

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

Dlouhodobá nezaměstnanost matek samoživitelek

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Pavel Wanka

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Pavel Novák

Datum odevzdání: 25. 5. 2009

ABSTRACT: Long-term unemployment of single-parent mothers

This degree paper deals with the long-term unemployment of one of the most risk groups in the labour market – the single-parent mothers. It is a very current topic. Recently, the share of babies born to single-parent mothers has had a growing tendency and the divorce rate has been increasing. More often it is a woman rather than a man who heads the incomplete family. Lonely mothers have to face a difficult task. They have to cope with everyday care of their child on one side and to fulfil the duties of a family provider on the other side. For employers, a single-parent mother with a dependent child is problematic labour force with specific demands on working hours and higher probability of more frequent absences due to caring for a sick family member. These women are therefore willing to take “worse” job which does not correspond to their qualification and education. A lonely mother’s family is dependent on the income of one of the parents only. Although the father of the dependant has a duty to maintain and support his child as stipulated in the Family Act, he does not fulfil it quite often. Unemployment, especially lasting on a long-term basis, represents a significant social problem for a single-parent family. The standard of living is reduced, and the family has to face the threat of poverty, which is more significant as it regards the children as well. Long-term unemployed single-parent mothers are frequent beneficiaries of social benefits which allow them to survive on a subsistence level. Lonely mothers in this situation chose various strategies to secure alternative income, or take various money-saving measures. They often seek and find help in informal social networks which seem to be very important in such situations. Consequences of long-term unemployment can be a cause of social exclusion. Theoretical part of this degree paper maps the life situation of single-parent mothers with regard to their specific chances of assertion on the labour market. It further deals with the offers of child day care services and the system of support from the state. It also informs of the employment policy measures and flexible forms of employment as a means to harmonize the areas of the work and the family. The degree paper also contains information on the pro-family measures being prepared and approved by the government in November 2008. The research part of the degree paper is focused on identification of the attitudes and strategies of long-term unemployed mothers.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 25. 5. 2009

.....

Poděkování

Chtěl bych poděkovat panu PhDr. Ing. Pavlovi Novákovi za vedení mé diplomové práce a za jeho cenné rady a připomínky.

ÚVOD	8
1 SOUČASNÝ STAV	9
1.1 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PARTICIPACI NA TRHU PRÁCE.....	9
1.1.1 <i>Neúplná rodina a osamělost matky</i>	9
1.1.2 <i>Mateřství a péče o dítě</i>	15
1.1.3 <i>Pohlaví a genderové nerovnosti na trhu práce</i>	16
1.1.4 <i>Dlouhodobá nezaměstnanost</i>	17
1.1.5 <i>Lidský kapitál</i>	18
1.1.6 <i>Neformální sítě</i>	20
1.2 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY SOUVISEJÍCÍ S NEZAMĚSTNANOSTÍ	20
1.2.1 <i>Marginalizace a exkluze na pracovním trhu</i>	21
1.3 STRATEGIE V NEZAMĚSTNANOSTI.....	22
1.3.1 <i>Strategie orientované k začlenění na pracovním trhu</i>	24
1.3.2 <i>Strategie směřující mimo pracovní trh</i>	25
1.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	26
1.4.1 <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	27
1.4.2 <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	28
1.4.3 <i>Finanční podpora politiky zaměstnanosti z ESF</i>	30
1.4.4 <i>Ochrana osamělých matek a zákoník práce</i>	31
1.5 FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ A ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY	32
1.5.1 <i>Práce na dálku</i>	34
1.5.2 <i>Zkrácené úvazky</i>	34
1.5.3 <i>Flexibilní pracovní doba</i>	35
1.6 SLUŽBY PÉČE O DÍTĚ.....	36
1.6.1 <i>Historie v ČR</i>	36
1.6.2 <i>Současnost</i>	37
1.6.3 <i>Mateřská centra</i>	38
1.6.4 <i>Mateřské školy</i>	39
1.6.5 <i>Méně rozšířené formy denní péče</i>	39
1.7 PODPORA RODINY ZE STRANY STÁTU (DÁVKOVÝ A DAŇOVÝ SYSTÉM)	40
1.7.1 <i>Státní sociální podpora</i>	41
1.7.2 <i>Sociální pomoc</i>	47
1.7.3 <i>Daňová opatření</i>	50
1.8 PRORODINNÝ BALÍČEK	50
1.8.1 <i>Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci</i>	51

1.8.2	<i>Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání</i>	52
1.8.3	<i>Miniškola</i>	52
1.8.4	<i>Daňové výhody pro zaměstnavatele</i>	52
1.8.5	<i>Podpora částečných pracovních úvazků</i>	53
2	CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	54
2.1	CÍL PRÁCE	54
2.2	HLAVNÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA:	54
2.3	PODOTÁZKY:	54
3	METODIKA	55
3.1	VÝBĚR VZORKU.....	55
3.2	VÝBĚR METODY SBĚRU DAT	56
3.3	TÉMATY ZAHRNUTÁ V POLOSTRUKTUROVANÉM ROZHOVORU.....	57
3.4	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU	57
4	VÝSLEDKY	58
4.1	TYP PŘEDCHOZÍ KARIÉRY	58
4.1.1	<i>Kariéra bez předchozí pracovní zkušenosti</i>	58
4.1.2	<i>Kariéra stabilního zaměstnání</i>	58
4.1.3	<i>Kariéra přerušovaná rodičovskou dovolenou</i>	59
4.1.4	<i>Střídání období zaměstnání a nezaměstnanosti</i>	60
4.2	ZPŮSOBY HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	60
4.3	OBTÍŽE A BARIÉRY PŘI HLEDÁNÍ PRÁCE.....	61
4.3.1	<i>Obecné bariéry - prostředí</i>	61
4.3.2	<i>Bariéry ze strany zaměstnavatele</i>	61
4.3.3	<i>Individuální bariéry</i>	62
4.4	ÚŘAD PRÁCE V PROCESU ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	62
4.4.1	<i>Interakce s pracovníky úřadu práce</i>	62
4.4.2	<i>Vhodnost nabízených pracovních míst</i>	63
4.4.3	<i>Opatření politiky zaměstnanosti</i>	63
4.5	ZAJIŠTĚNÍ PŘÍJMU RODINY	64
4.5.1	<i>Uplatnění nároků výživného</i>	65
4.5.2	<i>Finanční podpora rodiny</i>	66
4.5.3	<i>Čerpání dávek</i>	66
4.5.4	<i>Krátkodobé brigády</i>	67
4.5.5	<i>Výdělek mimo oficiální trh práce</i>	68

4.5.6	<i>Jiný způsob zvýšení příjmu</i>	68
4.6	ÚSPORNÉ STRATEGIE	68
4.7	ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DÍTĚ	70
4.8	PRORODINNÝ BALÍČEK	71
4.9	STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH SAMOŽIVITELEK.....	73
4.9.1	<i>Strategie hledání</i>	73
4.9.2	<i>Strategie hledání a vyčkávání</i>	74
4.9.3	<i>Duální pozice</i>	74
4.9.4	<i>Odmítání marginalizované pozice</i>	75
4.9.5	<i>Rezignující strategie</i>	75
4.9.6	<i>Strategie jiných aktivit</i>	75
5	DISKUSE	76
5.1	SOUČASNÉ PODMÍNKY HARMONIZACE RODINNÝCH POVINNOSTÍ A ZAMĚSTNÁNÍ.....	76
5.2	STRATEGIE DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH MATEK SAMOŽIVITELEK.....	79
5.3	„EVIDOVANÝ POSKYTOVATEL VZÁJEMNÉ RODIČOVSKÉ VÝPOMOCI“	81
6	ZAVĚR	83
7	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	86
8	KLÍČOVÁ SLOVA	93
9	PŘÍLOHY	94

ÚVOD

Dlouhodobá nezaměstnanost matek samoživitelek je problémem, se kterým jsem měl možnost se blíže seznámit v rámci širší rodiny ještě před zahájením studia na Jihočeské univerzitě. Odborná sociálně právní praxe, kterou jsem absolvoval na Úřadu práce v Plzni a na Městském úřadu Rokycany, pro mě znamenala další setkání s touto problematikou, tentokrát z trochu jiného úhlu pohledu. Téma jsem považoval za zajímavé, aktuální a nosné, proto jsem se rozhodl si je zvolit a zpracovat v rámci své diplomové práce.

K současným demografickým trendům v České republice patří pokles sňatečnosti, nárůst počtu mimomanželsky narozených dětí a vzestup rozvodovosti. Ženy oproti mužům stojí mnohem častěji v čele neúplných rodin.

Osamělé matky jsou postaveny před úkoly, které jsou v úplných rodinách rozděleny mezi dvě dospělé osoby. Samoživitelka se tedy ocitá ve dvojroli živitele rodiny a pečovatelky. Návrat zpět do práce není vždy jednoduchý. Znovunalezení a přijetí zaměstnání může bránit celá řada bariér daná objektivními podmínkami a prostředím, nebo podmíněná individuálními vlastnostmi, možnostmi a schopnostmi ženy. Nezaměstnanost, zvláště trvajícím dlouhodobě, představuje pro rodinu v čele s osamělou matkou významný sociální problém. Dochází ke snížení životního standardu, ohrožení chudobou, které je o to významnější, že se týká i dětí.

V některých případech může dojít k postupnému přivykání na život v chudobě a rezignaci na neúspěšné hledání zaměstnání. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být příčinou až sociální exkluze.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Faktory ovlivňující participaci na trhu práce

Osamělé matky jsou sociální skupinou, u které dochází ke kumulaci řady objektivních a subjektivních faktorů, které ovlivňují jejich uplatnění na trhu práce. Mezi nejdůležitější patří:

- Neúplná rodina a osamělost matky
- Mateřství a péče o dítě
- Pohlaví a genderové nerovnosti na trhu práce
- Dlouhodobá nezaměstnanost
- Další individuální faktory, které souvisí s lidským kapitálem (úroveň vzdělání, zdravotní stav, absence praxe, péče o zdravotně postižené dítě, nekvalifikovanost, etnikum atd.)

1.1.1 *Neúplná rodina a osamělost matky*

Pojem rodina je v České republice chápán jako instituce, která vzniká až po narození dětí, bez ohledu na to, zda rodiče dítěte/děti uzavřeli sňatek. Termín domácnost je poněkud obecnější a zahrnuje kromě rodiny také jiná soužití společně hospodařících osob (3).

Rodina a domácnost jsou si podobné tím, že se v obou případech jedná o ekonomické jednotky. Rodina se však odlišuje tím, že jde o skupinu lidí, kteří jsou vzájemně spojeni pokrevním příbuzenstvím, případně právním svazkem, například sňatkem, nebo adoptí (40). Prakticky každá společnost považuje rodinu za svůj základní článek, tento model se osvědčil svojí stabilitou ve všech dobách a společenských systémech (39). V rodině existuje ekonomická závislost nezletilých dětí na rodičích a také vzájemná závislost manželů.

V České republice je dominujícím typem rodinného uspořádání dvougenerační neolokální rodina (45), složená z obou rodičů a jejich dítěte/děti. Rodina však během posledních několika desítek let v Evropě mění svojí podobu. V devadesátých letech

minulého století došlo v české společnosti k významným změnám rodinného chování velké části zejména mladší populace, tato změna souvisí s transformací společnosti. K současným demografickým trendům patří pokles sňatečnosti, nárůst počtu mimomanželsky narozených dětí a nárůst rozvodovosti.

Změna životních podmínek se odrazila na hodnotové orientaci a postojích lidí. Díky novým možnostem (vzdělávání, kariéra, cestování) došlo k pluralizaci životních strategií, což se projevilo i na rozrůznění forem rodinného uspořádání a tím i rozšiřování významu pojmu rodina.

Podíváme-li se na strukturu rodin a domácností v České republice, můžeme zjistit, že dochází k trvalému poklesu podílu rodinných domácností. Setkáváme se častěji s rodinami neúplnými a dále s domácnostmi nerodinnými ať už jednotlivců, či vícečlenné. Výše uvedené ilustruje graf publikovaný Českým statistickým úřadem (viz příloha I), ze kterého je patrná struktura rodin a domácností během posledních pěti sčítání lidu, domů a bytů.

Neúplná rodina

Obecně používaný termín neúplná rodina v širším pojetí zahrnuje i jednočlenné domácnosti a partnerské svazky nesezdaných, žijících ale fakticky jako rodina (41).

V úplné rodinné domácnosti, podle metodiky Českého statistického úřadu žije manželský pár, případně druh a družka s dětmi, nebo bez nich. Neúplnou rodinu pak tvoří rodič s jedním či více nezaopatřenými dětmi, případně s dalšími členy (prarodič, zaopatřené dítě). Čistá neúplná rodina je tvořena pouze rodičem s nezaopatřeným dítětem, případně dětmi. Osobou v čele neúplné rodinné domácnosti je vždy rodič.

Podle údajů Českého statistického úřadu (7) bylo v České republice v roce 2007 celkem 4 275,2 tis. domácností, z toho 3 130,8 tis. rodinných, zbytek připadl na nerodinné domácnosti a domácnosti jednotlivců. Podíváme-li se na rodinné domácnosti, z tohoto počtu činilo 84,5 % rodin úplných (oba partneři sezdaní i nesezdaní, případně jejich děti). Zbytek, tedy 15,5 % tvořily rodiny neúplné v počtu 485,6 tis. V čele neúplných rodin stála v drtivé převaze žena, a to v 75,6 % a pouze v 24,4 % muž (viz příloha II).

Nejčastější příčinou neúplnosti rodiny je rozvod. V roce 2007 stála v čele čistých neúplných rodin rozvedená osoba v 69,5 %, svobodná v 17,9 % a ovdovělá, nebo odděleně bydlící manželé v 12,6 %.

Vymezení pojmu matka samoživitelka

Pro účely zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších zákonů (69) se za osamělého považuje rodič, který je svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s druhem. Za osamělého rodiče se nepovažuje rodič, který žije v registrovaném partnerství.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (70) termín samoživitel, samoživitelka, nebo osamělý rodič nezná. Tato kategorie osob není sledována a nefiguruje ani ve statistikách úřadů práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (73) však v některých situacích poskytuje ochranu osamělému zaměstnanci/zaměstnankyni, který pečuje o dítě do 15 let věku. Osamělými jsou podle zákoníku práce: neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy; svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou. Tato definice však nepostihuje nerozvedené manžele, kteří spolu již fakticky nežijí a netvoří tedy funkční rodinu.

Matka samoživitelka je ženou stojící v čele neúplné rodiny, která má v péči jedno, nebo více nezaopatřených dětí. Můžeme se setkat také s termínem osamělá, případně osamocená matka. Matky samoživitelky lze rozdělit do následujících kategorií podle rodinného stavu: svobodné, rozvedené a vdovy. V širším pojetí bychom skupiny matek samoživitelek mohli zařadit i ženy vdané, které nežijí společně s manželem. Péči o děti a ekonomické zajištění rodiny musí zvládnout bez jeho pomoci (manželé žijící odděleně před rozvodem, manžel nezvěstný, ve výkonu trestu apod.). Zvláštní kategorií jsou také matky, žijící odděleně od otce dítěte, mající dítě ve střídavé péči.

Termín matka samoživitelka je sice obecně používaný, nicméně jeho přesná definice není úplně jednoznačná. Z praktického hlediska je vymezení matek samoživitelek spíše formální. Situace a status samoživitelky nemusí mít trvalý charakter, může být pouze jednou z fází životního cyklu ženy-matky do doby nalezení nového partnera. Navíc osamělé matky nemusí bydlet pouze se svým dítětem, ale

například s rodiči, sourozencem apod. Proto mohou být při nárokování některých sociálních dávek posuzovány společně s dalšími osobami (např. příspěvek na bydlení).

Svobodná matka

V posledních letech vzrůstá počet žen, které mají dítě jako svobodné. Podle ČSÚ došlo mezi lety 1993 – 2004 k nárůstu podílu dětí narozených mimo manželství z 12,7 % na 30,6 %. V roce 2007 byl již podíl mimomanželsky narozených dětí 34,5 %. Uvedená data však nelze jednoduše interpretovat jako rostoucí počet svobodných matek samoživitelek, protože vysoký podíl zde mají ženy žijící v nesezdaném partnerství (5).

Sociální stigma svobodných matek, které bylo v minulosti zřetelnější než dnes, se postupně zmenšuje a mění se také jejich věkové složení. Dříve mezi nimi bylo více mladších žen, ale dnes se můžeme stále častěji setkat se ženami v období střední dospělosti, tedy kolem 35 let. Jsou většinou úspěšné ve svém povolání, zajištěné a mateřství bez partnera bylo jejich svobodným rozhodnutím (26). Svobodné matky bychom tedy mohli rozdělit na dvě skupiny, přičemž jedna skupina je zastoupena matkami spíše mladšími po rozpadu partnerského vztahu a druhá skupinou žen, které si zvolily svobodné mateřství dobrovolně.

Matky, které mají dítě za svobodna, mohou využít možnost neuvést jméno otce v rodném listu dítěte. Za současného stavu lze tuto variantu považovat za spíše nevýhodnou. Žena tím ztrácí určitou záruku na podporu ze strany otce. Otce lze, pokud jej matka dítěte zná, dopsat do rodného listu i dodatečně. Ženám v této situaci může pomoci orgán sociálně právní ochrany dětí. Na druhou stranu uvedení otce v rodném listu a stanovení vyživovací povinnosti není zárukou, že otec bude tuto povinnost skutečně plnit, přestože se tak vystavuje riziku trestního stíhání. Problematika vymahatelnosti výživného (obecně známého pod termínem alimenty) se však netýká pouze skupiny svobodných matek.

Matka po rozvodu manželství

Rozvod je situace, která s sebou přináší důsledky v rovině ekonomické, právní, rodičovské, psychické a sociální. Poslední tři z uvedených aspektů znamenají podle Matouška (39) zátěž na léta. Rozvodem jsou ochuzeni všichni účastníci. Rodiče

přicházejí o partnera, děti svěřené do péče matce ztrácejí přítomnost otce v rodině. Na druhou stranu rozvod není jevem nenormálním, většina známých společností rozvod umožňuje a podle Rabušice (51) je relativně vysoká rozvodovost trvale přítomna ve všech moderních společnostech. K rozvodům se staví negativně křesťanská víra, která přikazuje: „Co Bůh spojil, člověk nerozlučuj“.

Počet rozvodů v České republice se již čtvrtým rokem udržuje na vysoké hodnotě 31 tisíc. Úhrnná rozvodovost, což je podíl manželství, který by skončil rozvodem při zachování úrovně rozvodovosti podle doby uplynulé od sňatku, je v současné době mírně pod hranicí 50 %. V souvislosti s rozvody je zajímavá následující tabulka, ze které je patrný mírný pokles podílu rozvodů s nezletilými dětmi od roku 2002. Většina z rozvádějících se manželů pečovala v době rozvodu o jedno dítě, naopak pouze 5 % rozvádějících se mělo v péči 3 a více dětí.

Tabulka č. 1 Počty rozvodů ve vybraných letech 1991 - 2007 (zdroj dat ČSÚ)

	1991	1999	2002	2005	2006	2007
Rozv. bez nezletilých dětí	8 313	9 480	11 346	12 078	12 412	12 721
Rozv. s nezletilými dětmi celkem	21 053	14 177	20 412	19 210	19 003	18 408
Rozv. s nezletilými dětmi - 1 dítě	11 638	8 199	11 756	10 872	11 004	10 345
Rozv. s nezletilými dětmi - 2 děti	8 076	5 248	7 667	7 376	7 085	7 189
Rozv. s nezletilými dětmi - 3 a více dětí	1 339	730	989	962	914	874
Celkový počet nezletilých dětí	32 014	21 005	30 260	28 732	28 117	27 546
Podíl manželství s nezletilými dětmi (%)	71,7	59,9	64,3	61,4	60,5	59,1

Matky po rozvodu často řeší problémy se zajištěním bydlení, dostatečného finančního příjmu a péči o rodinu a dítě. Problematika výživného a jeho vymahatelnosti je podobná jako u svobodných matek.

Podle Dudové (11) není ženami po rozvodu vnímáno nejtíživěji ekonomické strádání. Největší zátěží bez ohledu na příjmy, či kvalifikaci, pro ně představuje to, že mohou spoléhat pouze na sebe a děti jsou na nich závislé. V případě náhlého onemocnění, úrazu, případně omezení výdělečné schopnosti matky se stane rodina závislá na okolí. Bytovou a zhoršenou ekonomickou situaci některé z rozvedených žen řeší návratem do své původní rodiny, k rodičům. Jedná se o úspornou strategii, která minimalizuje náklady na bydlení, navíc mohou získat cennou pomoc v podobě hlídání dětí a případně i finanční pomoc v kritických situacích.

Osamělé matky po rozvodu mohou zvládnout ekonomické nároky vedení neúplné rodiny vlastními silami, někdy za cenu krátkodobých brigád, práce po večerech, případně přijetím práce s nižší kvalifikací, nebo takové, která je neuspokojuje.

Ovdovělá matka

Jednou z příčin osamělosti matky může být i úmrtí manžela. Příčinou může být autonehoda, následek úrazu (např. pracovní, nebo sportovní), případně nemoc. Status vdovy nebyl ani v minulosti jako příčina neúplnosti rodiny stigmatizujícím prvkem, což bylo dáno zřejmě také tím, že se žena samozivitelkou stala nezávisle na své vůli.

Podíváme-li se do historie, ztráta rodiče byla v tradiční evropské společnosti mnohem častější než dnes. Typická byla vícegenerační domácnost, s ohledem na vysokou úmrtnost ve středním věku docházelo k obměně rodičovského páru. Vdovci i vdovy si tehdy brali nového partnera, protože sami by jen těžko situaci zvládali. Zemřel-li muž, zanechal ženě dílnu, nebo hospodářství, které sama nezvládla obstarat. Noví partneři bývali věkem odlišní, mohli být výrazně mladší, nebo naopak starší než vdova. Docházelo k překrývání generací a „*život procházel domem jako plynulá řeka*“ (45, s. 252).

Společnost se snaží vdově a osiřelým dětem alespoň částečně ve finanční rovině kompenzovat ztrátu živitele rodiny prostřednictvím vdovského, případně sirotčího důchodu. Podmínky nároku a výši důchodu stanoví zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (68).

1.1.2 Mateřství a péče o dítě

Narození dítěte a následná péče o něj je významným faktorem, který má vliv na kariéru nejenom osamělých matek. Mateřská a následně rodičovská dovolená je obdobím, kdy chybějící plat kompenzují příslušné dávky, přesto se však nejedná o plnohodnotnou náhradu. Osamělé matky, dříve zvýhodněné prodloužením poskytování dávky peněžité pomoci v mateřství během mateřské dovolené, mají dnes nastaveny stejné podmínky, jako ostatní ženy. Peněžitá dávka je závislá na výši předchozího příjmu, znevýhodněny mohou být tedy například mladší ženy s nízkým nástupním platem.

Čerpání rodičovského příspěvku může být po dobu 2, 3, nebo 4 let. V některých případech žena nemá možnost volby a automaticky jí přísluší 4letá varianta (např. nevznikl-li nárok na peněžitou pomoc v mateřství). Varianta 2 roky není dostupná pro osamělou matku, jejíž výše dávky peněžité pomoci v mateřství nedosahovala alespoň 380 Kč za kalendářní den.

V období ranného rodičovství tedy významně klesají příjmy rodiny, což postihuje zejména rodiny s více dětmi, nebo osamělé rodiče. Osamělé matky jsou dnes již společností přijímány, ale z ekonomického hlediska jejich situace není v tomto období příliš příznivá. Je pro ně charakteristické, že se často pohybují svými příjmy v pásmu životního minima a častěji jsou závislé na dávkách státní sociální podpory, či pomoci v hmotné nouzi (3).

Tříletá rodičovská dovolená, respektive až čtyřleté období poskytování rodičovského příspěvku nemusí nutně znamenat, že žena nenastoupí do práce dříve. Během rodičovské dovolené si může neomezeně přivydělat (za dodržení stanovených podmínek zajištění péče o dítě).

Často bývá problémem návrat do zaměstnání po období přerušení kariéry způsobené mateřstvím a následnou péčí o dítě/děti. Rodič je sice chráněn proti udělení výpovědi, nicméně zákaz se nevztahuje na organizační důvody, kdy se zaměstnavatel, nebo jeho část ruší, či přemísťuje. Dalším důvodem může být smlouva uzavřená na dobu určitou.

Hledání zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené je problematické, zvláště v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Ženy se mohou setkávat s diskriminačními dotazy ze strany zaměstnavatelů na počet a stáří dětí, rodinnou situaci apod.

Problémem, který může ztížit nástup do původního zaměstnání, nebo hledání nové práce, je zajištění péče o dítě. Zvláště u směnného provozu, který koliduje s provozní dobou institucí péče o dítě, byla zjištěna nejnižší návratnost žen po ukončení rodičovské dovolené (3).

1.1.3 Pohlaví a genderové nerovnosti na trhu práce

V posledních letech je věnována problematice rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce poměrně velká pozornost. Podmínky žen v zaměstnání přesto nelze považovat za ideální. Obecně jsou ženy častěji postiženy méně stabilním a kvalitním zaměstnáním, s vyšším rizikem nezaměstnanosti (33). Celkově mají v populaci nezaměstnaných osob převahu ženy nad muži, týká se to i dlouhodobé nezaměstnanosti (8). Na pracovním trhu se můžeme setkat s horizontální i vertikální genderovou segregací.

