a ony mají na starosti domácnost, čímž dochází ke snížení motivace hledat si zaměstnání. Vnímání muže jako živitele je zapříčiněno gender pay gap, který roste v období mateřství a výrazně se prohlubuje s počtem dětí. Závislost na partnerovi v době RD navíc vede k tomu, že zátěž péče o děti je přisouzena matce, která je pak nucena hledat si zaměstnání, které ji umožní skloubit rodinu a práci. Domnívám se, že preferenční teorie Hakim nezohledňuje změny v životech matek, což je velký nedostatek. Matky, které mají děti předškolního věku, jsou orientované na rodinu a domácnost, ale jakmile děti nastoupí do školy, cítí potřebu pracovat naléhavěji.

Mezi problémy nízko-vzdělaných matek patří vyšší míra samoživitelství a v průměru větší počet dětí, což spolu s nízkými mzdami opět zvyšuje riziko chudoby. Další faktory znevýhodnění, se kterými se matky mohou potýkat, je špatný zdravotní stav, etnická příslušnost, šikana anebo sexuální obtěžování. Kombinace více faktorů, která je u nízko-vzdělaných matek častá, znevýhodnění ještě prohlubuje.

Úřad práce má za úkol snižovat míru nezaměstnanosti u ohrožených skupin, kam se řadí i nízko-vzdělané matky. Jako nejhodnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které ÚP poskytuje, se pro tyto matky ukázalo být poradenství, rekvalifikace a motivační kurzy. Zásadní problém je, že přínosy APZ matky mohou zužitkovat jen (až) v případě, že se jim podaří sladit pracovní a rodinný život. Jako největší nedostatky ÚP, které mají vliv nejen na vybranou skupinu matek, jsem identifikovala nízké kapacity zdrojů (zejména času a pracovníků), který neumožňuje jejich práci provádět efektivně. Zároveň jsem zjistila, že kvalita poskytovaných služeb se na úřadech práce výrazně liší. Fungování úřadu práce tedy přesně odpovídá teorii byrokracie první linie [Lipsky 1980]. Tento koncept také prezentuje myšlenku, že na

efektivitu úřadu práce může mít vliv nízká motivace uchazečů o zaměstnání [tamtéž]. Proto je, dle mého názoru důležité, klást větší důraz na motivování rezignovaných uchazečů, např. odbornou psychologickou péčí. Problematická je také chybějící zpětná vazba o přínosech nebo úskalích využívání rekvalifikací u konkrétních uchazečů a výkazy o úspěšnosti job clubů a motivačních kurzů. Vyhodnocování úspěšnosti těchto nástrojů by vedlo ke zlepšení poskytování veřejných služeb zaměstnanosti.

## **8 Summary**

The aim of this study was to determine the causes of low employment of low-educated mothers. The research I began studying secondary literature, which I generally examine the issue. Then I realized qualitative research, which included interviews with mothers and office workers with the line of work. I conducted interviews so I deeply understand the problems of these mothers, from their perspective and from the perspective of the labor office. I have examined all the factors which cause disadvantages and all barriers that prevent mothers returning to the labor market after maternity leave. I focused on the provision of services of active employment policy and its effectiveness.

It was found that low education of these mothers placed them on the secondary labor market, where they have to cope with higher competitiveness of jobs and higher job insecurity. Secondary market along with low human capital leads to the fact that it is harder for them to negotiate with employers when trying to enforce legal rights such as the reduction of working hours or claims to their rights during pregnancy. Disadvantages in the form of low education, mothers perceive themselves and trying to mitigate its impact by participating in requalification.

As a major problem these mothers I had identified the difficulty of balancing childcare and work-life. These mothers most often work in sectors such as trade or processing industry, which is the highest proportion of shift work. In this connection there are two problems. The first is that the opening hours of nursery schools does not

reflect the needs of parents working in shifts which means that mothers can not place their children in the nursery school. The second problem is that employers often do not offer part-time, that would significantly facilitate mothers use of institutional care for children. If the mothers were employed at the time of parental leave, must often leave the job and find other, which coincides with the needs of childcare. Offer part-time jobs in the Czech Republic compared to the EU average is very low, Czech women this way works just 9.5% compared to the EU 28, where the average is 32.2% [ČSÚ 2015a]. For these reasons, find a new job on a part-time is very difficult. Low rate offers flexible work causes a low employment rate of women, which can lead to long-term unemployment and poverty of families. Low-educated mothers are more likely than other educational groups, use the 4 year option parental leave This is supported by the fact that when they are on maternity leave while unemployed must choose 4years of parental benefits.

