



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

**Aperio**  Společnost pro  
zdravé rodičovství

# Mechanismy znevýhodnění sólo matek na pracovním trhu

Kvalitativní analýza „brzd“ a „motorů“ pracovního uplatnění  
sólo matek ve třech regionech

**Doc. Mgr. Radka Dudová, Ph.D.**  
**2020**

---

Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, z.s.  
Projekt „Sama, ale silná: Odstraňujeme diskriminaci sólo matek na trhu práce“

Reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011600

# Obsah

<b>Hlavní zjištění</b>	<b>3</b>
<b>Cíle a metodologie</b>	<b>4</b>
<b>Profesní sestup</b>	<b>5</b>
<b>Brzdy a motory lepšího pracovního uplatnění sólo matek</b>	<b>9</b>
Kvalifikace	10
Pedagogické a „pečující“ obory	12
Technické obory	13
Ženy s vysokou kvalifikací	14
Ženy s nízkou kvalifikací	14
Doplňování kvalifikace	15
Rigidita a flexibilita pracovní doby a pracovních podmínek	16
Návrat po rodičovské	18
Kratší pracovní úvazek	19
Pedagogické a pečující profese	21
Nestandardní práce	22
Vstřícnost zaměstnavatele	24
Znevýhodnění a diskriminace ze strany zaměstnavatelů	27
Znevýhodnění spojené s mateřstvím	27
Internalizace znevýhodnění	30
Bydliště	33
Péče o děti	35
Matky malých dětí	35
Předškolní děti	36
Školní děti	38
Pomoc prarodičů a dalších osob	38
Mateřství	40
<b>Důsledky znevýhodnění sólo matek: rolové přetížení, nízký příjem</b>	<b>46</b>
<b>Rozdíly v regionech</b>	<b>49</b>
Středočeský kraj	49
Olomoucký kraj	49
Ústecký kraj	50
<b>Závěr</b>	<b>52</b>
<b>PŘÍLOHA: Tabulka komunikačních partnerek</b>	<b>54–55</b>

## Hlavní zjištění

1. Vstřícné a flexibilní pracovní podmínky jsou při hledání pracovního uplatnění pro sólo matky důležitější než další věci – využití kvalifikace, kariérní postup nebo výše příjmu. Proto se často spokojí s prací nízko ohodnocenou, nevyužívají svou kvalifikaci a nenaplnují své profesní ambice.
2. Návrat do práce po rodičovské, zvláště v postavení sólo matky, znamená zpravidla pracovní sestup, neboli horší pracovní pozici s nižším ohodnocením, která neodpovídá kvalifikaci, zkušenostem a schopnostem dané ženy. Hlavními příčinami horšího pracovního postavení po rodičovské jsou: dlouhá doba strávená na rodičovské dovolené, nemožnost najít jinou práci kvůli nedůvěře zaměstnavatelů, omezení v podobě délky pracovní doby (která se musí krýt s provozní dobou školek a škol) a nemožnosti dojíždět, odmítání odpovědnosti, která by znamenala nezastupitelnost např. při nemoci dětí, a prioritizace dětí a času stráveného s nimi.
3. Sólo matky často pracují nebo usilují o práci v oblasti pečujících a vzdělávacích profesí (učitelky, asistentky, sociální pracovníce), jelikož se domnívají, že zde najdou příznivé pracovní podmínky, zejména uspořádání pracovní doby. Ne vždy je tomu ale skutečně tak a pracovní podmínky ve výsledku mohou být horší než jinde. Navíc tyto profese nejsou vždy skutečně výsledkem svobodné volby, nýbrž ženy jsou k nim dovedeny okolnostmi.
4. Pro ženy s nízkou kvalifikací a/nebo žijící v regionech s omezenou pracovní nabídkou je racionální volbou nepracovat nebo pracovat pouze narázově: nabízejí se jim jen nízko placené, časově náročné a vyčerpávající práce, kvůli kterým by musely zanedbávat péči o své děti, navíc by ztratily nárok na sociální podporu a pomoc.
5. Důsledkem znevýhodnění sólo matek na pracovním trhu a nedostatečného podílu otců dětí na výchově je rolové přetížení a vyčerpání sólo matek.

## Cíle a metodologie

Tato analýza byla vypracována v rámci projektu Sama, ale silná. Jedním z cílů projektu bylo zmapovat podmínky a oblasti zaměstnávání sólo matek, a to jak analýzou dat EU-SILC<sup>1</sup>, tak fokusními skupinami ve vybraných regionech (stř. Čechy, Ústecko, Olomoucko). Zde jsou prezentovány výsledky kvalitativního výzkumu žen – sólo matek ohrožených na trhu práce, jehož cílem je získat hloubkové porozumění mechanismům znevýhodnění a marginalizace těchto žen na pracovním trhu a identifikace rizik, a to v kontextu regionálních specifíků (střední Čechy – blízkost Prahy, Ústecko – vysoká míra nezaměstnanosti a sociálního vyloučení, Olomoucko – tradiční pohled na genderové role a možná vyšší stigmatizace sólo matek).

Za účelem sběru dat bylo provedeno šest skupinových rozhovorů (fokusních skupin) přímo v konkrétních regionech s různým podílem sólo matek, zaměstnaností i s lehce odlišnou genderovou kulturou (Středočeský kraj, Ústecký kraj, Olomoucký kraj). Skupinových rozhovorů se účastnilo celkem 48 žen - 15 v Praze, 20 v Olomouci a 13 v Ústí nad Labem. Skupinové rozhovory vycházely ze shodných scénářů, byly vedeny zkušenou moderátorkou a trvaly cca 4 hodiny. Účastnicím rozhovorů byla zaručena anonymita, v dalším textu jsou označeny přezdívkami a veškeré citlivé údaje jsou anonymizovány.<sup>2</sup> Rozhovory byly zvukově i vizuálně zaznamenány a následně přepsány pro potřebu analýzy. Analýzu prováděla autorka této zprávy s využitím softwaru pro analýzu kvalitativních dat Atlas.ti. Text rozhovorů byl kódován, následně byly identifikovány významné kategorie a provedena tematická analýza.

Ačkoliv rozhovory probíhaly podle shodného scénáře, v každé skupině se lišilo složení a charakteristiky komunikačních partnerek a tomu odpovídala i odlišná skupinová dynamika, která se v průběhu rozhovoru rozvinula. Každý skupinový rozhovor měl nějaké hlavní téma, na kterém se ženy „shodly“ a stále se k němu vracely. V případě skupin realizovaných ve Středočeském kraji to byl v první skupině důraz na nezastupitelnou roli matky v prvních letech života dítěte, ve druhé skupině pracovní sestup a nedostatek flexibility práce. V případě olomouckých skupin to byl důraz na nedocení mateřství v České republice. Ústecké skupiny byly specifické tím, že většina účastnic měla nízkou nebo žádnou kvalifikaci a sdílely své zkušenosti sociálního vyloučení; společným tématem pak byla snaha zvládat nepříznivou situaci pozitivně a zůstat přese všechno dobrými matkami.

1 Viz [https://aperio.cz/wp-content/uploads/2020/07/Anal%C3%BDza\\_solo-matky-na-pracovn%C3%ADm-trhu\\_APE-RIO2020.pdf](https://aperio.cz/wp-content/uploads/2020/07/Anal%C3%BDza_solo-matky-na-pracovn%C3%ADm-trhu_APE-RIO2020.pdf)

2 K textu je přiložena tabulka se základními informacemi o všech účastnicích (str. 54-55). Citace rozhovorů v textu jsou označeny přezdívkou, věkem komunikační partnerky, jejím dosaženým vzděláním, počtem dětí a kódem skupiny: SČ pro Středočeský, O pro Olomoucký a Ú pro Ústecký region.

## Profesní sestup

Kvantitativní analýza dat EU-SILC 2018 zjistila, že sólo matky oproti matkám žijícím v partnerství častěji pracovaly v méně kvalifikovaných profesích (ISCO kód 5 a vyšší, tj. obchod, služby, řemesla, obsluha strojů a pomocné práce): bylo jich zde 48,6 % z těch, kdo pracují, zatímco matek s partnerem jen 36,2 %. To může být do velké míry dáno jejich nižším vzděláním. Také to ale může být tím, že matky s partnerem byly raději doma s dětmi, než aby pracovaly v nízko kvalifikovaném povolání, což si sólo matky nemohou dovolit. Další analýzy naznačují, že samotné sólo rodičovství je faktorem, který ovlivňuje pracovní postavení, i při kontrole dalších proměnných. Kvalitativní výzkum ukazuje, že příčinou může být i to, že i kvalifikované ženy volí méně kvalifikovanou práci, která jim ale umožňuje postarat se samy o děti.

Z celkových 48 komunikačních partnerek bylo v době rozhovoru 24 zaměstnaných a 2 pracovaly jako osoby samostatně výdělečně činné. Šest bylo na rodičovské dovolené a osm jich bylo nezaměstnaných. Další šest pracovalo jen formou krátkodobých brigád. Ty, které byly zaměstnané, pracovaly jako sociální pracovníce (Hana, Karin), asistentky pedagoga, učitelka či chůva (Soňa, Matylda, Sára, Valerie), zdravotní sestry (Ingrid, Sofie, Aneta), pracovníce v administrativě (Mirka, Klaudie, Regina), úřednice (Ivana, Iveta) či poštovní doručovatelky (Anna, Zora). Dvě ženy pracovaly jako pracovníce v IT (Pavla, Linda). Dále se rozhovorů zúčastnila divadelní kostymérka, logistička, asistentka soudce, dělnice či technická fotografka.

Nejvýraznějším a opakujícím se motivem skupinových rozhovorů, zaměřených na pracovní postavení sólo matek ve třech zkoumaných regionech, byl profesní či kariérní sestup. Komunikační partnerky velmi často pracovaly na pozicích, které neodpovídaly jejich vzdělání, předchozím zkušenostem ani schopnostem. Z různých důvodů se nacházely na pracovních pozicích, které pro ně znamenají kariérní a profesní „sestup“. Hlavním důvodem tohoto sestupu byla potřeba pracovní flexibility a takové uspořádání pracovní doby a pracovních podmínek, které jim umožní postarat se za všech okolností samy o děti. Dalším častým důvodem byla nemožnost dojíždění. Na horší pracovní pozici měly ale podíl i předsudky a nevstřícnost ze strany zaměstnavatelů, nízké sebevědomí a „díra“ v životopise způsobená péčí o děti.