Horizontální segregace znamená různou koncentraci mužů a žen v různých odvětvích a povoláních (4). Působením genderových stereotypů jsou některá povolání chápána jako bližší ženám a jiná zase mužům. Ženy jsou častěji zaměstnány ve službách; muži v průmyslu a stavebnictví, ale mají též vysoké zastoupení ve službách. Pokud se podíváme na skupiny povolání, ženy jsou zaměstnány nejčastěji jako pedagogické, zdravotnické a technické pracovníce. Oproti mužům mají vyšší podíl v kategorii nižších administrativních pracovníků a také provozních pracovníků ve službách a obchodě. Muži mají výrazně vyšší zastoupení v kategorii řemeslník, výrobce, zpracovatel a také obsluha strojů a zařízení. Dále muži převažují mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky (8).

Vertikální segregaci lze demonstrovat na nízkém zastoupení žen ve vedoucích či manažerských pozicích, nebo nižší tarifní zařazení žen oproti mužům v rámci jedné profese. Můžeme se setkat s termínem skleněný strop, nebo též neviditelná bariéra (4). Jde o označení překážek, které brání ženám v postupu na vyšší pozice v organizacích,

kde dominují muži (22). Ženy zde sice mají teoretickou šanci na postup, v praxi však omezenou. Ženy mají podle statistických údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) nižší výdělky než muži, a to bez ohledu na věk, odvětví i skupinu povolání. Rozdíl mezd lze demonstrovat na GPG (Gender Pay Gap), který je počítán jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů – uvádí se v procentech. V roce 2007 byla hodnota GPG 19,8 % (8).

Ženy na českém trhu práce, a zvláště ženy s rodinou jsou považovány za velmi nejistou a neperspektivní pracovní sílu (3). Tuto situaci ženy často řeší tím, že sníží své nároky na pracovní pozici a jsou ochotny pracovat za nižší mzdu, než muži.

1.1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je standardně definována Mezinárodní organizací práce (International Labour Organization – ILO) jako nepřetržitá nezaměstnanost delší než 12 měsíců (21). Toto kritérium využívá i mezinárodní statistická instituce EUROSTAT (14). V některých výzkumech a statistikách je možné se setkat i s jiným členěním trvání nezaměstnanosti, nejčastěji v rozsahu 6, 12 a 24 měsíců.

Mareš (34, s. 156) uvádí, že „*dlouhodobá nezaměstnanost je přetrvávající nezaměstnanost v individuálních případech, kdy jedinec nemůže získat nové zaměstnání a zůstává proto nezaměstnaným déle než 1 rok. Je charakteristická pro určité profesní, nebo sociální kategorie a vytváří specifické problémy jak pro nezaměstnané osoby (životní strategie), tak i pro společnost (nároky na sociální stát, nebezpečí vzniku underclass)*“. Riziko nezaměstnanosti ve společnosti tedy není rozloženo rovnoměrně a je úzce spojeno s opakovanou nezaměstnaností, pravděpodobnost jednoho zvyšuje pravděpodobnost druhého.

V podmínkách České republiky souvisí opakovaná a dlouhodobá nezaměstnanost s individuálními charakteristikami nezaměstnaných. Často se jedná o nízkou kvalifikaci, zdravotní stav, ztrátu motivace, nebo o špatnou orientaci na pracovním trhu. Někteří nezaměstnaní mohou mít nepřiměřená očekávání vůči institucím, zaměstnavatelům i vůči sobě. Dalším problémem může být diskriminace

ze strany zaměstnavatelů vůči určitým skupinám nezaměstnaných, například Romům, nebo ženám s malými dětmi (50).

Na kategorie ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností je zaměřena zvláštní pozornost služeb zaměstnanosti, hovoříme o tzv. *cílových skupinách*. Většina zemí v rámci EU připravuje programy pro tyto cílové skupiny (rekvalifikace, příprava na trh práce, regulace propouštění, apod.). Mezi cílové skupiny patří také ženy. Je u nich typicky obtížný návrat do práce při přerušení kariéry, nebo mateřstvím. Matky samoživitelky jsou pak specifickou cílovou skupinou (34).

Soukupová (56) analyzuje postavení neprovdaných matek na trhu práce na základě šetření „Sociální a ekonomické podmínky mateřství“ (SEPM). Konstatuje, že osamocené matky čelí vyššímu riziku nezaměstnanosti, než vdané ženy a jejich rodiny a obtížně vycházejí s vlastním příjmem. Neprovdané matky jsou častěji závislé na pomoci od státu. V uvedeném souboru osamělé matky pracovaly na vyšší úvazky, než vdané ženy, ale na druhou stranu mezi nimi bylo i více nezaměstnaných. Zajímavý je údaj o dosaženém vzdělání nezaměstnaných samoživitelek s předškolními dětmi, základní vzdělání uvádí 38 % a bez maturity 20 % dotazovaných žen. Charakter zaměstnání, která jsou dostupná ženám s nižším vzděláním, často neumožňují práci na částečný úvazek. Absence těchto míst je podle respondentek často uváděna jako důvod obtížného vstupu na pracovní trh.

1.1.5 Lidský kapitál

Každý člověk vstupuje na trh práce vybaven určitými dispozicemi. Lidský kapitál je tvořen složkami, které lze nějakým způsobem objektivizovat, ale také některými neměřitelnými (například talent, schopnosti, apod.).

Můžeme sem zařadit několik základních elementů tvořících lidský kapitál:

Individuální charakteristiky

- demografické (pohlaví, věk, rodinný stav)
- individuálně psychologické (inteligence, nadání, schopnosti)
- rodinný kapitál (kulturní, sociální a ekonomický)

Vzdělání

- úroveň
- obor
- délka školní docházky

Kvalifikace

- počet odborných kurzů
- variabilita
- rekvalifikace

Pracovní zkušenost

- délka praxe
- počet zaměstnavatelů
- profesní variabilita

Atributy lidského kapitálu můžeme rozdělit na vrozené a získané. Obě skupiny jsou limitujícím faktorem produktivity pracovní síly. Zaměstnavatelé se při výběru nového zaměstnance rozhodují často na základě zjištěných, nebo předpokládaných kvalit lidského kapitálu pracovníka.

Velmi významnou úlohu hraje úroveň vzdělání. Kuchařová (29) to uvádí na příkladu návratu matek samoživitelek z rodičovské dovolené. Téměř polovina z těchto žen nemá problémy s návratem do práce, ale v případě žen s vysokoškolským vzděláním je to dokonce až 90 %. Na druhé straně ženy s vyšším vzděláním a aspiracemi na individuální a kariérní růst mohou být frustrovány tím, že jsou okolnostmi donuceny snížit své nároky a přijmout např. jiné než primární pracovní místo.

Pro uplatnění na trhu práce hraje svojí významnou roli také délka praxe. Nedostatkem nemusí být jen krátká, nebo žádná praxe, ale také příliš dlouhá praxe v jednom oboru s úzkou kvalifikací (52).

Pokud je zaměstnanost na nízké úrovni, zaměstnavatelé vnímají některé kategorie zpravidla dlouhodobě nezaměstnaných jako nezaměstnatelnou pracovní sílu a poptávka po této síle klesá. I v situaci, kdy existuje dostatek pracovních míst, bývají

v případě pracovníků s nízkým lidským kapitálem upřednostňování ti, kteří přicházejí na pracovní trh nově.

Důsledkem dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti může být negativní signalizační efekt pro zaměstnavatele, další ztráta lidského kapitálu, oslabení motivace při hledání zaměstnání, marginalizace a sociální exkluze.

Některé z prvků zařazovaných do rodiny lidského kapitálu nelze ovlivnit, jiné však ano. Aktivní politika zaměstnanosti a často i vlastní strategie nezaměstnaných se proto zaměřují také na zvýšení vzdělání, dovedností, kvalifikace, případně na změnu kvalifikace, která by odpovídala aktuální poptávce na pracovním trhu.

1.1.6 Neformální síť

V době nezaměstnanosti slouží rodina, příbuzenské a sociální sítě jako ochrana v době nezaměstnanosti a také pomoc v procesu hledání nového zaměstnání. Rodina podle Sirovátky (54) zajišťuje:

- podporu a pomoc při překonávání hmotné a sociální deprivace v době nezaměstnanosti
- sociální síť kontaktů při hledání zaměstnání
- funkci sociálně kontrolního mechanismu – poskytuje kontrolu jednání a strategií řešení situace nezaměstnané samoživitelky

1.2 Sociální důsledky související s nezaměstnaností

Nezaměstnanost ovlivňuje negativně sociální situaci, chování, postoje a strategie nezaměstnaných. Důsledky nezaměstnanosti jsou velmi rozmanité a jejich vnímání jednotlivými samoživitelkami je individuální. Stejně tak individuální je schopnost vyrovnat se s problémy spojenými se ztrátou zaměstnání. Podle Krebse (27) lze rozdělit sociální důsledky nezaměstnanosti do následujících 4 základních skupin:

- *Životní úroveň* – ztráta příjmu je obzvláště tíživá v případě neúplné rodiny s jedinou výdělečně činnou osobou, jako je tomu v případě samoživitelek. Dlouhodobá

nezaměstnanost vede často k chudobě, dochází k omezování sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

- *Vliv na rodinu* – vliv na rodinu je nejen prostřednictvím snížení příjmů, vede také k narušení denních zvyklostí, omezuje sociální kontakty rodiny, má vliv i na výchovnou funkci.
- *Vliv na vnímání času a jeho strukturaci* – dochází k narušení obvyklého denního režimu. Čas, kterého má najednou nezaměstnaná osamělá matka více než dříve, může zprvu brát jako pozitivní změnu a využívat jej k péči o domácnost, více se věnovat dětem apod. Může však svádět k pasivitě a nesmyslným aktivitám (bezcílné sledování televize, zabíjení času spánkem, pití alkoholu).
- *Zdravotní dopady a vliv na psychiku* – ztráta zaměstnání je pro řadu lidí velice traumatizující, jde také o ztrátu sociálního statusu a prestiže. Může vyvolávat pocity nepotřebnosti, neschopnosti a neužitečnosti. Stres je osamělou matku o to intenzivnější, že si uvědomuje zodpovědnost za své dítě, nebo děti.

1.2.1 Marginalizace a exkluze na pracovním trhu

Marginalita bývá v obecné rovině definována jako opak k participaci. Marginalizace na pracovním trhu je široký a obtížně uchopitelný soubor problémů. Často bývá operacionalizována jako dlouhodobá nezaměstnanost, která je v evropských podmínkách považována za jednu z hlavních charakteristik pracovních trhů a za základní projev marginalizace vyplývající z omezených pracovních příležitostí a ze segmentace pracovního trhu.

Mezi další projevy marginalizace na pracovním trhu můžeme zařadit podzaměstnanost, opakovanou zaměstnanost, dále též nejistá a špatně placená zaměstnání. Na druhé straně nezaměstnanost (i dlouhodobá) nemusí nutně vést k definitivnímu opuštění pracovního trhu a také nemusí znamenat sociální exkluzi, protože nevyklučuje různé formy participace na formálním a zvláště neformálním pracovním trhu. Nemusí být také spojena s chudobou, přestože právě marginální pozice na pracovním trhu je klíčovým faktorem v procesu kumulovaného znevýhodnění, který chudobu způsobuje (54).

„Marginalizace, případně exkluze na pracovním trhu má negativní důsledky nejen individuální, ale také ekonomické a sociální“ (54, s. 5). Marginalizace a exkluze na pracovním trhu jsou nejvýznamnějšími mechanismy v průběhu procesu sociální marginalizace a exkluze.

Exkluze na pracovním trhu podle Sirovátky (54) nově rozděluje společnost tak, že část jejích členů nemá možnost se ucházet (soutěžit) a tedy i participovat na pracovním trhu. Vyloučená část společnosti hledá a nachází alternativní způsoby vztahu ke společnosti. Pro exkludované komunity bývá používán termín *underclass*, který souvisí hlavně s neúčastí na pracovním trhu, závislostí na sociálních dávkách a specifickou subkulturou. Hlavním problémem *underclass* je nezaměstnanost potencovaná sociální izolací.

Mezi faktory, které ovlivňují proces marginalizace na pracovním trhu, můžeme zařadit segmentaci pracovního trhu a jeho institucionální vlastnosti, ekonomické mechanismy pracovního trhu, individuální a sociální strukturální zdroje účastníků pracovního trhu. Výše uvedené faktory lze označit jako strukturální. Kromě toho se uplatňují ještě kulturní charakteristiky a chování aktérů na pracovním trhu, to jak vyhodnocují a interpretují situaci na trhu práce, jaké jsou jejich strategie a jaké jsou vzájemné interakce aktérů (35).

1.3 Strategie v nezaměstnanosti

Jaké jsou životní strategie nezaměstnaných matek samoživitelek? V první řadě souvisí s dvojrolí „pečovatelky“ a „živitele rodiny“, které bývají u osamělých matek často v konfliktu. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných samoživitelek lze tedy rozdělit na základní směry:

- *Strategie k zajištění příjmů a potřeb*
- *Strategie péče o děti a domácnost*

Hora (19) dále dělí strategie podle jejich zdrojů:

- *Využití vlastních zdrojů* – využívání zdrojů vlastních členů rodiny ať už v oblasti péče o dítě, nebo příjmů. Zde je osamělá matka hendikepována absencí partnera. Může využít pouze úsporné strategie, které sem také spadají.
- *Pomoc rodiny a sociálních sítí* – pomoc s hlídáním dětí, pomoc s překlenutím finančních obtíží, doporučení na pracovní pozici apod.
- *Strategie zaměstnání* – rozhodování související se získáním zaměstnání
- *Strategie zajištění sociálních dávek* – zejména nejsou-li dostupné jiné příjmy a v případě neaktivity

Mareš (34) vychází ze tří základních typů strategií nezaměstnaných souvisejících se zajištěním příjmů a potřeb. Jedná se o strategie spojené s hledáním nového zaměstnání, strategie související s přežitím v podmínkách bez zaměstnání (získání prostředků) a strategie související s překonáním stigma nezaměstnanosti. Strategie nezaměstnaných mohou spočívat ve:

- Snížení spotřeby při nezměněných potřebách. Ve svém důsledku tato strategie způsobuje frustraci z neuspokojených potřeb a přenos frustrace na rodinu a blízké sociální okolí.
- Postupné „zvykání si“ na novou situaci snížením svých potřeb jako obrana před frustrací.
- Aktivní hledání cesty k alternativnímu uspokojení svých potřeb (legálně, pololegálně, nebo nelegálně). Adaptace bez snížení spotřeby a potřeb.
- Snaha o zařazení se zpět do hlavního proudu společnosti a nalezení pracovního místa na trhu práce.
- Rezignace, apatie a sociální izolace.

Sirovátka (54) nahlíží na strategie dlouhodobě nezaměstnaných z pohledu, zda směřují k začlenění na pracovní trh, či nikoli.

1.3.1 Strategie orientované k začlenění na pracovním trhu

- *Strategie hledání* – opakovaná snaha získat pozici na primárním trhu, případně na sekundárním, ale finančně výhodnou. Tato strategie je typická spíše pro mladší muže bez zdravotních potíží, kteří mají nižší kvalifikaci. Bývá spojena s rolí „živitele rodiny“.
- *Strategie hledání a vyčkávání* – jedná se o strategii přijetí sekundární pozice na formálním pracovním trhu. Typická je opakovaná zkušenost s nezaměstnaností, střídání zaměstnání, déletrvající nezaměstnanost. Tato strategie je spojena s rolí „pečovatelky“.
- *Strategie duální pozice* – jedná se zde o kombinaci jistoty sociálních dávek a přijetí nejisté pozice na neformálním pracovním trhu. Strategie je charakteristická pro tradičně marginalizovanou pracovní sílu individuálně, nebo skupinově stigmatizovanou. Typickými zástupci mohou být pracovníci bez kvalifikace, pracovních zkušeností a sociálního kapitálu, Romové, osoby bez rodinného zázemí, bezdomovci, osoby dříve trestané. Pozice může být spojena s rolí „živitele“. S touto strategií se můžeme setkat u těch osob, které mají obtížný přístup nejen na primární, ale i na sekundární pracovní trh, nebo přístup na tyto trhy je z jejich pohledu nevýhodný.

Pro nezaměstnané matky samoživitelky bývá obvyklá strategie „hledání a vyčkávání“. Přijetí této strategie je dáno marginální pozicí na pracovním trhu. Součástí této strategie je i pečlivá kalkulace, zda je výhodnější přijmout hůře placené zaměstnání (spojené s dalšími výdaji a nevýhodami – méně volného času, náklady na dopravu, hlídání dětí, nejisté zaměstnání), nebo pobírat sociální dávky. Díky této strategii bývá součástí životního stylu často opakovaná, někdy i dlouhodobá nezaměstnanost.

1.3.2 Strategie směřující mimo pracovní trh

- *Strategie odmítání marginalizované pozice* – cílené odmítání pracovní pozice na sekundárním pracovním trhu. Začíná obvykle vyčkávací nezaměstnaností, která přechází do dlouhodobé nezaměstnanosti a šance na přístup na primární trh práce se postupně snižují. „Horší“ práce na sekundárním pracovním trhu je přesto stále odmítána, strategie může přecházet ve strategii rezignující spojenou se závislostí na sociálních dávkách.
- *Rezignující strategie* bývá spojená se závislostí na sociálních dávkách. Dochází k rezignaci na participaci na pracovním trhu (primárním i sekundárním). Typická pro osoby s nízkým lidským i sociálním kapitálem, pro které existují významné bariéry na pracovním trhu.
- *Strategie jiných aktivit* – jedná se o strategii spojenou s odmítnutím účasti na pracovním trhu a zaměření se na jiné aktivity. Těmito aktivitami mohou být u matek samoživitelek činnosti související s rolí práce v domácnosti a péče o děti. Podmínkou je však zajištěný příjem a dobré sociální vazby. Tato strategie by mohla připadat v úvahu například u žen, které žijí ve společné domácnosti s výdělečně činným partnerem, ale pro získání nároku na sociální dávky se prezentují jako samoživitelky.

S volbou strategie, zvoleného cíle a prostředků k jeho dosažení souvisí i typologie klientů úřadů práce. Podle autorů Engbersen, Schuyt a Timmer in Sirovátka (54) lze nezaměstnané rozdělit na:

- *Konformní* (pokračující v hledání zaměstnání) – cílem je mít zaměstnání, prostředek k jeho získání je i hledání ve spolupráci s úřady práce.
- *Ritualisté* – cílem je najít zaměstnání, ale nevěří v něj, hledání zaměstnání je rituálem.
- *Únikoví* – úplně rezignovali na cíl získat zaměstnání i prostředky, hledají únik z reality.
- *Podnikaví* – využívají netradiční prostředky ke zvýšení příjmů v oblasti neformální ekonomiky.

- *Kalkulující* – využívají výhody plynoucí ze systému sociálních dávek a současně výhody získaného volného času (sebevzdělávání, práce v domácnosti, péče o děti, apod.).
- *Autonomní* – specifická skupina, má jiné cíle a hodnoty. Příkladem může být preference nezávislosti a volného času nad spotřebou.

Skupina nezaměstnaných samoživitelek má sice společné aktivity, postoje, reakce a způsob života, ale nejedná se o homogenní skupinu osob. Na základě svých zkušeností, osobnostních rysů, lidského kapitálu a životních strategií před ztrátou zaměstnání si vytváří nové různorodé, individuální životní strategie. Strategie může pomoci uniknout z marginalizované pozice, nebo naopak tuto pozici pomůže upevnit.

1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je významnou oblastí v rámci sociální politiky. Jedná se o systém opatření směřující ke spoluvytváření dynamické rovnováhy na trhu práce a snížení nezaměstnanosti. Nezaměstnanost osamělých matek není izolovaným problémem politiky zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti má celou řadu styčných ploch s dalšími veřejnými politikami. Souvisí se vzdělávací politikou, rodinnou politikou, bytovou politikou a systémem sociálního zabezpečení. Jak je patrné ze schématu (viz příloha III), veřejné politiky, působí komplexně, v různých směrech a sférách jako institucionální filtry. Filtrují strukturální a normativní sociální tlaky a také záměry jednání lidí při tvorbě a realizaci životních plánů v oblasti pracovního a rodinného života (55).

Cíle a politiky zaměstnanosti ČR ve vztahu k EU jsou definovány v Národních akčních plánech zaměstnanosti a vycházejí z Evropské strategie zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je naplňování cílů zaměstnanosti a trhu práce Lisabonské strategie. Jednou z oblastí je prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Podle zprávy o plnění národního Lisabonského programu 2005 – 2008 (63) pokračovala realizace Akčního plánu podpory rodin s dětmi 2006 – 2009, jehož cílem je posílit

pozici rodiny a umožnit lepší slučitelnost profesní a rodičovské role. V rámci rodinné politiky se připravují návrhy na zvýšení motivace zřizovatelů mateřských škol, aby byla otevírací doba lépe přizpůsobena potřebám pracujících rodičů. Další návrhy jsou směřovány na větší využívání flexibilních forem zaměstnávání, podporu vzdělávání na rodičovské dovolené a na zvýšení motivace zaměstnavatelů zřizovat dětské školky a koutky na pracovišti. Některé z návrhů jsou obsaženy ve schváleném vládním prorodinném balíčku opatření.

Státní politiku zaměstnanosti zajišťuje v České republice ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV) a úřadů práce. Správa služeb zaměstnanosti sleduje, vyhodnocuje a zpracovává koncepcie politiky zaměstnanosti a spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, provádí kontrolní činnost a zajišťuje informační systém. Úřady práce, jejichž nadřízeným orgánem je SSZ MPSV, jsou územními orgány státní správy s právní subjektivitou. Základní právní normou, kterou se řídí činnost úřadů práce je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (70). V oblasti politiky zaměstnanosti existují i další účastníci: nevládní organizace, odborná veřejnost, soukromé agentury a zprostředkovatelny. (16) Politiku zaměstnanosti v České republice lze rozdělit na aktivní a pasivní.

1.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Jedná se o ochranu osob, které přišly o zaměstnání, resp. nenašli na trhu práce vhodné zaměstnání. Růst nezaměstnanosti v druhé polovině 90. let se odrazil ve zvýšených výdajích ve formě hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání (od 1. října 2004 se tato dávka nazývá podpora v nezaměstnanosti). Právě podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou nástroji pasivní politiky zaměstnanosti.

Podpůrčí doba činí ve věkové skupině do 50 let, obvyklé pro osamělé matky 5 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky tedy již nárok na tuto podporu nemají. V případě jejich zařazení do rekvalifikačního kurzu vznikne nárok na podporu při rekvalifikaci, která se poskytuje do ukončení rekvalifikace (70).

1.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je velmi důležitým nástrojem státní politiky zaměstnanosti, cílem je vytvořit taková opatření, která budou směřovat k zajištění co nejvyšší úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti má pomáhat především skupinám uchazečů o zaměstnání, které mají obtížnější postavení na trhu práce.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadíme rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců a příspěvek na zapracování.

Kromě výše uvedených opatření poskytují úřady práce také poradenství v oblastech: zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky, dále jsou k dispozici služby psychologa a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

Ženy, které pečují o nezaopatřené dítě do 15 let věku, patří podle §33 zákona o zaměstnanosti do kategorie osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. *„Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené“ (70).*

Individuální akční plán

Individuální akční plán (IAP) bývá často označován jako jakýsi „jízdni řád“ činností a aktivit do doby nalezení zaměstnání. Jeho cílem je pomoci těm, kteří práci chtějí najít. Cílem je podnítit a povzbudit aktivitu nezaměstnaných a motivovat je. Pomáhat nalézt vhodné strategie, poradit, případně nabídnout vhodný program aktivní politiky zaměstnanosti. Při stanovení obsahu IAP se vychází z dosaženého vzdělání, kvalifikace, věku, zdravotního stavu, schopností a také možností uchazeče o zaměstnání. Mezi povinnosti uchazeče související s individuálním akčním plánem patří plnění podmínek stanovených v IAP, vyhodnocování průběhu a průběžná aktualizace IAP. Odmítnutí uzavření IAP, nebo neplnění úkolů vede k vyřazení z evidence uchazečů.

Individuální akční plán má podobu písemné dohody mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce. Úřad práce spolupracuje s orgánem hmotné nouze, který může odebrat část dávek pomoci v hmotné nouzi, pokud uchazeč odmítne podepsat IAP.

Individuální psychologické poradenství

Cílem je individuální řešení psychických, adaptačních, sociálních, případně jiných aktuálních problémů nezaměstnaných žen. Častými problémovými okruhy jsou: jak se vyrovnat se ztrátou zaměstnání, změna životní úrovně rodiny, změna životního stylu, změna zdravotního stavu (62).

Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika je poradenským programem, který je určený pro skupinu uchazečů o zaměstnání (44). Jedná se o komplexní poradenství v oblasti pracovního uplatnění. Bilanční diagnostika využívá mj. i psychologické diagnostické metody. Zaměřuje se na možnosti člověka podstatné pro jeho optimální pracovní zařazení. Klientovi je doporučena orientace na činnosti, pro které má nejlepší předpoklady. Umožní klientovi identifikovat své silné a slabé stránky, což může být podnětem pro další osobní rozvoj.

Uplatní se u klientů, kteří se potřebují requalifikovat na jinou profesi, kteří uvažují o změně, nebo výběru dalšího vzdělávání, zjištění osobnostního potenciálu dlouhodobě nezaměstnaných.