If mothers have more children behind, often they get used to the fact that the breadwinner is a partner, and thereby lowering the incentive to seek employment. If they have more children behind, often they get used to the fact that the partner is the breadwinner, and thereby lowering the motivation of finding a job. Perception of man as breadwinner is caused gender pay gap that is growing between motherhood and significantly worsens depending on the number of children. Dependence on a partner during parental leave in addition leads to the fact that the burden of childcare is attributed to a mother who is then forced to look for a job that allows her to balance family and work. I believe that the preferential theory Hakim does not reflect changes in the lives of mothers, which is a major shortcoming. Mothers who have preschool children, are oriented to the family and household, but once children start school, they feel the need to work urgently.

Among the problems of low-educated mothers include higher rates of single mothers and on average larger number of children, which, together with low wages increases the risk of poverty. Other factors disadvantages with which the mother deal

with is the poor health status, ethnicity, bullying or sexual harassment. Combination of several factors, which is the low-educated mothers frequent, deepening their disadvantages.

The task of the labour office is to reduce unemployment among vulnerable groups, which also include the low-educated mothers. The most beneficial active employment policy for mothers are counseling, retraining and motivational courses. The fundamental problem is that the benefits of active employment policy mothers may utilize only if they manage to balance work and family life. As the biggest lacks of the labor office, which does not affect only a selected group of mothers, I had identified the low capacity of resources (especially time and personnel), which does not carry out their work effectively. I also found that the quality of service is at labor offices different. The functioning of the labor office, exactly corresponds to the theory of street – level bureaucracy [Lipsky 1980]. This concept also presents the idea that the efficiency of office work can affect the low motivation of clients [ibid]. Another problem is non-existent feedback of benefits or shortcoming of using requalification by specific candidates and statements about the success of job clubs and motivational courses. Evaluating the success of these tools would lead to the improvement of public employment services.

## 9 Použitá literatura

ADDATI, Laura. CASSIRER, Naomi. GILCHRIST, Katherine. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world* [online]. Geneva, Switzerland: International Labour Office. 2014. ISBN 978-92-2-128631-8. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)

BARTÁKOVÁ TOMEŠOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

BARTOŠ, Vojtěch. *(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment* [online]. NÚ AV ČR, Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2015. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/diskriminace-podle-ocekavani-materstvi-final.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/diskriminace-podle-ocekavani-materstvi-final.pdf)

BUDIG, Michelle, J. ENGLAND, Paula. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*. 2001, roč. 66, č. 2. s. 204-225. ProQuest Central. ISSN 00031224.

CVVM. *Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen 2015* [online]. 2015. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a7410/f3/eu150722.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7410/f3/eu150722.pdf)

CVVM. *Názory občanů na vybraná opatření v rodinné politice – únor 2016* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016b. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a7522/f3/es160314.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7522/f3/es160314.pdf)



CVVM. *Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině - únor 2016* [online]. Tisková zpráva. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016a. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c1/a7523/f3/ov160315b.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7523/f3/ov160315b.pdf)

ČESKÝ ROZHLAS. *Přeplněné mateřské školy: Podívejte se na mapu, kde jich je nejvíc* [online]. 2015. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/data/zprava/preplnene-materske-skoly-podivejte-se-na-mapu-kde-jich-je-nejvic--1495469>

ČSÚ. *Dlouhodobá nezaměstnanost podle úrovně vzdělání. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - rok 2015. IV. Nezaměstnanost* [online]. 2015d. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-rok-2015>

ČSÚ. *Hraniční meze chudoby. Statistika a my* [online]. 2016, č. 3. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/hranicni-meze-chudoby/>

ČSÚ. *Mezinárodní srovnání - míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí. 4. Práce a mzdy*. [online]. *Zaostřeno na ženy a muže – 2014*. 2014c. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024424.pdf/17dcc845-7f21-41db-bc61-90925826a557?version=1.1>

ČSÚ. *Mezinárodní srovnání – Podíl zaměstnaných na částečný úvazek* [online]. *Zaostřeno na ženy a muže – 2015*. (4. Práce a mzdy). 2015a. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154406.pdf/867f5d1e-674c-419c-b5a1-97f7cb94f2ca?version=1.0>

ČSÚ. *Obyvatelstvo podle nejvyššího dosaženého vzdělání a věkových skupin. Statistická ročenka České republiky – 2015 (4. Obyvatelstvo)* [online]. 2015e. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-obyvateľstvo-...to>

ČSÚ. Práce a mzdy [online]. *Ženy a muži v datech – 2014*. 2014b. [cit. 2016-05-10].

Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>

ČSÚ. *Pracovní doba v České republice je v rámci EU jedna z nejdelších*. Analýza [online]. 2012b. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/%C4%8CS%C3%9A%20-%20Pracovn%C3%AD%20doba%20v%20%C4%8CR%20je%20v%20r%C3%A1mci%20EU%20jedna%20z%20nejdel%C5%A1%C3%ADch.pdf>

ČSÚ. Sama s dětmi. *Statistika a my* [online]. 2015c. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<http://www.statistikaamy.cz/2015/03/sama-s-detmi/>

ČSÚ. *Tab. Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1920 – 2014, analytické údaje*.

Obyvatelstvo - roční časové řady [online]. 2015e. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo\\_hu](https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_hu)

ČSÚ. *Úroveň vzdělání obyvatelstva podle výsledků sčítání lidu* [online]. Lidé a společnost. 2014. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20536250/17023214.pdf/7545a15a-8565-458b-b4e3-e8bf43255b12?version=1.1>

ČSÚ. *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných podle krajů*. Tabulka [online].

2015f. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20552587/25012815q337.pdf/c883b4a5-6424-4f83-9c48-2540078d9763?version=1.0>

ČSÚ. *Zaměstnanci a členové produkčních družstev pracující na směny podle odvětví činnosti a klasifikace zaměstnání – ženy* [online]. 2004. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/23554189/1531t505.pdf/c21cf3ed-3094-451b-9091-911ba479b65f?version=1.0>

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - čtvrtletní údaje - 1. čtvrtletí 2015* [online]. IV. Nezaměstnanost. [cit. 2016-05-10]. 2015b Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-1-ctvrtletni-2015>

ČSÚ. *Životní podmínky 2014* [online]. 2014. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/23178400/tk\\_silc2014\\_souhrny\\_popis.pdf](https://www.czso.cz/documents/10180/23178400/tk_silc2014_souhrny_popis.pdf)

DUDOVÁ, Radka. *Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR* [online]. Sociologický časopis. SÚ AV ČR, 2009, roč. 45, č. 4, s.75. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/7480a1aebc8987dbcf7ab33a059cc8b1f76ef896\\_du\\_dova.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/7480a1aebc8987dbcf7ab33a059cc8b1f76ef896_du_dova.pdf)

ELSTER, Jon. *Rational Choice*. New York: New York University Press, 1986.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *Social foundations of postindustrial economies*. New York: Oxford University Press, 1999.

EUROPEAN COMMISSION. *Two-speed road to gender equality - unequal labour market attachment of mothers* [online]. 2015. [cit. 29-1-2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2362&furtherNews=yes>

FORMÁNKOVÁ, L., KRŽKOVÁ, A. Odráz nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Praha: SÚ AV ČR, 2010, roč. 12. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://www.genderonline.cz/uploads/89fe7bd6c36b4d90f9b20b91fcf51cf722c3922a\\_odraz-nejistot-znevychodneni-a-marginalizace.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/89fe7bd6c36b4d90f9b20b91fcf51cf722c3922a_odraz-nejistot-znevychodneni-a-marginalizace.pdf)

FORMÁNKOVÁ, Lenka. DUDOVÁ, Radka. VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)

FRIEDLEANDEROVÁ, Hana. *Podoby otcovství v ČR - sociologický výzkum* [online].  
Mediaresearch, 2010. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:  
<http://www.tatanaplnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/zaverecna-zprava-podoby-otcovstvi.pdf>

GENDER STUDIES. *Sladění pracovního a rodinného života* [online]. Kvantitativní výzkum. 2009. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:  
[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V\\_zkum\\_mezi\\_matkami\\_d\\_t\\_do\\_deseti\\_let.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V_zkum_mezi_matkami_d_t_do_deseti_let.pdf)

HABERLOVÁ, Věra. KYZLINKOVÁ, Renáta. *Rodinné potřeby zaměstnanců* [online].  
Praha: VÚPSV, 2009. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:  
[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_304.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf)

HARTOG, Joop. Human capital [online]. *OECD Observer*. 1999. č.2015. [cit. 2016-05-10].  
Dostupné z:  
<http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/2746/Humancapital.html>

HAŠKOVÁ, Hana. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání [online].  
*Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: SÚ AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:  
[http://www.genderonline.cz/uploads/1eb7809f1f9a2ab9463e107cb7bd10fdea72a296\\_promeny-casovani-a-zpusobu-navratu-matek-do-zamestnani.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/1eb7809f1f9a2ab9463e107cb7bd10fdea72a296_promeny-casovani-a-zpusobu-navratu-matek-do-zamestnani.pdf)

HAŠKOVÁ, Hana. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: SLON, 2009. ISBN 978-80-7419-020-9.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.