Volba nižší pracovní pozice, která byla zejména u vysokoškolsky vzdělaných žen skutečně vědomým rozhodnutím, představuje z určitého hlediska paradox, vzhledem k tomu, že na vyšších a kvalifikovanějších pozicích zpravidla panuje větší flexibilita a možnost řídit si svou pracovní dobu. Rostou ale také požadavky na pracovníka/pracovnici, potřeba pracovat přesčas, nároky na služební cesty, nezastupitelnost např. v případě nemoci dítěte a nutnost dojíždět do většího města.

Žádná z komunikačních partnerek v době rozhovoru neusilovala o kariérní postup. Snažily se získat a udržet takovou práci, která by jim umožnila pečovat o děti a zároveň rodinu alespoň nějak ekonomicky zajistit. Byly si vědomy toho, že je péče o děti a postavení sólo matky v práci omezuje a brzdí. Kvůli tomu, že jsou matky, navíc žijící bez partnera, čelily řadě znevýhodnění.

Příběhy kariérního sestupu byly poměrně různorodé, měly ale několik rysů společných:

## 1. Nemožnost či neochota vrátit se po rodičovské dovolené do práce, kterou dělaly předtím

Ženy se v naprosté většině případů nevracely ke svému původnímu zaměstnavateli, a to z několika důvodů, které se mnohdy kombinovaly: buď o ženy s dětmi zaměstnavatel vůbec nestál a po skončení rodičovské je nepřijal zpět, jako v případě Nikol:

Pracovala jsem ve stavební firmě, která má ještě další podfirmy. A dělala jsem tam asistentku, administrativu. Pak jsem otěhotněla, byla jsem na rodičovské a místo mě si našli někoho jiného. Po mateřské jsem se chtěla vrátit, ale to místo už nebylo volné, ani jiná pozice ve firmě. (Nikol, 42, SŠ, 2 děti, SČ1)

Nebo si samy uvědomovaly, že práci nebudou schopny skloubit s péčí o děti, jelikož nebyla dostatečně flexibilní nebo byla příliš časově náročná, jako Darja:

A tak jsem taky jako tak přemýšlela, to kasino prostě s tím dítětem je naprosto, ne nemyšlitelný, znám lidi, který jako tam můžou dělat, ale musí na to být dva. Takže pro mě teda nemyšlitelný dělat nějaký noční nebo takhle. (Darja, 48, SŠ, 1 dítě, O2)

V některých případech se žena kvůli rozchodu s partnerem přestěhovala do jiného regionu a po skončení rodičovské se tak nemohla vrátit do původní práce (například Agnes či Mirka). V jiných případech ženy vítaly mateřství a rodičovskou dovolenou jako impulz ke změně pracovního oboru, jelikož je předchozí práce nenaplňovala a nebavila, a chtěly najít nějaké smysluplnější uplatnění (jako například Marie). To se jim ale ne vždy dařilo. Některé zase daly výpověď, protože se rozhodly s dítětem zůstat doma déle než tři roky, jelikož měly pocit, že ještě není zralé na školku (například Anna). Následně ale mohly mít problém najít jinou práci, případně s větším, či menším úspěchem hledaly práci na kratší úvazek.

Tyto důvody se někdy, jako v případě Emy, kombinovaly:

Před dětma jsem pracovala v infocentru. Tam jsem nemohla se vrátit vzhledem k tomu, že práce byla od osmi do sedmi a to bylo prostě nereálný (...). Takže to nešlo. Ještě jsme se přestěhovali docela daleko od Olomouce. Takže tam jsem se vrátit nemohla. (Ema, 33, SŠ, 2 děti, O2)

## 2. Dlouhý pobyt s dětmi doma a nedostatek sebevědomí a praxe, v kombinaci s nedůvěrou a znevýhodňováním ze strany zaměstnavatelů

Ženy, které byly s dětmi dlouhou dobu doma, se shodovaly, že nemají dost sebedůvěry žádat o adekvátní pozici či ohodnocení. Zároveň cítily ze strany zaměstnavatelů nedůvěru spojenou s „dírou v životopise“. Obávaly se, že jejich znalosti a kvalifikace zastaraly, obor se posunul dopředu, případně že hodně věcí zapomněly.

Jsem vystudovaná jako speciální pedagog, ale nechci se vrátit do oboru, chtěla bych nějak jinak začít. Ale po těch jedenácti letech si přijdu úplně taková dost jako asociální a úplně mám pocit, že nedokážu napsat ani maila. A teď pracuju brigádně v ekonomické organizaci, balím balíčky ve skladu, takže taková kariéra, v uvozovkách. (Stela, 42, VŠ, 3 děti, SČ1)

Takže jestli se vrátit a zaprodat se zpět do korporátu, protože životopis mám velmi hezký, ale to jsou bohužel deset let staré informace. (Kája)

## 3. Potřeba flexibilního uspořádání pracovní doby a kratšího pracovního úvazku

Vzhledem k tomu, že byly na každodenní péči o děti samy, hledaly primárně takovou práci, která jim umožnila „vejít se“ do otvírací doby školky či školy. Nora v době rozhovoru pracovala brigádně 4 hodiny denně jako recepční, jelikož měla tříleté dítě ve školce, a plánovala na této pozici nějaký čas zůstat:

Před mateřskou jsem pracovala v personální agentuře jako konzultantka. Měla jsem takovou vidinu, že potom po mateřský a rodičovský tak nastoupím někam do firmy, do interního h.r. Nicméně samozřejmě když jsem pak zůstala s dcerou sama, a věděla jsem, že od těch třech se dostane do školky, tak jsem potřebovala najít hlavně nějakou práci, která by se dala skloubit s tou školkou. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Hlavní brzdou pro získání lepší pracovní pozice byl pro tyto ženy nedostatek času: Erika, aby se posunula ve své právnícké kariéře, potřebovala více času na vzdělávání. Klaudie zase narazila na to, že vedoucí pozice znamená přísné požadavky na přítomnost na pracovišti:

Tak já jsem měla možnost dělat zajímavou práci, dobře hodnocenou, vedoucí pozici, ale chtěli po mně čas, který jsem odmítala. Chtěli pracovní dobu od desíti do šesti, od úterka do soboty, každý týden. Říkám, ale já mám děti, ale oni chtěli mě a chtěli tu práci, měli tuto podmínku a já jsem odmítala z toho ustoupit. Takže jsem si uvědomila, že v Česku, pokud chci být matkou a věnovat se těm dětem, tak jsou tady velmi těžké podmínky mít dobrou pracovní pozici. (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2)

## 4. Potřeba být v práci zastupitelná, nenést příliš velkou zodpovědnost

Komunikační partnerky vyjadřovaly potřebu moci zůstat doma s nemocnými dětmi, aniž by za to byly perzekuovány nebo by to mělo pro jejich práci a organizaci negativní důsledky. Preferovaly práci na pozicích, kde se mohly střídat s dalšími pracovníky a byly tedy snadno zastupitelné, případně práci na kratší úvazek. To znamenalo, že nevyhledávaly vedoucí či specializované pozice, což se pak samozřejmě odráželo v jejich platovém ohodnocení:

Naopak v té podřadnější práci, kterou teď mám, vnímám i benefity pro to dítě. Třeba vím, že se nic nestane, když ráno zavolám, že je dcera nemocná a vím, že se nic nestane, když s ní budu tři dny doma. Takže sice mám třeba horší práci, než bych mohla mít, ale pro ten rodinný život to má svoje výhody. A když jsem tu práci hledala, tak jsem se dívala i na tohle. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Takže i z toho důvodu do těch čtyř, pěti let, já prostě potřebuju jim říct, „já nepřijdu do práce“ a nestresovat se, že dělám jako zaměstnavateli nějaký problém tím, že nepřijdu. (Valerie, 32, VŠ, 1 dítě, O1)

Před mateřskou třeba jsem měla jakoby ambice dělat vedoucí projektových manažerů, nebo prostě postupovat někam dál, v té kariéře. A za té současné situace, kdy prostě jsem s dětma bez partnera, tak na tohle můžu zapomenout, protože s tím je samozřejmě spjato, že musím řešit veškeré problémy, já jsem ten, kdo musí zůstat a řešit, když je potřeba. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Aby doplnily chybějící peníze, řada žen pracujících na kratší úvazek měla další práci formou brigády, podobně nízce ohodnocenou, ale také flexibilní. Ve výsledku pak ovšem mnohdy pracovaly větší počet hodin v práci, která neodpovídala jejich ambicím a zkušenostem. Rozhodující pro ně bylo, že se jednalo o práci, kterou si mohly samy organizovat a dokázaly ji skloubit s péčí o děti.

Ale ještě se občas snažím nějaké brigádky, pár hodin týdně dělám na správě budov nějaké administrativní věci, takže se taky snažím to tak nějak pytlíkovat, vydělat si něco víc než za ty čtyři hodiny. Ale taky to není z toho oboru, který bych chtěla. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1).

