Odraz nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním[1] /

Lenka Formánková a Alena Křížková

Insecurities, Disadvantages, and Labour-market Marginalisation as Reflected in the Biographic Narratives of Women with Low Education

Abstract: The paper addresses the problem of growing uncertainties in the Czech labour market over the past 20 years with regard to the specific conditions of unskilled women struggling to integrate their paid work and unpaid work. The economic uncertainties and growing levels of global competition in production increase pressure for a transformation and flexibilisation of workforce. Actors occupying marginalised positions in the labour market tend to have lower levels of social capital and lower levels of work experience and education. At the same time, these people, including mothers caring for young children, find it difficult to cope with the increasing pressure for productivity and flexibility. The socioeconomic marginalisation of unskilled mothers is further strengthened by measures of the state's social policy. The analysis at hand is based on three biographic interviews on the work trajectories of women whose highest level of education is vocational or lower. A biographic approach makes it possible to analyse the impact of structural and institutional conditions and social and cultural processes on the work and life trajectories of respondents. Their testimonies reveal the mechanisms of gender discrimination, social exclusion and subordination that unskilled mothers have to face in their personal lives and careers, and the strategies and resources they employ in order to cope with their situation.

Key words: unskilled women, gendered labour-market segregation, biographical research method

Systémové znevýhodnění žen s nízkým vzděláním na trhu práce

Pracovní trhy postindustriálních společností, kam naše společnost začala směřovat a kde se placená práce stala primárním zdrojem sociálního začlenění, se vyznačují vysokou mírou nejistoty a rizik, které ohrožují převážně skupiny s nižší mírou konkurenceschopnosti na trhu práce (Beck 2000). Osoby, které se primárně dostávají na trhu práce do marginalizované pozice, se vyznačují nižší mírou lidského kapitálu, zvláště nízkým vzděláním, nízkou mírou zkušeností nebo odborné praxe a dále jsou to lidé, kteří vzhledem k institucionálním omezením nemohou naplňovat zvyšující se tlak na produktivitu a osobní flexibilitu, jako jsou například ženy pečující o malé děti. Tyto osoby bývají často zaměstnávány v tzv. nejistých typech zaměstnání (*precarious employment*), které jsou spojené s nižší mírou finančního ohodnocení, absencí zaměstnaneckých výhod a nízkou mírou ochrany. Častým jevem je vícenásobné znevýhodnění (např. nízká kvalifikace, mateřství a romská etnická příslušnost a/nebo špatný zdravotní stav, samoživitelství apod.), které ještě zvyšuje ohrožení těchto osob diskriminací a zneužitím ze strany zaměstnavatelů či znevýhodňujícím zacházením ze strany dalších sociálních aktérů (např. úřadů práce).

Před dvaceti lety začala ekonomická transformace české společnosti včetně budování trhu práce založeného na liberálních hodnotách. Postupně docházelo k příjmové diferenciaci populace a dosažené vzdělání začalo mít významnou souvislost s mzdovým ohodnocením a prestiží zaměstnání. Lidé se základním vzděláním a s vyučením tak již mají dlouhodobě problém umístit se na trhu práce. Mezi uchazeči registrovanými na pracovních úřadech v roce 2009 bylo 68,4 % z těchto vzdělanostních skupin.[2]

Ženy s nízkým vzděláním představují skupinu na trhu práce, u které lze předpokládat vícenásobné znevýhodnění či diskriminaci (*multiple discrimination*). Nízké vzdělání pro potřeby textu definujeme jako nejvyšší dosažené vzdělání základní nebo střední bez maturity. Kombinace genderového znevýhodnění a nízkého vzdělání představuje vysoce rizikový faktor pro sociální vyloučení zejména kvůli nejisté pozici na trhu práce a příjmovému znevýhodnění i znevýhodnění v pracovních podmínkách a kvalitě práce (Esping-Andersen et al. 2002; Sirovátka, Mareš 2006). Na silně genderově segregovaném českém trhu práce (Křížková, Sloboda 2009) s institucionalizovanými genderově diskriminačními praktikami (Křížková, Penner, Petersen 2008) představuje vyšší dosažené vzdělání pro ženy významnou konkurenční výhodu jak ve smyslu zaměstnanosti, tak i mzdové úrovně, zejména ve srovnání a v soutěži s jinými ženami. Při srovnání se stejně vzdělanými muži jsou na tom ale hůře ženy všech vzdělanostních skupin.

Ženy s nízkým vzděláním tvoří 39 % ženské pracovní síly v ČR (zaměstnaní + nezaměstnaní) a 65 % všech nezaměstnaných žen.[3] Je patrná souvislost nízkého dosaženého vzdělání žen s nejistotou zaměstnání, příjmovým

znevýhodněním a ohrožením sociálním vyloučením. Ženy s nižšími stupni vzdělání se také stávají matkami v nižším věku a jsou častěji samoživitelkami. Naopak vysokoškolsky vzdělané ženy mají děti obecně později a ve většině případů se jim rodí do manželského svazku (Hašková 2009; Hamplová et al. 2007). I když je celková míra ohrožení chudobou v ČR (podíl osob s příjmem pod hranici 60 % mediánu národního ekvalizovaného příjmu) nejnižší v rámci EU – 9 % u mužů a 10 % u žen, je třeba sledovat podrobnější souvislosti tohoto ukazatele. Ohrožení chudobou u rodin s jedním rodičem a alespoň jedním nezaopatřeným dítětem, které v naprosté většině tvoří ženy s dětmi, je 16 %, a stejný podíl je mezi dětskou populací do 17 let.[4] To znamená silnou reprodukci sociálního vyloučení včetně nízkého dosaženého vzdělání v těchto rodinách a další kumulaci znevýhodnění (Dudová 2009). V důsledku restrukturalizace sociálního státu, doprovázejícího a následujícího ekonomickou transformaci české společnosti, se staly nejvíce příjmově znevýhodněným typem domácnosti rodiny se dvěma dospělými a dvěma nezaopatřenými dětmi (Sirovátka, Mareš 2006; 21 % těchto domácností je ohroženo chudobou). Můžeme předpokládat, že míra ohrožení chudobou se také výrazně liší podle vzdělání dospělých v obou těchto typech domácností, kdy s převládajícím nízkým vzděláním ohrožení chudobou roste.

Omezování výdajů na sociální politiku spolu s nejistotami spojenými s růstem flexibility na pracovním trhu a konkrétně například selhávání sociálního státu v podpoře rodiny a kombinace placené a neplacené práce produkuje „nová sociální rizika" (Esping-Andersen 1999; Taylor-Gooby 2004) také v české společnosti. Nedostatečný přístup k sociálním dávkám a službám na podporu rodiny a kombinace placené a neplacené práce snižuje přístup osob pečujících o děti či jiné členy rodiny k adekvátně placenému a udržitelnému zaměstnání, což má za následek nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti, sociálního vyloučení a chudoby u této skupiny (Sirovátka 2006). Ohrožení sociálním vyloučením a znevýhodnění nízkokvalifikovaných žen a matek je posilováno nastavením různých opatření sociální politiky, kde je jednak prosazován přístup aktivního začleňování prostřednictvím participace na trhu práce (např. zkracující se období podpory v nezaměstnanosti bez ohledu na sociální a rodinnou situaci) a zároveň dochází k refamilizaci rodinné politiky (Saxonberg, Sirovátka 2009), která podporuje ideál péče matky na plný úvazek (Formánková 2010), a udržuje tak ženy s malými dětmi (a zvláště nízkopříjmové skupiny žen) v dlouhodobé pracovní neaktivitě (Křížková et al. 2008).[5]

V tomto textu vycházíme z analýzy hloubkových biografických rozhovorů se ženami s nejvyšším dosaženým vzděláním vyučením. Výpovědi žen s nízkým vzděláním nám umožňují zachytit mechanismy genderové diskriminace, sociálního vyloučení a nejistoty, kterým tato skupina musí čelit ve svém pracovním a osobním životě, a dále strategie, které tyto ženy volí, a zdroje, které využívají pro řešení své situace. Základní výzkumnou otázkou pro nás je: *Jak se ženy, které prožily své dětství a dospívání z velké části ještě před rokem 1989, vyrovnaly ve svých pracovních strategiích s růstem nerovností, nejistot a sociálních rizik a konkrétně kterým bariérám musely ve svých pracovních drahách čelit?*

Biografická metoda jako nástroj mapování systémového znevýhodnění

Pro sběr a analýzu dat byla použita biografická metoda, která nám zprostředkovala proces formování pracovních drah žen na pozadí transformace a proměny české společnosti v průběhu posledních 20 let v jejich biografických vyprávěních. Biografický přístup umožňuje analyzovat, do jaké míry společenské změny související s nárůstem rizik a nejistot v době tzv. pozdní modernity (Beck 1992; Giddens 1991) pozitivně nebo negativně formují individuální životní dráhy.

Biografická perspektiva umožňuje nahlížet na individuální strategie zvládání sociálních rizik v kontextu celé pracovní dráhy formované vlivem ekonomických, zdravotních, sociálních a dalších nejistot (Rustin, Chamberlayne 2002). Tento přístup se staví proti přílišné generalizaci a zabstraktnění společenských fenoménů a naopak dovoluje analyzovat společenské změny v perspektivě životní zkušenosti konkrétního subjektu – jedince.

Rozhovory byly sebrány v roce 2009 jako součást rozsáhlé biografické studie, v rámci které jsme mapovaly pracovní dráhy 58 českých žen ve věku 24–65 let z hlediska strukturujících dimenzí: mateřství, věk a vzdělání. Celkem jsme provedly rozhovory s deseti bezdětnými ženami ve věku 35–40 let, 14 ženami bez dosaženého středoškolského vzdělání s nejmladším dítětem do šesti let, deseti ženami se středoškolským vzděláním s maturitou s nejmladším dítětem do šesti let, 13 ženami s vysokoškolským vzděláním s nejmladším dítětem do šesti let a 11 ženami staršími 55 let. Data byla získána technikou sněhové koule.