HÖHNE, Sylva. KUCHAROVÁ, Věra. SVOBODOVÁ, Kamila. ŠŤASTNÁ, Anna. ŽÁČKOVÁ, Lucie. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus* [online]. VÚPSV, 2010. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_310.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_310.pdf)

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*. Souhrnná zpráva z výzkumu [online]. Praha: VÚPSV, 2008, 154 s. cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_261.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_261.pdf)

HORA, Ondřej. VYHLÍDAL, Jiří. SIROVÁTKA, Tomáš. SUCHANEC, Miroslav. *Metodika „Nové postupy pro zpracování a využití databáze nezaměstnaných k hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti a dalších opatření k začlenění na trhu práce“* [online]. Praha: VÚPSV, 2015, 145 str. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/cm16-1.pdf>

HORÁK, Pavel. HORÁKOVÁ, Markéta. Role liniových pracovníků ve veřejné politice. *Sociologický časopis*. 2009, roč. 45, č. 2, s. 369–395.

<https://www.esfcr.cz/>

CHARLES, M. Deciphering Sex Segregation. Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica* [online]. 2003, roč. 46, č. 4. s. 267-287 ProQuest Central. ISSN 0001-6993. [cit. 2016-05-10].

KAHN, Joan, R. GARCÍA-MANGLANO, Javier. BIANCHI, Suzanne, M. The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of Marriage and Family*. 2014, roč. 76, č. 1. s. 56-72. ProQuest Central.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra. KOTRUSOVÁ, Miriam. VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf)

KOZERA, Nicole. *Czech women in the labor market work and family in a transition economy*. Praha: SÚ AV ČR. 1997. ISBN 80-85950-34-0.

KRAUSOVÁ, Anna. WALOSZEK, Tomáš. BREZINA, Martin. 2014. Bariéry při přechodu z rodičovské dovolené na trh práce v Ostravském regionu pohledem nezaměstnaných rodičů s dětmi a pracovníků působících v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti [online]. *Aktuální otázky sociální politiky – teorie a praxe*. Univerzita Pardubice, 2014, roč. 8, č.

2. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/58638/KrausovaA\\_BarieryPriPrechodu\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dk.upce.cz/bitstream/handle/10195/58638/KrausovaA_BarieryPriPrechodu_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

KRICHELI-KATZ, Tamar. Choice, Discrimination, and the Motherhood Penalty. *Law & Society Review*. 2012, roč. 46, č. 3. s. 557-587 ProQuest Central. ISSN 00239216.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, HAŠKOVÁ, Hana. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Závěrečná zpráva z výzkumu [online]. 2003. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUCHAŘOVÁ, Věra. ETTLEROVÁ, Sylva. NEŠPOROVÁ, Olga. SVOBODOVÁ, Kamila. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu „Programu Iniciativy Společenství EQUAL“ Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl) [online]. Praha: VÚPSV, 2006. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_195.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf)

LIPSKY, Michael. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation, 1980. ISBN 0-87154-526-8.

LYNN, Cooke, Prince. The Gendered Division of Labor and Family Outcomes in Germany. *Journal of Marriage and Family* [online]. 2004, roč. 66, č. 5. s. 1246-1259. ProQuest Central. [cit. 2015-1-29].

MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012b. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV. *DONEZ skončí. Nezaměstnaní už se nebudou muset hlásit na poště (ČT24.cz)* [online]. 2013b. <http://www.mpsv.cz/cs/14435>

MPSV. *Individuální akční plán. Prevence vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti*. [online]. 2015d. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/22498/Individualni\\_akcni\\_plan.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/22498/Individualni_akcni_plan.pdf)

MPSV. *Job club* [online]. 2016d. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace\\_z\\_useku\\_up/poradenske\\_programy/job\\_club](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/poradenske_programy/job_club)

MPSV. *Job Club* [online]. 2016e. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

MPSV. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst. Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2016a. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/grt>

MPSV. *Operační program zaměstnanost 2014-2020* [online]. Verze duben 2015. [cit.