Job cluby – skupinové poradenství

Jedná se o poradenský motivační a aktivizační program, který je určen pro skupinu uchazečů o zaměstnání. Pro matky po rodičovské dovolené je určen například Job club „návrat“. Charakter cílové skupiny: delší dobu bez zaměstnání, nebo jsou při výběru zaměstnání omezeny péčí o dítě a rodinu. Normativní instrukce MPSV stanovuje: optimální počet účastníků ve skupině je 6 – 8 (maximálně 12), 5 – 6 schůzek trvajících 3 – 4 hodiny, s četností 1 – 2 schůzky týdně. Obsahem Job clubu je zvládnutí orientace na trhu práce, sepsání životopisu a motivačního dopisu, odpovědi na inzerát, nácvik modelových situací jako je např. pohovor uchazeče se zaměstnavatelem, schopnost sebe prezentace, zvládnutí telefonického kontaktu se zaměstnavatelem, práce s informacemi. Důležitou složkou je sociální kontakt, výměna zkušeností, ujasnění si svých možností a schopností. Cílem je naučit nezaměstnaného, jak efektivně hledat vhodné zaměstnání.

Rekvalifikační kurzy

Jedná se o získání nové, nebo rozšíření původní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Při volbě typu a rozsahu kvalifikace se zohledňuje současná kvalifikace, zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti osoby (75). Mezi rekvalifikační kurzy nabízené úřady práce, které připadají v úvahu pro ženy, patří například: počítačové kurzy (obsluha PC, tvorba webových prezentací), pečovatelka, hostinská činnost, střihání a úprava psů, masérské kurzy, vazba a aranžování květin.

1.4.3 Finanční podpora politiky zaměstnanosti z ESF

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Financuje ze zdrojů EU pomoc členským státům k tomu, aby mohly plnit odsouhlasené cíle. „*Hlavním posláním ESF je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora*

začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce“ (16, s. 127).

ESF podporuje zejména: pomoc nezaměstnaným osobám při vstupu na trh práce, rovné příležitosti v přístupu na trh práce, pomoc lidem ze znevýhodněných skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované pracovní síly, zlepšení přístupu účasti žen na trh práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi vznikajícími na trhu práce (74).

Příkladem je Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ). Realizovanými projekty byly vzdělávací programy, rekvalifikace, individuální konzultace, sociální, právní a psychologické poradenství, skupinové poradenství (Job cluby). Pro usnadnění účasti žen s dětmi byla součástí i doprovodná opatření, jako například hlídání dětí.

Pro období 2007 – 2013 došlo ke změně cílů a ve zdrojích financování programů realizovaných pod jednotlivými cíli. Jsou připraveny tři neinvestiční programy:

- Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
- Operační program vzdělávání a konkurenceschopnost
- Operační program Praha Adaptabilita

1.4.4 Ochrana osamělých matek a zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (73) upravuje v §240 podmínky pro vysílání na pracovní cestu. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 8 let věku nesmí být vysíláni bez svého souhlasu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, zaměstnavatel je může přeložit pouze na jejich vlastní žádost. Tato ochrana je dále rozšířena na osamělé zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do 15 let věku.

Další formy zvýšené ochrany a úpravy pracovních podmínek definované zákoníkem práce se matek samoživitelek týkají v rámci širší skupiny žen – zaměstnankyň, těhotných zaměstnankyň a matek malých dětí.

Zkráceně se jedná o zákaz vykonávat některé práce pro ženy obecně, zákaz vykonávat některé práce pro těhotné, kojící matky a matky do devátého měsíce na

základě lékařského posudku. Dále je stanovena zaměstnavateli povinnost převést těhotnou zaměstnankyni vykonávající práci, která ohrožuje její těhotenství, dočasně na jinou vhodnou. V této práci by měla dosahovat stejného výdělku, pokud však dosahuje výdělku nižšího, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (74). Pokud pracuje těhotná zaměstnankyně v noci, zaměstnavatel je povinen vyhovět její žádosti o převedení na denní práci.

Zaměstnavatel je také povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn i k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Žena pečující o dítě mladší 15 let, nebo těhotná zaměstnankyně, si může požádat o kratší pracovní dobu, nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (posunutí začátku a konce pracovní doby, rozdělení, nebo sloučení pracovní směny, rozvržení pracovní doby na menší počet dní, než je stanovený počet dní v týdnu apod.). Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět.

Těhotná zaměstnankyně nesmí být zaměstnána prací přesčas, zaměstnavatel nesmí nařídit práci přesčas zaměstnanci, nebo zaměstnankyni, kteří pečují o dítě do 1 roku věku. Zaměstnankyně, které kojí, mají nárok na přestávky na kojení. Délka a četnost těchto přestávek závisí na tom, zda zaměstnankyně pracuje na plný či zkrácený úvazek. Tyto přestávky jsou započítávány do pracovní doby a je za ně poskytována náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

1.5 Flexibilní formy zaměstnávání a úprava pracovní doby

Pracovní flexibilita je v České republice poměrně mladým tématem, který souvisí s proměnami pracovního trhu po roce 1989. Dříve byl trh práce charakteristický vysokou jistotou práce a nízkou orientací na výkon, typický byl model jednoho zaměstnání na celý život. V západoevropských státech se flexibilizací pracovní síly začali zabývat již od šedesátých let, zejména z pohledu řešení problému nezaměstnanosti, ekonomické recese a zvyšování konkurence na trhu. Dnes je pozornost věnována spíše pohledu z perspektivy zaměstnance (64).

Flexibilita pracovního trhu má své klady, ale i zápory. Na jedné straně otevírá zaměstnanci prostor pro skloubení pracovního a soukromého života, ale na straně druhé se můžeme setkat s negativní flexibilitou, kdy je zaměstnanec omezen tím, že se musí přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele. Negativní flexibilita je typická pro sekundární pracovní trhy (53), tedy o zaměstnání spojené s nižšími příjmy, nižší úrovní vzdělání a malou autonomií v práci. Jedná se zvláště o nekvalifikované profese, kde je pracovník snadno nahraditelný (pokladník v supermarketu, dělník v pásové výrobě). Naopak pozitivní flexibilita souvisí s vyšší spokojeností v práci, vyššími příjmy a možností přizpůsobit úpravu pracovní doby podle potřeb zaměstnance (13). Pozitivní flexibilita je podle Maříkové (36) častěji dostupná v profesích a na pozicích, které častěji vykonávají muži.

Kromě pracovní flexibility se můžeme nově setkat s termínem flexicurita. Jedná se o model, který kombinuje jistoty a flexibilitu zaměstnání. Název vychází z anglických slov flexibility – pružnost (flexibilita) a security – jistota. Jistotou není myšlena ochrana konkrétního pracovního místa, ale zvyšování kompetencí zaměstnance, opatření a sociální dávky usnadňující přechody na trhu práce. Dále zajištění přístupu k celoživotnímu odbornému vzdělávání. Koncept flexicurity není nový, v podstatě odpovídá situaci v zemích na severu Evropy, například v Dánsku (10).

Dudová a Vohlídalová (13) vymezují standardní formu zaměstnání jako pracovní poměr na dobu neurčitou se standardní pracovní dobou. Ostatní formy práce lze v širším pojetí považovat za formy nestandardní. Nestandardní formy práce mohou přinášet výhody, ale i jistá rizika (nižší výdělek, nižší dodatečné pracovní výhody, nejistota pracovního místa, omezený kariéerní postup apod.).

Pracovní úvazky mohou být sjednány na dobu určitou (termínované pracovní úvazky), nebo neurčitou. Termínované pracovní smlouvy bývají spojovány s pracovní flexibilitou, často však negativní. Vyšší podíly pracovních úvazků na dobu určitou jsou zastoupeny především u skupin s horším postavením na trhu práce, kdy je vyšší ochota akceptovat i méně výhodné podmínky (23).

Flexibilitu zaměstnání lze dělit z jiného úhlu pohledu na místní a časovou. Místní flexibilitou rozumíme například práci z domova, nebo na dálku. S časovou

flexibilitou se můžeme setkat u částečných úvazků, pohyblivé pracovní doby, při sdílení pracovního místa, případně při práci „dle potřeby – na zavolání“. Zvláštní formou zaměstnávání je tzv. „Švarc systém“, kdy veškeré náklady nese zaměstnanec, který je nucen si zařídit živnostenský list.

1.5.1 Práce na dálku

Typickým zástupcem místní flexibility je *práce doma*, tzv. *homeworking*. Při této práci dochází k časovému i prostorovému prolínání pracovních a soukromých aktivit. Práce, které je možné vykonávat doma, jsou například administrativní činnosti (účetní, překladatelé, právníci, učitelé a vedoucí pracovníci, zpracování dat, programátoři). Dále to mohou být jednodušší montážní práce (kompletace výrobků, balení), nebo práce pro švadleny či šičky (48). Dnes se můžeme v literatuře setkat také s termínem *teleworking*, který je vyčleňován z klasické domácí práce. Teleworking je úzce definován, jako práce prováděná alespoň ze 40 % pracovní doby z domova, s využitím moderních komunikačních technologií. V užším pojetí se jedná pouze o pracovníky v pracovním poměru, v širším kontextu sem můžeme zařadit i osoby samostatně výdělečně činné. Mezi pozitiva práce na dálku patří volnost pracovní doby, blízkost rodiny a slučitelnost s dalšími aktivitami. Nevýhodou je omezení sociálního kontaktu (sociální aspekt práce je v ČR vysoce ceněn) a neohraňovanost práce od ostatních aktivit (2, 30).

1.5.2 Zkrácené úvazky

Částečné úvazky patří do kategorie časové flexibility. Podíl jejich zastoupení na celkové zaměstnanosti v České republice byl ve čtvrtém čtvrtletí 2008 pouze 5 %, což nás v tomto směru řadí na jedno z posledních míst v rámci EU (6). Částečné úvazky jsou běžnější u zaměstnání, kde je hlavním vstupem práce (i vysoce kvalifikovaná) a kde není vysoká náročnost na kapitálové vybavení (58).

Částečné úvazky přináší na jedné straně výhody spojené s kratší pracovní dobou, ale na druhé straně i riziko nejistého pracovního místa a snížení příjmů a problematické postavení v rámci systému sociálního zabezpečení. V současných podmínkách není tato

forma zaměstnávání pro české osamělé matky příliš atraktivní. V rámci projektu „Rodina, zaměstnání, vzdělání“ (31) byla dotazována skupina matek samoživitelek, zda jim brání nějaké okolnosti ve využívání zkráceného úvazku. Uváděnými důvody byla finanční nepřijatelnost kratšího úvazku (38 %) a primární nezájem o tento typ úvazku bez uvedení důvodu (29 %), zaměstnavatel to neumožňuje (10 %) a jiné důvody. Z dotazovaných žen pracovalo na částečný úvazek pouze 8 %. Zkrácení úvazku se logicky promítne do výše výdělku, který v případě nízké úrovně reálných mezd nezajistí přiměřenou životní úroveň.

Za podporu nezaměstnaných na trh práce, alespoň na zkrácený pracovní úvazek lze považovat tzv. *částečnou nezaměstnanost*. Nezaměstnané osoby, tedy i samoživitelky mají podle zákona o zaměstnanosti (70) od roku 2007 možnost výdělku bez ztráty nároku na podporu v nezaměstnanosti. Práce však nesmí být v rozsahu větším než 20 hodin týdně a výdělek je limitován částkou, která je ve výši poloviny minimální hrubé mzdy, tedy pro rok 2009 se jedná o částku 4 000 Kč za kalendářní měsíc. Pracovní činnost nesmí narušovat součinnost s úřadem práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

Variantou částečného úvazku je tzv. *sdílení pracovního místa (job sharing)*. Tento systém je využíván například v Německu, Belgii, Rakousku a Irsku. Principem je to, že o pracovní místo se dělí obvykle dva pracovníci přijatí na částečný úvazek. Významná je i podpora ze strany státu. Například zaměstnanci v Rakousku, kteří si tímto způsobem zkrátí pracovní úvazek, mají nárok na podporu po dobu 2 let (48).

Podobný systém podpory například pro nezaměstnané osamělé matky, by mohl být motivující k návratu na pracovní trh. V ČR zatím „job sharing“ téměř neexistuje (18).

1.5.3 Flexibilní pracovní doba

Dále se můžeme setkat s flexibilní úpravou pracovní doby. Jedná se o práci na směny, pružnou pracovní dobu a nerovnoměrně rozdělenou pracovní dobu. Vliv státu je zde omezen na základní zákonná ustanovení o délce pracovní doby, přestávkách v práci, ochraně některých skupin zaměstnanců apod. Využívání flexibilní úpravy pracovní

doby je zejména otázkou nabídky a poptávky, stát zde má jen minimální možnost zasahovat (48).

Práce na směny je nejstarším z uvedených nástrojů, původně byla zavedena pro zvýšení výroby a snahu o maximální vytiženost kapacity strojů ve výrobě. Dnes souvisí spíše s negativní flexibilitou. Využívání práce na směny je pro matky samoživitelky problematické, zvláště pokud nemají podporu v širší rodině. Institucionální péče o dítě bývá zajištěna v době ranní směny. Placená služba hlídání a péče doma v době odpolední a noční směny, souvisí s poměrem výtěžku a nákladů na tuto službu. V případě zaměstnání spojeného s nižším příjmem je tato forma práce neefektivní.

Pružná pracovní doba umožňuje nastavení začátku a konce pracovní doby. Je využívána typicky v administrativě (48). Je vhodným nástrojem, jak skloubit práci se zajištěním institucionální péče o dítě. Samoživitelka si tak může nastavit pracovní dobu, aby mohla například odvést dítě do mateřské školy a zase je vyzvednout.

1.6 Služby péče o dítě

1.6.1 Historie v ČR

Jaké jsou historické souvislosti a vývoj počtu těchto zařízení v České republice? Česká rodina byla po roce 1948 ovlivněna totalitním režimem a dlouhodobou izolací od zbytku vyspělé Evropy. Situace na trhu práce byla charakterizovaná vysokou zaměstnaností žen, která postupně rychle rostla, aby uspokojila potřeby rozvíjejícího se průmyslu. Ženám byla předkládána rovnost v placené práci s muži jako cesta k emancipaci. Prakticky plnou zaměstnanost žen v produktivním věku si vynucovala i ekonomická situace rodin, pro které byly dva běžné platy často nutností k udržení základní životní úrovně rodiny.

Aby stát ulehčil zaměstnané ženě v její roli matky a aby mohla po ukončení krátké mateřské dovolené nastoupit do pracovního procesu, těžiště péče o malé děti bylo přeneseno na hustou síť kolektivních zařízení, tedy na jesle a mateřské školky. Hašková (17) uvádí, že v rozmezí let 1950 – 1970 došlo k výraznému nárůstu dětí, které navštěvovaly v příslušném věku jesle (ze 3 % na 13 %) a vzrostl i podíl tří až pětiletých

děti, které využívaly školky zejména v celodenním provozu (z 26 % na 56 %). Jesle i školky vznikaly také při jednotlivých závodech a družstvech, jejich podíl představoval v 80. letech přibližně čtvrtinu z celkového počtu takových zařízení. Některá družstva vlastní školky nezřizovala, ale finančně se podílela na jejich vybudování a provozu, na oplátku zde mohla umístit děti svých zaměstnanců. Výstavba jeslí byla politicky podporována i přesto, že byly často pro hromadnou nákazu mimo provoz a náklady na jedno místo v nich převyšovaly hodnotu, kterou přinášela práce matky dítěte umístěného v tomto zařízení.

Sedmdesátá léta byla ve znamení dalšího rozšiřování sítě zařízení denní péče o děti předškolního věku. Koncem 80. let již navštěvovalo jesle 18 % dětí v příslušné věkové kategorii a školky 81 % 3–5letých dětí (17). V devadesátých letech pak došlo k masivnímu omezování provozu zejména jeslí, takže v roce 2005 navštěvovalo jesle v České republice jen přibližně 0,5 % dětí příslušného věku (34).

1.6.2 Současnost

Osamocené matky, které potřebují zajistit péči o dítě v době, kdy pracují, mohou využít některé z institucionálních zařízení péče o děti, jako jsou jesle, mateřské školy a družiny. Další možností jsou placené služby soukromých zařízení, nebo individuální péče přímo v rodině provozovaná jako živnost. Matky občas využívají i neoficiální placené formy hlídání – např. studentka bez živnostenského oprávnění apod. Významná je, zejména pro samoživitelky, také možnost hlídání a péče o děti někým z širší rodiny (např. prarodič). Při výběru služby hraje roli celá řada faktorů, mezi základní patří cena služby, důvěra, kvalita a zajištění bezpečnosti dítěte.

Otázkou je, do jakého věku by měla být matka s dítětem doma a kdy je možné péči o dítě částečně nahradit někým jiným. Možný (45) uvádí, že postačí přerušit zaměstnání na dobu, než začnou být pro dítě důležité sociální kontakty s vrstevníky. Obecně známý je také citát profesora Matějčka, že dítě by si jesle nevymyslelo, ale mateřskou školu už ano. V ČR je jakousi pomyslnou hranicí dosažení tří let věku dítěte. I v době největšího rozmachu jeslí byl o tato zařízení výrazně menší zájem, než o služby mateřských škol.

Podle Ústavu zdravotnických informací a statistiky (61) bylo koncem roku 2007 v České republice pouze 47 fungujících jeslí s celkovým počtem míst 1495. Do těchto zařízení bylo přijato 1739 dětí. Důvodem poklesu zájmu o jesle může být prodlužování rodičovské dovolené a konzervativnost názorů českých matek ohledně péče o dítě.

Jesle patří do resortu Ministerstva zdravotnictví ČR a podle platné legislativy jsou považovány za zdravotnické zařízení poskytující léčebně preventivní péče pro děti, přestože do nich mohou být přijímány pouze děti zdravé (57). Ministerstvo ve své vyhlášce č. 242/1991 Sb., o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi, ve znění pozdějších předpisů stanoví, že péče v jeslích navazuje na péči v rodině a slouží k péči o všestranný rozvoj dítěte do tří let. Jesle mohou být zřizovány jako územní, závodní, nebo společné a jsou zpravidla s denním, výjimečně týdenním provozem (66).

Zařízení typu jeslí jsou rozmístěna po České republice velmi nerovnoměrně (např. v Karlovarském kraji jesle nejsou žádné) a často koncentrována do větších měst. Cena za služby včetně stravy se v jeslích obvykle pohybuje v rozmezí 2 000 – 7 500 Kč měsíčně. Jesle zřízené jako soukromá zařízení si ceny stanovují sami (32). V současné době je možné využívat i službu tzv. „pětidenních jeslí“ pro děti rodičů, kteří jsou výdělečně činní při rodičovské dovolené.

1.6.3 Mateřská centra

Další službou, která souvisí s výchovou a péčí o děti do tří let jsou mateřská centra. První mateřské centrum vzniklo v roce 1992. Síť mateřských center se od té doby rozrostla a evidovala podle informací na svých webových stránkách v lednu roku 2009 téměř 300 členů – mateřských center (38). Mateřská centra jsou často zřizována matkami na mateřské, nebo rodičovské dovolené, které se zároveň podílejí na jejich samosprávě a zajišťují programy. Mateřská centra umožňují matkám s malými dětmi vyjít z izolace, kam se celodenní péčí o dítě dostávají. Jsou založena na principu rodinné svépomoci solidarity a vzájemné služby. Tato centra primárně neslouží k zajištění pravidelné denní péče o dítě v době zaměstnání, ale služba krátkodobého hlídání může být poskytována. Centra pořádají programy pro matky, rodiče a děti; tyto

programy mohou mít charakter tvořivé, vzdělávací, sportovní, rekvalifikační i jednorázové akce.

Některé z programů jsou zaměřeny na zvýšení lidského kapitálu a osobní rozvoj, mohou tak pomoci usnadnit návrat na pracovní trh. Pro matky samoživitelky zde kromě toho hraje pozitivní roli i navázání neformálních kontaktů, které mohou vyústit ve spolupráci na bázi vzájemné pomoci například s hlídáním dítěte (37).

1.6.4 Mateřské školy

Předškolní vzdělávání je zakotveno ve školském zákoně (71), v České republice je zajišťováno převážně mateřskými školami. Je určeno pro děti od tří do šesti let, případně do doby zahájení povinné školní docházky. Docházka dětí do mateřské školy je nepovinná, ale přesto vysoká, zejména u pětiletých dětí. Předškolní vzdělávání je v roce před nástupem povinné školní docházky bezplatné. Děti se zde prostřednictvím hry učí, získávají sociální zkušenosti, poznatky o světě a připravují se na pokračující vzdělávání.

Podle ústavu pro informace ve vzdělávání (60) došlo mezi školními roky 2001/2002 a 2006/2007 ke snížení počtu mateřských škol o 18 %, což bylo dáno demografickým vývojem. Počty dětí navštěvující mateřské školy ve sledovaném období kolísaly kolem hodnoty 285 tisíc. Počet dětí v předškolním vzdělávání převyšoval v tomto období populaci 3 – 5letých dětí, pro které jsou mateřské školy primárně určeny. Je to dáno tím, že mateřské školy navštěvovaly i děti mladší tří let a starší šesti let. Skutečný počet 3 – 5letých dětí byl 87,5 % z celkového počtu. V roce 2006/2007 docházelo do mateřských škol 77 % všech 3letých, 91 % všech 4letých, 94 % všech 5letých a 23 % všech šestiletých dětí.

1.6.5 Méně rozšířené formy denní péče

V ČR můžeme považovat s ohledem na historii za tradiční spíše institucionální péči o dítě. Možná i proto je využívání soukromých placených služeb v této oblasti zatím spíše výjimkou.

V současné době je možné využívat následující formy péče o dítě vycházející s ustanovení živnostenského zákona (67):

- Vázaná živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“.
- Volná živnost, obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ – zahrnuje výchovu dětí starších tří let.
- Volná živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ – náplní této živnosti může být mj. individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách a příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku) – „*baby sitting*“.

1.7 Podpora rodiny ze strany státu (dávkový a daňový systém)

Proto, aby rodiny osamocených rodičů mohly plnohodnotně zajišťovat svoji funkci, potřebují větší podporu, než úplné rodiny s dětmi. Děje se tak prostřednictvím opatření rodinné politiky. Podpora rodin před rokem 1989 byla zajišťována tzv. soustavou společenské pomoci rodinám s dětmi. Byl to souhrn opatření, kdy většina dávek byla vyplácena jako dávky nemocenského pojištění a byl stanoven limit v absolutních částkách. Úroveň těchto dávek byla postupně navyšována a neměla vztah k jiným ekonomickým veličinám. Unifikovanost a neadresnost státem uplatňovaných opatření vznikala postupně a nepřilíš systémově, většinou bez možnosti volby životního stylu rodiny a bez účasti rodiny na řešení sociálních situací (27). Opatření byla často koncipována jako pronatalitní, rodiny s více dětmi byly zvýhodňovány formou finanční, ale i formou služeb (20).

Podpora rodin od počátku devadesátých let se děje jednak na úrovni finanční, ale i nefinanční. Finanční podporu lze dále rozdělit na přímou (vyplácení sociálních dávek) a nepřímou, např. daňová opatření (41).

Současný systém sociálního zabezpečení je součástí sociální politiky a slouží jako prostředek k uskutečňování jejích úkolů a cílů. Jedná se o soubor institucí, zařízení a opatření, prostřednictvím kterých předchází, zmírňuje a odstraňuje následky sociálních událostí občanů.

Sociální zabezpečení zahrnuje následující tři typy sociálních institucí (49):

- Státní sociální podpora – zabezpečuje ve společensky uznaných sociálních situacích, na které není možné se předem připravit.
- Sociální pomoci – zabezpečuje v případě sociální, nebo hmotné nouze.
- Sociální pojištění – zabezpečuje v předvídatelných životních situacích.

1.7.1 Státní sociální podpora

System státní sociální podpory je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Tento systém řeší sociální situace uznané na podkladě společenského konsensu jako zřetele hodné. Zejména jsou to situace, kdy je vhodná účelná podpora rodin, zvláště rodin s dětmi. V rámci tohoto systému je uplatňován systém solidarity ve směru od rodin bezdětných k rodinám s dětmi a od rodin s vyššími příjmy k rodinám s příjmy nízkými. Financování dávek je hrazeno ze státního rozpočtu (28).

Pro matky samoživitelky v systému státní sociální podpory neexistuje speciální adresná dávka, která by náležela pouze jim. Přesto sociální příplatek pobírají v porovnání s matkami z úplných rodin výrazně častěji.

V současné době jsou vypláceny následující dávky, z nichž první tři uvedené se označují jako adresné – tzn. přiznání a výše dávky závisí na příjmu rodiny (44):

- Přídavek na dítě
- Příspěvek na bydlení
- Sociální příplatek
- Rodičovský příspěvek
- Porodné
- Pohřebné
- Dávky pěstounské péče

Dávky státní sociální podpory dělí Kotýnková (24) také podle toho, zda obsahují „chudinský“, nebo „rodinný“ prvek. Dávky s převážně *rodinným prvkem* (znamená to,

že nárok vyplývá z přítomnosti dítěte v rodině) jsou porodné, rodičovský příspěvek a dávky pěstounské péče. Mezi dávky s *rodinným i chudinským* prvkem řadí přídavek na dítě a sociální příplatek, tyto dávky vyplývají z přítomnosti dítěte v rodině se středními a nižšími příjmy. Dávkou vyplývající z nízkých příjmů, tedy výhradně s *chudinským prvkem* je příspěvek na bydlení. Charakter chudinského ani rodinného prvku nenese dávka pohřebního.

V následujícím textu jsou zmíněny dávky, které nejčastěji pobírají matky samoživitelky.

Přídavek na dítě je dlouhodobou dávkou, poskytovanou rodinám s dětmi, která pomáhá krýt náklady, související s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Nezaopatřeným dítětem se rozumí dítě do ukončení povinné školní docházky a také poté (nejdéle do 26 let věku), jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se pro nemoc nebo úraz nemůže dlouhodobě připravovat na budoucí povolání, popř. z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, žijící v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4násobek částky životního minima rodiny. Posuzuje se příjem za předchozí kalendářní rok, přičemž za příjem je považován i rodičovský příspěvek. Přídavek je vyplácen ve třech výších dle věku nezaopatřeného dítěte od 500 Kč do 700 Kč.