Při sběru dat jsme vycházely z Witzelovy (2000) techniky problémově orientovaného rozhovoru a rozumějícího rozhovoru (Kaufmann 2001). Tato technika vychází z narativně-biografického přístupu, rozhovor je ale více strukturován otázkami výzkumníka/ce. Přístup akcentuje zaměření na společensky relevantní výzkumný problém a na komunikační partnery/rky v procesu rozhovoru. V souladu s technikou problémově orientovaného rozhovoru byly nejprve zjištěny základní demografické charakteristiky komunikačních partnerek (věk, stav, socioekonomický status, počet dětí a jejich věk) a potom byl rozhovor zahájen předem formulovanou úvodní otázkou na počátek pracovní dráhy, která iniciovala biografické vyprávění o jejím průběhu v co nejširších souvislostech.[6]

Biografická data nám umožnila zachytit pracovní dráhy 14 českých žen s nízkým vzděláním ve věku 30–44 let, ohrožené socioekonomickou marginalizací a vícenásobnou diskriminací. Život těchto žen ovlivnily jak socioekonomické změny v době politické transformace na počátku 90. let 20. století, tak současná globální ekonomická krize. Všech-

ny sebrané rozhovory přinášejí výpověď o unikátní životní zkušenosti, snažit se představit všech 14 by však vedlo k výrazné redukci a zjednodušení. Vzhledem k tomu, že jsme již provedly analýzu biografií celé této skupiny žen, je náš text obohacen o poznatky z analýzy všech 58 provedených rozhovorů. V tomto textu přinášíme studie pracovních drah vybraných tří žen. Výběr tří příběhů byl motivován snahou ukázat na rozmanité pracovní biografie žen s nízkým vzděláním v době střední dospělosti. Při analýze rozhovorů jsme se zaměřily na rovinu rizik a nejistot, které ženy během jejich pracovní dráhy potkávají, a na rozdílné strategie jejich zvládání nebo ne-zvládání. Vybraly jsme příběhy, které nabízejí komplexní pohled na vícenásobné znevýhodnění a diskriminaci na trhu práce a strategie adaptace a zvládání této situace. Jde o vyprávění bohatá na zvraty jak v soukromé, tak i pracovní oblasti a zároveň v mnohém typické pro skupinu žen s nízkým vzděláním. Vybrané biografické výpovědi tak reprezentují každodenní vyrovnávání se s proměnlivostí životních a pracovních podmínek a s nestabilitou společenských kategorií prestiže, příjmů a rodinných stavů. Zařadily jsme proto příběh ženy, které se těsně před 40 rozpadl vztah, rozvedla se a stala matkou samoživitelkou. Nyní se vrací po rodičovské dovolené zpět na trh práce v regionu silně postiženém ekonomickou krizí. Dále jsme vybraly příběh bezdětné servírky, která se opakovaně pokouší nalézt pracovní naplnění a uspět jako soukromá podnikatelka. Třetí příběh matky čtyř dětí, v jejíž pracovní dráze se střídají období hledání práce rozsáhle poznamenaná diskriminací, je silně ovlivněn partnerskými problémy a osobními zdravotními překážkami.

Erika[7]

Erice bylo v době rozhovoru 44 let. Více než polovinu svého života prožila v režimu státního socialismu. Původem z malé moravské vsi se přestěhovala do většího regionálního města studovat učební obor kloboučnictví.

Erika bydlí v jedné z historicky nejvýznamnějších průmyslových lokalit České republiky.[8] Region procházel posledních 20 let rozsáhlou ekonomickou transformací, která vedla ke změně výroby směrem k zpracovatelskému průmyslu (automobilovému, elektrotechnickému a plastikářskému průmyslu) a také k nárůstu nezaměstnanosti nad celorepublikový průměr.

Většina dospělé populace regionu měla na počátku 90. let stejně jako Erika vzdělání bez maturity (Foldynová, Ivan, Tvrdý 2009). V době socialismu prestiž dělnické profese zajišťovala komunistická ideologie a chránily ji silné odbory, zatímco transformace výroby společně s procesy globalizace produkce výrazně snížily uplatnění nízkovzdělaných zaměstnanců dělnických profesí. Po roce 1990 došlo k výraznému poklesu produkce v primárním a sekundárním sektoru a naopak k nárůstu pracovních míst v sektoru služeb. Erika výběr učebního oboru odůvodnila tím, že šla studovat obor, který jí doporučila kamarádka, která byla o ročník výš. Po dokončení studijního oboru, v sedmnácti letech, nastoupila Erika do velké kloboučnické firmy, ke které učiliště náleželo.

> *A kloboučnice, ono to zní, ono to zní tak jako, že kloboučnice, ale přitom ta práce obnáší teda strašně velkou dřinu, na jednoho dost, když je to od začátku, my jsme se museli učit všechno, že, takže, a tam, kde jsem pracovala, tak tam pracovali i muži, takže to bylo dost takové náročné, no. (…) No protože to byla práce, kde pracovali i muži, a která byla tak jako placená, takže tam i ti muži pracovali. Jako líp (…)*

Výrobna klobouků představuje výrazně genderově segregované odvětví, kde většinu provozu obstarávají ženy. Pouze v částech výroby, kde byla práce hodnocena jako fyzicky náročnější, byly vypláceny vyšší mzdy, aby výrobce motivoval muže k nástupu do této profese. Erika si vybrala právě tuto oblast výroby. To, že pracovala v oddělení s muži, pro ni bylo nejen zdrojem vyšších platů, ale i profesní prestiže. Ve dvaceti letech si Erika vzala svého kolegu z práce po pouze roční známosti. Jednalo se o typický vztahový vývoj v té době. Do vyprávění se tak promítají společenské diskursy období před transformací, pro které byla typická vysoká a raná sňatečnost. Manželství a rodičovství bylo univerzální součástí životní dráhy. Bylo považováno za krok ke stvrzení dospělosti. Raná sňatečnost byla daná omezením dalších životních alternativ (cestování, budování kariéry, další studium), stejně jako systémem sociálně řízeného přidělování zaměstnání a řízené bytové politiky zaměřené na rodiny s malými dětmi. V neposlední řadě představovala rodina jediný prostor bez přímé kontroly státního aparátu (Haškoá 2007). Tento společenský diskurs manželství jako přirozené životní volby, která završuje proces dospívání, nacházíme v Eričině biografii.

Se sňatkem získala Erika stabilní společenský status a související pocit životní jistoty. Zároveň se do vyprávění promítá soudobá věková norma pro vstup do manželství. V době před rokem 1989 byl věk žen při vstupu do manželství průměrně 21 let a 95 % žen mladších 50 let bylo alespoň jednou provdáno (Rychtaříková 1996). Vzhledem k tomu, že Erika patřila do skupiny žen s nižším středním vzděláním, které bylo ukončeno už v sedmnácti letech, mohla být ve dvaceti letech opravdu jednou z posledních svobodných žen.

V roce 1987, čtyři roky po svatbě, tedy na danou dobu relativně pozdě, se Erice narodilo první dítě – syn. Během těhotenství využila institutu převedení na jinou práci, kterou umožňuje zákoník práce od roku 1964 (Křížková, Vohlídalová 2009a). Po roce na mateřské dovolené se vrátila zpět do zaměstnání. Tehdejší právní úprava mateřské dovolené sice umožňovala zůstat doma až do tří let věku dítěte, ale až po narození druhého a dalšího potomka.[9] Erika ale návrat do zaměstnání vysvětluje tím, že syn mohl nastoupit do jeslí zřizovaných zaměstnavatelem a že se chtěla vrátit. Důvodem prý nebyla finanční situace rodiny:

Jako, tenkrát to zas bylo jiné, že, takže ale, já nevím, ještě jsem chtěla do práce, nějak tak jako, jsem se chtěla vrátit, věděla jsem, že musím stejně jednou do práce, takže asi tak nějak, jako, a ty jesle tam byly, takže.. byly ještě jesle, že, to byly i vlastně při tom závodu, takže jsem se vrátila za rok.

Z výpovědi je patrné, že vysoká dostupnost předškolních zařízení v době před rokem 1989 pozitivně ovlivňovala brzký návrat žen na trh práce. Jeselská zařízení navštěvovalo v letech 1980–1989 21 % dětí mladších jednoho roku (Hašková, Maříková, Uhde 2009). Zároveň relativně krátká pracovní doba jak mužů, tak žen umožňovala sladit zaměstnání s otevírací dobou těchto zařízení. Vzhledem k tomu, že Erika i její tehdejší manžel pracovali na směny, střídali se v odvádění a vyzvedávání syna z jeslí podle toho, kdo měl ranní a kdo odpolední směnu. Výjimečně vypomáhala babička, manželova matka.

Po dvou letech, když byly synovi tři roky, změnila Erika zaměstnání. Byl rok 1991, tedy čerstvě začínal proces socioekonomické transformace. Důvodem pro změnu zaměstnání byla obava z restrukturalizace kloboučnické firmy, kterou provázelo propouštění, a zároveň chuť zkusit pracovat jinde, v jiném oboru. Na práci v továrně začaly Erice také vadit změny v uspořádání pracovní doby, hlavně práce na směny a přesčasová práce, protože v tomto režimu je složité pečovat o malé dítě.

…tenkrát se pracovalo (na směny), někdy se dělalo, že se dělal i přesčas, třeba že jsme museli dělat přesčas, nebo odpolední, noční, taky se stalo, nebo jsme museli už potom chodit i na jiné provozy. Takže to bylo takové, že už to, už to bylo takové, už se mi tam nelíbilo.

Erika nastoupila jako pečovatelka do domu s pečovatelskou službou pro seniory. Nové zaměstnání si vybrala opět na základě „referencí" blízkého okolí, tentokrát na doporučení matky manžela, která pracovala v daném zařízení na obdobné pozici. Erika si kvůli práci doplnila vzdělání – absolvovala rekvalifikační kurs pro pracující ve zdravotnictví na místním úřadu práce. V novém zaměstnání jí velice vyhovovala pracovní doba, která trvala do brzkého odpoledne, a tak umožňovala dobře kombinovat práci a péči o dítě předškolního věku.