2016-05-10]. Dostupné z: [http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2ec9a47a-9e48-4013-9897-da0d2febff1b/OPZ\\_2014-2020\\_FINAL.pdf?ext=.pdf](http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2ec9a47a-9e48-4013-9897-da0d2febff1b/OPZ_2014-2020_FINAL.pdf?ext=.pdf)

MPSV. *Rekvalifikace* [online]. 2016g. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MPSV. *Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to*. Tisková informace [online]. 2014a. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz\\_120314a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf)

MPSV. *Rodičovskou si loni vzalo jen 5200 mužů. 50krát méně než žen. Právo* [online].

2013. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16093>

MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2013* [online]. 2014c. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/19296/MPSV\\_rocenka2013\\_221014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19296/MPSV_rocenka2013_221014.pdf)

MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2014* [online]. 2015c. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/22668/rocenka\\_prace\\_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/22668/rocenka_prace_2014.pdf)

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. 2014b. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

MPSV. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014* [online]. 2015b. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2014/anal2014.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf)

MPSV. Všechny nepojistné sociální dávky vyplácí Úřad práce ČR. *Práce a sociální politika* [online]. 2012a. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11956>

MPSV. *Výdaje jednotlivých ÚP na SPZ (PvN, APZ, Inso, ZPS) do r. 2015 – členění dle krajů*. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online]. 2016b. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

MPSV. *Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991 – 2015*. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online]. 2016c. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

MPSV. *Výsledky kontrolní činnosti státního úřadu inspekce práce za rok 2013* [online]. 2013. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/17980/SUIP\\_2013.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17980/SUIP_2013.pdf)

MPSV. *Zvolená rekvalifikace*. [online]. 2016f. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace/zvolena\\_rekvalifikace](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace)

MŠMT. *Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele* [online]. Kapitola B Předškolní vzdělávání. Tabulka B1. 14.1 Předškolní vzdělávání- žádosti o přijetí do MŠ – podle území 2016. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>



NAZ, Ghazala. Usage of Parental Leave by Fathers in Norway. *The International Journal of Sociology and Social Policy* [online]. 2010, roč.. 30, č. 5. s. 313-325. ProQuest Central. ISSN 0144333X. [cit. 2015-1-29].

NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice* [online]. Praha: VÚPSV, 2008. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf)

NĚMCOVÁ, Ivana. *Zkrácené pracovní úvazky a jejich kvalita v České republice* [online]. Sborník z konference: Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 2014. s. 325-335. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/19-Nemcova-Ivana-paper.pdf>

OECD. Maternal employment rates [online]. 2015. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/social/family/lmf\\_1\\_2\\_maternal\\_employment.pdf](http://www.oecd.org/social/family/lmf_1_2_maternal_employment.pdf)

OHKPV (Okresní hospodářská komora v Prostějově). *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce (VDTP)* [online]. 2014. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://www.ohkpv.cz/obrazky/Vstupy\\_projektu\\_VDTP\\_-\\_2014\\_10\\_08.pdf](http://www.ohkpv.cz/obrazky/Vstupy_projektu_VDTP_-_2014_10_08.pdf)

PETRÁŇOVÁ, Marta. MEJSTŘÍK, Bohuslav. *V práci na směny patříme k evropské špičce* [online]. ČSÚ, 2012. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/52002d31f9>

PFAU-EFFINGER, B. Women's Employment in the Institutional and Cultural Context. *The International Journal of Sociology and Social Policy* [online]. 2012, roč. 32, č. 9. s. 530-543 ProQuest Central. ISSN 0144333X. [cit. 29-1-2015].

PYTLIKOVÁ, Mariola. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* [online]. NÚ AV ČR, Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, 2015. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://genderstudies.cz/download/IDEA Studie 11 Rozdily vydelku ve vztahu k maternosti%20\(2\).pdf](http://genderstudies.cz/download/IDEA%20Studie%2011%20Rozdily%20vydelku%20ve%20vztahu%20k%20maternosti%20(2).pdf)

RABUŠIC, Ladislav. CHROMKOVÁ MANEA, Beatrice. *Plodnost a preferenční teorie v České republice – nové metodologické a empirické poznatky* [online]. Praha: SÚ AV ČR, 2014. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://dav.soc.cas.cz/uploads/d9ec50271a2bfa396bcedc439347d8423b9ec8df\\_DaV\\_2014-1\\_Web\\_41-62.pdf](http://dav.soc.cas.cz/uploads/d9ec50271a2bfa396bcedc439347d8423b9ec8df_DaV_2014-1_Web_41-62.pdf)

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 184 s. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

ROGERS, Jackie, Krasas. Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory. *Contemporary Sociology*. 2002, roč. 31, č. 2. s. 154-155 ProQuest Central. ISSN 00943061.