Jinak taky jsem, když mám možnost, si něco někde přivydělám ještě jiným způsobem. I když je to v absolutních penězích vždycky jakoby menší částka, než kdybych si tady navýšila úvazek, tak je to pořád ta flexibilita a můžu to vzít, když jsem schopná ty děti nějak obstarat a nemusím to vzít. Ve chvíli, kdy já budu pracovat na plnej úvazek a ještě mi může zaměstnavatel nařídit přesčasy, tak prostě už žádnou volbu nemám. (...) Takže v podstatě ano, vyjdeme s tím příjmem, ale je to asi nejnižší můj příjem za celý můj život jako. Já jsem třeba na třetině peněz, než jsem byla, než jsem měla děti. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)



Pokud pracovaly na plný úvazek na náročnějších pozicích, popisovaly únavu a přetížení, které jim práce přináší, a zvažovaly opuštění práce a hledání „nižší“ pracovní pozice. Sára, která pracovala jako učitelka na střední škole, zvažovala možnost jít učit na základní školu, kde by po nocích nemusela dělat náročné přípravy; Ingrid pracující jako zdravotní sestra na dětském oddělení zase uvažovala o tom, že půjde pracovat jako uklízečka:

(...) v práci jako zdravotní sestra pečuji o lidi a doma pečuji o děti, takže vlastně je to náročné strašně psychicky, pořád mluvit na ty lidi, na ty děti. Že právě úplně bych si uměla představit třeba chodit uklízet a takhle si úplně vyčistit hlavu, kde vlastně na člověka vůbec nemusíš mluvit a pak přijdeš a mám nervy na ty děti, který mluví jako pořád, přes sebe a nezastaví. (Ingrid, 38, VŠ, 2 děti, O1)

## Brzdy a motory lepšího pracovního uplatnění sólo matek

Postupně budeme analyzovat jednotlivé překážky/brzdy, které ženám znemožňují dosáhnout lepšího pracovního postavení, a zároveň motory, které jim to umožňují, jež se podařilo identifikovat na základě výpovědí účastnic skupinových rozhovorů:

	<b>Brzdy</b>	<b>Motory</b>
Na straně pracovnice	Nízká či nevhodná kvalifikace	Vysoká, různorodá kvalifikace
	Intenzivní mateřství (důraz na čas strávený s dětmi)	Potřeba zajistit rodinu
	Bydliště na vesnici, ve venkovských oblastech	Bydlení ve větším městě, možnost dojíždět
Na straně zaměstnavatele	Rigidní pracovní doba a podmínky	Flexibilita práce
	Znevýhodňování kvůli péči a sólo mateřství	Vstřícnost zaměstnavatele
Na straně okolí	Nedostatek pomoci s péčí o děti, neflexibilní instituce péče	Pomoc s péčí o děti (ze strany prarodičů, otce dětí), vstřícné instituce péče

## Kvalifikace

Podle výsledků kvantitativní analýzy souboru EU-SILC 2018<sup>3</sup> bylo vzdělání jednoznačně nejvýznamnějším faktorem, který zvyšoval šanci na jisté zaměstnání na plný úvazek u žen – matek závislých dětí. Vyučené měly 2x vyšší šanci než ženy se základním vzděláním, ženy s maturitou měly 3x větší šanci na stálé zaměstnání. Středoškolské i vysokoškolské vzdělání také snižovalo „šanci“ na nezaměstnanost u matek o více než 91 %, vyučení o 72 % proti těm, kdo měly jen základní vzdělání. Dalšími znevýhodňujícími faktory byl ale také věk respondentek a samotné sólo mateřství. Kvalitativní výzkum umožňuje rozklíčovat podrobněji, co se za těmito daty skrývá a jakou roli přesně vzdělání hraje při hledání práce.

Šest našich komunikačních partnerek mělo ukončené pouze základní vzdělání, jelikož se jim nepodařilo dokončit střední školu nebo učební obor. Všechny žily v Ústeckém regionu. Další dvě, také z Ústeckého kraje, byly vyučené v ne příliš perspektivních oborech. Šestnáct komunikačních partnerek mělo středoškolské vzdělání a 24 mělo dokončený nějaký stupeň vyššího vzdělání. Dvě z nich dostudovaly vysokou školu až s dětmi v nedávné době, řada dalších také v nějaké formě studia pokračovala.

Středoškolačky, které měly většinou maturitu na gymnáziu nebo na obchodní škole, se shodovaly na tom, že jim jejich kvalifikace neposkytuje dostatek možností uplatnění. Ženy se středním vzděláním ekonomického zaměření (ale i absolventky VŠ zaměřených na ekonomii, cestovní ruch, státní správu) hovořily o nedostatku pracovních příležitostí v oboru; nedařilo se jim získat administrativní pozice, které by jim vyhovovaly z hlediska pracovních podmínek.

Tak já mám vystudovanou obchodní akademii tady v Olomouci. Vlastně de facto celý pracovní život se točím pořád tady v té oblasti a v současné době teda bohužel jsem teda na úřadu práce, takže... a hledám, hledám a nenacházím. Vlastně v oblasti té administrativy to je fakt úplně strašný, takže už uvažuju, že bych si udělala prostě i nějaký kurz nebo něco. (Alice, 36, SŠ, 1 dítě, O1)

Ženy s vyšším vzděláním ale také často pracovaly mimo obor své kvalifikace, a mnohdy na pozicích, kde svou kvalifikaci neuplatňují a nepotřebují ji. Bez ohledu na dosažené vzdělání měly dotázané ženy často pocit, že se jim potřebné kvalifikace nedostává, a snažily se si vzdělání zvyšovat, např. dálkovým studiem. Kvalifikace odpovídala pracovní pozici v případě zdravotních sester a sociálních pracovníků. Jedná se o feminizované obory s nedostatkem pracovníků, a je tedy zde snadné vždy najít místo. Problém ale v těchto pozicích, jak uvidíme dále, představuje nedostatečná flexibilita (práce na směny ve zdravotnictví) a psychická náročnost práce (sociální pracovníci).

Předchozí kvantitativní analýza dat EU-SILC 2018 odhalila pět základních typů či skupin, do kterých lze sólo matky rozřadit podle jejich pracovního a celkově sociálního postavení: „Zvýhodněné“, „Zvládající“, „Pracující chudé“, „Vyživované“ a „Vyloučené“.<sup>4</sup> Vzdělání je hlavním, ačkoliv ne jediným faktorem, který určuje, do jaké skupiny lze danou ženu zařadit. Ženy s pouze základním vzděláním či vyuče-

<sup>3</sup> Viz [https://aperio.cz/wp-content/uploads/2020/07/Anal%C3%BDza\\_solo-matky-na-pracovn%C3%ADm-trhu\\_APE-RIO2020.pdf](https://aperio.cz/wp-content/uploads/2020/07/Anal%C3%BDza_solo-matky-na-pracovn%C3%ADm-trhu_APE-RIO2020.pdf)

<sup>4</sup> Viz [https://aperio.cz/wp-content/uploads/2020/07/Anal%C3%BDza\\_solo-matky-na-pracovn%C3%ADm-trhu\\_APE-RIO2020.pdf](https://aperio.cz/wp-content/uploads/2020/07/Anal%C3%BDza_solo-matky-na-pracovn%C3%ADm-trhu_APE-RIO2020.pdf)

né lze zařadit do skupiny vyloučených (Nela, Líba, Zoe a Karla), případně pracujících chudých (Denisa, Renata, Zina a Zora). Jako „vyloučené“ by ovšem bylo možné označit i řadu žen se středoškolským a některé ženy s vysokoškolským vzděláním (např. Vandu, která pracovala jako sociální pracovnice, ale postihl ji syndrom vyhoření a nyní je nezaměstnaná, nebo Agnes, která přestěhování z Prahy do Olomouce přišla o možnost vrátit se po rodičovské ke svému zaměstnavateli a vzhledem k práci v cestovním ruchu nyní marně hledá jiné místo). Jako pracující chudé bylo možné označit ženy zpravidla se středoškolským a s vysokoškolským vzděláním, které pracovaly v různých prekérních režimech práce (na dohody, na krátké a krátkodobé pracovní úvazky), ale i vysokoškolačky pracující jako asistentky pedagoga, chůvy či sociální pracovnice. Do této kategorie by bylo možné zařadit i ženy pracující jako poštovní doručovatelky. V těchto oborech panují totiž tak nízké mzdy, že se ženy bez ohledu na svou vyšší kvalifikaci či vysoký počet hodin strávený prací stále příjmově pohybovaly na hranici chudoby a byly závislé na finanční pomoci svých rodičů či na sociálních dávkách. Jako „zvládající“ bylo možné označit ženy s vysokoškolským vzděláním a výjimečně středoškolským vzděláním pracující jako zdravotní sestry, učitelky, úřednice, administrativní pracovnice či IT manažerky. Tato skupina buď již měla větší děti, flexibilní a jistou práci a/nebo pravidelnou pomoc prarodičů s péčí o děti. Do skupiny „zvýhodněných“ bylo možné zařadit tři ženy: Erika pracovala jako asistentka soudce, Pavla jako IT manažerka a Viola jako logistička. Tyto ženy měly jistou a relativně dobře (nebo spíš průměrně) placenou práci, zajištěné bydlení a celkově uspokojivou životní úroveň. I ony ale pracovaly na pozicích, na které by jim stačila nižší kvalifikace, ale které jim umožňovaly kloubit práci s péčí o děti, a jejich příjmy jim neumožňovaly vytváření větších rezerv. K vyživovaným lze zařadit Darju, která pracovala v zahraničí a z vydělaných peněz si koupila nemovitosti. V době rozhovoru žila z příjmů z pronájmu a byla nezaměstnaná.

Události související s pandemií COVID-19 a následující krize dopadají na tyto skupiny žen různě (tomu je věnovaná další část výzkumu). Ženy ve skupině „vyloučených“ ještě v červnu 2020 víceméně žádné dopady krize nepocítovaly, jelikož žily ze sociálních dávek a pečovaly doma o děti (takže ani uzavření škol a školek pro ně nepředstavovalo zásadní problém). Možné dlouhodobé důsledky krize zatím ze své pozice nedohlédnou. Na druhé straně ženy, které bychom mohli zařadit do skupiny „zvýhodněných“, stejně jako některé „zvládající“, si sice uchovaly svůj příjem díky možnosti práce z domova, na druhé straně musely samy zajistit péči a výuku dětí v době uzavření škol a čelily značnému přetížení a rolovému konfliktu. Do budoucna se pak obávaly zhoršení celkové ekonomické situace, která by i pro ně mohla znamenat snížení příjmu. Ženy ve zbývajících dvou kategoriích (pracující chudé a zvládající) se rozdělují podle toho, zda jejich práce byla „jistá“ – na standardní pracovní smlouvu, nebo „prekérní“ – na dohody. V případě „jisté“ práce řada z nich zůstala doma s dětmi a čerpala OČR do května či až do konce června 2020 a následně se do práce vrátila. Do budoucna ale hrozí, že je může zaměstnavatel považovat kvůli dlouhodobému čerpání OČR za neperspektivní a mohou být více vystavené riziku propuštění v další vlně pandemie a v následné ekonomické krizi. V případě „prekérní“ práce naše komunikační partnerky v práci pokračovaly i v době jarní celostátní „karantény“, aby nepřišly o svůj pracovní příjem. Ty ženy, které byly již před krizí nezaměstnané, zpravidla odložily hledání práce na později, jelikož stejně musely zajistit péči o děti. Je ale otázkou, nakolik se jim bude v nové situaci na pracovním trhu při hledání práce dařit.