Na další mateřskou dovolenou, tentokrát s dcerou, odešla Erika po dvou letech. Ze zaměstnání odešla na čtyři roky. V době, kdy byla na mateřské a rodičovské dovolené, začal manžel podnikat. Manželova živnost byla jedním z důvodů, proč Erika zůstala doma déle – on sice vydělával víc peněz, ale měl výrazně méně času na rodinu. Erika ve svém vyprávění ukazuje na typický začarovaný kruh českých domácností s malými dětmi – žena celodenně pečuje a stará se o domácnost, a tak se muž nemusí výrazně zapojit, o to více času může nebo musí trávit v zaměstnání a tím je žena zpětně nucena zůstat v domácnosti, aby se o děti měl kdo postarat (Formánková 2008). Erika sice začala pracovat během rodičovské dovolené brigádně na několik hodin jako uklízečka u svého předchozího zaměstnavatele – v pečovatelském domě. Nastoupit plně do zaměstnání plánovala až ve čtyřech letech věku dítěte, neboť se domnívala, že je jí do té doby garantována ochrana pracovního místa, tedy povinnost zaměstnavatele ji znovu zaměstnat:

Takže jsem, mně to tak vyhovovalo, spíš to s tou brigádou jenom, takže nějak takhle, asi proto. No a teď jsem viděla, že vlastně, no ty tři roky, já osobně nevim, prostě asi proto, že už měl víc těch peněz a už nebyl tolik doma a že už to bylo takové jiné. Tak, když nebyl doma, tak už, člověk je na to většinou sám, že. Když věděl, že jsem doma, tak zůstával dlouho v práci. (…) no a tenkrát to právě přecházelo zrovna v té době, kdy ona měla tři roky, tak to přecházelo na ty čtyři roky. Ta péče o dítě. No, a já, jako nevědomky, s tím, že si mě potom vezmou zpátky, tak jsem zůstala jako čtyři roky, že si nechám to a budu to tak nějak, jako mít. No jenže oni mi poslali výpověď, když měla vlastně tři roky, tak jsem dostala výpověď. Ono se o to nějak musí žádat…

V roce 1995, když byla Erika na rodičovské dovolené s dcerou, došlo ke změně legislativy upravující podobu rodičovského příspěvku. Zatímco rodičovská dovolená zůstala v rozsahu do tří let věku dítěte jako součást pracovněprávní legislativy upravené zákoníkem práce, rodičovský příspěvek se stal součástí systému dávek státní sociální podpory. Maximální délka pobírání dávky byla prodloužena do čtyř let dítěte s tím, že rodičům bylo umožněno si přivydělávat. Další legislativní úpravy učinily problematiku pobírání rodičovského příspěvku ještě komplexnější. Od roku 2008 je pobírání rozděleno do tří rychlostí/variant (dodvou, tří a čtyř let dítěte). Rodičovský příspěvek není navázaný na systém pracovněprávní legislativy, která by zajistila návrat rodičů na pracoviště. Ten je garantován v rámci rodičovské dovolené, která trvá pouze do tří let věku dítěte. Na příběhu Eriky je patrné, jak časté legislativní změny v systému dávek a dovolených, postavené na těžko srozumitelných premisách, vedou ke zmatení klientek a ve svém důsledku mohou velice negativně ovlivnit jejich další fungování na trhu práce.

Po neúspěšném pokusu vrátit se na původní pozici pečovatelky našla Erika práci u svého prvního zaměstnavatele – v kloboučnické firmě. Tentokrát získala pracovní místo v provozu pletení baretů. Tam ale dlouho nevydržela, protože se provoz rušil. Erice nastalo více než dvouleté období krátkodobých zaměstnání a brigád, protože si nemohla najít trvalé místo.

…a začala jsem pracovat, ale, jo, zpátky v T (…), potom je taky po čase zrušili, takže jsem dostala výpověď vlastně s tím, že se to. No a chvilku nato jsem našla zaměstnání v tom A…, ale oni nám tam dali právě taky jenom na dobu určitou, na tři měsíce…mají zakázku, tak prostě naberou, no a potom nás vlastně všechny, a nás tam bylo tenkrát hodně opravdu, já nevím, nějak, dvacet, konkrétně tam k nám a jenom jednu, co si nechali, jinak všechny nás zase propustil (…) člověk byl rád,

že už má práci, a teď zase tak, že. Takže to bylo takové (…) a potom jsem byla nezaměstnaná. No a hledala jsem brigády snadno, takže jsem občas něco, tak jako, našla, jenom něco takového, a snad jsem možná i chvíli uklízela, ale to bylo fakt jako jenom chvíli.

V tomto období se Erika dostala do situace, která potkává při návratu z rodičovské dovolené na trh práce mnoho českých žen. V období do dvou let po ukončení rodičovské dovolené má zkušenost (podle retrospektivních výpovědí žen) s krátkodobou nezaměstnaností více než 20 % žen.[10] Familialistické[11] pojetí české rodinné politiky podporuje dlouholetý odchod žen z trhu práce z důvodu péče o děti předškolního věku (Leitner 2003; Saxonberg, Sirovátka 2006; Formánková 2007). Relativně dlouhá rodičovská dovolená, neboli dlouhodobé setrvávání s malým dítětem v domácnosti, přináší v současnosti českým ženám nejistý návrat k původnímu zaměstnavateli, snížení úrovně lidského kapitálu a větší riziko nezaměstnanosti.

V roce 2000 nastoupila Erika do nově postaveného výrobního závodu nadnárodní společnosti vyrábějící elektroniku. Do práce bylo nutné dojíždět dvacet kilometrů, dopravu ale zajišťoval zaměstnavatel. Výroba byla v nepřetržitém provozu, kdy se zaměstnanci střídali v osmihodinových a dvanáctihodinových směnách. Práci ukončila výpovědí v roce 2002, kdy se rozvedla, a podle svých slov přestala kombinaci práce na směny, dojíždění a péče o děti zvládat. Předtím Erice s dětmi pomáhal manžel, protože ten pracoval pouze přes den – měl vlastní živnost, anebo jeho matka, po rozvodu by ale musela nechávat děti doma sama během nočních a odpoledních směn.

Erika nemohla najít práci další rok, a tak musela opět nastoupit do směnného provozu ve výrobním podniku sídlícím v blízkém městě, kam dojížděla opět dvacet kilometrů. Aby mohla nastoupit do nového zaměstnání, začala jí jezdit pomáhat s domácností a péčí o děti její matka. Po dalších dvou letech v tomto zaměstnání otěhotněla s novým přítelem a v roce 2005 se jí narodila druhá dcera. Vztah se záhy rozpadl a Erika zůstala s dcerou sama. Tím, že měla v zaměstnání smlouvu na dobu určitou, skončila jí smlouva již během těhotenství a pracovní poměr již nebyl znovu obnoven. Po třech letech na mateřské a rodičovské dovolené začala Erika znovu hledat zaměstnání. Dceru se jí podařilo umístit od tří let do školky. Chodí tam na čtyři hodiny denně, jak umožňuje legislativní úprava rodičovského příspěvku z roku 2008. Aby získala místo ve školce, musela Erika nepravdivě tvrdit, že nastupuje do zaměstnání:

No ale, jinak je to i tak problém, tady s těma školkama, že, je sehnat. Já jsem teda řekla, že mám práci slíbenou, jinak nevím, jako, nechtěli po mně naštěstí žádné potvrzení, no, nechtěli po mně, a jako vím, že kamarádky někde, ve školce, že po nich chcou potvrzení od toho zaměstnavatele, že opravdu do té práce nastoupí, takže je to taky problém, no.

Za poslední rok absolvovala Erika několik výběrových řízení, ale stále ještě nenašla zaměstnání a v současné době je registrovaná na místním úřadu práce. Kvůli hledání zaměstnání se naučila pracovat na počítači a sepsala si svůj první životopis. Každý den navštěvuje elektronické portály s nabídkou pracovních míst. Pokusila se o návrat na svoje poslední pracoviště, zúčastnila se konkursu na místo pečovatelky, ale zatím nikde neuspěla.

…když se jdete zeptat na jakékoliv zaměstnání, chcou po vás životopis a já jsem si tam napsala, protože jsem byla ještě na mateřské, takže jsem si tam napsala, že v současné době, takže každý to tam viděl, no a prostě, pak mi říkají, že to tam nemám psát, že tam mám psát nezaměstnaná (…) ale oni se stejně, i tak, zeptají, oni se zeptají jako jestli mám děti a tak jako jak, jak staré a jestli mám zajištěné hlídání, nebo co budu dělat, když to dítě bude nemocné. Nebo jestli třeba budu moct zůstat někdy dýl, nebo, prostě nějak, něco takového.

Mateřství je pro zaměstnavatele důvodem pro nepřijímání žen, protože u nich bez ohledu na jejich reálné schopnosti a podmínky očekávají konflikt pracovních a rodinných rolí (Kuchařová et al. 2006: 95; Křížková et al. 2008).[12] Podle svých slov by byla ochotná vzít jakoukoliv práci. Přesto, pokud by si mohla vybrat, pracovala by raději jinde než ve směnném provozu. Na druhou stranu oblast pásové výroby představuje jednu z mála oblastí, které Erika dobře zná, a má pocit, že by se rychle zapracovala. Mnohem raději by pracovala jako pečovatelka, podle současné legislativní úpravy poskytování péče v sociálních službách ale nemá dostatečnou kvalifikaci. Kurs, který absolvovala na počátku 90. let 20. století, již pro výkon zaměstnání nepostačuje. Zaměstnáním snů by byla práce fotografky, na doplnění vzdělání – absolvování fotografického kursu – ale nemá Erika dostatek financí.