Dávka je poskytována od 1. 1. 2006. Ke změně ve vyplácení došlo od 1. 1. 2008, kdy byly zpřísněny podmínky pro přiznání dávky (změna hranice rozhodného příjmu ze 4násobku životního minima rodiny na současný 2,4násobek). Od tohoto data již výše dávky není závislá na příjmech, jako dříve, kdy byla vyplácena v základní, zvýšené a snížené výměře (44).

Příspěvek na bydlení pomáhá krýt náklady na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy. Pro přiznání se posuzují se příjmy rodiny za předchozí kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považuje také přídavek na dítě i rodičovský příspěvek.

Na příspěvek na bydlení má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu, jestliže jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35), a zároveň tento součin není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.

Náklady na bydlení tvoří u nájemních bytů nájemné a náklady za plnění poskytované v souvislosti s užíváním bytu, u družstevních a bytů vlastníků srovnatelné náklady, vyčíslené v zákoně o SSP. Navíc u všech bytů náklady za energie, vodné a stočné, odvoz odpadu a vytápění. Pro nárok a výši příspěvku se berou v úvahu průměrné náklady zaplacené za předchozí kalendářní čtvrtletí.

Normativní náklady na bydlení jsou stanoveny jako průměrné náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti. Zahrnují pro nájemní byty částky nájemného v souladu se zákonem o nájemném a pro družstevní byty a byty vlastníků obdobné náklady. Dále jsou do nich zahrnuty ceny služeb a energií. Normativní náklady na bydlení jsou propočítány na přiměřené velikosti bytů pro daný počet osob v nich trvale bydlících. Skutečné náklady na bydlení jsou zohledňovány od 1. 1. 2007 (44).

Sociální příplatek pomáhá rodinám s nízkými příjmy krýt náklady spojené se zabezpečením potřeb dětí. U této dávky je testován příjem rodiny. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek a přídavek na dítě. Nárok na sociální příplatek je podmíněn péčí o nezaopatřené dítě (s výjimkou dítěte svěřeného do pěstounské péče) a vyšší příjmů v rodině v předchozím kalendářním čtvrtletí. Příjmy nesmí překročit 2,0násobek životního minima rodiny.

Ve vyšší dávky se odráží nejen příjmy rodiny, kdy s rostoucím příjmem sociální příplatek postupně klesá, ale i další rodinné situace. Sociální příplatek se zvyšuje v případech, kdy dítě je dlouhodobě těžce zdravotně postižené, dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné, zohledněny jsou také zdravotní postižení nebo osamělost rodiče. Vyšší sociální příplatek se poskytuje i rodinám, kde se narodilo více

dětí současně, a to v době do tří let jejich věku, rodinám, kde dítě studuje na střední škole v denní formě studia nebo na vysoké škole v prezenční formě studia (44).

Rodičovský příspěvek

Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu do dvou až čtyř let věku dítěte, podle toho je stanovena i výše pevných měsíčních částek. O vybranou délku čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři. Dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích (viz níže). Po učiněném rozhodnutí možnost čerpání již změnit nelze, a to ani tehdy, pokud se rodiče v pobírání příspěvku střídají.

Rodičovský příspěvek lze poskytovat v následujících výměrách:

- *Zvýšená výměra 11 400 Kč* (do 24 měsíců věku dítěte) – může o ní požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši minimálně 380Kč za kalendářní den. O rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života, resp. ve kterém současně narozené nejmladší děti dosáhnou věku 31 týdnů života.
- *Základní výměra 7 600 Kč* (do 36 měsíců věku dítěte) – o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, o klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku.
- *Snížená výměra 3 800 Kč* (do 48 měsíců věku dítěte) – pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po peněžitě pomoci v mateřství, nebo od narození dítěte (pokud na ní nevznikl nárok) do

21. měsíce věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč a dále do 48 měsíců věku dítěte v uvedené snížené výměře.

- *Nižší výměra 3 000 Kč – viz níže.*

U zdravotně postižených dětí má rodič nárok na dávku nejdříve ode dne posouzení dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého, nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého, nebo po skončení čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře. Rodičovský příspěvek je pak vyplácen v základní výměře 7 600 Kč do 7 let věku dítěte (bez ohledu na to, jaká možnost čerpání rodičovského příspěvku byla zvolena před posouzením zdravotního stavu dítěte). Pokud je dítěti, o které rodič pečuje a které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, přiznán příspěvek na péči podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, má rodič nárok na rodičovský příspěvek ve výši 50 %.

Rodičovský příspěvek v nižší výměře 3 000 Kč od 7 do 10 let věku dítěte, bude přiznán v případě, že dítě, o které rodič pečuje a zakládá nárok na rodičovský příspěvek, je současně posouzeno jako dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a nebyl mu přiznán příspěvek na péči.

Nárok na rodičovský příspěvek v základní výměře do 7 let věku dítěte náleží i v případech, kdy dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě není nejmladším dítětem v rodině, pokud by jinak náležel rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině ve snížené výměře anebo by nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině již nebyl. Podmínka osobní celodenní a řádné péče musí být splněna u dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého. Obdobně se postupuje u dítěte, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek po 7 roce jeho věku.

Podmínka péče po celý kalendářní měsíc se považuje za splněnou, i když tomu tak fakticky není, v následujících situacích: dítě se narodilo, rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, osoba dítě převzala

do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě dovršilo věk 2, 3, 4, 7 nebo 10 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek, dítě nebo rodič zemřeli, rodič převzal do péče vlastní dítě, které předtím bylo na základě rozhodnutí příslušného orgánu svěřeno do péče jiné osoby nebo bylo umístěno v ústavu nebo bylo více než 3 kalendářní měsíce v péči zdravotnického zařízení.

Podmínka osobní celodenní péče o dítě není splněna, v případě umístění dítěte v jeslích, mateřské škole nebo jiném zařízení pro děti předškolního věku s výjimkami uvedenými dále.

Rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy:

- dítě mladší 3 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení po dobu nejvýše pěti kalendářních dnů v kalendářním měsíci,
- dítě, které dovršilo 3 léta věku, navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně nebo 5 dní v kalendářním měsíci,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně,
- dlouhodobě zdravotně postižené dítě nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím šest hodin denně a dítě školního věku navštěvuje přípravnou třídu základní školy nebo školu poskytující základní nebo střední vzdělání,
- dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně, pokud je zdravotní postižení sluchu či zraku obou rodičů (osamělého rodiče) v rozsahu 50 % a více.

Příjem rodiče není posuzován. Nezkoumá se ani nárok na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci a příspěvky náležející občanům se změněnou pracovní schopností v době jejich pracovní rehabilitace. Rodič tedy může zlepšit

finanční situaci výdělečnou činností, musí však v době, kdy pracuje zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, pouze je-li vyšší než dávky nemocenského pojištění. V tomto případě je doplacen rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a uvedenými dávkami (44).

1.7.2 Sociální pomoc

Právo na pomoc v hmotné nouzi je zakotveno v Listině základních práv a svobod. Každý, kdo je v hmotné nouzi, má nárok na nezbytnou pomoc pro zajištění základních životních podmínek. Do konce roku 2006 byla sociální pomoc poskytována na základě zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti. Od 1. ledna 2007 vešel v platnost zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi (25), nahrazující zákon o sociální potřebnosti, který byl současně zrušen.

Pomoc v hmotné nouzi je koncipována tak, aby byla zajištěna osobám s nedostatečnými příjmy, ale aby byla zajištěna jejich motivace a stimulace k soběstačnosti, namísto závislosti na sociálních dávkách. Hlavní myšlenkou je, že „každá osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje, nebo se práci vyhýbá“ (25, s. 94).

Právo na poskytnutí pomoci v hmotné nouzi neznamená automatický nárok na peněžité dávky, případně věcné plnění. Naproti tomu každý má nárok na poskytnutí sociálního poradenství, které je základní činností v systému pomoci v hmotné nouzi a jeho vymezení je upraveno v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (72). Zejména se jedná o poskytnutí základních informací, které pomáhají předcházet a řešit stav hmotné nouze.

Hmotnou nouzí se rozumí stav, kdy osoba, nebo rodina nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb na úrovni, která je ještě přijatelná pro společnost. Současně nemá z objektivních důvodů možnost si své příjmy zvýšit vlastní prací, uplatněním nároku a pohledávek

(např. výživné od otce dítěte), prodejem nebo využitím svého majetku. Zákon také vymezuje okruh osob, které nejsou v hmotné nouzi. Jedná se o osoby, které:

- neprojevují snahu zvýšit si příjem vlastním přičiněním,
- nejsou v pracovním poměru, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost, nebo nejsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale bez závažných důvodů odmítly vykonávat krátkodobé zaměstnání, nebo se zapojit do cíleného programu k řešení zaměstnání,
- si způsobily pracovní úraz úmyslně a nenáleží jim proto nárok na čerpání nemocenské, nebo náleží ve snížené výši,
- neplní povinnosti zákonného zástupce dítěte spojené s řádnou povinnou školní docházkou,
- nastoupily výkon trestu odnětí svobody, nebo jsou ve vazbě,
- jsou poskytovány pobytové sociální služby déle než 3 měsíce.

Dávky v hmotné nouzi vyplácejí pověřené obecní úřady, které jsou kompetentní o udělení dávek rozhodovat. Mimořádná okamžitá pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením je poskytována obecními úřady obcí s rozšířenou působností.

Vyplácené dávky v hmotné nouzi:

- příspěvek na živobytí
- doplatek na bydlení
- mimořádná okamžitá pomoc

Příspěvek na živobytí

Částka živobytí je stanovena individuálně pro každou osobu na základě hodnocení její snahy a možností. Nárok na příspěvek na živobytí vzniká osobě, či rodině, pokud po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem této osoby či rodiny částky živobytí. Částka živobytí je ve vymezených případech rovna výši existenčního minima (např. otec dítěte, který dluží na výživném částku vyšší než

trojnásobek měsíční splátky). U osoby pobírající příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců je rovněž částka živobytí činí částku existenčního minima, s výjimkou osoby u které se nezkoumá možnost zvýšit si příjem vlastní prací, osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti, nebo při rekvalifikaci, osoby která má příjem z výdělečné činnosti a osoby, která vykonává veřejnou službu v rozsahu minimálně 20 hodin za kalendářní měsíc.

Výše příspěvku na živobytí je stanovena jako rozdíl mezi živobytím osoby či rodiny a jejich příjmem, od kterého se odečtou přiměřené náklady na bydlení (jedná se o náklady na bydlení, maximálně však do výše 30 % a v Praze 35 % příjmu osoby/rodiny) (72).

Doplatek na bydlení

Tato dávka řeší nedostatek příjmů k uhrazení nákladů na bydlení, pokud nestačí vlastní příjmy osoby či rodiny včetně příspěvku na bydlení z dávek státní sociální podpory. Dávka je poskytována nájemci, nebo vlastníku bytu, který má nárok na příspěvek na bydlení a příspěvek na živobytí. Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby zůstala rodině či osobě částka na živobytí po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení.

Mimořádná okamžitá pomoc

Poskytuje se osobám, které jsou v situaci, kterou je nutné bezodkladně řešit, zákon takových situací stanoví pět: hrozící újma na zdraví, ohrožení sociálním vyloučením, postižení vážnou mimořádnou událostí, nedostatek prostředků k úhradě jednorázového výdaje (duplikát osobních dokladů), nedostatek prostředků k nákupu, nebo opravě předmětů dlouhodobé potřeby. Matky samoživitelky mohou využít dávku mimořádné okamžité pomoci například při nedostatku prostředků k uhrazení odůvodněných nákladů vznikajících v souvislosti se vzděláním, nebo zájmovou činností nezaopatřených dětí.

1.7.3 Daňová opatření

Principem daňového zvýhodnění je zajistit co nejnížší závislost na sociálních dávkách a bonifikovat pracující rodiče tím, že zůstane více peněz v rodinném rozpočtu. V porovnání s přímou finanční podporou jsou daňová opatření ve svém důsledku zacílena zejména na podporu úplných rodin, zvláště pak manželů s dětmi, z nichž alespoň jeden pracuje.

Počátkem 90. let byly zavedeny odečitatelné položky z daňového základu, jednou z položek byl odpočet na vyživované dítě, který uplatňoval jeden z rodičů a nezdanitelnou částku na manželku/manžela ve společné domácnosti, který měl omezené příjmy.

V období let 2005 – 2007 bylo možné využít tzv. společné zdanění manželů, kteří vyživovali alespoň jedno dítě. Toto společné zdanění bylo výhodné při výrazně rozdílné výši příjmů a omezilo efekt progresivní daně.

Od roku 2006 byly odečitatelné položky nahrazeny přímým odpočtem daně a význam společného zdanění dnes nahradila rovná daň.

1.8 Prorodinný balíček

Dne 19. listopadu 2008 byl schválen vládou materiál předložený ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem „Prorodinný balíček“ na podporu rodin s dětmi. Ministr ve své prezentaci k tomuto balíčku uvádí: *„Cílem není pasivní podpora rodiny, ale vytváření vlídnějšího prostředí rodičům pro snadnější sladění pracovního a rodinného života. Zároveň reagujeme na skutečnost, že na rozdíl od zahraničí u nás téměř neexistuje nabídka různých typů služeb péče o děti“* (46).

Na základě tohoto dokumentu vláda uložila ministrovi Nečasovi připravit návrhy změn příslušných zákonů, z nichž některé by mohly začít platit již v druhé polovině roku 2009. Připravovaná opatření jsou rozdělena do tří hlavních oblastí: otcovské, sladění rodinného a pracovního života a náhradní péče rodinného typu. Pro osamělé matky je významná zejména druhá oblast, která připravuje změny v oblasti péče o děti v předškolním věku, daňové výhody pro zaměstnavatele a podporu částečných

pracovních úvazků. V oblasti sladění rodinného a pracovního života jsou připraveny následující změny:

1.8.1 Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci

Jedná se o poskytování péče rodinného typu za úplatu v domácnosti tzv. evidovaného poskytovatele. Tím může být osoba, která celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do 7 let. Tato osoba musí splňovat minimální nutné podmínky (mj. bezúhonnost a zdravotní stav), aby byla zapsána do evidence poskytovatelů vzájemné rodičovské výpomoci. Jsou stanoveny také požadavky na prostory, kde bude služba poskytována. Pro zajištění kvality péče je evidenční místo oprávněno provádět kontroly a za porušení předpisů jsou stanoveny sankce (46).

Jeden poskytovatel může mít v současné péči nejvýše 4 děti ve věku do 7 let, přičemž do uvedeného počtu se započítávají i děti vlastní. Aby byla služba cenově dostupná, je úplata, kterou je evidovaný poskytovatel oprávněn přijmout limitována částkou nejvýše 5 000 Kč za měsíc na jedno dítě, tedy maximálně 15 000 Kč měsíčně (v případě péče o jedno vlastní a o tři svěřené děti). Částka, kterou si evidovaný poskytovatel takto vydělá je osvobozena od daně z příjmů, neodvádí se z ní pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, ani příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Osoba poskytující tuto péči neztrácí nárok na pobírání rodičovského příspěvku (42).

Tento typ podpory péče rodinného typu je zajímavým nápadem, inspirovaným fungujícími zahraničními modely (Německo, Francie, Velká Británie, Švýcarsko). U nás podobný systém péče již funguje, ale neoficiálně v šedé zóně, cena za takové hlídání je stanovena na základě nabídky a poptávky. Návrh se snaží zlegalizovat tuto formu péče o dítě a regulací ceny umožnit její lepší dostupnost. Nabízí možnost volby mezi institucionální a rodinnou formou péče o svěřené dítě.

Z pohledu osamělých matek by mohlo přinést výše uvedené opatření dvojitý pozitivní efekt. Na jedné straně nezaměstnaná samoživitelka získá možnost výděleku jako poskytovatel této služby. Může tak spojit výdělečnou činnost a péči o své dítě, nebo děti. Na druhé straně mohou samoživitelky využít této služby v pozici klientky.

Oproti institucionálním zařízením péče o dítě je zde i předpoklad větší flexibility (např. přizpůsobení času předání a vyzvednutí dítěte).

1.8.2 Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání

Návrh zjednodušuje hygienické a prostorové požadavky na provozovny péče s menším počtem dětí. Stanovuje podmínky a minimální nutné vybavení provozovny pro vázanou živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ nebo volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“. Tyto podmínky jsou upraveny tak, aby odpovídaly limitovanému počtu čtyř dětí. Plánuje se rozšíření požadované odborné způsobilosti nově o „osvědčení o rekvalifikaci“, nebo jiný doklad o odborné kvalifikaci (42).

1.8.3 Miniškolka

Rozšíření nabídky péče o děti jsou *miniškolky*. Plánuje se poskytování této služby zaměstnavatelem na pracovišti rodiče, neziskovými subjekty, obcemi, kraji a církevními právníckými osobami. Miniškolka je koncipována jako služba péče o děti na nekomerčním základě, která není provozována za účelem dosažení zisku. Počet a věk dětí je limitován, zřizuje se nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let. Do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelky ve věku do 7 let. Předmětem by nemělo být pouhé „hlídání“ dětí, ale péče zaměřená na celkový rozvoj dítěte s ohledem na jeho individuální specifika a věk.

S ohledem na nižší počet dětí jsou u miniškolek požadovány hygienické a prostorové podmínky, které jsou přiměřené počtu dětí.

Náklady na zřízení a provoz hradí zřizovatel, který může uplatnit daňově uznatelné náklady. Rodiče se podílejí na úhradě nákladů na provoz miniškolky(42).

1.8.4 Daňové výhody pro zaměstnavatele

Na podkladě prorodinného balíčku se připravuje novelizace zákona o daních z příjmu, aby mezi daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele byly zařazeny také výdaje na zajištění péče o děti zaměstnanců. Mělo by se jednat o výdaje na provoz

vlastních jeslí, provozoven pro výchovu a vzdělávání, miniškolek a příspěvků zaměstnavatele na zajištění péče o dítě zaměstnance, nebude-li péče zajištěná v zařízení zřízeném zaměstnavatelem (42).

1.8.5 Podpora částečných pracovních úvazků

Připravuje se zavedení slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby patřící do okruhu obtížně zaměstnatelných. Mimo jiné jsou zde vyjmenovány osoby pečující o dítě do 10 let věku, do této skupiny patří i osamělé matky. Výše slevy může být ve výši až 1 500 Kč za kalendářní měsíc. Maximální délka pracovní doby je omezena nejvýše na 80 % týdenní pracovní doby. Pokud si osoba sjedná úvazek u dvou a více zaměstnavatelů a žádný z nich nepřekročí 80 % týdenní pracovní doby, slevu mohou nárokovat všichni zaměstnavatelé (42).

2 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

2.1 Cíl práce

V teoretické části práce byla popsána situace osamělých matek a také faktory, které ovlivňují postavení této skupiny žen na trhu práce. Dále byla prezentována opatření, která mají napomoci osamělým matkám v návratu do zaměstnání.

Cílem této práce bude identifikovat strategie dlouhodobě nezaměstnaných matek samoživitelek. Zajímalo nás, jak široká je nabídka opatření probraných v předchozí části práce, jejich fungování v praxi a dostupnost. Samozřejmě také to, jak vůbec tato opatření a služby vnímají samotné osamělé matky, zda o ně vůbec mají zájem a jaké jsou poté jejich strategie při hledání zaměstnání.

2.2 Hlavní výzkumná otázka:

„Jaké jsou strategie a postoje dlouhodobě nezaměstnaných matek samoživitelek v rovinách rodiny a zaměstnání?“

2.3 Podotázky:

- „Jakým způsobem vnímají samoživitelky současné podmínky pro harmonizaci péče o dítě a placeného zaměstnání?“
- „Jaké strategie využívají dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky při řešení své situace?“
- „Jaký je postoj samoživitelek k institutu „evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci?“

3 METODIKA

Výzkumné cíle jsou zaměřeny na získání širokého spektra informací o problematice dlouhodobé nezaměstnanosti osamělých matek. Vzhledem ke snaze získat větší množství informací od menšího počtu dotazovaných byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu, konkrétně případová studie. Výhodou kvalitativního výzkumu je zde to, že respondenti nemají omezenou možnost výběru odpovědi, ale o redukci dat rozhodují sami (9).

Silnými stránkami případové studie ve vztahu ke zvoleným cílům práce je to, že poskytuje kontextově bohatá data, zachycuje unikátní vlastnosti a okolnosti zkoumaného problému, které mohou uniknout při využití kvantitativních metod. Výsledky studie vychází a jsou pevně zakotveny v realitě. K provedení výzkumu není potřeba výzkumného týmu, realizaci může provádět samotný výzkumník. Případové studie umožňují zkoumat i případy, kde se vyskytuje mnoho nepředvídaných jevů a okolností a nemáme plnou kontrolu nad jednotlivými proměnnými.

Omezením je pak obtížné zobecnění na širší vzorek. Vzhledem k tomu, že studie je založena na subjektivních interpretacích, lze obtížně provádět ověřování spolehlivosti. Výsledek může být zkreslen zaujatostí výzkumníka (59).

3.1 Výběr vzorku

Výběr vzorku v kvalitativním výzkumu podle Dismana (9) se nesnaží reprezentovat populaci jedinců, ale populaci problému a jeho relevantních dimenzí. Výběr byl proto prováděn jako záměrný v průběhu celého výzkumu. Rozbor jednotlivých případů ovlivnil výběr dalších jedinců tak, aby další případy přinášely nové informace – graduální konstrukce vzorku.

Matky samoživitelky jsou poměrně heterogenní skupinou. Může se jednat o matky po rozvodu, mladé svobodné matky, pro které svobodné mateřství nebylo dobrovolnou volbou, nebo ženy které se rozhodly pro mateřství bez partnera po zralé úvaze. Další skupinou mohou být ovdovělé matky. Dalším hlediskem byl věk matek a počet dětí.

Důležitým kritériem výběru byla délka nezaměstnanosti. Za dlouhodobou nezaměstnanost je obvykle považována taková, která trvá déle než jeden rok (ILO). Pro účely tohoto výzkumu jsme však zvolili období kratší, tedy nezaměstnanost trvající déle než 6 měsíců. Takto definují délku dlouhodobé nezaměstnanosti ve svých výzkumech autoři v ČR, kteří se věnují této problematice, např. Sirovátka (54), Hora (19) a Halásková (15). Náš výzkum se nezabýval problematikou krátkodobé nezaměstnanosti.

Výběr vzorku a následné polostrukturované rozhovory probíhaly od listopadu 2008 do konce února 2009 na půdě Úřadu práce Plzeň-město. Problémem při výběru vzorku bylo to, že úřady práce nevidují u nezaměstnaných žen to, zda jsou samoživitelkami. Nebylo tedy možné při výběru vycházet z databáze úřadu práce. Po domluvě s vedoucím odboru zprostředkování, jsme cíleně oslovovali žadatelky o zaměstnání, kdy jsme po krátkém rozhovoru zjistili, zda vyhovují kritériím výzkumu. V případě, že ano, byly seznámeny s důvodem zájmu a požádány o souhlas s poskytnutím rozhovoru. Pro zachování anonymity byla jména v záznamu vymazána a nahrazena čísly.

3.2 Výběr metody sběru dat

Jako metoda sběru dat byl zvolen hloubkový polostrukturovaný rozhovor (při dotazování jsme vycházeli z předem připraveného seznamu témat a otázek (viz příloha V). Rozhovor probíhal interaktivně, tzn. respondentky vyjadřovaly své názory a postoje k předem připraveným okruhům a na základě jejich odpovědí tazatel kladl další otevřené otázky. Z rozhovoru byl pořízen audiozáznam na diktafon, současně tazatel prováděl zápis na záznamový arch. Délka jednotlivých rozhovorů se průměrně pohybovala kolem 45 minut. Rozhovory se skládaly z úvodní fáze hlavní fáze a fáze ukončovací.

Následně probíhal přepis rozhovoru v programu MS Word. Tento přepis poté sloužil pro analýzu dat pomocí otevřeného kódování. Jednotlivé kódy byly kategorizovány a poté dále deskriptivně zpracovány.

3.3 Témata zahrnutá v polostrukturovaném rozhovoru

Úvodní fáze obsahovala představení a ujištění o anonymitě, žádost o souhlas s účastí na výzkumu a s možností nahrávat rozhovor na diktafon. Následně byly zjištěny základní údaje o respondentce: věk, stav, úroveň vzdělání a obor, počet dětí a jejich věk, jak dlouho matka o děti pečuje sama a jaká je podpora ze strany otce. Témata hlavní části rozhovoru jsou uvedena v příloze V.

3.4 Charakteristika zkoumaného vzorku

Celkem jsme oslovili 17 matek samoživitelek, které splňovaly kritéria výzkumu. Z tohoto počtu souhlasilo s rozhovorem 12 žen. Základní charakteristika těchto žen je uvedena v přehledné tabulce v příloze VI.

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými samoživitelkami byly zastoupeny ženy ve věku 24 až 41 let. Podle rodinného stavu se jednalo rovným dílem o matky svobodné a rozvedené. Ani jedna z dotazovaných matek nebyla vdovou, ani vdanou ženou žijící odděleně od svého manžela. Ve vzorku také není ani jedna z žen, pro kterou by bylo mateřství bez partnera dobrovolnou volbou. Ve všech případech se tedy jednalo o ženy, které měly potomky z rozpadlého vztahu (ať už se jednalo o sezdaný pár, či jinou formu partnerského soužití). Ženy, až na výjimky, většinou uváděly jméno otce dítěte do jeho rodného listu.