## Pedagogické a „pečující“ obory

Naprostá většina komunikačních partnerek včetně vysokošolaček se po rodičovské dovolené a jako sólo matky nemohly vrátit na pracovní pozice a do oboru, ve kterém pracovaly předtím, jelikož zde nemohly skloubit práci a péči o děti. Snažily se tak směřovat k pozicím a oborům, které jim to umožní (nebo se domnívaly, že jim to umožní), a pro tyto obory pak potřebovaly jinou kvalifikaci.

To se týkalo ve větší míře právě středošolaček (ale i vysokošolaček), které pracovaly na administrativních a asistentských pozicích v soukromých firmách, zpravidla v Praze (v případě žen ze Středočeského regionu) nebo v Olomouci (v případě Olomouckého kraje). Následně kvůli časové náročnosti tuto práci nemohly již dělat a hledaly nové uplatnění. To poměrně často hledaly v profesích spojených s výchovou a vzděláváním – jako učitelky, asistentky pedagoga, chůvy či sociální pracovnice, a k tomu si potřebovaly doplnit vzdělání.

Tyto profese sice skýtají možnosti flexibility (zejména skloubení s provozem školek a škol a volno o prázdninách), ale představují i mnohá negativa – zejména velmi nízké platy, nejistotu práce a riziko vyhoření. Přesto se některé ženy upínaly k naději rekvalifikovat se jako pedagožka či asistentka pedagoga jako k záchrannému lanu.

Kromě vidiny flexibilní práce je motivovala i vidina smysluplné práce. Zkušenost mateřství může vést k proměně osobních hodnot a ke ztrátě zájmu o původní obor a profesi, rodičovskou pak ženy berou jako příležitost začít dělat něco jiného, co je skutečně bude naplňovat. Marie např. vystudovala bakaláře na oboru ekonomie cestovního ruchu, ale jejím snem bylo pracovat jako učitelka v mateřské školce:

Takže jsem nastoupila do firmy, do veliké pekárny na asistentskou pozici jako administrátorka, analytička výroby. Vydržela jsem tam pět let, takže mateřská pro mě byla jako vysvobození. Teď se tam vracet nechci, ale neříkám jim to a všechny ty nabídky na dohody tak jako přijímám. Ale mateřskou bych si chtěla prodloužit na čtyři roky, protože mě to naplňuje, chtěla jsem tři děti, chtěla jsem s nimi být dlouho doma. Ale bohužel to nevyšlo. A teď zase studuju pedagogiku předškolního věku, což mi přijde ideální skloubení s rodinou. (Marie, 36, VŠ, 1 dítě, SČ1).

Tato představa se ale může ukázat jako iluzorní v okamžiku, kdy tuto práci ženy skutečně začnou dělat. Proto paradoxně byly ve vzorku i ženy, které měly sice pedagogiku vystudovanou na vysokoškolské úrovni, ale nechtějí se jí profesně věnovat a raději volí jinou práci nebo nezaměstnanost (Stela, Anežka). Mirka se po dvou letech práce jako asistentka pedagoga vrátila do práce v administrativě. Anežka byla v době rozhovoru nezaměstnaná a chtěla úplně změnit obor:

Já jsem teď přemýšlela o tom školství. Já mám pedagogické minimum dodělané těsně před porodem, takže jsem se to té praxe dostala až po rodičovské. (...) Takže jsem byla tou re-

alitou dost zasažená, v negativním slova smyslu. Šla jsem na poloviční úvazek do školky, první, na co se mě paní ředitelka zeptala, bylo, jestli mám hlídání a vyplynulo z toho, že očekává, že nebudu pobírat tu dávku na hlídání dětí, protože oni musejí čerpat ten grant. (...) Ještě ten školní asistent, to je pozice, která není přímo jako pedagogický pracovník, takže na to máte jenom pět týdnů dovolené a ne osm. Takže jsem tam pak musela být třeba v létě a uklízet tu školu. Tak jsem si říkala, že to bude lepší v té škole. (...) ale ta práce mi úplně nesedla, byla jsem strašně unavená, ta škola byla mnohem větší než ta školka, domů jsem chodila protivná. (...) Takže to je taková fáma, mezi maminkami na pískovišti, že v tom školství, když si uděláte kurz asistenta, najdete práci na poloviční úvazek. Ale v realitě to tak vůbec nefunguje. (Anežka, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

## Technické obory

Ani technické vzdělání ale nebylo zárukou dobrého profesního uplatnění. Ema vystudovala střední průmyslovou školu, ovšem nikoli z vlastního zájmu, nýbrž na popud rodičů, v oboru nikdy nepracovala. Živila se jako pracovnice v infocentru a prodavačka, nyní pracuje jako dělnice. Techniku na vysoké škole studovala i Marta z Ústeckého kraje, ale nepodařilo se jí v technickém oboru po rodičovské sehnat zaměstnání, naopak se v technických oborech setkala při přijímacích pohovorech s genderovou diskriminací:

V životě jsem se na žádný technický post nedostala, protože řekli, že ženská nemůže být dobrý technik. (...) Absolvovala jsem různá řízení, já jsem se opravdu hlásila jako technik, a to nevyšlo, tak jsem pochopila, když mi to vysvětlili polopaticky, jak to v republice chodí, že ne. Nejseš chlap, nemáš pindíka. Ještě ti to řeknou stylem mimo záznam, že kdybych byla kluk, tak mě berou všema deseti. (Marta, 45, VŠ, 1 dítě, Ú2)

V technických oborech naopak pracovaly ženy, které původně technicky zaměřené vzdělání neměly. Dvě respondentky, které pracovaly v IT jako projektové manažerky, měly humanitně zaměřené vysokoškolské vzdělání; o práci v tomto oboru u nich rozhodla náhoda a příležitost – začaly na administrativní (Linda) nebo na školitelské (Pavla) pozici, naučily se práci v IT oboru a následně využívaly svých zkušeností:

Je to o tom, že já teda mám vzdělání úplně jiný, já mám humanitní vzdělání, víceméně, skončila jsem dlouhodobě v IT sektoru. Protože i když jsem si posléze zkoušela hledat něco, kde právě zkrácený úvazky fungují líp, třeba v personalistice, tak prostě každé, když si přečte můj životopis a moje zkušenosti, tak automaticky mě chce na tu stejnou pozici, kterou prostě dělám posledních deset let. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

## Ženy s vysokou kvalifikací

Komunikační partnerky vysokoškolačky měly problém se svým uplatněním buď proto, že ve svém oboru pracovat nechtěly, nebo protože práce v oboru kladla vysoké časové nároky a nebylo možné ji skloubit s péčí o děti. Anežka a Stela měly pedagogické vzdělání, ale pedagogickou sféru opustily, jelikož jim nevyhovovala výše platu a psychické zatížení, které tato práce (v kombinaci s péčí o vlastní děti) představovala. Nora a Kristýna se nemohly vrátit ke své předchozí práci, jelikož představovala mnoho přesčasových hodin. Erika vystudovala práva, ale kvůli sólo mateřství rezignovala na možnost pokračovat v právnické kariéře a pracuje jako asistentka soudce:

A i třeba když jsem uvažovala o tom, mým snem původně bylo být soudkyní, ale opravdu ta situace, to, že jsem se rozvedla, mi to prostě neumožňuje, protože samozřejmě teďka jsem v pozici, kdy nemám takovou zodpovědnost, ale kdybych byla soudkyní, tak už máte mnohem striktnější a obrovskou zodpovědnost, nařizujete si jednání a prostě v té práci, musíte té práci dát maximum (...). Tak to je třeba ten důvod, proč já se nemůžu kariéře dál jakoby posunout, byť bych jako jinak mohla, ale jenom prostě kvůli tomu, že jsem se rozvedla, já bych prostě nebyla schopná to zajistit s tou rodinou. (Erika, 37, VŠ, 1 dítě, O2)

Podobně Kristýna vystudovala na vysoké škole jazyky a má zkušenosti z práce v IT, médiích a marketingu, ale v době rozhovoru nemohla najít práci, která by odpovídala jejím zkušenostem a zároveň byla flexibilní a umožňovala skloubit práci s péčí o dítě:

Takže já jsem vlastně taková skeptická, že nemůžu najít podle své kvalifikace nějakou práci, s tím, abych nemusela podnikat, protože v týchle situaci, kdy tomu nemůžu věnovat vscheden čas, tak jako nechci ještě no... (Kristýna, 45, VŠ, 1 dítě, SČ2)

Vysokoškolské vzdělání tak sice poskytovalo více možností, ale ne vždy tyto možnosti byly sólo matky schopné využít. Většina z nich sice měla stabilní zaměstnání, zpravidla ale rezignovaly na profesní postup a ambice, případně se rekvalifikovaly na pozice s nízkým finančním ohodnocením a vyšší flexibilitou.

## Ženy s nízkou kvalifikací

Odlišnou skupinu představovaly ženy bez kvalifikace. V Ústeckém kraji se rozhovorů zúčastnilo osm žen s nedokončeným středoškolským vzděláním, tedy jen se základní školou nebo s vyučením v nepříliš perspektivních oborech. Vzhledem k nedostatku kvalifikace měly velmi omezené možnosti pracovního uplatnění a v době rozhovoru byly buď nezaměstnané (Nela, Karla a Líba), na rodičovské dovo-

lené bez valné perspektivy po jejím skončení (Zoe), na místě podporovaném úřadem práce (Denisa) nebo pracující brigádně (Renata po nocích brigádně vybalovala zboží). Dvěma ženám se ale i přes nedostatek kvalifikace podařilo získat zaměstnání, které je bavilo a víceméně pokrývalo ekonomické potřeby jejich rodin: Zora pracovala jako doručovatelka na poště a Zina jako fotografka očí na oční klinice. Zvláště znevýhodňujícím faktorem byla kombinace nedostatku kvalifikace a většího počtu dětí (Denisa, Renata, Zoe a Nela měly 3 nebo 4 děti).