SCHMID, Günther. *Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy* [online]. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998. [cit. 2016-05-10].

Dostupné z:

[https://www.researchgate.net/publication/48264640\\_Transitional\\_Labour\\_Markets\\_A\\_New\\_European\\_Employment\\_Strategy](https://www.researchgate.net/publication/48264640_Transitional_Labour_Markets_A_New_European_Employment_Strategy)

SIROVÁTKA, Tomáš. Mareš, Petr. Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí. *Sociologický časopis* [online]. Praha: VÚPSV, 2006, roč. 42, č. 4. s. 627–655. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:

[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad\\_216\\_03sirovatka21.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad_216_03sirovatka21.pdf)

STRAUSS, Anselm L. CORBIN, Juliet M. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert, 1999. ISBN 80-85834-60-X.

TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1665-4.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Služby pro domácnost mohou být dalším opatřením APZ*. Tisková zpráva [online]. Generální ředitelství, 2015. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/12/2015\\_12\\_09\\_tz\\_sluzby\\_pro\\_domacnost\\_prosinec\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/12/2015_12_09_tz_sluzby_pro_domacnost_prosinec_2015.pdf)

VALENTOVÁ, Marie, Iva ŠMÍDOVÁ a Tomáš KATRŇÁK. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: SÚ AV ČR, 2007, roč. 8, č. 2, s. 43-52. ISSN 1213-0028.

VESELÝ, Arnošt. NEKOLA, Martin. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. ISBN 978-80-86429-75-5.

VESELÝ, Arnošt. *Teorie mnohačetných forem kapitálů*. Praha: FSV UK, 2006. 24 s. Pražské sociálně vědní studie. Veřejná politika a prognostika. ISSN 1801-5999.

VLÁDA. *Analýza podmínek a možností zařazení dětí do předškolní péče* [online]. 2010. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>

VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*. Závěrečná zpráva [online]. Praha: VÚPSV, 2004. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf)

VÚPSV. *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. MPSV: 2011. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani\\_ozp/helpforthem/hlavni\\_vystupy\\_pro\\_jecktu\\_a\\_jejich\\_prinosy/dotaznikove\\_setreni\\_ozp\\_na\\_trhu\\_prace.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_pro_jecktu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf)

ZUKAL, Jiří. Práce na černo je ve všech členských zemích [online]. *Veřejná správa*. MVČR, 2008, č. 10. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prace-nacerno-je-ve-vsech-clenskych-zemich.aspx>

zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

## **10 Seznam obrázků a tabulek**

Obr. 1: Míra zaměstnanosti matek dle vzdělání (str. 5)

Obr 2: Gender pay gap dle vzdělání (str. 6)

Obr 3: Vzájemný vliv teorií a jejich působení na matku (str. 22)

Obr 4: Strom problému (str. 23)

Obr 5: Míra ohrožení příjmovou chudobou rodin s dětmi (str. 46)

Tab. 1: Nezaměstnanost nízko-vzdělaných žen (str. 24)

Tab. 2: Nezaměstnanost žen po MD/RD (str. 28)

## **11 Seznam příloh**

Příloha 1: Scénář pro rozhovor s nízko-vzdělanými matkami (str. 86)

Příloha 2: Scénář pro rozhovor s liniovými pracovníky ÚP (str. 88)

Příloha 3: Tabulka charakteristik respondentek (str. 91)

## **Příloha 1: Scénář pro rozhovor s matkami**

### Úvodní otázky

- Vzdělání
- Místo bydliště
- Věk? Povolání?
- Kolik máte dětí? Jejich věk? Plánujete ještě další?
- Jak dlouho jste byla na rodičovské? Jak dlouho jste po RD (nezaměstnaná)?
- Máte partnera? Co dělá?
- Co jste předtím dělala? Jak dlouho jste tam byla? Jak se vám v práci líbilo?