Jedno dítě ve vlastní péči mělo celkem sedm z dotazovaných žen, tři z matek měli v péči dvě děti. V případě péče o 3 a 4 děti bylo zaznamenáno po jednom případě.

Co se týče vzdělání, shodně po pěti případech se jednalo o matky se základním vzděláním a úplným středoškolským vzděláním, jedna z osamělých matek byla vyučená, jedna s vysokoškolským vzděláním.

Délka nezaměstnanosti byla u devíti z dotazovaných matek zjištěna v intervalu 6 – 11 měsíců, další tři z žen v rozmezí 12 – 23 měsíců (je zajímavé, že pouze tyto ženy čerpaly některou z dávek pomoci v hmotné nouzi). Delší trvání nezaměstnanosti než dva roky nebylo v průzkumu zachyceno.

4 VÝSLEDKY

4.1 Typ předchozí kariéry

Nejprve jsme se pokusili o identifikaci typů pracovní kariéry, která předcházela dlouhodobé nezaměstnanosti samozivitelek, spolu s faktory, které se na ní podílely. Součástí pracovní kariéry, jak uvádí Hora (50) je celková délka praxe, dále délka, počet a charakter jednotlivých pracovních zkušeností, zkušenost s nezaměstnaností. Kariéry jsme rozdělili do kategorií: bez předchozí pracovní zkušenosti, kariéra stabilního zaměstnání, kariéra s přerušáním v souvislosti s rodičovskou dovolenou a nestabilní kariéra se střídáním období nezaměstnanosti.

4.1.1 Kariéra bez předchozí pracovní zkušenosti

Prvním typem je kariéra bez předchozí pracovní zkušenosti, kterou popisovala dotazovaná č. 5. Po ukončení gymnázia následovala rodičovská dovolená, po jejím skončení se marně snažila najít práci na primárním pracovním trhu. O hůře placenou nekvalifikovanou práci však nemá zájem. Raději preferuje péči o dítě a finanční závislost na rodičích.

4.1.2 Kariéra stabilního zaměstnání

Dalším identifikovaným typem je kariéra stabilního zaměstnání, která byla typická spíše pro období před rokem 1989. Jedná se o dlouhodobé setrvání u jednoho zaměstnavatele. Ukončení pracovního poměru je zpravidla nedobrovolné ze strany zaměstnance, může být například z organizačních důvodů, restrukturalizace, ukončení činnosti zaměstnavatele, apod.

„Jinde jsem nikdy nepracovala, vrátila jsem se tam i po mateřský a myslela jsem si, že tam vydržím až do penze (smích). V poslední době jsem byla často doma s malým, protože hodně marodil, když se rozhodovali koho propustit, asi jim to usnadnilo volbu“. (Respondentka č. 7)

V případě samoživitelek č. 6, 7 se jednalo o propuštění ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů, případně pro nadbytečnost. Tyto ženy mají děti starší, které již chodí na základní školu, harmonizace péče o dítě a pracovních povinností u nich není hlavním problémem.

U dotazované č. 6 došlo k propuštění náhle, je však ráda, že jí zaměstnavatel vyplatil odstupné. U samoživitelky č. 2 byla stabilní pracovní kariéra kadeřnice ukončena *zdravotními problémy*, které byly důvodem změny zaměstnání a přechodu na sestupnou kariéru spojenou se střídáním zaměstnání a ochotou přijmout i „horší“ pracovní místo.

4.1.3 Kariéra přerušovaná rodičovskou dovolenou

Po tomto přerušení může následovat nástup zpět do zaměstnání, případně matka zůstává doma z důvodu preference péče o dítě a domácnost – č. 3, 5.

„Mám čtyři děti, nejmladší už chodí do školky, tak jsem šla na pracák, ale radši bych ještě nějakou dobu byla doma, no. Je kolem nich pořád fůra práce. Nevím, jak bych to stíhala, práci, to (pomlka) a tak. Možná dělat něco doma, nebo tak na čtyři hodiny ... nějaký uklízení, nebo tak.“ (Respondentka č. 3)

Žena může mít po návratu z rodičovské dovolené problém se zajištěním hlídání dětí, jako v případě č. 4 a 12. Další volbou, je nezájem o původní pracovní místo a preference péče o dítě a současné zvyšování kvalifikace.

„Kvůli studiu a synovi hledám práci z domova, nebo na zkrácený úvazek. Když ale tady na pracáku řeknu, že chci něco na čtyři hodiny, tak na mě vždycky koukají, jak na nějaký netáhlo.“ (Respondentka č. 1)

Nabídka zkrácených úvazků na úřadu práce je opravdu velmi malá, jak mi potvrdila jedna z pracovnic odboru zprostředkování při neformálním rozhovoru. Právě ženy pečující o dítě, které požadují zkrácené úvazky, mohou díky jejich malé nabídce setrvat v evidenci úřadu práce i několik let.

4.1.4 Střídání období zaměstnání a nezaměstnanosti

Dalším typem pracovní kariéry je časté střídání zaměstnání s obdobím nezaměstnanosti, někdy i dlouhodobé. Může to souviset s nízkým lidským kapitálem, jako například u ženy č. 9, nebo č. 8, která má pouze základní vzdělání. Význam lidského kapitálu si uvědomuje, proto studuje dálkově obchodní akademii.

4.2 Způsoby hledání zaměstnání

Jednotlivé způsoby hledání zaměstnání vytváří jakousi pomyslnou pyramidu, jejíž základnou je úřad práce. Tato základna je dostupná všem bez ohledu na lidský a sociální kapitál a motivaci k nalezení vhodného zaměstnání. Z dotazovaných matek si práci nehledají jiným způsobem pouze dvě (č. 5, 9). V obou případech to zřejmě souvisí s motivací, nikoli s lidským kapitálem. Obě bydlí u rodičů, kteří je podporují. První přiznává existenci výhod nezaměstnanosti a tlak ze strany rodiny na nalezení práce, druhá využívá práci doma a vypomáhá s hlídáním dětí za úplatu.

„Ne, sama nesháním nic, z pracáku mě vždycky někam pošlou. Naši mi pořád vystřihujou inzeráty z novin, ale většinou to není nic pro mě.“ (Respondentka č. 9)

Další identifikovanou úroveň jsou agentury práce, inzerce v tisku, vývěsky a hledání zaměstnání pomocí rodiny a přátel. Tato úroveň je dostupná opět většině bez ohledu na lidský kapitál, ale více vypovídá o motivaci. Je zde třeba vyvinout určitou vlastní aktivitu – zakoupit noviny, dojít si do agentury práce apod. Většina z dotazovaných využívala způsoby hledání zaměstnání z této skupiny. Agentury práce jsou využívány k získání klasického pracovního poměru i krátkodobých brigád. Využívání známých, přátel, nebo rodiny v procesu hledání zaměstnání považují respondentky za významné, některé již mají pozitivní zkušenost z minulosti se získáním práce touto cestou (č. 1, 4). Sociální kontakty jsou však také prostředkem k získání práce mimo oficiální pracovní trh (č. 11).

Pomyslnou špičku pyramidu tvoří využívání moderních informačních technologií, které nepřímo mohou souviset s lidským kapitálem (č. 6), sociálním a ekonomickým statusem rodiny.

Aktivní využívání internetu a e-mailu se však dnes stává stále běžnějším a široce dostupným prostředkem při hledání zaměstnání. Výhodou je rychlost, možnost aktivně vyhledávat čerstvé nabídky práce na různých portálech, umístění životopisu na internetu, komunikace prostřednictvím elektronické pošty atd.

4.3 Obtíže a bariéry při hledání práce

4.3.1 Obecné bariéry - prostředí

Nezaměstnané osamělé matky lze rozdělit na ty, které by rády pracovaly v zaměstnání s určitou kvalifikací a druhou skupinu, spíše nekvalifikovaných, které nemají větších nároků na pracovní místo. První skupina zmiňuje nedostatek pracovních míst v jejich oboru a obtížnost uplatnění v jiném oboru, který neznají. Jako východisko vidí změnu kvalifikace, či další vzdělávání. Ženy z obou skupin pak také často hovoří o důsledcích současné globální krize. V druhé skupině, která je orientovaná na sekundární trh práce vidí příčinu ve velkém množství zahraničních pracovníků např. ze Slovenska, Ukrajiny a v poslední době také z Vietnamu, kteří zvyšují konkurenci na tomto segmentu pracovního trhu a jsou v řadě případů ochotni pracovat za nižší mzdu (č. 2, 6, 11). Výše uvedené důvody souvisí s prostředím a podmínkami trhu práce.

4.3.2 Bariéry ze strany zaměstnavatele

Co se týče bariér ze strany zaměstnavatelů, do této kategorie spadá zejména diskriminační jednání, ať už přímé, nebo nepřímé. Dotazované (č. 2, 6) se již setkaly s dotazy diskriminačního charakteru (na rodinný stav, děti a zajištění péče o ně). Dlouhodobé setrvání na úřadu práce může působit jako nálepka problémovosti a obtížné zaměstnatelnosti a zaměstnavatel raději přijme někoho s kratší historií nezaměstnanosti.

4.3.3 *Individuální bariéry*

Individuální překážkou je u samoživitelek nejčastěji zmiňována péče o domácnost, dítě v konfliktu s nabízeným zaměstnáním. O tomto problému hovořily téměř všechny dotazované osamocené matky v různých obměnách. Respondentky zmiňovaly další bariéry, které souvisí s nedostatkem lidského a sociálního kapitálu: žádná kvalifikace (č. 6), neznalost práce s počítačem (č. 6), zdravotní důvody (č. 2), neznalost jazyků (č. 10, 12), absence řidičského průkazu (č. 9), nebo potřebné praxe (č. 5), zastarání kvalifikace (č. 4).

4.4 Úřad práce v procesu zprostředkování zaměstnání

Zkušenosti s úřadem práce lze rozdělit do několika oblastí: interakce s pracovníky úřadu práce, vhodnost nabízených míst a zkušenost s opatřeními politiky zaměstnanosti (zejména té aktivní).

4.4.1 *Interakce s pracovníky úřadu práce*

Popisované zkušenosti byly rozdílné, většinou byl popisován přístup vcelku pozitivní (přátelský, chápavý, profesionální, ochota poradit, snaha pomoci), někdy neosobní. Samy nezaměstnané většinou popisovaly, že se přístup jednotlivých pracovníků liší.

„... záleží na tom, do kterých dveří chodíte. Mám docela štěstí, chodím ke starší paní, která má pro mou situaci pochopení“ (Respondentka č. 10)

Co se týče negativních zkušeností, byly zastoupeny méně často. Ženy se zmiňovaly o opakovaném posílání na nevhodné nabídky (č. 7, 10) a příliš časté návštěvy úřadu práce (č. 9). Další výtkou byl neosobní, žádná snaha pomoci (č. 2). Respondentka č. 11 hovořila o tom, že i když má někdy výhrady, nechce vyvolávat konflikty, aby neměla problémy.

4.4.2 Vhodnost nabízených pracovních míst

Dotazované samoživitelky jsou spíše skeptické a mají pochyby o výsledku hledání práce prostřednictvím úřadu práce, proto většina z nich volí i vlastní aktivní přístup. Jedna z respondentek považovala za výhodu, že nemusí nabídky sama vyhledávat (č. 9). Zaznělo pozitivní hodnocení přehlednosti nabídek vyvěšovaných na chodbě úřadu práce.

Z ostatních odpovědí vyplynulo, že nabídky bývají neaktuální, nebo místo je již obsazené. Některé vnímají tento postup spíše jako nutný rituál, pokud chtějí být v evidenci úřadu práce. Za problematickou považovaly minimální nabídku pracovních míst s časovou, nebo prostorovou flexibilitou. K dalším problémům s vhodností nabízené práce patřila: vysoká fyzická náročnost, platové ohodnocení (nízký plat, nízká složka základní mzdy) a směnnost provozu.

Po dotazu na očekávané uspořádání pracovní doby byl častou odpovědí plný úvazek, případně plný úvazek až bude dítě docházet do mateřské školy. V případě flexibilních forem pracovní doby měly ženy nejčastěji zájem o zkrácené úvazky (č. 1, 4, 8). Důvodem byla jednak péče o dítě a také studium. Menší zájem byl v případě domácí práce (č. 3) a volné pracovní doby (č.1).

„Minulý měsíc jsem byla na konkurzu, byla by to práce s počítačem, na 4 hodiny denně - za 6500 Kč, ale jenom z pracáku nás tam přišlo asi 15. Trvalo to hrozně dlouho a po dvou dnech mi volali, že ne...“ (Respondentka č. 8)

4.4.3 Opatření politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti má za úkol snižovat důsledky selektivity pracovního trhu. Zajímalo mě, jaké jsou zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných samoživitelek. Dotazované ženy podle informovanosti o opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti lze rozdělit do čtyř skupin. Ženy z první skupiny nedostaly o této formě pomoci informace, zbylé tři skupiny informace mají a služby využívají, nebo nebyly zařazeny, případně nemají zájem.

Nejčastěji hovořily o rekvalifikačních kurzech. Podíváme-li se na slovo rekvalifikace, předpona re- má význam: „udělat něco znovu“. Z názvu tedy vyplývá jistý předpoklad předchozí kvalifikace. V praxi tak úřady práce zřejmě postupují, protože o možnostech rekvalifikace byly informovány převážně samoživitelky se středoškolským vzděláním, přestože o ně měly zájem i některé ženy se vzděláním základním. Úřad práce sice může financovat rekvalifikační kurz uchazeči o zaměstnání, ale obvykle je to podmíněno „jistotou“ uplatnění rekvalifikovaného. Záruku může zajistit příslib od zaměstnavatele. Tuto možnost pravděpodobně bude moci využít respondentka č. 10, která získala pracovní nabídku díky svému bývalému kolegovi. Tato nabídka je podmíněna prací s programem AutoCad, kurz je úřadem práce nabízen.

Další možností jak absolvovat rekvalifikační kurz je si jej zaplatit, což je možnost která je nad možností některých samoživitelek. Pro jiné však může znamenat východisko ze svízelné situace zapříčiněné zastaralou, nebo pro zaměstnavatele neatraktivní kvalifikací (č. 7). O své účasti v Job klubu organizovaném ve spolupráci s úřadem práce se zmiňovaly samoživitelky č. 6 (která jej hodnotí jako přínosnou zkušenost, při které se naučila některým dovednostem) a č. 9 (nemyslí si, že by jí účast nějak pomohla).

Některé z dotazovaných se snaží nalézt samostatně cestu z marginalizované pozice a dálkově studují (č. 1, 8), nebo se jazykově vzdělávají (č. 12), případně absolvovaly již sami nějaký kurz zaměřený na osobní rozvoj například v rámci mateřského centra (č. 12).

4.5 Zajištění příjmu rodiny

Jaké strategie využívají dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky k zajištění příjmů rodiny? S ohledem na jejich věk je vyplácení podpory v nezaměstnanosti omezené obdobím pěti měsíců (pokud se neúčastní rekvalifikačního kurzu). Zdroje příjmu můžeme rozdělit do kategorií: uplatnění nároků výživného, finanční podpora rodiny, čerpání dávek, krátkodobé brigády, výdělek mimo oficiální pracovní trh a jiné příjmy. Samoživitelky obvykle nejsou závislé pouze na jednom z uvedených příjmů, ale

snaží se kombinovat více finančních zdrojů. Některé z příjmů mohou mít přímý vliv na přiznání sociálních dávek (krátkodobé brigády, uplatnění výživného), jiné pouze nepřímý (soužití s rodiči – společně posuzované osoby) a jiné prakticky žádný (nepřiznaný výdělek mimo oficiální trh práce).

4.5.1 Uplatnění nároků výživného

Dalším zdrojem příjmu v rodině osamělé matky je výživné na dítě, případně i na matku. Výše výživného závisí na dohodě manželů, případně může být stanovena soudem. Platí, že rodič je povinen poskytovat dítěti výživné v takové výši, které odpovídá jeho schopnostem, možnostem a majetkovým poměrům. Nežijí-li rodiče nezletilého dítěte spolu, upraví soud rozsah jejich vyživovací povinnosti nebo schválí jejich dohodu o výši výživného (65). Obvykle se hodnotí (v případě stanovení výše výživného soudem) majetek povinného rodiče. Neplnění vyživovací povinnosti je sice v České republice trestným činem, nicméně vymahatelnost výživného bývá často problematická. Výše výživného se pohybuje obvykle v řádu stovek až několika tisíc korun. Obě dvě strany mohou dát z důvodu změny poměrů podnět na úpravu výše výživného. Důvodem ke snížení může být nezaměstnanost otce, ke zvýšení naopak zvýšené potřeby dítěte.

Polovina z dotazovaných matek (č. 1, 4, 5, 6, 7, 8) nemá problémy s plněním vyživovací povinnosti ze strany otce, v případě respondentky č. 10 platí otec najednou za delší období, nepovažuje to za úplně optimální, ale už se tomu přizpůsobila

K problémům s platbou výživného patří opožděné platby (č. 12), nepravidelné placení (č. 3) a situace, kdy otec platí sporadicky pouze malé částky (č. 11), což je způsob jakým se lze vyhnout trestnímu stíhání. V jednom případě (č. 2) otec neplní vyživovací povinnost vůbec, matka nemá informace o jeho pobytu.

Výši výživného považují samoživitelky většinou za nízkou, důvodem jsou uváděné vyšší náklady spojené s péčí o dítě, jeho výživou a koníčky, snížení životního standardu. Poukazují také na to, že když pečují o dítě, jsou omezeny ve svých možnostech výdělečné činnosti a finanční kompenzace je v tomto směru malá. Problém vidí i v nepoměru životní úrovně otce a své rodiny (č. 4). Relativní spokojenost s výší

výživného uvádí pouze respondentka č. 1, kde došlo ke shodě o výši výživného mezi oběma rodiči a také dotazovaná č. 5.

„Je mi jasné, že teď když studuje, nemůže platit víc, ale jakmile nastoupí do práce, budu chtít upravit výši výživného“ (Respondentka č. 5)

Pokud otec dítěte neplní dobrovolně vyživovací povinnost, může matka podat návrh soudu na nucený výkon rozhodnutí. Výkon rozhodnutí soud navrhne bez slyšení povinného, což má za cíl zrychlit řízení a zabránit krokům maření exekuce.

4.5.2 Finanční podpora rodiny

Tuto podporu přiznalo několik žen, mladších i ve věku přes 30 let, které sdílí společnou domácnost se svými rodiči (č. 1, 4, 5, 8, 9). Finanční podporu od širší rodiny využívají i matky, které se svými rodiči společně nežijí (č.12).

Finanční podpora rodiny může mít i nepřímou formu, například žena č. 3 v minulosti pronajímala městský byt a se svými dětmi v té době bydlela u rodičů. Pokud jsou rodiče dobře finančně zajištěni, mohou se snažit vypomoci s bytovou situací.

„Naši mi nabízeli, že mi koupí garsonku, abych měla s malou kam jít, protože teď se nás máčká pět ve dvou místnostech. Ale zatím je to takhle asi lepší, než jak se to vyřeší s prací.“ (Respondentka č. 5)

4.5.3 Čerpání dávek

Tuto možnost nevyžívají pouze dvě z dotazovaných (č. 5 a 9). V prvním případě se jedná mladou ženu bez praxe, z dobře finančně zajištěné rodiny, která by pravděpodobně na dávky neměla nárok.

„Posuzovali by mě společně s rodiči, a ty mají poměrně vysoké příjmy, byla by to spousta papírování a stejně by nám pak nic nedali.“ (Dotazovaná č. 5)

Důvod, který uvádí druhá z žen je komplikovanost vyřizování dávek. I některé matky, které pobírají dávky státní sociální podpory, si stěžovaly na nutnost pravidelně vyplňovat žádosti, pro další z nich je subjektivně nepříjemné chodit na úřad. Výši dávek shodně hodnotí spíše jako nízkou, nicméně většina jí považuje za významnou součást rodinného rozpočtu.

Dávky pomoci v hmotné nouzi čerpají pouze tři z dotazovaných žen (č. 2, 3, 11), ve všech případech se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost trvající déle než jeden rok. Pokusili jsme se hledat společné prvky. Jedním z nich je neplacení nebo velmi nepravidelné placení výživného otcem dítěte, všechny tři z těchto žen jsou svobodné. Tyto ženy dále spojuje nízký lidský kapitál. Dvě z těchto matek mají pouze základní vzdělání a zkušenost s prací na sekundárním trhu práce a obě pečují alespoň o tři děti. Poslední z těchto matek je sice vyučena, ale ve výběru zaměstnání je limitována zdravotním stavem.

4.5.4 Krátkodobé brigády

Krátkodobé brigády, resp. práce vykonávané na dohodu o pracovní činnosti, případně dohodu o provedení práce, jsou formou výdělku, které samoživitelky mohou využít ke zlepšení finanční situace. Výhodou bývá to, že se nejedná o soustavnou činnost, mohou si tedy zajistit hlídání pro dítě. Odvrácenou stranou této formy výdělečné činnosti je nízký výdělek, který ale může být důvodem pro snížení vyplácení dávek státní sociální podpory (ve spojení s dalšími příjmy, např. s výživným) např. respondentka č. 8.

Ve všech případech se jednalo o činnosti na sekundárním trhu, bez většího nároku na kvalifikaci: úklidové práce, doplňování zboží, roznos letáků, noční inventura, sezónní práce. Byly vykonávány většinou nárazově (č. 8, 11), nebo pravidelně (č.2). Samoživitelky uváděly i zkušenost s prací doma – kompletace drobných hraček a obálek (č. 9). Jiná z matek (č. 12) rezignovala na snahu o získání domácí práce po několika nabídkách, které se jí zdály neseriózní.

4.5.5 *Výdělek mimo oficiální trh práce*

Do této kategorie jsme zařadili činnosti, které vznikají na základě sítě sociálních kontaktů. Nejsou podloženy písemným smluvním vztahem, ale pouze ústní dohodou. Odměna byla vyplácena v hotovosti. Jednalo se o pravidelné úklidy rodinného domu (č. 3) a hlídání dětí (č. 9). O těchto činnostech překvapivě ženy hovořily poměrně otevřeně, z rozhovoru vyplynulo, že je nepovažují za formu zaměstnání. Výhodu spatřují v tom, že příjmy z této činnosti nikde neuvádí, dále časovou, nebo prostorovou flexibilitu této práce.

O existenci práce „na černo“ se zmínila pouze respondentka č. 12, v souvislosti s komunitou vyloučené lokality Jateční ulice, ale na upřesňující dotaz reagovala odmítavým gestem.

4.5.6 *Jiný způsob zvýšení příjmu*

Další možnosti, o kterých osamělé matky hovořily, byl například pronájem bytu (č. 3), krátkodobé půjčky (č. 2, 3, 9, 11, 12) od sousedů, širší rodiny, nebo přátel. Jedna z respondentek zcela vážně zmínila v této souvislosti pravidelné sázení sportky. Další teoretickou možností by mohl být např. prodej vlastních výrobků, výpěstků apod., ale o této možnosti se nezmínila žádná z dotazovaných žen.

„Když nemáme peníze, můžu zavolat sestře, nebo rodičům. U nás v domě je taky pár sousedů, který mi půjčí, vždycky jim do to halíře vrátím, když mi přijdou peníze.“
(Respondentka č. 3)

4.6 **Úsporné strategie**

Kromě snahy samoživitelek zajistit vyšší příjmy rodině, lze identifikovat i strategie úsporného charakteru. Zpravidla nejprve dochází k omezování některých výdajů při nezměněných potřebách, postupně posléze i omezování potřeb.

Velmi podstatnou složkou výdajů jsou *náklady na bydlení a služby s tím spojené*. Jednou ze strategií omezení výdajů může být soužití s rodiči ve společné domácnosti, resp. návrat do původní rodiny. Tento způsob řešení není jen doménou

svobodných, jak by se dalo očekávat, ale také rozvedených žen. Pro ženy, které již samy vedly svojí domácnost a osamostatnily se, může návrat znamenat nepříjemnou situaci, spojenou s obnovením závislosti na svých rodičích, což může být zdrojem drobných konfliktů. Mezi klady společného bydlení byla často zmiňována finanční úspora, pomoc s hlídáním dětí v době hledání zaměstnání, nebo studia, rozdělení povinností v domácnosti mezi jednotlivé členy, získání pocitu, že na všechno není matka pouze sama a v případě nemoci, nebo úrazu je o děti postaráno. Při soužití samoživitelky s dalšími dospělými osobami (č. 1, 4), které mají finanční příjem (zaměstnání, starobní důchod) obvykle nevzniká nárok na dávku příspěvek na bydlení.

V případě, že osamělá matka bydlí pouze dětmi, má jen malý prostor pro úsporu v položce bydlení. Atypickým příkladem úsporné strategie je postup respondentky č. 3, která vědomě omezila výdaje neplacením regulovaného nájemného v městském bytě. Služby spojené s provozem bytu platila a díky nim mohla uplatňovat i nárok na příspěvek na bydlení. Přestože má od roku 2003 soudně nařízené vystěhování, byt stále užívá. Zatím vyčkává, co se bude dít, byt je prý připraven k prodeji v městské soutěži třetí osobě. V případě potřeby vyhledá zázemí u svých rodičů.

Další podstatnou položkou rodinného rozpočtu jsou *potravin*y. Matky zmiňují obvykle úsporu, která souvisí s časovou náročností. Například nákup ve vzdálenějším, ale levnějším obchodě, letákové akce. Některé z dotazovaných v této souvislosti hovořily i o víkendových návštěvách příbuzenstva. Další z uváděných možností je příprava takových jídel, která jsou levná, ale třeba náročná na přípravu.