Příběh Eriky reprezentuje biografii významně ovlivněnou politickou transformací provázenou přechodem od plánované k tržní ekonomice, který výrazně ovlivnil pracovní dráhy dělnických profesí, když došlo k útlumu v oblasti průmyslové výroby a k růstu pracovních míst v sektoru služeb. Erika pracovala většinu dospělého života v oblasti pásové výroby, a nemá tedy dostatečnou kvalifikaci ani praxi, aby mohla v sektoru služeb hledat lehce uplatnění. Eričino vyprávění plasticky vykresluje neustálou nutnost lidí žijících v rizikových společnostech přizpůsobovat se měnícím se společenským a ekonomickým podmínkám. Přesto, že se nevzdává a neustále hledá nové cesty, jak se bránit socioekonomické marginalizaci, v jejím vyprávění se často objevují formulace ukazující na jisté rozčarování. Opakovaně zdůrazňuje skutečnost, že v dnešní době už nic není takové, jako bývalo, situace na trhu práce, v zaměstnání i v oblasti rodinné politiky se změnila a došlo ke zhoršení podmínek. Eričina životní strategie v oblasti zaměstnání by se dala nazvat jako neustálá snaha adaptovat se na stále složitější životní situace. Původně relativně neproblematická biografie

mladé vdané matky pracující v dělnické profesi se v průběhu let mění a Erika se postupně dostává do marginalizované skupiny matek samoživitelek s nízkým vzděláním a výrazně omezenými životními a pracovními perspektivami.

Petra

Petra je bezdětná, 38letá vyučená servírka, která má ve své pracovní dráze zkušenosti jak se zaměstnaneckou pozicí, tak i s vlastním podnikáním, kdy vedla vlastní restauraci. Vyučila se v oboru kuchař-číšník těsně před rokem 1989 pod podnikem Jednota, kam pak po vyučení musela nastoupit a odpracovat tam nejméně dva roky. Šlo o postupně zrušený systém vzdělávání propojeného se státními podniky za doby státního socialismu. Petra vysvětluje volbu učebního oboru tím, že před rokem 1989 šlo o poměrně prestižní zaměstnání. Rozhodla se na radu rodičů, kteří v pozici tohoto oboru samozřejmě v té době nepředpokládali žádné změny. Ekonomická transformace na začátku 90. let 20. století však přinesla pro většinu profesí na trhu práce výrazné proměny, zejména významnou diferenciaci na úrovni prestiže a mezd. Takovými proměnami prošla nejen profese kuchařů/ek a číšníků/ic, ale i např. prodavačů/ček. Před rokem 1989 to byla vzhledem k nedostatkovosti zboží a služeb, které distribuovala, poměrně výhodná zaměstnání, která se nijak výrazně vnitřně nediferencovala. S rozvojem a diferenciací trhu, průnikem zahraničního kapitálu a nárůstem sektoru služeb došlo postupně k pevnému zakotvení větší části těchto profesí na sekundární trh práce (Dudová, Tomášek 2008), který se v tržní ekonomice vyznačuje spíše nižšími mzdami, nejistotou zaměstnání, nízkou prestiží a špatnými pracovními podmínkami. Tyto profese ztratily s ekonomickou a politickou transformací svá privilegia pramenící ze společnosti nedostatku. Kromě toho výrazně zesílila genderová vertikální diferenciace a segregace, kdy stále existují vybraní zaměstnavatelé a pracovní pozice v rámci těchto profesí na primárním trhu práce (např. personál v prestižních hotelech – barmani, kuchaři, číšníci), kterým však zcela dominují muži.

Petra se po vyučení, v 17 letech, odstěhovala od rodičů a bydlela na ubytovně v místě svého zaměstnání. Pracovala jako servírka v jednom hotelu u Prahy.[13] Podle svých slov si ráda vyzkoušela žít samostatně již ve velmi mladém věku.

Jako když jsem třeba chtěla, když jsem měla volno, tak jsem mohla jet domů, kde jsem bydlela, bydlení jsem měla jakoby u rodičů, ale tím, že jsem skoro furt byla v tý práci, tak jsem byla tam. Vegetovala, což bylo v 17 docela hezký období (smích). I pracovně, i že jsem do toho byla hozená a musela jsem se teda starat. Bylo to dobrý docela.

Když Petra odpracovala povinné dva roky v tomto podniku, vrátila se k rodičům do Prahy a našla si místo v jedné restauraci v Praze. V její zkušenosti z hledání zaměstnání zhruba v době, kdy jí bylo 20 let, se projevuje diskriminace potenciálního mateřství. Také z Petřiny biografie je zřejmé, jak běžné jsou diskriminační otázky při přijímání žen do zaměstnání a že znevýhodněny nejsou jen matky malých dětí, ale i ještě bezdětné ženy ve fertilním věku.

…všude se ptají, jestli máte děti nebo jestli neplánujete děti. To si teda rozhodně myslím, že by to takhle být nemělo. Samozřejmě řekli jiný důvod, neřekli přímo na rovinu, že je to tenhle důvod, ale určitě si říkali, ona bude chtít děti a ona nám pak odejde a bude na mateřský.

Dalším typem znevýhodnění, se kterým se Petra setkala, je genderová segregace na trhu práce. Horizontální a vertikální genderová segregace zaměstnání je v biografických vyprávěních o pracovních drahách žen častým typem diskriminace. Horizontální genderová segregace ovlivňuje pracovní dráhu Eriky. Diskriminační chování se objevuje při „genderově vhodné“ volbě zaměstnání, při výběru zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů, ale také v pracovním kolektivu, např. v přidělování konkrétních pracovních úkolů. Představy o tom, zda žena či muž může nebo nemůže vykonávat určitou práci – pozici, jsou jednoznačně jedním z hlavních strukturujících elementů českého trhu práce (Křížková, Sloboda 2009). V pohostinství je vertikální segregace institucionalizovaným genderově stereotypním rozdělením jednotlivých pozic, které se těší odlišné prestiži a rozdílnému mzdovému ohodnocení. Ve vyprávění Petry se dobře ukazuje, že formální rozdělení práce na ženskou a mužskou funguje, i když prakticky vykonávají shodnou práci, a slouží jako argument mzdových rozdílů, který je aktéry většinou považován za legitimní. Pokud je pozice jinak pojmenována, i když náplň a hodnota práce je stejná, aktéři se často shodují v tom, že mzdové rozdíly jsou na místě.

…když třeba jsem dělala tu servírku a dělala jsem s chlapem, tak takový to, že ta ženská bude utírat stoly, ale v podstatě jsem vždycky dělala stejnou práci jako ten chlap. Zrovna tak tahala ty basy, a že teda chlap řekne, to je ženská práce to utírání stolu. Tak to já jsem hned byla alergická na takovýhle věci. To si myslím, že jsou oba stejný a stejně času v práci a děláme stejnou práci, tak ať je to ženská nebo chlap, tak to samý.

T: Myslíte, že bylo i jiný finanční ohodnocení?

Ono to hodně bylo totiž tak, že ten chlap byl jako vedoucí směny. Většinou to tak bylo dělaný, že zastával samozřejmě úplně stejnou práci, ale většinou to bylo, že ten chlap, tak určitě i finančně to bylo ohodnocený. Všude bylo, že byl vrchní číšník. Já si nepamatuju ze svýho života, že by byla vrchní servírka. Vždycky byl vrchní a ten kasíroval a ten rozděloval peníze a vždycky to byl chlap. Nikdy jsem nezažila, dodneška, že prostě, aby byla vrchní ženská. Už tím je daný, že na tom byl vždycky líp. To jsem já špatně snášela. Protože si myslím, že ta ženská zvládne tu samou práci. Zrovna tak jako ten chlap, tak proč by měl být vrchní nebo vedoucí chlap.

T: Čím si to vysvětlujete, že vždycky ty vedoucí směny nebo ti vrchní číšníci byli ti muži?

To tak bylo daný, vždycky to tak bylo. Já si myslím, že to bylo tou dobou, že teď už je to lepší. Že teď už to ustupuje, že už

dávají ženský na ty vedoucí funkce, ale jinak to vždycky bylo. To bylo zažitý, že chlap je vedoucí, že jo. To tak prostě bylo.

V případě mužů dochází při genderové segregaci ke kumulaci formálních odpovědností a agend k pozici, na které pracují, nebo nad rámec dané pozice, a to bývá doprovázeno vyšším finančním ohodnocením.

V tomto období získala Petra v oboru pohostinství také zkušenost se zneužíváním práce. Popisuje běžnou praxi zaměstnávání brigádně, což představuje velmi nejisté zaměstnání bez jakékoli ochrany a výhod nebo zaměstnávání na smlouvu, ale za minimální mzdu bez jakékoli pohyblivé složky. Stejné mechanismy zneužívání ze strany zaměstnavatelů popisuje v následující biografii Zuzana na příkladu práce v obchodě. U číšníků a číšnic zaměstnavatelé předpokládají, že podstatnou část platu vydělají na spropitném, ale tento systém opět činí zaměstnání nejistým – není vhodný např. pro rodiče s dětmi, kteří hledají jistotu práce a slušné pracovní podmínky.