### Zaměstnavatel

- Jak probíhalo období ke konci rodičovské? Měla jste v té době zaměstnavatele? Jak reagoval na váš plánovaný návrat? (A jaká byla vaše reakce?)
- Jak jste si představovala, že to bude probíhat? Bylo to dle vašeho očekávání? Něco vás překvapilo?
- Jak reagoval, když jste mu oznámila těhotenství? Bylo plánované? Věděla jste, jak bude reagovat, nebo jste byla překvapená?
- Zkoušela jste při rodičovské pracovat na zkrácený úvazek? (Kdo hlídal dítě?) Chtěla jste pracovat při rodičovské? (ano - jaké to bylo) (ne - proč ne?)
- Jak dlouho jste nezaměstnaná?
- Proč jste zůstala doma? Bylo to vaše rozhodnutí?
- Máte hlídání? Hledala jste školku?
- Pomáhají vám prarodiče?
- Jak to zvládáte finančně? Pobíráte podporu v nezaměstnanosti? Nějaké další dávky? Víte, na co máte nárok? Kde se informujete?
- (Co byl největší problém?)

### Úřad práce

- Věděla jste, jaké máte možnosti - nároky na dávky nebo příspěvky? Jak jste se o nich informovala?
- Jakou práci vám nabídli? Měla jste nějaké speciální požadavky? (zkrácený úvazek, druh práce apod.)
- Jak probíhali pohovory? Na kolika jste byla?
- Jaké důvody pro nepřijetí psali zaměstnavatelé? Máte pocit, že roli hrálo, že máte malé dítě?
- Rekvalifikace? Nabídli jí? Chtěla sama? Měla by zájem?
- Podstoupila jste nějaké poradenství? Nebo nějakou informační schůzku? (Kam dala děti?)
- Pokud je nezaměstnaná dlouho: jednala jste se speciálními pracovníky? Jak často jste musela na ÚP docházet? Berete s sebou děti?
- Co vám na úřadu práce poradili k vaší situaci? Svěřila jste se jim, že máte problémy?
- Jak to děláte, abyste si zajistila finanční příjem?
- Napadlo vás jít pracovat načerno? Příp. přivyděláváte si nějak?
- Jak často chodíte na ÚP?
- (Jak často chodíte do práce?)

### Představy

- Jak byste si představovala, že by ideálně měla spolupráce se zaměstnavatelem a úřady probíhat? Od oznámení těhotenství až doted?
- Jak si představujete svou budoucnost? Co plánujete dělat dál?

### Partner a hodnoty

- Pomáhá vám partner s péčí o děti a o domácnost? (/pokud nemá: stará se o děti?)
- Jak si představujete ideální spolupráci v rodině? Jste zastáncem spíše tradiční dělby rolí?
- Měl by se partner podílet na péči víc? Máte pocit, že je (byl) váš vztah rovnocenný?

## **Příloha 2: Scénář pro rozhovor s liniovými pracovníky**

### Fungování úřadu

- Co všechno máte na starosti? (Byla jsem na jiném úřadu a mluvila jsem s vedoucí a ta říkala, že u nich mají jen jedny pracovníky, kteří dělají vše od zprostředkování po podporu. Jak je to u vás?)
- Kolik máte uchazečů na jednoho zaměstnance? Jsou pro to nějaké limity? Myslíte, že je to tak dostačující?
- Jaká probíhá pro vaše povolání příprava? Někaké školení?
- Když se objeví nová APZ, probíhá nějaká informační schůzka?
- Jak často se objevuje nová APZ? Máte pocit, že je to dostačující?
- Mění se někdy nějaké pokyny nebo jsou roky stejné? (Chodí nová opatření shora?)
- Máte pravidelné schůzky, kde probíráte nedostatky? (Pokud víte, o nějakém nedostatku, komu ho sdělíte?)
- Napadají vás nějaké nedostatky?

### Matky na ÚP

- Jaká je strategie matek, které jsou evidenci dlouhodobě, aby jim neklesala podpora?
- Jak reagujete na matku, která vám řekne, že si např. nemůže dovolit hlídání? Nebo nemá nikoho, kdo by jí vyzvedl dítě ze školky? (Chodí sem matky i s dětmi?)
- Svěřují se vám matky se svými problémy? (Jaké mají problémy?)
- Spolupracujete s mateřskými školkami? Máte informace o těch, které přijímají další děti? Radíte matkám v tomhle ohledu?
- Co když si napíší do požadavků na práci nějaký nesmysl, který jim zjevně nemůže vyjít? Rozmlouváte jim to nebo na to není čas?
- Co když se opakovaně pokouší o nereálné zaměstnání? Doporučíte jim to změnit nebo je můžete k tomu přinutit?
- Co když opakovaně matka přichází s tím, že jí doporučený zaměstnavatel neumožní skloubit rodinný a pracovní život? Co jí poradíte?
- Poznáte, když matka nechce najít práci, protože by měla nízký plat a spolu se školkou atd. se jí to nevyplatí? Máte tu takové matky, které takto kalkulují? Co s nimi děláte?