A co se týče práce, v oboru jsem práci nenašla tím, že jsem tu maturitu neměla. Skončila jsem v tom XXX, kde jsem prošla celou výrobní linkou, dělali jsme tam kladiva, sekačky a sezonní nářadí. Tam jsem díky tomu těhotenství skončila a tím, že jsem měla děti po sobě, jsem práci neměla. (Nela, 37, vyučená, 4 děti, Ú2).

Tyto ženy si v rámci diskuze uvědomovaly, že je nedostatek kvalifikace brzdí, a uvažovaly o možnostech si kvalifikaci doplnit – získat výuční list nebo absolvovat nějaký rekvalifikační kurz prostřednictvím úřadu práce.

No k tomu potenciálu, tam je brzda právě to moje nedokončené vzdělání, což je hrozná škoda. Několikrát jsem při mateřský i přemýšlela, že bych si opět to vzdělání dodělala a přemejšlím o tom zase, no někdy se k tomu dostanu, určitě. (Denisa, 28, ZŠ, 3 děti, Ú1)

Já jsem si to zabila tím, že jsem si nedodělala tu školu, že nemám výuční list, jinak bych teďka třeba mohla mít šanci na živnosták, na výrobu, kde vlastně od několika kaváren jsem tady měla nabídku, že bych jim mohla dodávat různé košíčky a já bych nepotřebovala sociálku, nikoho. A jako jednou až děti teda trošku povyrostou, kdy už nebude třeba tolik tý mateřský péče nebo to, jednou bych se k tomu chtěla docílit, no. K tý kuchařině nebo k tý cukračině. (Karla, 39, ZŠ, 2 děti, Ú1)

## Doplňování kvalifikace

I ty komunikační partnerky, které měly středoškolské či vyšší vzdělání, uvažovaly o pokračování ve studiu a rozšíření své kvalifikace. Řada z nich v době rozhovoru již další školu nebo kurz studovala nebo již při zaměstnání dokončila. Většinou se jednalo právě o pedagogicky či sociálně zaměřené vzdělání, které by jim umožnilo pracovat ve školství nebo v sociálních službách, nebo o kurz asistentky pedagoga nebo chůvy. Jak bylo řečeno výše, to může vést k rozčarování, jakmile tyto ženy zjistí, jaké jsou reálné pracovní podmínky v těchto oborech. Zvyšování a rozšiřování kvalifikace tak sice je cestou, jak zlepšit vyhlídky na získání (lepšího) pracovního místa, ale ne vždy je nejlepší cestou volit obor, který se ženám nabízí první jako nejlepší z hlediska skloubení práce a péče o děti, a sice vzdělávání a pedagogika. Úspěšnou strategii doplňování vzdělání představuje Regina, která nedávno dokončila vysokou školu a nyní pracuje jako projektová manažerka:

Jsem spokojená opravdu v pozici, ve který jsem a jestli tam uplatňuju nějaký svoje věci, který umím. Víím, že umím komunikaci, víím, že umím počítače, víím, že umím další věci, plus je tam spousta věcí, který víím, že neumím a průběžně se učím. (...) Nicméně průběžně si dodělávám různý vzdělání, takže naštěstí mám jakoby to spektrum tak široký, kam si jakoby můžu vybrat, k tomu jsem to i tak nějak směřovala. (Regina, 45, VŠ, 1 dítě, Ú1)

Studium při dětech a práci ovšem ženy popisovaly jako extrémně náročné, jeho dokončení od nich vyžadovalo velké sebezapření a podporu širší rodiny. Řada z nich proto také školu, kterou dálkově studovaly, nedokončila, protože studium nebylo možné časově zvládat:

Studovala jsem dentální hygienu na bakaláře. To jsem musela přerušit, protože se to prostě nedalo psychicky ani fyzicky zvládat. Do toho jsem chodila do práce, dělala jsem ve výživovém poradenství. (...) Ale byl tam prostě ukrutnej problém s docházkou pro mě, protože malá nezvládala, když jsem byla pryč. Skončilo to pro mě v posledním semestru, kdy už mi zbývaly jenom státnice, tak jsem to prostě nezvládla. (Helena, 30, SŠ, 1 dítě, SČ1)

A na to jsem navázala tím sociálním oborem, a chtěla jsem si teda ještě další dva roky dokončit, dokonce jsem do školy nastoupila, dodělala jsem první zápočet a pak se všechno zhroutilo. Můj systém hlídání dítěte byl vypracovanej na minuty, vlaky příjezdy, odjezdy, všechno vypracovaný na minuty a pak to bylo jak v tom filmu Kulovej blesk, prostě jedna osoba mi položila hlídání a takhle to jelo dolů no, takže jsem slavnostně ze školy odešla. (Hana, 42, VŠ bc, 1 dítě, SČ1)

## Rigidita a flexibilita pracovní doby a pracovních podmínek

Pro získání a udržení práce bylo pro všechny sólo matky klíčové, zda je možné ji skloubit s péčí o děti. Časové uspořádání práce, které odpovídá možnostem hlídání dětí či provozní době škol a školek, je pro ně tou první a zásadní podmínkou. Někdy stačí klouzavá pracovní doba a vstřícnost zaměstnavatele, mnohdy pro ně ale bylo nutností pracovat na kratší pracovní úvazek. Dokud jsou děti malé, zpravidla než začnou chodit do mateřské školy, může jedinou možnost představovat práce z domova, brigádní práce jen několik hodin denně či dokonce v noci.

Pro ženy žijící v menších městech a vesnicích se k tomu přidávala nutnost do práce dojíždět. Pak se kombinace pracovní doby a otevírací doby školky či družiny stávala ještě komplikovanější. K pracovní době musely připočítat až dvě hodiny času strávené na cestě. V malých sídlech navíc mnohdy nebyly školky nebo nebylo možné zde získat pro dítě místo.



Další problém představovalo zajištění péče o prázdninách. Komunikačním partnerkám zpravidla nestačila dovolená na pokrytí celých prázdnin, navíc ne vždy jim bylo zaměstnavatelem umožněno čerpat celou dovolenou právě o prázdninách.

To je ještě problém si tu dovolenou vybrat, protože přece nejseš jediná matka, je vás tam pět matek a musíte se za ty prázdniny vystřídat a ty si nemůžeš dovolit být sobec a říct „já chci být s dětma o prázdninách“, to by chtěl taky každej. (Sofie, 35, VŠ, 2 děti, O1)

Na otce dětí se zpravidla nemohly spolehnout – to, že si o prázdninách vezme děti a bude o ně pečovat, záleželo na jeho dobrovolnosti a jeho plány se mohly kdykoli změnit. Další problém spočíval v zajištění péče v případě nemoci dětí. Málodky měly ženy takovou práci, ve které mohly bez problémů opakovaně zůstat s nemocnými dětmi doma; mnohdy byly svým zaměstnavatelem předem varovány, že se jim absence kvůli péči o děti nebude tolerovat a o práci v tomto případě přijdou.

Tak to akorát mě překvapilo, že to chtěl slíbit, že si to zařídím a že nebudu třeba čtrnáct dní doma a tak... (Iveta, 42, SŠ, 2 děti, O2)

Ale žádné zvláštní, že by mi dával úlevy nebo nějaké takové, kvůli tomu, že mám malé dítě, tak to vůbec ne. A samozřejmě předpokládal, že nebudu s dítětem doma, což jsem opravdu nikdy nebyla. (Adéla, 41, SŠ, 1 dítě, Ú1)

Práci si tak mohly udržet jen za podmínky, že měly někoho, kdo jim s péčí o děti pomáhal – nejčastěji své rodiče, ale i nového partnera či výjimečně otce dětí. Časová flexibilita práce pro naprostou většinu z nich byla hlavní a jedinou podmínkou, kterou pracovní pozice musela splňovat. Výsledkem pak byl kariérní sestup – přijetí pozice, která neodpovídala kvalifikaci a předchozím zkušenostem u těch žen, které před rodičovskou dovolenou a před rozchodem pracovaly na vyšších pozicích.

(...) teď v září ta školka začínala, tak tam byli asi do půl čtvrtý a ráno asi od osmi. Takže to bylo hodně takový omezený, takže jsem věděla, že si nemůžu hledat ani práci na plnej úvazek, ale nějaký zkrácenej, takže samozřejmě v tom oboru, v kterým jsem chtěla, jsem nenašla. Takže jsem si našla dočasnou práci, v podstatě na čtyři hodiny denně, dělám asistentku v jedné firmě. Ale není to teda v oboru, co bych chtěla, jenom na ty čtyři hodiny denně a navíc to ani není zkrácenej úvazek, ale je to v podstatě brigáda na dohodu o pracovní činnosti. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1).

Extrémním příkladem byla Stela, která před rodičovskou dovolenou pracovala jako kvalifikovaná speciální pedagožka, ale po rozvodu se třemi dětmi se rozhodla brigádně pracovat jako skladnice – balička:

Takže tam vždycky volám a omlouvám se, říkám, jak dlouho ještě budou tolerovat, že ze tří dnů to je často už jen jeden den a tak dále. (...) Naštěstí se mnou vzali ještě dvě ženy, takže se to pokryje. (Stela, 42, VŠ, 3 děti, SČ1)

Další podmínkou bylo to, aby práce nebyla příliš zodpovědná a aby byly v práci zastupitelné – jediné tak nevalily výpadky v době nemoci dětí, práce nevyžadovala přesčasy a ženy nevyčerpávala natolik, aby se ještě večer mohly věnovat dětem.