Zhruba po roce na druhém pracovišti se Petra seznámila s mužem, se kterým brzy začala žít. Její přítel, cizinec podnikající v Čechách, byl velmi dobře finančně zajištěn, a tak Petra práci opustila. Neměla potřebu a ani čas pracovat, protože podle jejích slov hodně cestovali a věnovali se sobě navzájem. Rodinu v té době ještě neplánovali, spíše výhledově. Zde se projevuje přijetí genderově tradičního modelu partnerství, které je pro ženy s nízkým vzděláním typické. Neznamená to, že by tyto ženy neměly zájem pracovat, Petra byla ve všech dalších obdobích svého života výrazně zaměřená na práci. Ovšem tyto ženy zřejmě nejsou natolik zakotveny na trhu práce, např. specializovanou kvalifikací, kterou by mohly určitou přestávkou v kariéře ztratit, a často si ani neuvědomují, jakou ekonomickou ztrátu pro ně (např. do budoucna) může ekonomická neaktivita znamenat (Maříková 2008). Důsledek tohoto rozhodnutí se v biografii Petry projevil záhy. Po zhruba čtyřech letech, když bylo Petře 26 let, se její přítel zabil při autonehodě. Pro Petru to byl naprostý šok, nebyla vůbec finančně zajištěna, a tak byla odkázána na pomoc rodičů, ke kterým se zpět nastěhovala. Po zhruba roce a půl, kdy se léčila z psychických problémů, dostala nabídku od svého známého pronajmout si restauraci. Rozhodla se proto pro samostatné podnikání. Petra tvrdí, že vždycky toužila být vlastní paní, spíše nebýt zaměstnankyní, a tak měla příležitost si náročné podnikání v pohostinství vyzkoušet.

To bylo tím, že jsem tam měla ty zaměstnance, tak jsem to musela i hlídat. Musela jsem tam být, protože tu hospodu by mi rozkradli. To jsem musela mít opravdu přehled, musela jsem tam být v podstatě od rána do večera, abych měla o všem přehled, co se tam děje nebo neděje. Když bylo potřeba, tak jsem prostě dělala. Ať už to bylo v kuchyni nebo to bylo jako tu servírku, já jsem se sama zásobovala, já jsem si sama dělala papíry, úplně všechno okolo. Proto jako časově to, ale tam to bylo časově náročný, hodně. To bylo opravdu od nevidím do nevidím denně. ...My jsme se v podstatě domluvili, na ty dva roky, že to prostě zkusím. Nebo na rok, pak teda na dva a v podstatě po těch dvou letech jsem si říkala, že to nemá smysl, že jsem toho byla otrok.

Na vedení restaurace byla zcela sama a zodpovědnost a neustálý dohled i práce byla velmi těžká, a tak se rozhodla podnikání v pohostinství po dvou letech ukončit a nechala se znovu zaměstnat. Tentokrát jako provozní, takže využila schopnosti, které získala samostatným podnikáním. Krátce nato však Petřina maminka onemocněla rakovinou a ona se rozhodla se o ni společně s otcem starat. Zaměstnání provozní proto opustila a tři měsíce se intenzivně starala o umírající matku. Během této doby si uvědomila, že už se ke své profesi pravděpodobně nebude chtít vrátit a absolvovala postupně víkendový rekvalifikační kurs na kosmetičku. Když maminka zemřela, vrhla se Petra na podnikání jako kosmetička, aby přišla v tomto těžkém období mezi lidi. Změnu profese a svou volbu právě kosmetičky i začátky podnikání popisuje takto:

Takže jsem si vlastně udělala ten kurs a šla jsem podnikat. ... vždycky jsem chtěla dělat sama za sebe. Trvalo to taky, než jsem měla tu klientelu. Ten rok určitě trvalo, než jsem se dostala na to, že jsem poplatila všechno, co jsem měla zaplatit, a vydělala jsem si a měla jsem stálý zákaznice. Tak po tom roce už jsem to začala dělat jako naplno. (...) v podstatě to dělám v prostoru, který mi jako dávají k dispozici. (...) je to takový jako centrum, středisko, kde nám dávají k dispozici ty prostory a my jim dáváme nějaký procenta z naší tržby. Což je taky dobrý, nebo je výhodný, že mám čistou hlavu, nemusím se s ničím zajišťovat. Ale jsem jakoby živnostník na sebe... Ale je to o povaze, že já jsem nikdy neměla ráda nad sebou nikoho a dělám radši sama za sebe. A co si udělám, tak si udělám, a nikdo mi do toho nemluví. To je docela podstatná věc v tom podnikání, není to o těch penězích, ani o tom, kolik si vydělám, je to o té spokojenosti, že za prvé mě ta práce baví, naplňuje mě ta práce a za druhý je to o tom, že jsem spokojená sama se sebou. Co jsem vytvořila, je to ve mně. Že to není nějaký kolektiv, nebo že je tam nějaký vedoucí, to mi na tý práci asi nejvíc vyhovuje.

Rozhodnutí zcela změnit obor práce a vstoupit do podnikání je pro ženy poměrně typické (Křížková 2007). Zároveň rekvalifikace na kosmetičku poukazuje na nedostatečně rozvinutou aktivní politiku zaměstnanosti a systém celoživotního učení, který je v ČR dosud v plenkách. Zaměstnání v podobných službách, jako je kosmetička, pedikérka apod., představují u nás zatím téměř jedinou rekvalifikační nabídku pro ženy (Czesaná, Matoušková, Vymazal 2005). Zůstává otázkou, nakolik je genderově stereotypní rekvalifikace cestou z marginalizace žen na trhu práce a nakolik podnikání v těchto oborech nabízí cestu z nejistého zaměstnání a příjmového znevýhodnění. Petra měla tu výhodu, že nemusela mít do začátku žádnou významnou investici, protože nájemní pro-

story získala zařízené. Podnikání vždy představuje určitý risk a Petra si to dobře uvědomovala, když ve své výpovědi srovnávala pozici zaměstnanců a podnikajících osob, které nemají legislativně zabezpečen právní nárok na placenou dovolenou a další výhody. Na druhou stranu podnikání přináší flexibilitu organizace času a práce. Odvaha riskovat vstupem do podnikání byla pravděpodobně z velké části dána Petřinou bezdětností, zároveň práce servírky není vzhledem k nastavení směn podle Petry vhodná pro matky malých dětí.

Bezdětnost je u vyučené Petry výsledkem nevolby (Hašková 2009), je výsledkem okolnosti smrti partnera ve vážném vztahu a toho, že od té doby měla jen krátkodobé vztahy většinou s ženatými muži, kteří s ní děti nechtěli mít, a její soukromý život se odvíjel i jinak spíše problematicky. Bezdětnost přináší do její pracovní dráhy významnou dávku nezávislosti a flexibility, která jí dává prostor na vyvázání se ze znevýhodňujících pozic. Zpočátku pracovní dráhy se sice setkala s diskriminací, dalším diskriminačním praktikám, ke kterým dochází v zaměstnavatelských vztazích, se jí podařilo uniknout samostatným podnikáním. Bezdětnost jí pomohla vyvázat se z nutnosti kombinovat práci a péči, která často vrhá ženy s nízkým vzděláním také do příjmového znevýhodnění, ale jen částečně, protože i s tímto problémem se setkala, když se rozhodla pečovat o svou nemocnou matku a musela opustit zaměstnání, protože neexistovala jiná schůdná a okamžitá řešení. To jí pomohlo rozhodnout se ke změně oboru a novému vstupu do podnikání, ovšem opět v intencích genderové stereotypizace.

Zuzana

Zuzaně je 34 let, a když byla v roce 1989 právě v prvním ročníku učebního oboru technicko-administrativní pracovnice, bylo rozhodnuto o zrušení tohoto oboru, takže mohla dokončit pouze dva roky a získala výuční list. Vzdělávací dráha této ženy, která v té době žila v Praze s dalšími třemi sourozenci a matkou samoživitelkou, tak skončila v 16 letech.

Po vyučení nastoupila Zuzana do výrobního podniku hraček, kde pracovala ve skladu. V tomto podniku pracovala zhruba dva roky, když začalo snižování stavu zaměstnanců a postupně podnik zcela zkrachoval. Zuzana popisuje situaci postupného propouštění a vlastní situaci, která po jejím propuštění následovala:

... oni začali propouštět, protože už to tam bylo nějaký nahnutý, a začali propouštět lidi, a jelikož my jsme ve skladu pracovaly tři, já, moje mamka a ještě jedna paní starší. Tak jsem řekla, že jelikož jsem nejmladší a určitě si najdu práci líp než oni, tak ať propustí mě, takhle jsme se dohodli, no a když mě propustili, tak pak nějak chvíli na to jsem zjistila, že jsem těhotná. A vlastně těhotnou už mě potom nikde nezaměstnali, takže jsem byla na úřadu práce, než se narodila Kateřina.

První dcera Kateřina se narodila, když bylo Zuzaně 19 let, a její otec svou dceru nikdy neviděl, nejevil o dítě žádný zájem. Pravidelně platí soudem určené výživné. Již v tomto okamžiku Zuzaniny pracovní dráhy je patrná diskriminace mateřství, a to v době, kdy byla těhotná. Zuzana se po propuštění z podniku na výrobu hraček přihlásila na úřad práce, kde jí úřednice přímo řekla, že ji stejně nikde nevezmou, když je těhotná. Nechala ji pouze formálně navštívit několik zaměstnavatelů, kteří ji skutečně nezaměstnali. Ovšem to mohlo být způsobeno nejen diskriminací (budoucích) matek ze strany zaměstnavatelů, ale také očekáváním, která Zuzana po tomto „proškolení" na úřadě práce prezentovala potenciálním zaměstnavatelům. Pak Zuzana nastoupila na mateřskou a pak rodičovskou.

Po dvou letech Zuzana znovu otěhotněla a vdala se, avšak tvrdí, že již při svatbě věděla, že to neměla dělat, protože vztah nefungoval. Hlavním důvodem ke sňatku bylo právě těhotenství a pocit, že tak je to správné, pokud je na cestě dítě. Mezitím přešla plynule z první rodičovské na další mateřskou s druhou dcerou – Lídou. S manželem, který pil a více času než doma trávil po hospodách, se po dvou letech rozvedla a odstěhovala se spolu se svou matkou do malé vesničky ve středních Čechách, kde její matka podnikala – měla obchod se smíšeným zbožím. Ke konci své druhé rodičovské dovolené začala Zuzana hledat zaměstnání, ale v okrese, kde bydlela, to bylo velmi problematické. Situaci velmi ztěžovala obtížná dopravní dostupnost v místě bydliště. Zuzana v té době neměla vlastní auto a autobus do vesnice jezdil jen dvakrát denně, takže zažívala velmi problematické situace, např. když byly děti nemocné. Byla tedy opět nezaměstnaná a přitom vypomáhala své matce v obchodě. Ani matce se v této malé vesnici podnikání nedařilo, a tak ho „vzdala", dům prodala a postupně se obě vrátily do Prahy. Ani ne tak nedostatek pracovních míst (ten není ve středních Čechách nijak výjimečný), ale spíše složitá dopravní dostupnost v daném regionu byla hlavní bariérou pracovního uplatnění Zuzany v tomto období. Doprovázet dvě děti do školky a ze školky a dojíždět do zaměstnání by vzhledem k nízké frekvenci spojů Zuzana bez auta nemohla a zřejmě by se jí to ani finančně nevyplatilo.