„Místo toho, abych koupila hotové grilované kuře, si můžu koupit dvě mražená, naporcovat a máme to na několik obědů.“ (Respondentka č. 6)

S nákupem *oblečení a obuvi* je to podobné, ženy využívají nákupu v obchodech z druhé ruky, dalším zdrojem byly kamarádky se staršími dětmi (dar, levný nákup). Využívají také slev a letákových akcí. Více však využívají různých bazarů, sítě levných obchodů a second-handů. Některé oblečení a obuv samoživitelky opět prodávají dále.

Pouze v jednom případě se žena zmínila o oblečení získaném prostřednictvím charitativní organizace (č. 3).

Několikrát ženy hovořily o *výdajích spojených s hledáním zaměstnání*, jako jsou náklady na telefon, městská hromadná doprava, nákup tiskovin. Používání mobilního telefonu ženy většinou omezují pouze na nutné případy (kontakt s lékařem, domluvení schůzky se zaměstnavatelem, apod.).

Z výdajů, které osamělé matky omezily oproti předchozímu období, se jednalo o náklady na dovolenou, kterou nahradily výlety a návštěvy u příbuzných či přátel. Dále zredukovaly nákup kosmetiky a služby péče o tělo (masáže), koníčky (squash, spinning, návštěva bazénu). Důsledkem bylo i omezení sociálního kontaktu (snížení četnosti pravidelného setkávání s kamarádkami v kavárně či restauraci), náklady na kulturní aktivity (kino, koncerty). V případě školních dětí bývá pro matky problematické vysvětlit, že některou školní akci (např. škola v přírodě, lyžařský kurz, zájmové kroužky) dítě nemůže absolvovat. Jedná o prvek, který může vyčleňovat z kolektivu, na druhé straně však hovoří i o zkušenostech, že na tyto akce často nejezdí ani děti z některých úplných rodin. Mimořádné náklady podobného charakteru občas pomohou uhradit prarodiče (č. 4, 6), výjimečně i otec dítěte (č. 7).

Výdaje na léky a zdravotní péči dětí rozdělují samoživitelky na dva tábory, jedna skupina (č. 3, 6, 10) považuje za zbytečnou návštěvu lékaře při každém sebemenším problému a vidí zde prostor pro úsporu, jedná se spíše o matky se staršími, nebo s více dětmi. Druhá skupina považuje výdaje na zdravotní péči dětí za absolutně nedotknutelnou (č. 4, 7).

4.7 Zajištění péče o dítě

Zde se jedná podle údajů získaných od respondentek o klíčovou oblast, která podmiňuje možnost jejich uplatnění na trhu práce. Jakým způsobem řešily dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky péči o dítě?

Dítě ve věkové kategorii do tří let věku měla pouze jedna z dotazovaných (č. 8). Služby zařízení typu jesle nevyužívá, ani variantu „pětidenní jesle“, ani služby mateřské

školy, raději je s dítětem doma. Péči o dítě a hlídání má zajištěné díky babičce, která pracuje pouze na částečný úvazek. Několikrát využila službu agentury na hlídání dětí.

„Bylo to vždycky jenom na jednu, nebo dvě hodiny, než přišla mamka, cena byla kolem 100 Kč na hodinu“ (Respondentka č. 8)

Největší potíže se zajištěním péče o dítě mají ženy, kterým skončilo období, po které pobíraly rodičovský příspěvek. Počet mateřských škol kapacitně neodpovídá současným potřebám a počtu dětí. Rozhodnutí o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání je v kompetenci ředitelky mateřské školy. Přednostně jsou přijímány děti předškolního věku nebo děti s bydlištěm v místě školky, další kritéria se liší, nicméně samoživitelky bývají obvykle zvýhodňovány.

Děti využívají zejména bezplatné předškolní vzdělávání v posledním roce před nástupem do základní školy (č. 3, 5, 6). Dotazované č. 1 zatím vyhovuje stav, kdy péči zajišťuje sama ve spolupráci se svými rodiči, služeb mateřské školy by v budoucnu ráda využila. Respondentka č. 12 si podala žádost a čeká na rozhodnutí o přijetí syna do mateřské školy.

Při hlídání předškolních dětí se často uplatňuje také rodina (č. 1, 4, 5, 9). Pomoc přátel a krátkodobě také placené hlídání (mateřské centrum) v této věkové kategorii uvedla pouze samoživitelka č. 12.

Školní děti (pokud v rodině není mladší dítě) nevnímají samoživitelky jako zásadní překážku při hledání zaměstnání. Matkám školních dětí však ne vždy vyhovovalo rozvržení vyučovacích hodin. Při volbě práce zmiňovaly preferenci jednosměnného provozu (č. 4), možnost pracovat doma (č. 10). Zohledňují také vzdálenost pracoviště od místa bydliště a školy, kterou dítě navštěvuje (č. 7).

4.8 Prorodinný balíček

V souvislosti s péčí o dítě jsme otevřeli během rozhovoru téma schváleného vládního „prorodinného balíčku“. Žádná z dotázaných žen neměla o schválených legislativních změnách informace. Zaměřili jsme se na oblast poskytování péče

rodinného typu za úplatu. Ve stručnosti jsme vysvětlili princip a podmínky. První reakcí většinou bylo, jestli žena, která chce poskytovat tuto službu má předepsané nějaké vzdělání, kurz, či jiné kvalifikační předpoklady. Pro matky bylo překvapením, že tuto službu může poskytovat v podstatě každá žena pečující řádně a celodenně o své dítě/děti, při splnění pouze minimálních podmínek (bezúhonnost, zdravotní stav, vyhovující prostory - byt/rodinný dům). Otázku jsme nepokládali ženám, které uvedly, že nepečují o děti mladších 7 let (2, 7, 10, 11), protože by tuto službu nemohly poskytovat ani využívat.

Nejprve jsme zjišťovali, *zda by měly samoživitelky zájem tuto službu poskytovat*. Většina ze samoživitelek se o podmínky zajímala a souhlasila by, případně nebyla plně rozhodnutá. Rozhodně by nevyužila tuto možnost dotazovaná č. 5, stačí jí jedno dítě, necítí se na to, bydlí v malém bytě, navíc rodiče by nesouhlasili. Důvodem nezájmu byl i větší počet vlastních dětí (č. 3), které sice chodí do školy a mateřské školy, ale když nejsou doma, má čas na domácí práce a odpočinek.

Ženy, které nebyly rozhodnuté (č. 1, 8, 12), hovořily o bariérách: nízký věk vlastního dítěte, schopnost zajištění kvalitní péče více dětem, vhodné prostory, velká zodpovědnost, náročná činnost, otázka zvážení finanční výhodnosti, problém sladit se studiem.

Ostatní dotazované by tuto formu přivýdělků přivítaly. Preferovaly by děti starší, které již chodí. Samoživitelka č. 9 děti již příležitostně hlídá v rámci sousedské výpomoci. Myslí si, že by dokázala pečovat i o maximální počet dětí. Zajímala se o to, zda kromě této částky by byly zvlášť hrazeny náklady na stravování. Naopak opatrnější byla respondentka č. 4, myslí si, že kvalitní péči by mohla poskytnout najednou celkem dvěma, nejvýše dětem.

Následoval dotaz z opačného úhlu pohledu, tedy *jestli by pro samoživitelky byla služba zajímavá z pozice klienta*. V tomto případě častěji shodně zaznívala negativa a rizika spojená s poskytováním této služby. Tato negativa lze rozdělit do tří kategorií: důvěra v poskytovatele, cena, kvalita péče. Matky často dávaly najevo obavy svěřit své dítě někomu cizímu, strach o dítě, zmiňovaly absenci kontroly, nulové požadavky na kvalifikaci, zkušenosti. Cenu služby považují samoživitelky shodně za

vysokou a v případě, že by za ní zaplatily významnou část platu, za nevýhodnou. V několika případech vyjádřily obavy, zda může samotná žena zvládat kvalitní péči o více dětí najednou.

Z rozhovorů vyplynulo, že samoživitelky nemají zájem a ani důvěru využívat služby evidovaného poskytovatele rodičovské péče. Raději by o své dítě pečovaly samy, v případě kolize rodičovské role a zaměstnání by preferovaly pomoc rodiny, nebo by využily služeb mateřské školy. Evidovaný poskytovatel by pro ně přicházel v úvahu jako nouzové řešení.

4.9 Strategie nezaměstnaných samoživitelek

Sirovátka (54) rozděluje strategie dlouhodobě nezaměstnaných marginalizovaných pracovníků na:

- orientované k začlenění na pracovním trhu (strategie hledání, hledání a vyčkávání, duální pozice)
- strategie směřující mimo pracovní trh (strategie odmítání marginalizované pozice, rezignující a strategie jiných aktivit).

Pokoušeli jsme se strategie identifikované u zkoumaného vzorku samoživitelek zařadit do výše uvedené typologie. Zařazení však není tak snadné, vzhledem k tomu, že některé z dotazovaných žen mají odlišnou strategii v krátkodobém a dlouhodobém časovém horizontu, případně kombinují prvky více strategií.

4.9.1 Strategie hledání

Jde o snahu o získání primární pozice, nebo finančně výhodné sekundární pozice. Tato strategie je obvykle spojována s rolí živitele, uplatňuje se u méně, nebo částečně marginalizované síly.

Respondentky č. 1, 8, 4 volí tuto strategii v dlouhodobém časovém horizontu. U prvních dvou je prostředkem k dosažení tohoto cíle studium, u poslední souvisí s nástupem na kvalifikovanou pracovní pozici. Všechny tři volí v přechodném období

jiné krátkodobé strategie (do dokončení studia, nástupu dítěte do mateřské školy). Respondentka č. 10 hledá kvalifikovanou práci ve svém oboru.

4.9.2 Strategie hledání a vyčkávání

Souvisí s přijetím pozice na sekundárním pracovním trhu. V případě vyčkávání na výhodnější pracovní pozici na sekundárním pracovním trhu, nedochází k destrukci lidského kapitálu a motivace. Bývá typickou pro roli pečovatelky, častěji se vyskytuje u samoživitelek, což potvrzuje i tato případová studie. Jako krátkodobá strategie byla přijata dvěma matkami do doby, než dostudují (č. 1, 8).

Respondentka č. 7 má sice vyšší kvalifikaci (absolventka VŠ), ale z důvodu obtížného uplatnění je ochotna přijmout i méně kvalifikovanou práci (původní strategií bylo však odmítání marginalizované pozice). Strategii hledání a vyčkávání lze identifikovat také u samoživitelek č. 6 a 12.

4.9.3 Duální pozice

Dualita této strategie tkví v kombinaci nejistého příjmu na neformálním trhu práce a jistoty ve formě sociálních dávek. Souvisí s rolí živitele. Je typická pro silně marginalizovanou pracovní sílu se špatným rodinným zázemím, která je bez kvalifikace a sociálního kapitálu. U dotazované č. 3 je duální pozice zjevně hlavní strategií. V jejím případě by se dalo hovořit o pasti nezaměstnanosti, předpokládaný výdělek jí nemotivuje ke vstupu na pracovní trh.

Prvky této strategie (výdělek na neformálním trhu práce, nízký lidský kapitál a nepřilíš silná motivace) lze zaznamenat i u dotazované č. 9. Pro zařazení do této kategorie však chybí „dualita“ – nezískává další příjem ze sociálních dávek. Jistota tohoto příjmu je pravděpodobně kompenzována podporou ze strany rodičů.

Pro samoživitelku č. 11 jsou naopak příjmy ze sociálních dávek podstatnou součástí rozpočtu, doplňuje je příležitostnými brigádami.

4.9.4 Odmítání marginalizované pozice

Jde o strategii charakteristickou programovým odmítáním vstupu na sekundární pracovní trh. Prvky této strategie lze vyzorovat u respondentky č. 10, která má zájem o začlenění na primární pozici ve svém oboru. Tuto strategii přijala přechodně respondentka č. 7 po ztrátě kvalifikované pracovní pozice na interním pracovním trhu, snížila však své nároky a je ochotná nastoupit i na pracovní pozici s nižšími nároky na kvalifikaci.

4.9.5 Rezignující strategie

Souvisí s rezignací na získání pracovní pozice na formálním i neformálním pracovním trhu. Prvky této strategie (společně s prvky strategie hledání a vyčkávání) lze rozpoznat u respondentky č. 2, kde zřejmě souvisí s jejími zdravotními problémy.

4.9.6 Strategie jiných aktivit

Je relativně novou strategií. Jedná se o odmítnutí účasti na pracovním trhu a dočasné zaměření na jiné aktivity jako například na péči o dítě a domácnost (č. 4, krátkodobá strategie do nástupu dcery do mateřské školy), nebo preferenci volného času (č. 5).

5 DISKUSE

Diskuse je pro lepší přehlednost rozdělena do tří oddílů, které se tématicky překrývají s jednotlivými výzkumnými otázkami.

5.1 Současné podmínky harmonizace rodinných povinností a zaměstnání

Zajištění péče o dítě je důležitou podmínkou pro to, aby žena mohla nastoupit zpět do zaměstnání. Při analýze předchozích pracovních kariér samoživitelek jsme zjistili, že pouze necelá polovina z nich dává příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti do souvislosti s ukončením rodičovské dovolené, případně s péčí o dítě. Péče o dítě nebyla naopak většinou důvodem k propuštění ze zaměstnání v případě „stabilní kariéry“ s bezproblémovým nástupem po rodičovské dovolené a náhlou nezaměstnaností.

Věk dítěte hraje velkou roli v tom, do jaké míry funguje mateřství jako omezující faktor pro kariéru samoživitelky. Bartáková (1) uvádí, že rodičovská dovolená je v ČR obvykle využívána v plném rozsahu, tedy do tří let věku dítěte, a že přerušení kariéry na delší dobu využívá asi 30 % matek. Tato situace odpovídá našemu zjištění, že pouze jedna z 12 dotazovaných žen měla dítě ve věkové kategorii 0 – 3 roky, tedy nevyužila plnou délku rodičovské dovolené a měla zájem nastoupit do zaměstnání ještě před skončením rodičovské dovolené. Podle Dudové (12) je taková situace způsobena důsledkem hegemonického diskurzu mateřství, kdy se od osamělé matky očekává, že bude se svým dítětem do 3 – 4 let věku doma, ale zároveň i to, že kromě toho uživí i rodinu. Proto zastává názor, že jesle by měly být zachovány právě pro osamělé matky, které nemají možnost si zajistit hlídání např. v rámci rodinné sítě. Jesle samozřejmě mateřskou péči plně nenahradí, mohou však být v určitých případech kompromisem, který umožní neúplně rodině zajištění příjmů z placeného zaměstnání, místo závislosti na sociální pomoci od státu. Počet fungujících jeslí je malý, například v Plzni jsou pouze 2 taková zařízení.

Z výzkumu vyplývá, že osamělé matky hojně využívaly služeb mateřských škol většinou až v posledním roce před nástupem dítěte na základní školu. Může to souviset

s tím, že umístění dítěte v mateřské škole dnes není nikterak jednoduché. V posledních letech se situace zhoršila a došlo ke zvýšení počtu odmítnutých žádostí, jak uvádějí Kuchařová a Svobodová (32). Jiným důvodem může být to, že náklady na předškolní vzdělávání, přestože obvykle nejsou příliš vysoké, jsou pro samoživitelku významnou položkou. Raději proto zůstane doma, nebo zajistí péči o potomka v rámci neformální sítě.

Právě neformální sítě kontaktů byly velmi často zmiňovány v souvislosti s hlídáním a péčí o děti v předškolním věku. Naopak zájem o placené služby péče o dítě se vyskytoval pouze raritně. Zkušenosti s placenou péčí měly pouze dvě dotazované (agentura – občasné krátkodobé hlídání, mateřské centrum). Nezájem o tyto služby potvrzují i Kuchařová a Svobodová (32), které uvádějí, že v péči o děti mladší dvou let je zájem a využívání těchto služeb menší než 1 %. U dětí kolem třetího roku věku by o tuto službu projevilo zájem 3 – 5 % rodičů (u neúplných rodin byl zájem 4 – 5 %). Ve skutečnosti však tyto služby využívá 2 – 3 % rodin, navíc obvykle ne jako pravidelnou denní péči, ale spíše nárazově podle aktuální potřeby.

Starší věková skupina nezaopatřených dětí ve věku vyšším než 6 let neznamena pro matky významnou zátěž, pouze drobné omezení ve výběru zaměstnání např. bez směnného provozu a dojíždění.

Tím se dostáváme k problematice podmínek na trhu práce. Zajímavý je pohled na graf (viz příloha IV) znázorňující preferované a skutečné uspořádání pracovní doby z výzkumu agentury STEM z roku 2002. Výrazná diskrepance mezi preferencí a realitou u osob v čele neúplných rodin je v práci na plný úvazek. Z grafu je patrné, že vysoké procento z celkového počtu dotazovaných – asi tři čtvrtiny pracovaly na plný úvazek, ale jen 38 % z dotazovaných by preferovalo tento typ úvazku. Proti stávající skutečnosti se projevil vyšší zájem o zkrácené úvazky, práci doma, nebo varianta nepracovat.

Z flexibilních forem zaměstnání projevily samoživitelky zájem o zkrácené úvazky, volnou pracovní dobu a práci doma. Nabídka těchto forem zaměstnání, zvláště na sekundárním trhu práce je však velmi malá.

Způsob hledání zaměstnání může do určité míry souviset se skutečnou motivací získat zaměstnání. Většina žen byla spíše skeptická k možnosti získat zaměstnání pouze prostřednictvím úřadu práce. Proto využívaly pracovní agentury, inzerci v tisku, neformální sociální sítě kontaktů a internet.

V případě bariér na pracovním trhu se samoživitelky potýkaly zpravidla s kumulací několika faktorů. Absence partnera, dítě ve vlastní péči, dlouhodobě trvající nezaměstnanost je pro potenciálního zaměstnavatele kombinace velmi riziková. Jako významný prvek z individuálních bariér se jeví kromě péče o dítě zejména nedostatek lidského a sociálního kapitálu. Bohužel opatření aktivní politiky nezaměstnanosti ke zvyšování lidského kapitálu (např. rekvalifikace, nebo Job cluby) byly dotazovaným ženám nabízeny jen v omezené míře.

Systém finanční podpory matkám samoživitelkám vychází z následujícího algoritmu. Samoživitelka musí v první řadě uplatnit oprávněné nároky na výživné od otce dítěte. Další úrovní jsou dávky státní sociální podpory, které pobírala většina z dotazovaných osamělých matek. Podle Soukupové (56) je sociální příplatek typickou dávkou pro samoživitelky, které jej pobírají významně častěji, než matky s úplných rodin. Systém dávek pomoci v hmotné nouzi pak pomáhá rodinám pod hranicí životního minima. Z dotazovaných se jednalo o rodiny s více dětmi, nízkým lidským kapitálem, nebo jiným handicapem omezujícím uplatnění na trhu práce. Nepřímá finanční podpora, tedy daňová opatření nejsou zacílena na osamělé rodiče, ale spíše na podporu úplných rodin s dětmi.

V souvislosti s osamělými matkami nelze nezmínit problém falešných samoživitelek, přestože tato tematika nebyla součástí výzkumu. Jde o matky žijící s partnerem, které se před úřady za účelem získání výhod prezentují jako osamělé matky. Podle Höhne (20) byla tato strategie finančně výhodná zejména v letech 2005 a 2006. Změny v dávkovém a daňovém systému nastolené od roku 2008 více motivují k účasti na pracovním trhu, zabraňují zneužívání sociálních dávek a nepřímo též podporují tradiční rodinu.

5.2 Strategie dlouhodobě nezaměstnaných matek samoživitelek

Ve výzkumu jsme se zaměřili na strategie dlouhodobě osamělých matek spojené s ekonomickou situací rodiny a řešením nezaměstnanosti. Při identifikaci strategií jednotlivých matek samoživitelek jsme vycházeli z typologií strategií dlouhodobě nezaměstnaných, které publikovali Hora (19), Mareš (34) a Sirovátka (54).

Situace, ve které se ocitnou osamělé matky bez zaměstnání a tedy i stálého příjmu vyžadují řešení. V souvislosti s ekonomickou situací rodiny jsou proto nuceny zvolit vhodnou strategii ke zvýšení příjmů a zpravidla současně redukovat výdaje rodiny. V případě příjmových strategií samoživitelky obvykle nebyly závislé pouze na jednom ze zdrojů, ale na jejich kombinaci. Mezi významné zdroje příjmů rodinného rozpočtu řadily zdroje, které mohou ovlivnit nárok na sociální dávky: výživné a krátkodobé brigády. Další zdroje, kterými byla finanční podpora ze strany rodiny, nebo výdělek mimo oficiální pracovní trh vliv na dávky nemají, protože zpravidla nejsou přiznávány. Zejména využití neformálních sítí znamenalo pro dotazované samoživitelky významnou pomoc.

Höhne (20) uvádí, že samoživitelé volají po samostatné pomoci neúplným rodinám. Tento názor ze strany námi dotazovaných žen však zazněl jen výjimečně. Zatímco příjem dávek státní sociální podpory byl běžnou součástí příjmu dotazovaných žen, pomoc v hmotné nouzi čerpala jen menší část z nich, u kterých souhrn dokladovaných příjmů nedosahoval u společně posuzovaných osob ani výše životního minima. V provedeném výzkumu se jednalo spíše o ženy s následujícími společnými prvky: větší počet dětí (počet nezaopatřených dětí zvyšuje výši životního minima rodiny), neplacení výživného ze strany otce a nízký lidský a sociální kapitál, nebo jiný handicap. Výsledek výzkumu s ohledem na počet respondentů a charakter jejich vzorku však nemusí být obecně platný. Ekonomická situace osamělých matek i přes pomoc státu není rozhodně nijak povzbudivá, natož výhodná.

Nezaměstnané osamělé matky si často musejí vystačit s poměrně nízkou částkou příjmu. Hora (19) v případě dlouhodobě nezaměstnaných uvádí částku 80 – 120 Kč (v roce 2006, nejednalo se pouze o samoživitelky). Z těchto důvodů jsou nuceny okolnostmi volit různé formy úsporných opatření, nejprve takových, aby nebylo nutné

snižovat potřeby. Pokud tato strategie není účinná, omezují potřeby, které považují za méně významné. Tyto strategie popisuje a kategorizuje Mareš (34). Častou formou úsporných strategií bylo ve výzkumu omezení nákladů spojených s bydlením díky soužití ve společné domácnosti v rámci širší rodiny (často bydlení u rodičů). Za negativní s ohledem na problematiku sociální exkluze lze považovat úspory spojené s redukcí nákladů na kulturu, omezování společenských kontaktů, případně nákladů na dětské školní akce, které mohou vyčleňovat děti z neúplných rodin z kolektivu.

Strategie marginalizovaných osob na trhu práce rozděluje Sirovátka (54) na šest kategorií, přičemž polovina z nich je orientovaná k začlenění na pracovním trhu a druhá směřuje mimo něj. Dále také uvádí, že pro nezaměstnané osamělé matky je typická strategie hledání a vyčkávání. Jedná se o strategii spojenou s pečlivou kalkulací finanční výhodnosti zaměstnání v porovnání se sociálními dávkami. Součástí kalkulace jsou i dodatečné náklady zaměstnání oproti neaktivitě (ztráta „ne-tržní síly“, náklady na dopravu, stravování, služby péče o dítě, a další). Jde o dočasné zařazení období nezaměstnanosti (opakované i dlouhodobé) do svého životního stylu. Tuto strategii bylo možné identifikovat jako nejvíce rozšířenou i u dotazovaných matek v rámci mého výzkumu. Ve dvou případech se jednalo o strategii krátkodobou, přičemž tyto ženy v dlouhodobém horizontu přijaly strategii hledání, tedy snahu o začlenění na primární pracovní trh (jako prostředek zvolily zvýšení lidského kapitálu – vzdělávání).

V souvislosti s významnými bariérami při vstupu na pracovní trh (nízký lidský kapitál, větší počet dětí, zhoršený zdravotní stav) se objevovaly strategie duální pozice (dávky + příjem na neformálním pracovním trhu) a rezignující strategie. Z provedeného výzkumu vyplývá pravděpodobná souvislost s přijetím těchto strategií a pobíráním dávek pomoci v hmotné nouzi.

Samoživitelky s dobrým širším rodinným zázemím měly možnost volit strategii jiných aktivit, tedy např. preferenci volného času a péče o dítě.

5.3 „Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci“

Součástí vládou schváleného prorodinného balíčku opatření je i vytvoření podmínek pro poskytování péče rodinného typu za finanční úhradu v domácnosti tzv. evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci. Z rozhovorů se samoživitelkami vyplynula jejich nulová informovanost o tomto tématu.

Pozitivem vzájemné rodičovské výpomoci by mohla být cenově dostupná flexibilní služba péče o dítě. Současně by se tak otevřela možnost výdělků pro matky, které jsou se svým dítětem doma. Například nezaměstnané samoživitelky, nebo ženy na rodičovské dovolené.

Kde však mohou být slabá místa tohoto návrhu? Uměle nastavený strop měsíční platby 5 000 Kč za jedno dítě je asi vhodným opatřením pro matky, které by chtěly tuto službu využít. Bude však dostatečnou motivací i pro potenciální poskytovatelky této služby? V těchto souvislostech lze považovat za zajímavé, že dotazované samoživitelky by byly ve větší míře ochotné službu poskytovat, ale naopak z pohledu uživatele by své dítě svěřili někomu neznámému, za relativně vysokou cenu, jen v případě vyčerpání dalších možností (pomoc rodiny, mateřská škola). Tedy stanovený limit částky 5 000 Kč za jeden měsíc péče o jedno dítě je pro ně pravděpodobně motivující k tomu, aby uvedenou službu byly ochotné poskytovat. Naopak z pohledu uživatele hodnotily osamělé matky cenu této služby většinou jako vysokou.