Protože když jsem se vracela po tý dlouhý době, tak jsem měla požadavek, aby mně nedali nějakou pozici, která bude nějakým způsobem důležitá. Že jsem chtěla začínat jakože od nuly, nechtěla jsem nikam... asi bych neměla teda ani šanci, ale chtěla jsem něco, co bych jakoby zvládala a skloubila. (Linda, 35, VŠ, 2 děti, SČ2)

Specifický problém pro sólo matky představovala práce ve směnném provozu. Pokud bydlely s dětmi samy, musely by nechávat při noční směně děti doma samotné. Ve směnném provozu pracovaly jen Sofie a Ingrid jako zdravotní sestry. Ingrid měla již relativně velké děti – mladšímu bylo 12 let a staršímu 18. Sofie svou pozici právě kvůli směnnému provozu opustila, pak se tam vrátila v okamžiku, kdy začala žít s přítelem, který se mohl v době noční směny o její děti postarat.

No je to taky náročný, protože my vlastně máme taky směny a aby tam bylo prostě den, noc, volno, volno, to prostě neexistuje. V momentě, kdy dvě mají dovolenou a ještě někdo do toho má neschopenku, tak prostě máte šest směn za ten týden, což je teda jako docela mazec s těma dětma třeba. (Ingrid, 38, VŠ, 2 děti, O1)

## Návrat po rodičovské

Většina komunikačních partnerek se shodovala, že se nemohou vrátit do práce, kterou dělaly před narozením dětí/dítěte a před rodičovskou dovolenou, protože práce byla příliš časově náročná a zároveň vyčerpávající a neumožňovala zajistit péči o děti. Bylo přitom jedno, zda v okamžiku, kdy se do práce vracely, již byly sólo nebo ještě žily s partnerem. Iveta se rozhodla nevracet se do práce v bance, jelikož její manžel byl také hodně pracovní vytížený a péče o děti spočívala i před rozvodem hlavně na ní:

Takže jsem tam pracovala a v té bance prostě musíte být, když je otevřeno. Nemůžete tam jít na šest, sedm hodin, takže to bylo jako dost náročné tady z tohohle pohledu. Tam jsem pracovala teda dvacet let. Už taky jsem jako nějak pociťovala, že potřebuju nějakou změnu, takže teďka dva roky pracuju na úřadě, kde si člověk trochu může regulovat tu pracovní dobu. (Iveta, 42, SŠ, 2 děti, O2)

Anna se zase nemohla vrátit ke své dobře placené práci rentgenistky na letišti, jelikož se přestěhovala a nemohla dojíždět a jako sólo matka pracovat dvanáctihodinové směny:

(...) chtěla jsem si zaměstnání udržet, místo mi drželi do třech let věku dítěte, já jsem si ale rodičovskou prodloužila do čtyř let. A tím pádem mi to místo nedrželi a nabídli mi pouze dvanáctisměnný provoz, kde mám jednu směnu, ale to prostě nejsem schopná, protože cesta do Prahy mi taky trvá autem hodinu. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Beáta, která pracovala jako personalistka v obchodním provozu, konstatovala, že se k této práci po rodičovské nechce vrátit, vzhledem k vysoké odpovědnosti a neustálým přesčasům:

Než jsem šla na mateřskou, tak jsem si říkala, že až se zase vrátím... Ale nevrátím. (.) To jsou navíc porady, meetingy, školení do XXX na dva dny, a tohle já už asi nebudu moc a ani nechci. Nechci ani tu zodpovědnost, kterou jsem měla, což jsem si uvědomila až teď na mateřské. (Beáta, 38, VŠ, 1 dítě, Ú2)

Méně časově náročné a méně kvalifikované profese ale zároveň znamenaly nižší příjmy, a pro udržení určitého ekonomického standardu, a neupadnutí do chudoby či dluhové pasti, byly tyto ženy mnohdy nuceny najít si ještě nějaký přivýdělek v podobě práce, kterou mohly vykonávat v době, kdy měly hlídání, nebo v noci z domova. Jak již bylo řečeno, ve výsledku tak pracovaly stejně vysoký počet hodin, ale měly větší možnost si práci časově zorganizovat tak, aby se dokázaly postarat o děti. V noci mnohdy pracovaly ženy, které byly s dítětem na rodičovské dovolené a neměly žádné hlídání; noční práce jim umožňovala zajistit dostatečnou životní úroveň pro svou rodinu:

Podařilo se mi získat dohodu od svého současného zaměstnavatele, takže dělám tak nějakou práci, ale jsem omezená tak, abych mohla pracovat jenom z domova. Takže pracuju tak jako po večerech, ještě syn je strašná sova. (Marie, 36, VŠ, 1 dítě, SČ1).

Jsem na rodičovské dovolené, přitom pracuju ještě jako asistentka ředitele, což je můj kamarád a tudíž mám výhodu vlastně v práci, že můžu pracovat po večerech, když uložím dceru, tak si jdu pracovat a je to vlastně docela výhoda. (Klára, 30, VŠ, 1 dítě, Ú1)

U žen s nízkou kvalifikací rigidní pracovní požadavky znamenaly, že byly raději nezaměstnané. Nabízely se jim zpravidla profese se směnným provozem a se začátkem pracovní doby ještě před otevřením školky. Zároveň pozice, které pro ně připadaly v úvahu, byly tak nízko ohodnocené, že při zkrácení pracovní doby nepokrývaly ani náklady na to, zajistit pro děti hlídání a do práce dojet. Navíc pro ně nízko placená práce znamenala ztrátu finanční podpory v podobě sociálních dávek. Jediným řešením, jak rodinu zajistit, pak byla nárazová práce „načerno“.

## Kratší pracovní úvazek

Ženy, které usilovaly o regulérní pracovní smlouvu v kvalifikovanějších profesích, se shodovaly na tom, že je takřka nemožné získat kratší pracovní úvazek (nebo jinou formu flexibility, např. možnost částečně pracovat z domova).

Tak to shánění práce vždycky pro mě bylo, nechci říct nepříjemný, ale velice náročný v tom, že každý řekne „Váš životopis se nám líbí, ale přijďte, až budete moct na celý úvazek.“ (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

(...) to jsem právě zkoušela i tu pokladní, kterou jsem kdysi prohlašovala, že bych nešla v životě dělat. Ale oficiálně nabízeli částečnej úvazek, když jsem se byla zeptat, tak v jed-

nom krámě mi řekli, že se ozvou, což se neozvali. V druhým mi na rovinu řekli: „Krátkej, dlouhej tejdén patnáctky, žádněj částečnej nepřijímáme.“ Prostě to samozřejmě nejde vzít. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Kratší úvazek se navíc podle zkušenosti Pavly vylučoval s odpovědnější řídicí pozicí:

A chtít dělat na vedoucí pozici se zkráceným úvazkem, to už je asi úplně nereálné. Takže jako ambice jsem utlumila na dobu, kdy budou děti soběstačné, ale to si myslím, že už mě to přejde do té doby úplně. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Osmihodinová pracovní doba pro sólo matky ale znamenala nemožnost skloubit otvírací dobu školek a škol a dojíždění, a také nemožnost trávit s dětmi čas odpoledne, věnovat se jim, připravovat se do školy nebo je dovézt na zájmové kroužky. Při osmihodinové pracovní době popisovaly, že jejich život je jen o neustálém běhu do práce a z práce a pocitu, že šidí děti nebo zaměstnavatele, případně oba. Nešlo jen o to, že by nebyly schopné odpracovat osm hodin – to mnohdy odpracovaly i při zkráceném úvazku. Problémem bylo i to, že práce zabrala více času, než měly ve smlouvě:

(Jak se daří odpracovat osm hodin denně?) S vyčerpáním. Protože osm hodin není vždycky osm hodin. Jsou chvíle, kdy to můžou být proflákané samozřejmě, podle situace. Člověk nedělá v továrně, kde mu to jede na páse, ale třeba v mém případě je osm hodin někdy deset, dvanáct hodin, někdy v noci ještě dodělávám, někdy o víkendech, na neschopence v podstatě pracuju, jakoby home-office. Neschopenku mám home-office. (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2)

Ale vzhledem k tomu, že to byla velká společnost, tak tam zase chtěli dlouhou dobu pracovní, jakože normálně osm a půl hodiny, ale chtěli hodně přesčasy, které neplatili. Takže vy jste tam byla od rána od sedmi, třeba do sedmi do večera. A to moje první dítě chodilo do první třídy, takže to jsem musela vzdát. (Linda, 35, VŠ, 2 děti, SČ2)

Zkrácený úvazek mohl znamenat práci v rozsahu plné pracovní doby, jako u Pavly nebo Kristýny, ale měl tu výhodu, že pokud bylo potřeba, žena mohla z práce odejít dříve bez dovolování a vysvětlování:

Když prostě řeknu, že jako nemůžu zůstat nebo tak, tak na mě nikdo nemůže koukat skrz prsty, protože prostě vědí, že z nějakých důvodů tam mám ten zkrácenej úvazek. (...) Mně když klient zavolá, když jsem doma nebo kdokoliv z kolegů zavolá, když jsem doma, tak to prostě vždycky vyřídím. Nebo prostě si vezmu notebook domů a dodělám to doma. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Při nízko kvalifikovaných a zejména nízko placených pozicích ale některé ženy popisovaly opačný problém: sice měly práci v menším časovém rozsahu, ale plat byl pak ve výsledku nedostačující a ony hledaly práci na vyšší úvazek:

Pracuju na zkrácený úvazek, jenže potřebovala bych celý úvazek, a to je právě takovej ten problém, na který narážím. Protože pracovat na zkrácený úvazek se třemi dětmi je výhodné. Ale co se týče po finanční stránce, tam už jakoby musím bejt realistická a řešit to. (Denisa, 28, ZŠ, 3 děti, Ú1)

(...) měla bych tam zůstat, ale uvažují i o snížení toho úvazku. Já už jsem ho už tak měla nízký a to by nás prostě neuživilo vůbec. (Soňa, 37, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Ve všech skupinových rozhovorech se ženy shodly na tom, že z hlediska času by pro ně byl ideální šestihodinový pracovní úvazek. Zkrácené úvazky se podle jejich zkušeností nabízely pouze v Praze, ovšem i pro ženy ze Středočeského kraje bylo značně obtížné do Prahy dojíždět. V nízko kvalifikovaných profesích bylo možné pracovat méně hodin brigádně, znamenalo to ale velmi nízké příjmy, které pak nestačily na zajištění minimální životní úrovně rodiny, a vysokou míru pracovní nejistoty.