Zuzana bydlela v tomto okrese celkem tři roky a návrat do Prahy v roce 2003 pro ni znamenal i návrat k bývalému manželovi. Nastěhovala se zpátky k němu, a protože Kateřina již chodila do školy a Lída do školky, poměrně rychle si sama našla zaměstnání blízko místa bydliště.

Měli leták, že přijmou zaměstnance, měli na dveřích, takže jsem se tam ptala, a tam pan vedoucí, tak jediný byl hned, protože mezitím jsem se určitě taky někde ptala, to jako vždycky řekli, že se ozvou nebo tak. Oni se zeptají na takový různý otázky a že se ozvou a samozřejmě se nikdy nikdo neozval a tady jsem se s ním domluvila vlastně hned. Ani ho nezajímalo, kolik mám dětí, nebo jako jestli jsem rozvedená nebo vdaná, nic. Takže to byl jeden z mála, protože většinou se ptají, jak má člověk děti, tak máš smůlu.

S návratem do Prahy se pracovní situace Zuzany zlepšila tím, že mohla využít mnohem širší nabídku pracovních

míst. Zuzana tedy pracovala jako prodavačka ve smíšeném zboží. V obchodě pracovala systémem krátký, dlouhý týden na směny, včetně sobot a nedělí za minimální mzdu. I když mzdy jsou v Praze obecně nejvyšší v porovnání s ostatními regiony, je zde i velké množství zaměstnavatelů, kteří využívají velkou nabídku práce tím, že za nízkokvalifikovanou práci vyplácejí opravdu pouze minimální mzdu bez jakékoli motivační složky, jak to popsala Zuzana. Jde o systém zneužívání nízkokvalifikované práce žen v situaci jednoduché vyměnitelnosti zaměstnanců, který vytváří nejistou práci. V tomto příběhu Zuzana také znovu uvádí diskriminaci matek při přijímání, zde již ve značně generalizované podobě, což je způsobeno její opakovanou zkušeností s diskriminací. K tomuto tématu se ještě vrátíme o něco později v Zuzanině pracovní dráze.

…určitě si myslím, že je lepší dělat než být doma na podpoře. Aspoň pro mě, já zas nejsem taková, abych seděla doma a nic nedělala, to mě nebaví. Tenkrát v tý době ještě nebyly takový platy jako dneska, ono to jde furt výš a výš, tak já jsem tam tenkrát měla 7 tisíc čistého. Tak ono mít čtyři tisíce podporu nebo sedm tisíc, tak to už je docela rozdíl.

Jako matka samoživitelka Zuzana ve svém vyprávění vystihuje svůj vztah k práci. Zaměstnání je pro ženy, a matky samoživitelky zvláště, velmi důležitým zdrojem příjmu a finanční nezávislosti. Matky samoživitelky se velmi aktivně snaží najít jakoukoli práci, je to pro ně a jejich děti existenční nutnost a nemají zájem být závislé na sociálních dávkách. Ať se však zachovají jakkoli, jejich jednání je společností často odsouzeno. Pokud intenzivně pracují, když jsou děti malé, jsou považovány za „krkavčí" matky, a pokud nepracují a zůstávají s dětmi dlouho doma, jsou považovány za „parazity" na sociálním systému státu. Matky samoživitelky se totiž vymykají stále silné představě o ideálu genderově tradičního rozdělení práce a péče v rodině, protože jim chybí muž – živitel, na kterého by mohla být, i když třeba symbolicky, přenesena zodpovědnost finančního zajištění rodiny (Dudová 2009).

Zhruba po roce Zuzana znovu otěhotněla s již bývalým manželem a brzy nastoupila na rizikové těhotenství, protože čekala dvojčata. Již v době těhotenství však s tímto partnerem znovu přestala žít, ale neměla jiné bydlení, takže zůstala i s dětmi v jeho domě. Zuzana s dětmi žila v té době z nízkého výživného na první dceru a z příspěvku v těhotenství a mateřství, později z rodičovského příspěvku. Bývalý manžel na celkem tři děti platil velmi nepravidelně a zhruba každou druhou splátku. Ospravedlňoval to tím, že rodině poskytuje bydlení. Bydlení, které měla Zuzana s dětmi k dispozici, však bylo zcela nevyhovující –měli celkem pouze dva pokoje a kuchyň i koupelnu sdíleli s bývalým manželem, i když spolu vůbec nekomunikovali. Zuzana se snažila situaci řešit žádostí o obecní byt, zatím bezúspěšně. Vzhledem ke složité finanční situaci si Zuzana našla práci na černo – několik hodin denně uklízela kanceláře a soukromé byty. Tuto práci musela vykonávat pouze odpoledne, když přišly starší dcery ze školy, aby mohly hlídat dvojčata. Byla to pro ni a její rodinu existenční nutnost v situaci neexistence dostupných služeb péče o děti mladší tří let.

Po skončení rodičovské, na které byla se svými dvojčaty, hledala Zuzana znovu práci, protože předchozí zaměstnavatel by ji sice přijal zpět, ale pořád za minimální mzdu, ze které by teď už svou rodinu se čtyřmi dětmi neuživila. Její další příběh hledání zaměstnání znovu nejen ukazuje, jak probíhá přímé odmítnutí matek při prvním kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem, ale také, jaký je přístup žen s dětmi k práci. Zuzana samu sebe znovu popisuje jako intenzivně hledající práci především z finančních důvodů, které jsou pro matky samoživitelky rozhodující, ale také proto, že není typ, který by nějak záměrně využíval výhod sociálního státu.

… to jsem se ptala v (obci u Prahy– pozn. aut.) v obchodě na prodavačku, že tam měli vyvěšenej leták, že hledají prodavačky, tak mi pan vedoucí řekl, že, ta prodavačka teda, co tam byla, mi ho zavolala, že jsem jí řekla, že bych se chtěla zeptat na to místo prodavačky, že jako hledám práci. A jak se tam pracuje a tak podobně a ona, že mi zavolá šéfa. Pan šéf přišel, a zeptal se mě, kolik mám dětí, když jsem mu řekla, že čtyři, tak mi řekl, že ta práce by určitě asi nebyla pro mne, že se tam dělají dvanáctky, od rána do večera. Prostě taktně mi naznačil jako, že by mě stejně asi nevzal, protože mám čtyři děti a jsem sama. Takže jsou i takoví, který nemají na to právo, ale ohradili by se něčím jiným. Jako my už třeba někoho máme… Takže i takovou zkušenost mám s tím, že jakmile ženská je sama, rozvedená. Myslím si, že ani nezáleží na počtu dětí. Jakmile v tom figurujou menší děti, tak máte hlídání, nemáte hlídání, a takovýhle otázky podle mne by vůbec neměli pokládat. To je. To jsem říkala, to je docela. Tenkrát jsem z toho byla docela naštvaná, protože jsem ještě nevěděla, že třeba vyjde ta LDNka. Že teda seženu práci. Byla jsem z toho naštvaná, zoufalá, protože jsem práci potřebovala, a chtěla hlavně. Nejsem taková jako, že bych šla na pracák a válela se doma. To ne, docela ale jako mě to zarazilo, tenhle přístup.

Zejména ženy s nižším vzděláním se setkávají s přímou diskriminací mateřství při přijímání do zaměstnání nebo jsou z důvodu mateřství propouštěny. I když otázky na rodinný stav a situaci jsou již delší dobu výslovně zakázány v českém pracovním právu, sociologické výzkumy ukazují, že jsou neustále běžnou praxí přijímacího procesu (Křížková, Vohlídalová 2009b). Proces hledání a nacházení zaměstnání, přijímání a povyšování je v zásadě založen na diskriminaci žen s malými dětmi a všichni aktéři těchto vztahů s tím počítají jako s běžnou součástí těchto procesů. Je to způsobeno mnoha faktory, ve kterých se spojuje jak 1. silně genderově stereotypizované veřejné mínění (Hašková 2005), tak i 2. familialistické nastavení rodinné politiky (Saxonberg, Sirovátka 2006) (dlouhé přerušení pracovní dráhy rodičovskou dovolenou, kterou využívají téměř výhradně ženy, jako

norma) a 3. nízká či neexistující podpora institucí, které by umožnily kombinovat péči o malé děti se zaměstnáním (zařízení péče o děti od nejútlejšího věku, nejen od tří let, flexibilní a zkrácené úvazky na trhu práce) (Křížková, Vohlídalová 2009b). V důsledku těchto faktorů pak ženy ať již dobrovolně či nedobrovolně opouštějí trh práce na dlouhou dobu (zhruba tří let) v okamžiku, kdy se stávají matkami, a ženy jsou také většinou ty, kdo pečují o děti i po návratu do zaměstnání (péče v době nemoci dětí, organizace péče – vodění do předškolních zařízení a z nich apod.). U matek samoživitelek je to ještě zesíleno tím, že jsou skutečně na péči o děti většinou samy, takže zaměstnavatelé reagují i na tento fakt ještě více diskriminačně.