Důvěryhodnost poskytovatele služby je pro dotázané osamělé matky velmi důležitá. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas v rozhovoru pro idnes.cz předpokládá, že službu evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci budou využívat více lidé v menších městech a na venkově, kde se matky dobře mezi sebou znají a vědí, komu mohou své dítě svěřit (47).

Negativa spojená s problémy důvěry v poskytovatele a kvality péče, která zmiňovaly dotazované samoživitelky, otvírají prostor pro další otázky. Například zda je možné, aby jedna osoba zvládla mít kontrolou čtyři děti a současně prováděla další činnosti (příprava jídla, odchod na WC, nutnost odejít s jedním nemocným či poraněným dítětem akutně k lékaři, apod.). Není limit pro počet hlídaných dětí vysoký? Otázka bezpečnosti dětí je poměrně komplikovaná, svojí roli zde hraje zkušenost

a schopnosti matky, která bude o svěřené děti pečovat, ale také počet svěřených dětí, jejich věková struktura, temperament apod. Další otázkou je, zda o tuto službu, která v ČR nemá takovou tradici, jako například ve Velké Británii bude zájem.

6 ZAVĚR

Matky samoživitelky jsou v dostupné literatuře o dlouhodobé nezaměstnanosti zmiňovány jako jedna ze skupin osob ohrožených marginalizací na pracovním trhu. V této diplomové práci jsme se zaměřili v teoretické části na popis situace těchto žen a faktorů, které ovlivňují možnosti jejich participace na trhu práce. Ve výzkumné části jsme identifikovali jednotlivé strategie dlouhodobě nezaměstnaných matek samoživitelek. Dále jsme se zabývali jejich postoji k existujícím opatřením a službám prezentovaným v teoretické části práce. Cíl práce byl splněn.

Shrnutí výzkumné části práce však nemusí mít obecnou platnost. Výsledky mohly být ovlivněny lokální situací na trhu práce. Z dalších faktorů je třeba zmínit relativně malý vzorek žen dotazovaných během rozhovorů, chybějící kategorie samoživitelek (vdovy, ženy odděleně žijící od manžela před rozvodem manželství). Výsledek může být ovlivněn také prostředím. Dotazování probíhalo v prostorách úřadu práce, respondentky se mohly zdráhat hovořit o některých tématech (například zkušenosti s neformálním trhem práce).

Dlouhodobě nezaměstnané matky se po ztrátě zaměstnání potýkají kromě jiného také s celou řadou problémů souvisejících s finanční situací své rodiny. Často volí úsporné strategie v kombinaci se zajištěním alternativních příjmů. Jako velmi významná se zde ukazuje podpora v rámci širší rodiny. Osamělé matky, a to nejen svobodné, ale i rozvedené v krizové situaci hledají a nacházejí útočiště právě tam. Finanční podpora ze strany státu doznala změn, v současné době je zejména nepřímou finanční podporou zvýhodněna klasická forma biparentální rodiny. Dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky čerpají dávky státní sociální podpory. V menší míře pak i dávky pomoci v hmotné nouzi. V případě požívání dávek pomoci v hmotné nouzi bylo možné v našem výzkumu vysledovat souvislost s kumulací handicapů: nízký lidský kapitál, případně jiná individuální bariéra, vyšší počet dětí, problémy s placením výživného ze strany otce dětí.

Nastavené podmínky pro možnost harmonizace rodinného a pracovního života, nejsou v České republice příliš dobré. Dostupnost vhodných flexibilních forem zaměstnání v segmentu sekundárního pracovního trhu, kam směřovala většina z dotazovaných žen je nízká. Zaměstnavatelé podle dotazovaných žen tato místa nabízejí jen výjimečně, přestože by o ně byl zájem. V souvislosti s hledáním zaměstnání ženy často hovořily o individuálních bariérách. Z nejvýznamnějších je to kategorie lidský kapitál a péče o dítě. První kategorii by bylo možné ovlivnit vhodnými opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti. Problematika zajištění péče o dítě souvisí s nastavením rodinné politiky. Pro samoživitelky jsou důležitými faktory cena, kvalita služby a zajištění bezpečnosti dítěte.

Vládou schválený prorodinný balíček opatření mimo jiné obsahuje službu evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci. Z pohledu potenciálních klientek zaujímaly samoživitelky poměrně rezervovaný postoj (důvěryhodnost, cena), službu by využily jako východisko z nouze po vyčerpání dalších možností. Větší zájem by naopak měly tuto službu poskytovat a sladit tak péči o své dítě s výdělečnou činností v domácím prostředí.

Přijímané strategie dotazovaných samoživitelek v souvislosti s řešením jejich marginalizované pozice vždy přesně neodpovídaly „čistým“ teoretickým kategoriím, jak je rozdělil Sirovátka (54). Některé ze strategií, zvláště dlouhodobých byly zaměřeny na aktivní zlepšení šancí na uplatnění na trhu práce (zvyšování lidského kapitálu).

Typickou strategií je hledání a vyčkávání, tedy přijetí pozice na sekundárním trhu práce a kalkulace všech kladů a záporů nástupu do konkrétního zaměstnání oproti setrvání v nezaměstnanosti.

U některých žen, které vidí své šance na uplatnění na oficiálním pracovním trhu jako minimální, lze pozorovat rezignující strategii, případně závislost na dávkách v kombinaci s příjmem z neoficiálního pracovního trhu. Tyto nejvíce marginalizované skupiny na trhu práce jsou také ve větší míře ohroženy sociální exkluzí.

Pro situaci matek samoživitelek na trhu práce je důležitá nejen pouhá existence, ale zejména fungování jednotlivých opatření sociální politiky. Je třeba také zpětně hodnotit jejich účinnost na konkrétní cílovou skupinu v rámci určitého regionu. Účinnou pomocí by jistě byla i širší dostupnost cílených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a motivace zaměstnavatelů k vytváření flexibilních pracovních míst. Pro osamělé matky je významnou pomocí také cenově i místně dostupná a důvěryhodná služba denní péče o děti.

7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.) *Rodina děti a zaměstnání v České společnosti*. Boskovice/Brno : Albert, 2008. s. 175-206. ISBN 978-80-7326-140-5.
2. BIERZOVÁ, J. Práce z domova: výhoda, ale pro koho? In DUDOVÁ, R. (ed.) *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2008. Kapitola 3, s. 33-57. ISBN 978-80-7330-138-5.
3. ČERMÁKOVÁ, M. et. al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v české republice*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD *Ženy a muži v datech. Základní pojmy z oblasti „GENDERU“* [online]. c2008 [cit.2009-02-19]. <[http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/2300329FD8/\\$File/14150809.pdf](http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/2300329FD8/$File/14150809.pdf)>. ISBN 978-80-250-1854-5.
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD *Ženy a muži v datech*. Kapitola 1 : Obyvatelstvo rodiny a domácnosti 2008. s. 2-15. [online]. c2008 [cit. 2009-02-15]. <[http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/230032104E/\\$File/14150801.pdf](http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/230032104E/$File/14150801.pdf)>. ISBN 978-80-250-1854-5.
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD *Meziroční vývoj počtu odpracovaných hodin* [online]. c2009 [cit. 2009-05-08]. <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/75AD00330B5D>>.
7. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD *Zaostřeno na ženy a muže* [online]. c2008 [cit. 2009-02-28]. <<http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--10>>.
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD *Ženy a muži v datech : Práce a mzdy* [online]. c2008 [cit. 2008-12-12]. <[http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/\\$File/14150804.pdf](http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf)>. ISBN 978-80-250-1854-5.
9. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha : Univerzita Karlova, vydavatelství Karolinum, 1998. s. 284 – 311. ISBN 80-7184-141-2.

10. DRBALOVÁ, V. *Flexicurita jako lék pro evropské trhy práce* [online]. 9.8.2007 [cit. 2008-12-20]. <http://modernirizeni.ihned.cz/c4-10065450-21764920-600000_d-flexicurita-jako-lek-pro-evropske-trhy-prace>.
11. DUDOVÁ, R. *Ekonomické zajištění rodin rozvedených matek* [online]. c2005 [cit. 2009-02-20]. <<http://www.soc.cas.cz/info/cz/25053/Ekonomicka-situace-matek-po-rozvodu.html>>.
12. DUDOVÁ, R. *Jak být dobrou matkou – strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství*. In MACHOVCOVÁ, K. (ed.) *Ženy na trhu práce : realita a perspektivy*. Praha : Gender Studies, 2007. s.25-29. ISBN 978-80-86520-23-0.
13. DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Nová rizika pracovního trhu: Flexibilizace a marginalizace*. In DUDOVÁ, R. (ed.) *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2008. Kapitola 2, s. 15-32. ISBN 978-80-7330-138-5.
14. EUROFOUND *Info for Indicator Long-term unemployment*[online]. c2007[cit.2008-11-22]. <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php?template=6&radioindicator=18&idDomain=2>>.
15. HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava : Ostravská univerzita Ostrava, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
16. HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 141 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
17. HAŠKOVÁ, H. *Doma, v jeslích, nebo ve školce?* [online]. 27.1.2008 [cit.2009-01-15]. <<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012704>>.
18. HAŠKOVÁ, H., LINKOVÁ, L. *Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny*. In ČERMÁKOVÁ, M. et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002. s. 27-58. ISBN 80-7330-026-5
19. HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)* [online]. Praha : VÚPSV, 2008. 154 s. [cit. 2009-02-10]. <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_261.pdf>. ISBN 978-80-87007-98-3.

20. HÖHNE, S.. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití* [online]. Praha: VÚPSV, 2008. 63 s. Výzkumná zpráva. [cit. 2008-11-10]. <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_256.pdf > .
21. ILO International Labour Organization *KILM 10. Long-term unemployment* [online]. c2007 [cit. 2008-10-20]. <<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm10.pdf> > .
22. JANEBOVÁ R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2006. 106 s. ISBN 80-7041-512-6.
23. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
24. KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.
25. KOTÝNKOVÁ M. *Sociální ochrana chudých v České republice*.
26. KOZLOVÁ, L., TOMANOVÁ, N. *Dobrovolné mateřství bez partnera* [online]. c2006 [cit. 2008-12-08]. <<http://www.genderonline.cz/rservice.php?akce=tisk&cislocclanku=2006011603>> .
27. KREBS, V., et al. *Sociální politika*. Praha : ASPI,a.s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
28. KREBS, V., PRŮŠA, L. *Státní sociální podpora*. Praha: Grada, 2002. s. 9-20. ISBN 80-247-0065-4.
29. KUCHAROVÁ, V. *Lone Mothers at the Labour Market : Their Requirements and their Entitlement to Social Protection Measures* [online]. c2007 [cit. 2009-02-18]. <<http://www.issa.int/aiss/content/download/39565/772579/file/2kucharova.pdf> > .
30. KUCHAROVÁ, V.: *Flexibilita místa a času. Výskyt, struktura, souvislosti* [online]. c2008 [cit.2008-10-20]. <http://www.internetovestranky.com/Images/Documents/Katedra_SPSP/projekty/Kucharova2008a.ppt> .

31. KUCHAROVÁ, V., et. al. *Rodina, zaměstnání a vzdělání* [online]. c2008 [cit. 2009-02-08]. <http://www.internetovestranky.com/Images/Documents/Katedra_SPSP/projekty/RZVsouhrnempsetreni.doc>.
32. KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR* [online]. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 57 s. [cit. 2008-10-20]. <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_225.pdf>. ISBN 80-87007-51-4.
33. KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence. In. SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice : ALBERT, 2006. Kapitola 7, s. 233-258. ISBN 80-7326-104-9.
34. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. 161 s. ISBN 80-86429-08-3.
35. MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce : Dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce (závěrečná zpráva)* [online]. Praha : VÚPSV - výzkumné centrum Brno, 2002. 62 s. [cit. 2008-10-18]. <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>>.
36. MAŘÍKOVÁ, H., *Marginalizace a nová rizika na trhu práce* [online]. c2008, poslední úprava 28. 09. 2008 [cit.2008-12-12] <<http://www.genderonline.cz/rservice.php?akce=tisk&cislocianku=2008092820>>.
37. Mateřská centra *Sít' mateřských center v ČR : Ohlédnutí za posledních 10 let* [online]. c2006 [cit. 2009-02-24]. <http://www.materska-centra.cz/download.php?FNAME=1156851364.upl&ANAME=MC_sbornik_cely.pdf>.
38. Mateřská centra *Seznam mateřských center* [online]. c2009 [cit. 2009-01-22]. <<http://www.materska-centra.cz/clenove/seznam-clenu/>>.
39. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. rozš. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9.
40. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0.

41. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi : Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha : Portál, s.r.o., 2005. Sociální práce s osamocenými rodiči, s. 43-55. ISBN 80-7367-002-X.
42. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ *Soubor prarodinných opatření : Prarodinný balíček* [online]. c2008 [cit. 2009-02-26]. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.
43. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ *Rekvalifikace uchazeče o zaměstnání* [online]. c2009 [cit. 2009-02-03]. <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?POSTUP_ID=82&PRVEK_ID=619>
44. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ *Integrovaný portál MPSV* [online]. c2009 [cit. 2009-02-20]. <<http://portal.mpsv.cz/>>.
45. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2006. 311 s. ISBN 80-86429-58-X.
46. NEČAS, P. *Prarodinný balíček* [online]. 19.11.2008 [cit. 2009-02-25]. <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5897/prezentace.ppt>>.
47. PETRÁŠOVÁ L. *Nečas: Počítáme s tím, že o hlídání nebude velký zájem* [online]. 5.3.2009 [cit. 2009-02-28]. <http://zpravy.idnes.cz/necas-pocitame-s-tim-ze-o-hlidani-deti-nebude-velky-zajem-p2g-/domaci.asp?c=A090304_131412_domaci_lpo>.
48. POLÍVKA, M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti : Souhrnná zpráva* [online]. Praha: VÚPSV, 2000. 22 s. [cit. 2009-03-20]. <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>>
49. POTŮČEK, M. *Křižovatky české sociální reformy*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1999. 320 s. ISBN 80-85850-70-2.
50. PREMUSOVÁ, J., SIROVÁTKA, T. *K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice : Zhodnocení výsledků srovnávací studie ze tří lokalit* [online]. Sociologický časopis, 1996, Vol. 32 (No. 1: 39-50). [cit. 2008-10-20]. <http://sreview.soc.cas.cz/upl/archiv/files/311_039PREMS.pdf>

51. RABUŠIC, L. *Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2001. 265 s. ISBN 80-86429-01-6.
52. RASHID, M., RUTKOWSKI, J., FRETWELL, D. Labor markets. In BARR, N. *Labor markets and Social Policy in Central and Eastern Europe : The Accession and Beyond*. Washington, D.C. : The World Bank, 2005. s. 59 – 88. ISBN 0-8213-6119-8.
53. SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
54. SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu : Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. 1.vyd. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 1997. 151 s. ISBN 80-210-1716-3.
55. SIROVÁTKA, T. *Může sociální politika ovlivnit rodinné chování?* [online]. c2005 [cit. 2008-10-15]
<http://www.internetovestranky.com/Images/Documents/Katedra_SPSP/projekty/RZV_MP_SV16_Sirovatka.ppt>.
56. SOUKUPOVÁ, E. *Neprovdané matky na trhu práce* [online]. 2.1.2008 [cit. 2008-10-04].
<<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=295&lst=119>>.
57. ŠAMANOVÁ, T. Historie, současnost a perspektivy legislativního rámce péče o děti do tří let. In KOLÁŘOVÁ, L. (ed.) *Klíč k jeslím*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. s. 35-47.
58. ŠTĚPÁNKOVÁ, P. Částečné úvazky, jejich vymezení na trhu práce a potenciál pro snižování nezaměstnanosti In. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (ed.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2003. Kapitola 6, s.63-65. ISBN 80-210-3048-8.
59. ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha : Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
60. ÚIV. Ústav pro informace ve vzdělávání *Předškolní vzdělávání a vývoj mateřských škol* [online]. c2007 [cit. 2009-02-10]. <<http://www.uiv.cz/clanek/605/1421>>.

61. ÚZIS *Aktuální informace : Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2007* [online]. Praha : ÚZIS, 2008. [cit. 2009-01-14]. <http://www.uzis.cz/download_file.php?file=3418>.
62. VALOUCHOVÁ, E. Nezaměstnaná žena – programy na zvýšení sebevědomí a změnu kvalifikace. In. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha : Český helsinský výbor, 2002. s. 75-84. ISBN 80-86436-11-X.
63. Vláda ČR *Zpráva o plnění Národního Lisabonského programu 2005 – 2008* [online]. 30.10.2007 [cit. 2008-03-10]. <www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/lisabonska-strategie/zprava_o_plneni_npr_r_jen_2007.pdf>.
64. VÝBORNÁ, R. Matky malých dětí: Placená péče o dítě jako podmínka a zároveň možnost participace na trhu práce. In DUDOVÁ, R. (ed.) *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2008. Kapitola 8, s. 155-178. ISBN 978-80-7330-138-5.
65. Zákon č. 94/1963 Sb. ze dne 4. prosince 1963 zákon o rodině.
66. Zákon č. 242/1991 Sb. ze dne 3. května 1991 o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi.
67. Zákon č. 455/1991 Sb. ze dne 2. října 1991 o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).
68. Zákon č. 155/1995 Sb. ze dne 3. června 1995 o důchodovém pojištění.
69. Zákon č. 117/1995 Sb. ze dne 26. května 1995 o státní sociální podpoře.
70. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.
71. Zákon č. 561/2004 Sb. ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
72. Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 o sociálních službách.
73. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce.
74. Zákon č. 187/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 o nemocenském pojištění.

8 KLÍČOVÁ SLOVA

osamělá matka

neúplná rodina

nezaměstnanost

péče o dítě

marginalizace

exkluze

politika zaměstnanosti

strategie

lonely mother

incomplet family

unemployment

child care

marginalization

exclusion

employment policy

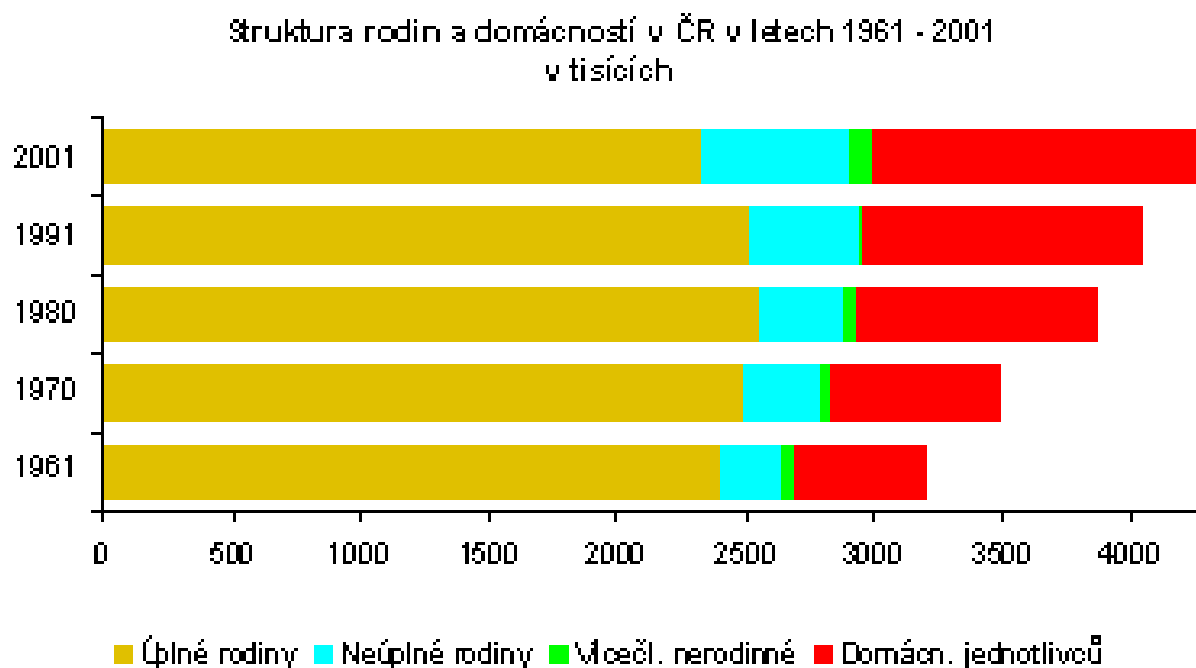
strategy

9 PŘÍLOHY

- I. Struktura rodin a domácností v ČR v letech 1961 – 2001
- II. Rodinné domácnosti podle typu rodiny
- III. Vliv veřejných politik na rodinu
- IV. Preferované a skutečné uspořádání pracovní doby
- V. Polostrukturovaný rozhovor – témata
- VI. Základní charakteristika dotazovaných žen – tabulka
- VII. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných samoživitelek – tabulka
- VIII. Stručné shrnutí rozhovorů (Respondentka 1 – 12)

Příloha I. Struktura rodin a domácností v ČR v letech 1961 – 2001

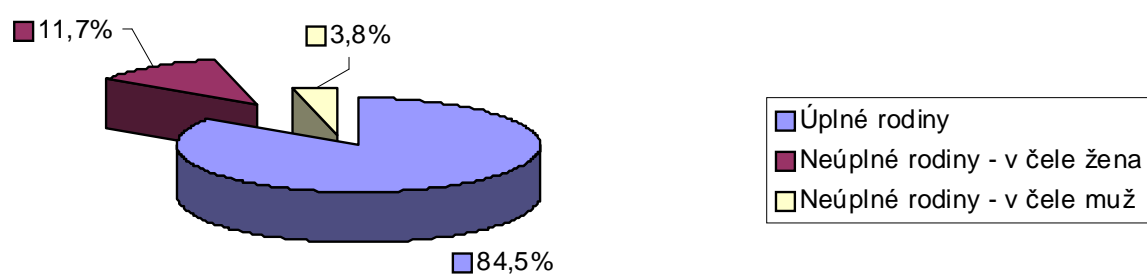
Zdroj: Český statistický úřad (<http://www.czso.cz/>)



Základní typy cenзовých domácností		
Rodinné domácnosti	úplné rodiny	manželský pár resp. soužití druha a družky bez dětí nebo s dětmi
	neúplné rodiny	jeden z rodičů s alespoň jedním dítětem
Nerodinné domácnosti	vícečlenné nerodinné domácnosti	dvě nebo více osob příbuzných i nepříbuzných, společně hospodařících, které netvoří rodinnou domácnost
	domácnosti jednotlivců	jednotlivé osoby samostatně hospodařící, které žijí samy nebo bydlí s jinou domácností

Příloha II. Rodinné domácnosti podle typu rodiny 2007

Zdroj: Český statistický úřad (<http://www.czso.cz/>)



Příloha III. Vliv veřejných politik na rodinu - rodinná politika

Převzato: Sirovátka (55)

A makrosociální úroveň: celkový sociální rámec	
obecný kulturní rámec:	strukturální tlaky



B mezosociální úroveň - institucionální filtr				
trh práce a regulace možnosti zaměstnání	opatření mateřské a rodičovské dovolené	flexibilní formy zaměstnávání a úpravy pracovní doby	služby péče o děti (institucionální a osobní)	dávkový a daňový systém



C mikrosociální úroveň: hodnoty, preference a respektované normy	
individuální preference	osobní zkušenost se strukturálními tlaky



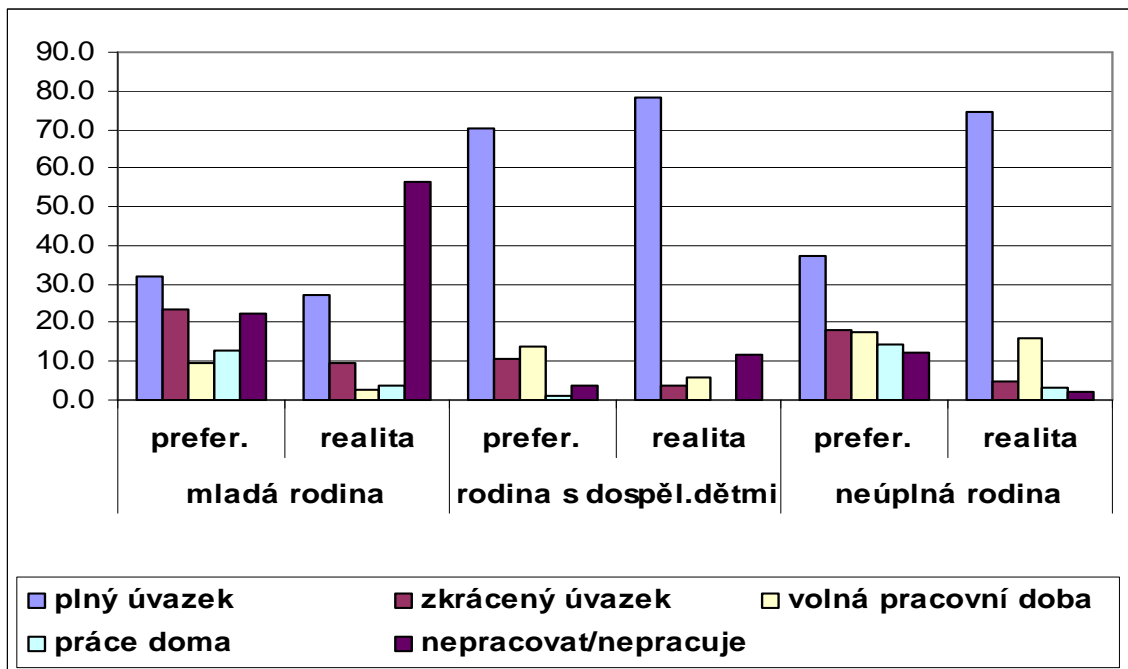
B mezosociální a mikrosociální úroveň - institucionální filtr



D mikrosociální úroveň: reálné chování - práce, rodina, atd.