## Pedagogické a pečující profese

Práce v oblasti péče o děti a školství se tak na první pohled nabízela jako řešení, ideálně tak, aby ženy po nástupu do práce po rodičovské pečovaly i o své vlastní dítě nebo ho umístily do stejné instituce, a tím si zajistily souběh pracovní doby a zajištění péče. To jim ale nebylo vždy umožněno a ne vždy to fungovalo. Práce nebyla tak flexibilní, jak si představovaly, a vzhledem k nízkým platům práce na částečný úvazek ve školství ani neposkytovala dostatečné ekonomické zajištění.

Když šla do školky, tak jsem nastoupila do jiné školky jako školní asistentka na poloviční úvazek. Další rok jsem přestoupila do školy jako školní asistentka a teďka půl roku hledám práci v jiném oboru než školství, což se mi úplně nedaří, na částečný úvazek. (Anežka, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Není to úplně to, co bych chtěla dělat. Není to, že bych to nedělala ráda, ale není to to, po čem jsem jakoby toužila a hlavně to není jako... s tím si člověk nevystačí. Já jsem sice chtěla kratší, ten úvazek, ale tam je ten úvazek podle toho, ke komu vás dají. Takže mám ještě kratší, než jsem si přála. A prostě jako, oni řeknou: „Jestli chcete víc peněz, tak jděte do družiny.“ Ale tam zase vím, že jít nechci, protože mám informace i od rodičů i od učitelek, že by to pro mě nebylo. (Soňa, 37, SŠ, 1 dítě, SČ2)

(...) ta školka je od sedmi do půl sedmé do večera a prostě požadovali, abych některé dny v týdnu tam byla ten celý den a aby tam nebylo to moje dítě. (...) Tak mě to jako bavilo, ale ta realita pak je jiná. Pak nastaví ty podmínky, který jsou striktně daný, jo, tak teď tady můžeš být, ale to tvoje dítě ne. A tím pádem já ho do půl sedmý mám kam dát jinam, že jo. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Přesto řada z komunikačních partnerek právě v době rodičovské podstoupila rekvalifikaci či studium, které by jim umožnilo v tomto oboru pracovat. I v tomto oboru se ale obávaly přílišné zodpovědnosti, která by jim nemusela umožnit být doma s nemocným dítětem. Stejně tak se jejich kolegyně a nadřízení obávali, že budou muset nějak absence vykrývat, jako v případě Anežky, která pracovala jako asistentka pedagoga, ale má dostatečnou kvalifikaci k tomu, aby byla učitelkou:

Vlastně, že bych jim moc nepomohla, protože by nastaly věci jako suplování atd. Takže mě pak zase přemlouvali, abych zůstala tou asistentkou, protože ta, když tam občas není, tak si toho nikdo nevšimne. (Anežka, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Sára, která pracovala jako učitelka na střední škole, si sice pochvalovala to, že její práce umožňuje skončit dříve odpoledne a vyzvednout děti ze školky. Daní za to ale byla noční práce a dohánění toho, co nestihla přes den:

Jako co se týká pracovní doby, tak jo, jako určitě je to výhoda, i když na té střední škole máme odpoledky, takže taky děláme do čtyř. Takže moje holky, byť jsem učitelka, tak ráno jsou tam taky jako první a odpoledne za pět minut půl páté se jako (příjmení komunikační partnerky) přiřítí do školky. Všechny židličky nahoře, děti v šatně a tak. No ale je to za tu cenu, že přijdu domů, jsem s holkama, v devět je dám spát, do desíti tam jako musím pošlíchat byt. V deset hodin sedám k přípravám, písemkám a každéj den od těch deseti do půl druhý jedu a ráno v šest vstávám. (Sára, 45, VŠ, 2 děti, O2)

## Nestandardní práce

Jiným možným řešením byla pro sólo matky „nestandardní“ práce – brigádní nebo samostatná výdělečná činnost. Ta mohla některým poskytnout kýženou flexibilitu a zároveň dostatečné výdělky, tak jako Báře:

Já jsem od začátku byla podnikatel, tak já jsem rozšířila ten svůj pracovní obor o tu administrativu grantu a bylo to právě proto, že se to dalo dělat hlavně z domu a když jsem objížděla nějaké kontaktní schůzky s institucí, a to byly právě také školy, takže vlastně i tam ten jejich rytmus ten harmonogram, kde jsou různé prázdniny a volna, tak to šlo skloubit s tím rodičovstvím. (Bára, 38, VŠ, 3 děti, O1)

Tento typ práce ale představoval i mnohá rizika, která si vzhledem ke své výlučné zodpovědnosti za děti a zajištění rodiny nemohly dovolit. U Kristýny by například znamenal prvotní vysoké finanční i časové investice:

Takže já jsem vlastně taková skeptická, že nemůžu najít podle své kvalifikace nějakou práci, s tím, abych nemusela podnikat, protože v týhle situaci, kdy tomu nemůžu věnovat všechnen čas, tak jako nechci ještě no... (Kristýna, 45, VŠ, 1 dítě, SČ2)

Brigádní práce, ať už občasná nebo pravidelná, představovala východisko pro ženy, které kvůli absenci péče o děti nemohly najít lepší pracovní uplatnění. Tento typ práce jim nejprve poskytoval možnost výdělku během rodičovské dovolené a umožňoval určitou flexibilitu – pracovat jen pár hodin denně nebo jen některé dny v týdnu, pracovat večer z domova, nebo také kdykoli rozvázat pracovní poměr. Brigády, formální i neformální, navíc představovaly možnost přivýdělku k pravidelné hlavní práci.

(...) ale já jsem si pak sehnala ještě přes noc jako jinou práci, že jsem administrativu ještě dělala v noci, abych nás vůbec byla schopná uživit. (Mirka, 41, SŠ, 1 dítě, O2)

Tato práce se ale zároveň mohla stát pastí, ze které se obtížně odcházelo. Zpravidla znamenala práci na výrazně nižší pozici, než na jakou by žena mohla aspirovat. Stela, která měla vysokoškolské vzdělání a před dětmi pracovala jako speciální pedagožka, tak dva dny v týdnu brigádně balila balíčky ve skladu. Nora, která pracovala jako manažerka v personální agentuře, pracovala čtyři hodiny denně brigádně jako recepční. Jelikož jí firma umožnila pracovat z domova a udržela si místo i během koronavirové krize, usoudila, že z této práce raději nebude odcházet, i když si původně chtěla s nástupem dcery do školky hledat lepší pozici:

Já musím říct, že vlastně když jsem do týhle práce nastupovala vloni v září, tak N. nastoupila do školky, takže já jsem si tuhle práci našla s tím, že jakoby je to dočasná práce, tím, že je to na tu dohodu a že potom si budu hledat něco na hlavní pracovní poměr. Ale tím, (...) jak je ten zaměstnavatel k tomu jako vstřícnější, nebo že si říkám, v jaký firmě se mi tady to stane, že jako recepční můžu pracovat z domova, že to je takový, že to jsou pro mě docela velké benefity, vzhledem k tomu, že s tím dítětem jsem sama, takže zatím to ani nebudu řešit třeba nějakou jinou práci. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Práce na dohodu o pracovní činnosti mohla být jedinou alternativou, pokud žena chtěla pracovat menší počet hodin: Marie by se sice mohla vrátit ke svému zaměstnavateli, ale jen na plný úvazek, což by časově nevládla. Proto pro něj raději dál pracovala formou brigády:

Ano, zkoušela jsem, že by mi dali alespoň nějaký částečný úvazek, ale bohužel. Protože my jsme prostě belgická firma, tam kdyby viděli, ha další úvazek, další člověk, kdežto tohle je pro ně jenom jako brigáda. A na tu nějaký ty peníze jsou, ale prostě na ten úvazek už by nechtěli. (Marie, 36, VŠ, 1 dítě, SČ1)

To ale znamenalo, že nedosáhla na hypotéku a nemohla tak po rozchodu s partnerem vyřešit své bydlení. Helena, která usilovala o to stát se dentální hygienistkou, si také uvědomovala, že tato práce málokdy představuje stabilní pracovní poměr, jelikož pro zaměstnavatele je výhodnější neuzavírat standardní pracovní smlouvy:

A velká nevýhoda je to, že chtějí málo zaměstnávat. Oni počítají s tím, že když k nim přijde mladá holka, tak brzo otěhotní. Když se vrátí, tak většinou otěhotní podruhé. (...) Takže oni málokdy zaměstnávají, protože je to pro ně nevýhodné. Takže na dohody, nebo na živnostník. (Helena, 30, SŠ, 1 dítě, SČ1)

Poměrně často komunikační partnerky pracovaly na smlouvu na dobu určitou. To bylo způsobené částečně tím, že po rodičovské dovolené hledaly nové pracovní pozice; podle výpovědí některých z nich to ale bylo také tím, že byly zaměstnavatelem vnímány jako potenciálně rizikové pracovnice.

Když jsem nastupovala, říkal „po třech měsících, když budeme spokojený, dáme to na neurčito.“ A při podpisu říkal „no tak to podepisujeme zase na rok,“ v tom roce. Já říkám

„jsme se domlouvali na neurčito,“ „no to né, tak vy jste sama s dětma, co já vím, co s váma bude.“ (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2)

Mnohdy pracovaly v pozicích, které jsou financovány z dočasných projektů (např. asistentky pedagoga nebo sociální pracovnice), a tudíž práci na dobu neurčitou ani neumožňovaly. To přinášelo velkou nejistotu práce a časté změny a etapy nezaměstnanosti.