- Stává se, že už nevíte, co matce doporučit, když je např. dlouhodobě nezaměstnaná, prošla rekvalifikací a stále si nenašla práci?
- Co když je matka rezignovaná, bez motivace, pracujete s nimi nějak?
- Napadá vás ještě něco zajímavého? Např. ke strategiím matek, problémům..?

### APZ

- Děláte výkazy o tom, zda byla APZ úspěšná? Jestli se po rekvalifikaci matce podařilo najít práci?
- Řešíte tu vůbec úspěšnost APZ?
- Jsou nařízení na to, komu APZ nabízet?
- Není APZ zneužívaná, aby neklesala podpora?
- Jak vybíráte, komu doporučíte např. rekvalifikaci?
- Účastní se nízkovzdělané matky i jiných APZ? (veřejně prospěšná služba)
- Jaká APZ je podle vás nejefektivnější?
- Může se jeden člověk účastnit programu APZ vícekrát? Je to obvyklé?
- Žádosti schvaluje nejvyšší ÚP...asi víte, komu žádost schválili a komu ne...připadá vám, že rozhodují dobře?
- Přihlíží zaměstnavatelé ke kurzům z APZ? Je to pro ně třeba rozhodující? (Vyšlete matku k zaměstnavateli bez rekvalifikace, nevezmou ji a pak k podobnému po rekvalifikaci a vezmou ji-Je to tak běžné?)
- Jsou rekvalifikace účinné?
- Doporučujete rekvalifikaci všem těmto matkám, které si nemohou najít práci nebo si o ni říkají samy? Jak vybíráte, komu ji doporučíte?
- A doporučujete jim i konkrétní nebo si vybírají samy?
- Stává se, že rekvalifikaci podstoupit nechtějí?
- Z jakých důvodů ji odmítají?
- Informujete je o tom, že jim neklesne podpora, když ji podstoupí? Vědí to ty matky? Rozhodují se třeba podle toho?
- Stává se, že si tu rekvalifikaci musí uhradit samy? Z jakých důvodů?
- Napadá vás k APZ ještě něco?

### Obecně k ÚP

- Myslíte, že je možné, že to někde flákají? Jde to vůbec? V Ostravě je to prý vůbec nezajímá. Myslíte, že je to vůbec možné? Myslíte, že by to šlo nějak zlepšit pomocí nějaké kontroly? Nebo už je systém kontrolami přesycen?
- Myslíte si, že je nějaké nařízení nebo opatření zbytečné?
- Myslíte, že to takto funguje efektivně?
- Napadá vás, co by se dalo zlepšit? Nebo něco jiného?

### \* Dodatečné otázky

- Existuje prostor pro to, aby úřad nepracoval efektivně? Čím je podle vás ta efektivita zaručena?
- Co víte o speciálních pracovnících, kteří mají potírat nelegální práci? Chodí k nim všichni dlouhodobě nezaměstnaní? Co lidem radí? Víte jak bylo toto místo zřízeno? (na některých úřadech ho nemají)
- Co má na starosti odborný pracovník trhu práce?
- Job club: co je jeho úkolem? Koho tam posíláte? Co tam lidem radí?
- Jsou ještě další aktivity (projekty), které aktivizují nezaměstnané - je něco speciálně pro matky po RD?
- Informační schůzka pro nové uchazeče: je pro všechny?

**Příloha 3: Tabulka charakteristik respondentek**

	Daniela	Hana	Jaroslava	Zuzana	Petra	Tereza	Vendula
věk	32	26	39	27	39	43	27
bydliště	Mariánské lázně	Kralupy nad Vlt.	ves u Brna	Ostrava	Otrokovice	H.Králové	Brno
vzdělání	základní	vyučená: kuchař, číšník	vyučená: přadlena	vyučená: cukrářka	základní	vyučená: švadlena	základní
počet dětí (věk)	4 (14,11,10,4)	1 (5)	2 (15,2)	1 (4)	1 (6)	6 (23,15,14,12,7,5)	2 (6,5 měsíců)
poslední práce	dělnice v továrně	vedoucí vlaku	dělnice v továrně	pracovník v pekárně	sanitářka	sanitářka	pokladní
povolání partner	řidič kamionu	X	vedoucí ve firmě	elektrotechnik	vedoucí skladu	X	instalatér