Příloha IV. Preferované a skutečné uspořádání pracovní doby

Zdroj: Agentura STEM (2002)



Příloha V. Polostrukturovaný rozhovor – témata

Oblast zaměstnání

- Délka posledního období nezaměstnanosti, co tomuto období předcházelo?
- Zkušenosti s opakovanou nezaměstnaností?
- V čem vidí příčiny svých problémů s nezaměstnaností?
- Způsob hledání zaměstnání.
- Jak vnímá význam úřadu práce?
- Jak subjektivně vnímá vhodnost nabízených pracovních míst?
- Absolvovala nějaký kurz na zvýšení kvalifikace?

Prostředí - kontext

- Vnímané bariéry při vstupu na trh práce.
- Zajištění péče o dítě – nabídka, dostupnost služeb a náklady.
- Dostupnost flexibilních forem práce a zájem o ně.
- Význam podpory v širší rodině.

Příjmy a výdaje

- Jaké jsou alternativní zdroje příjmů v době nezaměstnanosti?
- Plní otec dítěte vyživovací povinnost?
- Omezování potřeb a výdajů.

Motivace a strategie

- Strategie v nezaměstnanosti zaměřené mimo pracovní oblast a strategie k návratu na pracovní trh.
- Jakým způsobem vnímají nezaměstnané samoživitelky své šance na budoucí pracovní uplatnění.

Příloha VI. Základní charakteristika dotazovaných žen - přehled

Respondentka číslo	Věk	Rodinný stav	Počet nezaopatřených dětí ve věkové skupině			Vzdělání	Délka poslední nezaměstnanosti (měs.)	Předchozí nezaměstnanost	Čerpání dávek
			0 - 3	4 - 5	6 +				
1	27	S	0	1	0	Maturita	8	Ne	SSP
2	41	S	0	0	1	Vyuč.	15	Ano	SSP, HN
3	29	S	0	1	3	ZŠ	20	Ne	SSP, HN
4	35	R	0	1	1	Maturita	8	Ne	SSP
5	24	R	0	1	0	Maturita	11	Ne	0
6	27	R	0	1	1	ZŠ	8	Ne	SSP
7	39	R	0	0	1	VŠ	10	Ne	SSP
8	24	S	1	0	0	ZŠ	7	Ano	0
9	29	S	0	1	0	ZŠ	8	Ano	0
10	33	R	0	0	2	Maturita	9	Ne	SSP
11	33	S	0	0	3	ZŠ	19	Ano	SSP, HN
12	31	R	0	1	0	Maturita	8	Ne	SSP

Rodinný stav:

S – svobodná, R – rozvedená

Čerpání dávek:

SSP – dávky státní sociální podpory

HN – dávky pomoci v hmotné nouzi

Příloha VII. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných samozivitelek - přehled

Respondentka	Hledání	Hledání a vyčkávání	Duální pozice	Odmítání marginaliz. pozice	Rezignující strategie	Strategie jiných aktivit
1	+ (D)	+ (K)				
2		(+)			(+)	
3		(+)	+			
4	+ (D)					+ (K)
5						+
6		+				
7		+		+ (H)		
8	+ (D)	+ (K)				
9			(+)			(+)
10	+			(+)		
11			+			
12		+				

- +** Přijatá strategie
- (+)** Identifikované některé prvky strategie
- + (D)** Strategie přijatá v dlouhodobém horizontu
- + (K)** Strategie přijatá v krátkodobém horizontu
- + (H)** Opuštěná strategie přijatá v minulosti (historie)

Příloha VIII. Stručné shrnutí rozhovorů (Respondentky 1 – 12)

Respondentka č. 1

Věk: 27 let **Stav:** svobodná

Děti: syn (4 roky)

Vzdělání: Střední odborná škola – obor sociální péče

Délka posledního období nezaměstnanosti: 8 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ne

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí u svých rodičů v jejich družstevním bytě 3+1. Otec je starobní důchodce, matka dosud zaměstnána jako laborantka.

Stručné shrnutí situace:

Po dokončení střední školy nepracovala v oboru, ale nastoupila na doporučení známé na osobním oddělení zahraniční firmy jako administrativní pracovnice. Zde pracovala až do roku 2004, kdy s přítelem otěhotněla. K rozchodu s přítelem došlo v roce 2006, stanovené výživné pravidelně platí.

V průběhu rodičovské dovolené začala studovat na Vysoké škole v Plzni (nyní Fakulta zdravotnických studií ZČU) pod katedrou ošetřovatelství a porodní asistence obor všeobecná sestra v dálkové formě studia, nyní je ve druhém ročníku. Péči o dítě v době, kdy je ve škole zajišťuje její otec, případně v odpoledních hodinách matka, placené hlídání zatím nevyužila. O nástup na původní pracovní pozici nemá zájem, ukončila pracovní poměr dohodou. S ohledem na studium, péči o dítě má zájem pracovat pouze na zkrácený úvazek, případně v zaměstnání s volnou pracovní dobou, v nabídce úřadu práce je takových nabídek minimum. Práci si hledá nejen na úřadu práce, ale také prostřednictvím přátel, dále sleduje inzeráty a nabídky na internetu.

Nárok na dávky:

Z dávek státní sociální podpory má nárok a čerpá přírůstek na dítě, sociální příplatek.

Vize do budoucna:

Svoji současnou situaci hodnotí jako přechodnou, nyní je jejím cílem dostudovat VŠ, očekává lepší pracovní uplatnění.

a nezaměstnanosti. Před nynějším obdobím nezaměstnanosti byla zaměstnána přibližně rok jako dělnice v továrně na výrobu velkoplošných obrazovek, byla však z důvodu snižování stavu zaměstnanců propuštěna. V současné době si zvyšuje příjem pravidelným úklidem společných prostor domu, výdělek z této činnosti činí 1 500 – 2 000 Kč měsíčně. Volí úsporné strategie, občas si musí půjčit menší obnos, ale dluhy vždy splácí.

Čerpání dávek:

Dávky státní sociální podpory: příravek na dítě, příspěvek na bydlení, sociální příplatek.

Z dávek pomoci v hmotné nouzi: příspěvek na živobytí.

Vize do budoucna:

Ztrácí naději, že se jí podaří najít nějaké zaměstnání, jako handicap vidí svůj zdravotní stav, který omezuje výběr zaměstnání. Ze začátku se snažila najít práci sama, teď už jen dochází na úřad práce a občas si pročte inzeráty v novinách. Neví přesně, jakou práci by chtěla, pouze nemá zájem pracovat na směny.

Respondentka č. 3

Věk: 29 let **Stav:** svobodná

Děti: synové (5 a 12 let), dcery (6 a 8 let)

Vzdělání: Základní škola

Délka posledního období nezaměstnanosti: 20 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ne

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí v městském bytě 2+1. Od roku 2003 soudně nařízené vyklizení bytu se zajištěním přístřeší pro dluhy vzniklé dlouhodobým neplacením nájemného. Stále neplatí, jak říká:

„Ještě nás nikdo nevystěhovali, tak přece nebudu platit zbytečně to ... no ... nájem!“

V brzké době má proběhnout městská soutěž na prodej jejich bytu. V případě nutnosti vyklizení bytu plánuje nastěhování k rodičům, kteří mají byt 4+1. Otec prvního dítěte není uveden v rodném listě a nechce o něm mluvit, zbylé tři děti má s přítelem, se kterým nebydlí, ale občas se vídají. Je často nezaměstnaný a má dluhy, výživné na děti prakticky neplatí, pouze občas jim něco přinese.

Stručné shrnutí situace:

Po základní škole začala pracovat jako pomocná síla v pekárně, práce jí moc nebavila a podle vlastních slov si vydělala jen „pár kaček“. Od nástupu na první mateřskou dovolenou nebyla nikde zaměstnána a zůstala s dětmi doma. Podstatnou část příjmů tvořily vždy sociální dávky, dříve jí také více finančně podporoval otec nejmladších tří dětí a také rodina (rodiče a sestra). Zaměstnání si aktivně nehledá, s ohledem na péči o děti by raději zůstala doma, ale když je evidována na úřadu práce, nemusí si hradit sama zdravotní pojištění. Přiznala, že si finanční situaci vylepšuje tím, že občas chodí uklízet a umýt okna starším manželům do rodinného domku, peníze jí platí „na ruku“ po provedení práce.

Čerpání dávek:

Dávky státní sociální podpory: přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, sociální příspěvek. Z dávek pomoci v hmotné nouzi příspěvek na živobytí.

Vize do budoucna:

Zatím by chtěla být ještě doma, vyhovovala by jí nějaká domácí práce (kompletace výrobků), nebo zkrácený úvazek na 4 hodiny denně.

Respondentka č. 4

Věk: 35 let **Stav:** rozvedená

Děti: dcery (4 a 10 let)

Vzdělání: Střední zdravotnická škola – zdravotní sestra

Délka posledního období nezaměstnanosti: 8 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ne

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí u svých rodičů v bytě 3+1 v osobním vlastnictví. Oba rodiče jsou starobní důchodci. S manželem se rozvedla krátce po narození druhého dítěte, hlavním důvodem bylo jeho psychiatrické onemocnění. Bývalý manžel nepracuje, pochází z finančně dobře zajištěné rodiny a na dcery platí pravidelně minimální částku výživného stanovenou soudem. S dcerami se jejich otec stýká výjimečně, jeho rodiče berou obě děti pravidelně s sebou na dovolenou, kupují jim dárky a hradí některé výdaje s jejich zájmovými aktivitami. Častější hlídání však odmítají.

Stručné shrnutí situace:

Po ukončení SZŠ začala pracovat na ortopedickém oddělení ve Fakultní nemocnici jako zdravotní sestra. Práce se jí líbila, nevadil jí ani směnný provoz. Zde pracovala až do svého nástupu na první mateřskou dovolenou. Mezi oběma dcerami je pětiletý věkový rozdíl, do práce však před zahájením druhé mateřské dovolené nenastoupila. Pečovala o dítě a domácnost:

„Bydleli jsme v rodinném domě, manžel tehdy dost vydělával, byl zaměstnán jako právník, domluvili jsme se, že zůstanu doma a pak jsem znovu otěhotněla“.

Po rozvodu se nastěhovala i s dětmi ke svým rodičům, kteří se snaží jí pomáhat. Starší dcera navštěvuje základní školu, mladší by měla nastoupit v září do mateřské školy. Do té doby by chtěla být doma.

Čerpání dávek:

Dávky státní sociální podpory: přídavek na dítě, sociální příplatek.

Vize do budoucna:

Do nástupu mladší dcery do mateřské školy preferuje spíše setrvání doma a péči o děti, případně pouze zkrácený úvazek. Myslí si, že poté jako zdravotní sestra najde práci na plný úvazek, nicméně uvědomuje si, že je znevýhodněna ztrátou kontaktu se svojí profesí a navíc nemá registraci k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu.

Respondentka č. 6

Věk: 27 let **Stav:** rozvedená

Děti: syn (5 let), dcera (7 let)

Vzdělání: Základní škola

Délka posledního období nezaměstnanosti: 8 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ne

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí v bytě 2+1 v osobním vlastnictví v okrajové části Plzně. Její rodiče jsou oba zaměstnaní. Dcera v současné době chodí do 1. třídy základní školy, syn do mateřské školy. Bývalý manžel má zájem se s dětmi pravidelně vídat, plní vyživovací povinnost.

Stručné shrnutí situace:

Po ukončení základní školy pracovala jako dělnice v papírně, asi po dvou letech nastoupila opět jako dělnice v Železničních opravách a strojárnách, kde se seznámila se svým manželem a v roce 2001 odešla na mateřskou dovolenou. S manželem se rozvedla v roce 2006. Po skončení rodičovské dovolené nechtěla nastoupit na původní pracovní místo, kde by se denně vídala s bývalým manželem a jeho současnou přítelkyní. Ukončila proto pracovní poměr dohodou a po asi 14 denním období nezaměstnanosti si našla práci jako operátorka ve výrobě zahraniční firmy vyrábějící díly pro osobní automobily. V té době měla zajištěnu péči obě děti v době zaměstnání v mateřské škole. Po domluvě se zaměstnavatelem pracovala pouze v ranní směně. V roce 2008 dostala od zaměstnavatele výpověď z organizačních důvodů a po dvouměsíční výpovědní lhůtě dostala zákonem stanovené odstupné a evidovala se na úřadu práce. Přestože nemá starost se zajištěním hlídání dětí, zatím se jí nedaří najít vhodnou práci.

Čerpání dávek:

Dávky státní sociální podpory: příspěvek na bydlení, sociální příplatek. O dávky pomoci v hmotné nouzi ještě nežádala, ale uvažovala o tom.

Vize do budoucna:

Díky odstupnému a úsporným strategiím zatím podle svého názoru zvládají svojí situaci celkem dobře. Zaměstnání hledá intenzivně i sama, volá na inzeráty v denním tisku, s počítačem ani internetem neumí pracovat. Ráda by pracovala třeba jako barmana, ale práci by časově těžko sladila s péčí o děti.

Respondentka č. 7

Věk: 39 let **Stav:** rozvedená

Děti: syn (13 let)

Vzdělání: VŠZ – obor meliorace

Délka posledního období nezaměstnanosti: 10 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ne

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí v bytě 1+1 v osobním vlastnictví. S otcem dítěte, se kterým se poznala při studiu na VŠ je rozvedená již více než 10 let. Otec se pravidelně se synem stýká, tráví spolu víkendy přibližně dvakrát za měsíc. Bývalý manžel plní vyživovací povinnost na syna, kromě toho hradí některé další výdaje spojené se zájmovou činností např. náklady na sportovní výstroj (syn hraje závodně hokej). Syn je ve 13 letech již samostatný, v případě potřeby vypomáhá babička, případně krátkodobě může být syn u svého otce, který bydlí ve stejné městské části.

Stručné shrnutí situace:

Po dokončení studia vysoké školy začala pracovat na vodohospodářské správě, kde působila až do období současné nezaměstnanosti, kdy byla propuštěna pro nadbytečnost. Svůj problém se získáním zaměstnání vidí v tom, že ve svém oboru má jen malou šanci na uplatnění. Byla by ochotná vzít i méně kvalifikovanou práci, ale zaměstnavatelé zatím neměli zájem.

Hledá aktivně práci i sama. V rámci individuálního akčního plánu absolvovala bilanční diagnostiku, ráda by pracovala z domova, měla by zájem o práci účetní. Rekvalifikační kurz jí nebyl nabídnut, měla by zájem si ho sama zaplatit.

Čerpání dávek:

Má nárok a čerpá dávky státní sociální podpory: přírůstek na dítě, příspěvek na bydlení a sociální příplatek. Co se týče dávek pomoci v hmotné nouzi, říká:

„Neuvažovala jsem o nich, nejsme na tom přece ještě tak špatně! Museli jsme se dost uskromnit, ale máme nějaké úspory na překlenutí doby, než si najdu práci.“

Vize do budoucna:

Bude dále aktivně pokračovat v hledání zaměstnání, hledá si práci i sama prostřednictvím inzerátů a internetu. Zkusí přizpůsobit svojí kvalifikaci poptávce na trhu práce.

Respondentka č. 8

Věk:	24 let	Stav:	svobodná
Děti:	syn (2 roky)		
Vzdělání:	základní		
Délka posledního období nezaměstnanosti:			7 měsíců
Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti:			pouze krátkodobě

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí s matkou v městském bytě 2+1 s regulovaným nájemným. Hlídní a péči o dítě může v případě potřeby zajistit díky své matce, která pracuje pouze na částečný úvazek. S otcem dítěte se nestýká, neví ani kde bydlí, rodiče se rozvedli, když jí bylo 5 let. S hlídáním a péčí o děti si vypomáhá se sestrou, která bydlí nedaleko nich a je též na rodičovské dovolené.

Stručné shrnutí situace:

Po ukončení základní školy zvolila obor krejčová na středním odborném učilišti. Během prvního ročníku však odešla, podle svých slov se „chtěla postavit na vlastní nohy“ a začala pracovat. Vystřídala větší počet nekvalifikovaných míst: pomocné práce v kuchyni, prodavačka, práce ve skladu, dělnice – operátorka výroby. Jednotlivá zaměstnání na sebe navazovala, případně mezi nimi bylo krátké období nezaměstnanosti s evidencí na ÚP. Poslední 2 roky před nástupem mateřské dovolené pracovala na živnostenský list – volná živnost: „Správa a údržba nemovitostí“. Prý se jednalo převážně o úklidové práce. Krátce po porodu v roce 2007 došlo k rozchodu s tehdejším přítelem. Dohodli se na plnění vyživovací povinnosti, kterou otec dítěte plní, ale se synem se nestýká.

V současné době si krátkodobě přivydělává jako brigádnice – noční inventury v supermarketech, úklidy. Měla by zájem o práci prodavačky, nebo servírky.

Čerpání dávek:

Pobírá dávky státní sociální podpory: přírůstek na dítě, sociální příplatek. O dávky pomoci v hmotné nouzi nežádala. O jejich existenci ví, ale myslí si, že by na ně neměla nárok.

Vize do budoucna:

Od roku 2006 studuje dálkově obchodní akademii, ve studiu i nadále pokračuje. Chce dostudovat a získat „normální zaměstnání s platem kolem 20 tis. Kč.“

Respondentka č. 9

Věk: 29 let **Stav:** svobodná

Děti: syn (4 roky)

Vzdělání: základní škola

Délka posledního období nezaměstnanosti: 8 měsíců

Zkušenost s opakovanou nezaměstnaností v minulosti: Ano

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí s rodiči v rodinném domku. Otce dítěte nevedla v rodném listu. Má přítele ukrajinské národnosti, ale nebydlí s ním ve společné domácnosti, finančně jí údajně nijak nevypomáhá. Bratr je svobodný, žije sám v rodinném domku po prarodičích, sestra žije s manželem v Praze.

Stručné shrnutí situace:

Po základní škole vystřídala zaměstnání u úklidové firmy, v zahradnických závodech, pokladní, prodavačka, dělnice, na lahvovně v pivovaru a další, na které si prý už nevzpomíná. Období zaměstnání se střídala s obdobím nezaměstnanosti. „*Nikde mě to dlouho nebavilo*“. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala jako prodavačka v obchodě se sportovními potřebami. Vzhledem k tomu, že byla zaměstnána na pracovní smlouvou sjednanou na dobu určitou, její pracovní poměr již skončil. Na úřad práce nastoupila ještě v době, kdy souběžně pobírala 3 měsíce podporu v nezaměstnanosti a rodičovský příspěvek. Péči o dítě může zajistit za pomoci své matky starobní důchodkyně, otec stále pracuje. Matka jí také pomáhá s domácí kompletací plastových hraček a obálek, příjem z této činnosti je však jen velmi malý. Jako občasný zdroj příjmu uvádí hlídání dětí několika kamarádkám ze sousedství.

Čerpání dávek:

Nežádala.

Vize do budoucna:

Do hledání zaměstnání jí podle jejích slov „tlačí rodiče“, sama by raději zůstala doma. Zaměstnání samostatně nehledá. Z nabízených pracovních míst se jí nejvíce líbila práce pokojské v hotelu nedaleko bydliště, pozice však byla již obsazená.

Respondentka č. 10

Věk: 33 let **Stav:** rozvedená

Děti: syn (8 let), dcera (10 let)

Vzdělání: Střední průmyslová škola stavební

Délka posledního období nezaměstnanosti: 9 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ne

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Před rozvodem žila s manželem v rodinném domku v obci vzdálené 5 km od Plzně. V rámci vyrovnání po rozvodu před třemi lety došlo k prodeji domu, za svůj podíl z prodeje domu si koupila byt 2+1 v osobním vlastnictví. Otec dětí pracuje dlouhodobě v zahraničí, vyživovací povinnost na děti plní, neplatí však v měsíčních intervalech, ale za delší období, zpravidla půl roku.

Stručné shrnutí situace:

Po dokončení střední průmyslové školy nastoupila do projekčního oddělení firmy provádějící stavby silnic, kde pracovala 4 roky do nástupu na mateřskou dovolenou, následovalo narození syna. Mezitím došlo v podniku k restrukturalizaci, projekční oddělení bylo zrušeno, projekty si zaměstnavatel nechával vypracovávat externí firmou. Vzhledem k tomu, že nechtěla zůstat doma, syn nastupoval do mateřské školy a dcera do první třídy základní školy, vzala práci sekretářky v menší firmě zabývající se reklamní činností. Zaměstnání považovala za přechodné, proto jí nevadil nástup na dobu určitou – zástup za rodičovskou dovolenou. Po skončení pracovního poměru se zaevidovala jako uchazečka o zaměstnání na úřadu práce.

Čerpání dávek:

Dávky státní sociální podpory: příspěvek na bydlení a sociální příplatek.

Vize do budoucna:

Chtěla by opět začít pracovat ve svém oboru. Kromě úřadu práce hledá a aktivně kontaktuje zaměstnavatele, využívá inzerci v tisku, na internetu. Dostala již pracovní nabídku od svého bývalého kolegy. Jednalo by se o práci převážně z domova, podmínkou je však schopnost zpracovávat projekty ve specializovaném počítačovém programu. V současné době čeká na rekvalifikační kurz práce s tímto softwarem.

Respondentka č. 11

Věk: 33 let **Stav:** svobodná

Děti: dcera (12 let), synové (13 a 9 let)

Vzdělání: základní škola

Délka posledního období nezaměstnanosti: 19 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ano

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí s dětmi v bytě 1+0 nižší kategorie v domě v Plzni na Jateční ulici, který je obecně považován za sociálně vyloučenou lokalitu. (Pozn. tato lokalita se nachází mimo ostatní bytovou zástavbu, má charakter ghetta a je zde velmi vysoká nezaměstnanost). Bývalý přítel se s dětmi nestýká, vyživovací povinnost plní velmi nepravdělně. Několikrát podávala trestní oznámení, ale řízení bylo vždy zastaveno, poté co otec dětí poslal nějaký obnos peněz.

Stručné shrnutí situace

Matka jí odložila, proto vyrůstala v dětském domově. Po ukončení ústavní výchovy bydlela u přítele, se kterým měla obě starší děti. Před prvním těhotenstvím byla nepravdělně zaměstnána, převážně prováděla úklid, nebo mytí nádobí. Po rozchodu bydlela i s dětmi nějaký čas na ubytovně a později u kamarádky. S ohledem na tíživou bytovou situaci jí byl přidělen byt v lokalitě Jateční ulice. Nedlouho poté znovu otěhotněla, jméno otce neuvedla do rodného listu. Má spíše krátkodobé známosti, většinou bydlí s dětmi v bytě sama. Po skončení rodičovské dovolené opět vystřídala několik nekvalifikovaných zaměstnání.

Čerpání dávek:

Dávky státní sociální podpory a dávky pomoci v hmotné nouzi považuje za významnou součást svých příjmů. Čerpala i mimořádnou okamžitou pomoc.

Vize do budoucna:

Občas se jí podaří sehnat krátkodobou brigádu jako např. sezónní úklid veřejných prostranství, neočekává zlepšení. Po vypnutí diktafonu se zmínila, že v rámci sociální sítě v domě je možné „sehnat práci na černo“.

Respondentka č. 12

Věk: 31 let **Stav:** rozvedená

Děti: syn (4 roky)

Vzdělání: Střední průmyslová škola dopravní

Délka posledního období nezaměstnanosti: 8 měsíců

Opakovaná, nebo dlouhodobá nezaměstnanost v minulosti: Ne

Bytová situace a širší rodinné zázemí:

Bydlí sama v bytě – nájemní smlouva na dobu neurčitou s regulovaným nájemným. Její rodiče žijí v Klatovech, oba jsou zaměstnání a finančně jí vypomáhají, sourozence nemá. S otcem dítěte nežije, rozvedli se před 2 lety pro vzájemné neshody. Otec se stýká se synem jen velmi sporadicky, soudem stanovené výživné zprvu platil pravidelně, v poslední době platbu několikrát opozdil se zdůvodněním, že je „*ve finanční tísní*“.

Stručné shrnutí situace:

Po ukončení střední školy začala pracovat na recepci nadnárodní přepravní společnosti, kde setrvala až do odchodu na rizikové těhotenství. Rodičovský příspěvek čerpala po dobu čtyř let. Zaměstnavatel přistoupil na 1 rok neplaceného volna po 3 letech rodičovské dovolené. Toto neplacené volno skončilo v květnu 2008, v té době však neměla zajištěné hlídání a péči o syna, proto nemohla nastoupit do práce, ukončila proto pracovní poměr a evidovala se na úřadu práce. Syn by měl na podzim nastoupit v mateřské škole nedaleko místa jejich bydliště. Zatím jako největší problém s hledáním zaměstnání vidí se zajištěním hlídání a péče o syna do nástupu do mateřské školy. Finanční situaci se snaží vylepšit občasnými brigádami (doplňování zboží, přípravné inventurní práce v hypermarketu, noční třídění poštovních zásilek), v této době jí syna hlídá kamarádka. Měla zájem i o domácí práce, ale dostala pouze několik neseriózních nabídek. Za velmi významnou považuje finanční podporu svých rodičů.

Čerpání dávek:

Dávky státní sociální podpory: přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, sociální příplatek.

O existenci dávek v hmotné nouzi ví, ale říká:

„Nevím jestli bych na ně měla nárok, od kamarádek vím, že to posuzují dost přísně ... spousta běhání a nakonec by mi dali dvě stovky“.

Vize do budoucna:

V současné době dochází na jazykové kurzy angličtiny a němčiny. Chtěla by pracovat nejradyji v administrativě. Jakmile syn bude chodit do školky, je připravená „vzít jakékoli zaměstnání s platem 15 – 20 tisíc“.