Zaměstnavatelé se brání zaměstnávat ženy s malými dětmi, protože u nich očekávají absenci, když jsou děti nemocné, anebo u nich očekávají snížený výkon, protože je vidí jako primární pečovatelky, které věnují velkou část své energie organizaci a vykonávání péče o děti a domácnost. Tento mateřství diskriminující systém je hluboce vepsán do životní zkušenosti mnoha žen. V důsledku této institucionalizace diskriminace upravují ženy/matky své pracovní strategie často ještě před tím, než by mohlo k diskriminaci dojít (autodiskriminace), projevují pochopení pro diskriminaci ze strany zaměstnavatelů anebo se v situaci, kdy se zaměstnavatel nechová diskriminačně, ale naopak projevuje pochopení a vstřícnost pro matky malých dětí, stejně chovají podle naučených vzorců, jako by zaměstnavatel matky malých dětí znevýhodňoval. Tímto chováním přispívají k institucionalizaci a reprodukci tohoto diskriminačního řádu.

Zuzana má rozsáhlé zkušenosti s diskriminačními otázkami při přijímání do zaměstnání a s odmítnutími, „protože jako matka tolika dětí by přece nemohla danou práci vykonávat“. Když se konečně setkala se zaměstnavatelem, který ji přímo nediskriminoval, přijal ji do zaměstnání jako sanitárku v léčebně pro dlouhodobě nemocné na dvanáctihodinové směny a ze začátku jí vyšel vstříc s nastavením směn, protože její dvojčata ve stejnou dobu nastupovala do školky, Zuzana projevila nebývalou loajalitu. Když byla dvojčata v prvních měsících nemocná, jako to bývá obvyklé při vstupu do kolektivu dětí ve školce, Zuzana s nimi nezůstávala doma, i když by na to měla nárok. Když jí zrovna vycházela směna, požádala o hlídání dětí svou matku, která si kvůli tomu musela brát dovolenou. Zuzana projevila výraznou ohleduplnost k zaměstnavateli a chovala se v podstatě tak, jako by zaměstnavatel matky s malými dětmi diskriminoval nebo mu přinejmenším vadilo, kdyby zůstaly na pár dní doma ošetřovat děti.

Práce v léčebně dlouhodobě nemocných byla velmi fyzicky náročná, protože Zuzana tam prováděla základní hygienu a převlékání postelí velkému množství pacientů každou směnu, přičemž často musela sama manipulovat se zcela ležícími pacienty. Tato práce však Zuzanu velmi naplňovala, měla pocit, že dělá něco užitečného, a měla podle svých slov velmi dobrý vztah k pacientům. To se projevilo i na její mzdě, protože dostávala vysoké osobní ohodnocení a její mzda se pohybovala okolo 2,5 násobku minimální mzdy. Po pěti měsících této práce však přišel šok, Zuzana měla náhle fyzické problémy a velmi rychle se zjistilo, že má vyhřezlé plotýnky, a musela ihned na operaci. V době rozhovoru byla na nemocenské a lékaři jí nedoporučovali někdy se ještě k takové fyzické práci vracet. Tak se Zuzana opět dostala do těžké finanční situace, jelikož v důsledku předchozí vyšší mzdy jí byly výrazně zkráceny přídavky na děti, které se testovaly každé tři měsíce, a projevilo se to jejich vyplácením podle zpětného výpočtu právě v době, kdy byla na nemocenské.[14]

Výplata nemocenských dávek se zpozdila, resp. na České správě sociálního zabezpečení jí bylo sděleno, že na jejich výplatu mají tři měsíce. A tak se stalo, že Zuzana zůstala v měsíci, kdy už byla nemocná a nepracovala, s celou svou rodinou odkázaná na nízké výživné na první dceru a musela si vypůjčit od známých, protože sociální příplatek, který jako poslední možnost v okamžité těžké finanční situaci vyplácí místní úřad, zrovna získala na zaplacení části školného pro nejstarší dceru, která nastupovala na střední školu. Bytová situace rodiny je stále velmi špatná, žádosti o obecní byt nebylo po celé čtyři roky vyhověno.

V příběhu Zuzany se projevuje fenomén brzkého mateřství a samoživitelství, poměrně typický pro ženy s nízkým vzděláním (Hamplová et al. 2007). Zuzana, podobně jako velká část dalších žen s nízkým vzděláním, má tendenci k genderově tradičním životním volbám (Maříková 2008). V důsledku toho se tyto ženy stávají matkami brzy a jejich partnerství jsou nestabilní. Jako matka samoživitelka Zuzana kontinuálně hledá práci, protože nízkokvalifikovaná práce, kterou může vykonávat, je vždycky velmi nejistá a často ji dostává do situace příjmového znevýhodnění. Strategie této nízkokvalifikované ženy uplatnit se na sekundárním trhu práce je neúspěšná, jelikož jako žena do značné míry „odsouzená“ k manuální práci, naráží na další bariéru – špatný zdravotní stav, který jí v realizaci této strategie zabraňuje.

Závěr

Ženy s nízkým vzděláním ve svém pracovním životě čelí mnohonásobné diskriminaci. Nejsou vystaveny pouze genderovému řádu trhu práce a rodiny a institucionálním bariérám v oblasti rodinné politiky (zejména dlouhá rodičovská a nízká dostupnost zařízení péče o děti), ale jejich znevýhodnění pramení významně právě i z nízkého vzdělání, které v průběhu jejich pracovního života v naší společnosti nabývalo na významu. Výše vzdělání má stále větší vliv na umístění na pracovním trhu, jistotu zaměstnání, mzdové ohodnocení, prestiž, pracovní podmínky a ochranu před možným znevýhodněním. V biografických rozhovorech se třemi vyučenými ženami jsme hledaly odpověď na otázku: Jak se ženy, které prožily většinu dětství a dospívání před rokem 1989 a získaly nízké vzdělání, vyrovnávají ve svých pracovních drahách s růstem nerovností, nejistot a sociálních rizik a kterým konkrétním bariérám musely ve svých

pracovních drahách čelit? Zvolená biografická metoda plasticky vykresluje distribuci těchto rizik a bariér v rámci životního cyklu a v průběhu společenských a ekonomických změn a strategie vyrovnávání se s nimi.

Strukturální znevýhodnění spojené s transformací trhu práce a růstem genderových nerovností, vyznačující se genderovou segregací, diskriminací a zneužíváním práce právě žen s nízkým vzděláním, dále prohlubují institucionální bariéry v oblasti zajištění péče o děti a blízké osoby. Nedostatečná dostupnost zařízení péče o děti předškolního věku a nastavení nástrojů rodinné politiky způsobuje, že tyto ženy odcházejí na dlouhý čas z trhu práce. To znovu snižuje jejich zaměstnatelnost a zvyšuje jejich příjmové znevýhodnění. Na příběhu Eriky se ukazuje, že dokud byla rodinná politika zaměřena defamilizačně, využívaly ženy možnosti brzkého návratu do zaměstnání a umístění dítěte do jeslí. V současně nastavených strukturálních podmínkách s institucionálními bariérami jsou ženy s nízkým vzděláním ve zkoumané věkové skupině přinejmenším trojnásobně znevýhodněny (gender a mateřství plus nízké vzdělání). Přesto mají všechny tři komunikační partnerky velkou motivaci hledat si placené zaměstnání a nebýt závislé na systému sociálních dávek. K těmto osobním charakteristikám se dále ve specifických situacích přidává typ/přítomnost partnerství a faktor zdraví. Přítomnost partnera se ukazuje jako určitý mechanismus spouštějící genderově stereotypní životní volby – například odchod do domácnosti nebo mnoholetý pobyt na rodičovské dovolené. Tyto strategie se v situaci rozpadu partnerství, kdy se Erika, Zuzana a Petra stávají samoživitelkami, negativně projevují na jejich pracovních šancích, odrážejí se na příjmovém znevýhodnění a vedou až k ohrožení chudobou. Zdraví pak představuje významnou bariéru, která může nečekaně zasáhnout do realizace úspěšné strategie překonání dalších bariér, a to ať již jde o zdraví samotné ženy, která se kvůli nemoci znovu ocitá mimo trh práce jako v případě Zuzany, nebo o zdraví blízkých, o které je třeba intenzivně pečovat, jako v případě Petry.

Přesto, že od žen s nízkým vzděláním jsou obecně očekávány spíše nízké profesní aspirace, z analyzovaných rozhovorů to nevyplývá. Ženy, jejichž příběhy jsme v textu představily, nastoupily středoškolské vzdělání v době před rokem 1989 nebo okolo roku 1989, kdy byla vzdělanostní úroveň populace významně nižší, než je tomu dnes. V té době měly prestiž obory, které se v současné době dostaly na periferii, jako byly dělnické profese nebo práce ve službách (obchod, pohostinství). Z výpovědí vyplývá, že si některé dokonce vybíraly učební obor, který jim zajistí dobře placenou práci v prestižním oboru. V procesu ekonomické transformace došlo k diferenciaci trhu práce podle dosaženého vzdělání. S přesunem významné části produkce z průmyslové výroby do oblasti služeb a s přesunem velké části sektoru služeb a výroby na sekundární trh práce ztratily dělnické profese, technické a řemeslné obory a práce v oblasti potravinářské výroby a služeb, ve kterých Petra, Erika a Zuzana získaly kvalifikaci, svá privilegia.

Strategie, které komunikační partnerky ve své situaci volí, jsou výrazně ovlivněny neustále se měnícími podmínkami a vznikajícími riziky na trhu práce. Zatímco Erika volí strategii přizpůsobení se podmínkám a flexibilně hledá cesty, jak naplnit nebo obejít rostoucí nároky zaměstnavatelů, Petra volí strategii emancipace ze znevýhodňujících podmínek vstupem do podnikání. Založení živnosti v jejím případě usnadňuje skutečnost, že je bezdětná, má tedy větší prostor riskovat a do značné míry se tak vyhýbat diskriminaci. Zuzanina biografie demonstruje neustálý proud nejistot v současné rizikové společnosti, což vede k opakovanému selhávání volených strategií. Rizika se natolik fluidně proměňují, že již není možné plně se před nimi ochránit a zabezpečit. Nedostatek vzdělání v kombinaci s genderovým řádem společnosti se v příbězích žen ukazuje jako klíčový faktor marginalizace na trhu práce, který je udržuje v situaci neustálé ekonomické nejistoty. Strategie, které si komunikační partnerky v rámci svých pracovních drah vytvářejí, jsou nuceny opakovaně redefinovat tváří v tvář objevujícím se novým strukturálním a institucionálním bariérám, rizikům a znevýhodněním.

Literatura

Beck, U. 1992. *Risk society. Towards a New Modernity*. London: Sage.

Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Cambridge University Press.

Czesaná, V., Matoušková, Z., Vymazal, J. Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání. Working Paper NOZV--NVF č. 1/2005. Praha : Národní vzdělávací fond, o.p.s. [online]. [cit. 25. 8. 2008]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/observator/cz/working_paper1_2005.pdf>.

Dudová, R. 2008. „Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku." Pp. 29–50 in Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). *Práce a péče: Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON.

Dudová, R. 2009. „Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR." *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, Vol. 45, No. 4: 753–784.

Dudová, R. 2008. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. Pp. 29-50 in Křížková, A., R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková, Z. Uhde (eds.). Práce a péče: Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské Unie. Praha: SLON.

Dudová, R., Tomášek, M. 2008. „Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců." *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 9, č. 2: 67-–77.

Esping-Andersen, G. 1999. *The Social Foundations of Postindustrial Economies*. 1. vyd. Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijk, A., Myers, J. 2002. *Why We Need a New Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.

Foldynová, I., Ivan, I., Tvrdý, L. 2009. *Trh práce a krize v Moravskoslezském kraji*. VŠB-TU Ostrava: Hornicko-geologická fakulta. [online]. [cit. 25. 8. 2010]. Dostupné z: <http://homel.vsb.cz/~tvr12/PUBLIKACE/2009_MSK_trh_prace_a_krize_final.pdf>.

Formánková, L. 2007. *Opatření harmonizace práce a rodiny v České republice a ve Slovinsku*. Nepublikovaná magisterská diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita FSS.

Formánková, L. 2008. „Péče – zdroj frustrace pracujících rodičů?" *Socioweb 11/2008*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Formánková, L. 2010. „Ideály péče v kontextu nových sociálních rizik." *Sociální studia*, roč. 7, č. 2 (v tisku).

Giddens, A. 1991. *Modernity and Self-Identity Self and Society in the Late Modern Age.* Cambridge: Polity.

Hamplová, D. (ed.), Chaloupková, J., Soukupová, E., Sunega, P., Zeman, K. 2007. *Děti na psí knížku? Mimomanželská plodnost v České republice*. Praha: SOÚ AV ČR.

Hašková, H. 2005. „Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu." *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 6, č. 1: 22–27.

Hašková H. 2007. „Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti v kontextu změn na trhu práce, sociálních politik a veřejných diskurzů mezi lety 1945-2006." *Gender, rovné příležitosti, výzkum* roč. 8, č. 2: 15-26.

Hašková, H. 2009. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: SLON.

Hašková, H., Maříková, H. Uhde, Z. 2009. „Leaves, Allowances, and Facilities: Childcare Past and Present." Pp. 77–128 in Hašková, H., Uhde, Z. (eds.). *Women and Social Citizenship in Czech society: Continuity and change*. Praha: SOÚ AV ČR.

Kaufmann, J. C. 2001. *L'entretien compréhensive*. Paris: Nathan.

Křížková, A. 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., Penner, A. M., Petersen, T. 2008. „Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: jeden z faktorů sociálního vyloučení žen." *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 9, č. 2: 55–66.

Křížková, A., Sloboda, Z. 2009. „Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz." *Sociologické studie/Sociological Studies 09-4*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Křížková, A., Vohlídalová, M. 2009a. „The Labour Market and Work-Life Balance in the Czech Republic in Historical Perspective." Pp. 35–72 in Hašková, H., Uhde, Z. (eds.). *Women and Social Citizenship in Czech society: Continuity and change.* Praha: SOÚ AV ČR.

Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. ,Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). 2008. *Práce a péče: Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON.

Kuchařová, V. et al. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů.* Praha: VÚPSV.

Leitner, S. 2003. „Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective." *European Societies,* Vol. 5, No. 4: 353–375.

Maříková. H. 2008. „Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí." *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 8, č. 2: 45–55.

Rustin, M., Chamberlayne, P. 2002. „Introduction: from biography to social policy." Pp. 1–22 in Rustin, M., Chamberlayne, P., Wentgraf, P. (ed.). *Biography and Social Exclusion in Europe: Eperiences and Life Journeys*. 1. vyd. Bristol: The Policy Press.Rychtaříková, J. 1996. „Současné změny charakteru reprodukce v České republice a mezinárodní situace." *Demografie*, roč. 38: 77–89.

Saxonberg, S. , Sirovátka, T. 2006. „Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe." *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, Vol. 8, No. 2: 189–202.

Saxonberg, S., Sirovátka, T. 2009.„Czech Family Policy: Refamilialization in the Face of Contradictory Public Attitudes." *Journal of Societal and SocialPolicy*, Vol. 7, No. 3.

Sirovátka, T. (ed.).2006. „Nová sociální rizika a sociální vyloučení jako výzva pro českou sociální politiku." Pp. 61–74 in *Sociální vyloučení a sociální politika*. Brno: Masarykova Univerzita/Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.Sirovátka, T., Mareš, P. 2006. „Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí." *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, roč. 42, č. 4: 627–655.

Taylor-Gooby, P. 2004. *New Risks, New Welfare. The Transformation of the European Welfare State.* 1. vyd. Oxford : Oxford University Press.

Vývoj struktury nezaměstnaných v letošním roce. ČSÚ 2009. [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080409analyza_b09.doc>.

Witzel, A. 2000. „The problem-centered interview." *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research,* Vol. 1, No. 1. [online]. [cit. 22. 7. 2010]. Dostupné z: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 1. čtvrtletí 2010. ČSÚ 2010. [online] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10>.

Poznámky

1 Tento článek vznikl za podpory projektů „Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU, GA AV ČR" č. Grantu IA700280804, „Konstrukce živitelství po roce 1989 v české společnosti", GA ČR, projekt č. 403/09/1839 a „Proměny forem a uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah", GA ČR, projekt č. 404/10/0021.

2 Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009 (http://www.mpsv.cz/files/clanky/9075/rocenka_trh_prace_2009.pdf).

3 Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil z 1. čtvrtletí 2010. ČSÚ 2010. (http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10)

4 Data EU-SILC 2007.
5 Jde např. o omezenou možnost výběru varianty délky pobírání rodičovského příspěvku, protože dvouletá varianta je dostupná pouze pro ženy od příjmu zhruba 16 500,-- Kč měsíčně výše, a ženy, které nebyly zaměstnány alespoň 270 dnů v posledních dvou letech, automaticky nastupují čtyřletou variantu pobírání rodičovského příspěvku (Dudová 2008). Významnou bariérou návratu na trh práce je zejména nízká šance na využití předškolních zařízení, která prakticky neexistují pro děti do tří let, a jejich dostupnost se dramaticky snižuje pro děti od tří do šesti let (Kuchařová et al. 2006).
6 Otázka zněla zhruba takto: Mohla byste mi, prosím, vyprávět o své pracovní dráze přibližně od doby, kdy jste ukončila své vzdělání?
7 Pro zajištění anonymity komunikačních partnerek jsme jim přidělily nová křestní jména, kterými je označujeme, přejmenovaly jsme také další osoby, které ve výpovědích figurují.
8 Průmysl byl zaměřen zejména na těžbu černého uhlí, těžký průmysl a hutnictví, vzhledem k omezování těžby od počátku 90. let 20. století rostla v oblasti rapidně nezaměstnanost.
9 Institut takzvané další mateřské dovolené, uzákoněný v roce 1964, zavedl nárok na placenou celodenní péči o dítě do jeho jednoho roku. Nárok byl postupně prodlužován až na dobu do tří let věku dítěte v roce 1987, právní úprava však rozlišovala pořadí dítěte (Dudová, 2008; Hašková, Maříková, Uhde 2009).
10 Výzkum IVRIS „Manželství, práce a rodina".
11 Defamilizující režim je takový, který usiluje o odlehčení tohoto břemene domácností a o osvobození jedince ze závislosti na rodinných vazbách (Esping-Andersen 1999: 51).
12 Problematika je rozebírána podrobněji v příběhu Zuzany.
13 Pro potřeby tohoto textu jsme se rozhodly anonymizovat všechny regiony a města kromě Prahy. Domníváme se, že Praha je natolik velkým regionem, že jednak zajišťuje anonymitu komunikačním partnerkám výzkumu a jednak je natolik specifická z hlediska trhu práce, že by bylo těžké ji anonymně specifikovat.
14 Od 1. 1. 2010 došlo k paušalizaci výše přídavků na děti – byly odstupňovány podle věku dítěte a mají na ně nárok pouze rodiny s příjmem nižším než je 2,4násobek životního minima.

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2010

Lenka Formánková pracuje v oddělení Gender & sociologie v Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i., a spolupracuje s Institutem pro výzkum reprodukce a integrace společnosti při Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. Je absolventkou magisterského studia psychologie a sociální politiky na FSS MU, kde v současné době pokračuje v doktorském studiu na katedře sociální politiky a sociální práce. Ve své vědecké práci se zaměřuje na genderovou analýzu opatření sociální politiky v českém a mezinárodním kontextu a na studium genderových vztahů na trhu práce a v rodině. Korespondenci zasílejte na adresu: lenka.formankova@soc.cas.cz.

Alena Křížková je vedoucí oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Kromě článků a studií k tématu kombinace pracovního a rodinného života a genderových vztahů na trhu práce, v organizacích, managementu a podnikání je autorkou knihy Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání (2007), spoluautorkou knihy Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci (2004) a spolueditorkou například knihy Práce a péče (2008) a Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů v České republice po roce 1989 (2006). Korespondenci zasílejte na adresu: alena.krizkova@soc.cas.cz.