Jsem zaměstnaná, pracuju v sociální oblasti, ale mám práci na dobu určitou. A protože se ta doba chýlí ke konci, takže jsem zrovna teď na prahu hledání nového zaměstnání, což mě dost děsí. (Hana, 42, VŠ, 1 dítě, SČ1)

## Vstřícnost zaměstnavatele

To, co ženám pomáhalo získat a udržet se na pozici, která jim vyhovovala z hlediska času a zároveň přinášela dostatečný příjem (a ideálně je i vnitřně naplňovala), byla vstřícnost zaměstnavatele k jejich potřebám. Ta byla ale spíše vzácná, a pokud se s ní setkaly, vnímaly ji jako něco velmi výjimečného a nestandardního. Možnost upravit pracovní dobu tak, aby bylo možno práci kombinovat s péčí o děti, nebyla nikde automatická a víceméně vždy závisela na osobních vztazích s nadřízenými a na individuálním vyjednávání. Jakákoli organizační změna pak tuto neformální dohodu mohla ohrozit a ženy tak neměly jistotu, že si budou moci práci dlouhodobě udržet:

Ano, dá se, oni dokážou vyjít vstříc, ale není to jen tak, musíte si to vydřít. Dobře, udělej něco navíc, ale možná ti vyjdeme vstříc. Může se změnit kdokoliv, kolega, vedení... (Líba, 36, ZŠ, 1 dítě, Ú2)

Při individuálním vyjednávání nebyly ženy v dostatečně silné pozici a vstřícné nastavení pracovní doby záviselo tedy skutečně jen na blahovůli zaměstnavatele. Ilustrativní je příběh Eriky, která si jako asistentka soudce marně pokoušela několik let prosadit možnost práce z domova. Musela kvůli tomu zůstat na rodičovské dovolené déle, než chtěla, jelikož jí striktní nastavení neumožňovalo skloubit práci s péčí o malé dítě:

Když jsem si to zkusila na vlastní pěst, jako individuálně prosadit něco, tak fakt opravdu člověk narážel. Oni prostě řeknou „ne“ a nemají pro to argument. Ono to jde i fyzicky, všechno jde to udělat, ale oni prostě řeknou „ne“. A ještě vám, víte, třeba řeknou, když jsem o to žádala, individuálně o ten home-office, tak mě i žádal předseda soudu „hlavně to moc nerozšiřujte, ať těch žádostí není moc,“ ať prostě ti lidé neví, že ta možnost vůbec je. Říkám „aha.“

Teprve v okamžiku, kdy byla celá soudní agenda nucena přejít na režim práce z domova kvůli koronavirové epidemii, otevřela se možnost home-office pro všechny; ovšem pouze dočasně. S uklidněním situace na konci června byla po pracovnících opět požadována plná přítomnost na pracovišti.



Já jsem tak nějak doufala, že by mi to mohli nechat, když to funguje naprosto spolehlivě a nejsou s tím žádný problémy, ale oni mi to prodloužili jen do 30. 6. (Erika, 37, VŠ, 1 dítě, O2)

O vstřícnosti zpravidla rozhodovaly nikoliv provozní podmínky a potřeby dané organizace, ale osobní nastavení a zkušenosti přímých nadřízených. Komunikační partnerky se shodovaly, že pokud jejich nadřízené (či nadřízení) měly samy děti, byly k jejich potřebám vstřícnější.

(...) já jsem byla u zubařky na praxi, která neměla děti a pak jsem se k ní shodou okolností dostala po tom, co se vrátila z mateřský. A byl to strašnej rozdíl, jako co se týče jakoby toho přístupu, nejenom jako ke mně, ale i k pacientům celkově (Helena, 30, SŠ, 1 dítě, SČ1)

A než měl náš nejvyšší šéf jako děti, tak zkrácený úvazek jako neexistoval. Teď už to jde, v posledních asi pěti letech, to už ale jsou moji kluci velcí. Tak až to zažil na vlastní kůži, tak to povolil, jinak to neexistovalo. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Ani to ale nebylo pravidlem. Kristýna se naopak setkala s tím, že nadřízená nebyla vstřícná k jejím potřebám právě proto, že sama měla děti a potřebovala pro sebe flexibilní nastavení pracovních podmínek. Proto si do týmu vybírala jen svobodné a bezdětné pracovníky, kteří ji mohli v případě potřeby vykrývat.

Tak jsem cejtla takovou jako nedůvěru, že ona už do toho týmu nechce nikoho s těma dětma. Protože ona je ráda, že právě může někdy odejít dřív právě do školky, nad ní byl nějakej šéf teda a že už by si to neobhájila. (Kristýna, 45, VŠ, 1 dítě, SČ2)

Flexibilní úprava pracovní doby nebo pracovních podmínek (např. práce z domova) byla podle zkušeností žen v řadě organizací vnímána jako komplikace či problém, protože znamenala vybočení ze zavedených pořádků. Anna například potřebovala posunout začátek pracovní doby o 15 minut kvůli školce, nebylo jí ale formálně vyhověno s tím, že jí ale pozdní příchody byly neformálně tolerovány: „A mě přijali velice vřele, ale teď vlastně si moc nechťej dělat problémy s nějakýma výjimkama, s nějakou školkou.“ Erika se domnívala, že její zaměstnavatel odmítá umožnění práce z domova kvůli tomu, že má potřebu pracovníky kontrolovat:

Na těch úřadech, oni nevěří těm lidem, jako nepředají jim tu zodpovědnost za tu práci, jako takovou. Maj pocit, že ji musí přidělovat, že ji musí kontrolovat, že se prostě z toho musí vyvozovat důsledky a to nedělá samozřejmě dobrotu, když cítíte, že tu důvěru nemáte, že. (Erika, 37, VŠ, 1 dítě, O2)

Některé obory byly ženami hodnoceny jako vstřícnější ze své podstaty – kromě školství, které ale provázela řada jiných problémů, to byl obor IT – informačních technologií. Ženy, které zde pracovaly, měly dobrou zkušenost s ochotou zaměstnavatele poskytnout kratší úvazek (i když to znamenalo nižší pozici a ohodnocení), časovou flexibilitu práce a home-office:

Pak jsem teda ještě párkrát změnila obor, to znamená, nedělala jsem jenom v IT firmách, dělala jsem i v bance, v energetickém průmyslu...ale asi v té IT sféře je mi nejlíp, protože byť je to takový specifický obor, tak bych řekla, že se tam potkávají poměrně rozumní lidé. A že se tam dá domluvit leccos, to, co třeba v bance je úplně mimo. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Pokud se komunikační partnerce podařilo získat úvazek s vyhovujícím nastavením pracovní doby, byla za něj velmi vděčná a svému zaměstnavateli loajální:

Protože rodiče nemám a bylo pro mě velmi jako nereálný prostě jako sladit nějak osmihodinovou pracovní dobu, abych to s tou dcerou nějakým způsobem jako zvládla. Takže až teďka ministerstvo mi to fakt jako umožnilo a jsem, jak říkám, jako nebesky vděčná. Takže jsem předtím vlastně dělala na nějaký dohody, což pro mě teda nebylo vůbec jako výhodný (Ivana, 41, VOŠ, 1 dítě, O2).

A práci bych neměnila, protože tu mám i dobrou kolektiv a právě tu dobrou šéfovou. (Renata, 42, vyučená, 4 děti, Ú1)

Ženy volily taková místa, kde panovala vstřícnost k jejich potřebám, i za cenu toho, že se jednalo o pozice či firmy s nižším výdělkem, například neziskové organizace či sociálně zaměřené podniky; nebo za cenu toho, že se jednalo o méně kvalifikovanou a jistou práci.

Já právě, že pracuju ve firmě, kde sice jako finanční ohodnocení pokulhává řekněme jako za tím oborem, ale zase se ta firma k tomu staví jako velice zodpovědně z toho nějakého sociálního hlediska právě i taky, že umožňují zkrácené úvazky a že je to prostě vykoupení, ty peníze jsou vykoupení tím lidským přístupem. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Spoustu věcí jim jako vyrobím, mohla bych za to bejt honorovaná, ale já jsem vděčná, že si tam můžu brát malýho, jak chci. (Laura, 29, VOŠ, 1 dítě, SČ2)

Komunikační partnerky popisovaly neochotu zaměstnavatelů poskytnout zkrácený úvazek dokonce i tehdy, kdy práce byla původně inzerovaná jako práce na kratší úvazek. Při hledání práce se tak nemohly spolehnout na to, co bylo o pozici sděleno. To se ve dvou případech týkalo práce pokladní v obchodních řetězcích (Kristýna a Anna), ale také kvalifikované práce v marketingu:

Takhle jsem začala pracovat v Kauflandu, tvrdili, že ano, vše se zařídí, jak budu potřebovat. Pak jsem začala pracovat a nasekali mi celý měsíc ob týden. Buď od pěti od rána, nebo do deseti do večera. Takže jsem z toho zaměstnání musela odejít právě proto, že mám děti. (Zora, 37, ZŠ, 2 děti, Ú2)

Je to i takový zvláštní, že když jsem někde přišla na pohovor a to místo bylo vypsáno na nula pět, teda jako půl úvazkový, tak pak mi řekli: „a vy chcete pracovat na půl úvazku, já tady ale potřebuju někoho na plnej úvazek!“ A tak já říkám, vždyť já vám tady ukážu ten inzerát, prej ne, to ne, my vás jako nechceme. (Kristýna, 45, VŠ, 1 dítě, SČ2)

Na druhou stranu, flexibilní pracovní doba nemusela nutně znamenat jen výhodu, i pokud byla v organizaci nastavena plošně. Hana měla zkušenost s prací sociální pracovníce na městském úřadě, kde klouzavá pracovní doba znamenala napracovat si čas strávený u lékaře, pokud návštěva lékaře proběhla v klouzavém „oknu“. To pak znamenalo, že musela zůstat v práci déle, což ale byl problém vzhledem k nutnosti vyzvednout dítě z družiny.

## Znevýhodnění a diskriminace ze strany zaměstnavatelů

Analýza reprezentativního souboru dat EU-SILC 2018 ukázala, že hlavní charakteristikou, která snižuje šance na „důstojný“ příjem z práce a na „standardní“ zaměstnání, při porovnávání celé populace a vzájemné kontrole jednotlivých proměnných, je gender/pohlaví. Ženské pohlaví snižovalo šanci na výdělek alespoň 30 tis. Kč měsíčně o 81 % a šanci na zaměstnání na plný úvazek a dobu neurčitou o 36 %. U matek závislých dětí dále snižoval šanci na důstojný výdělek i na standardní zaměstnání nízký věk jejich dětí, zatímco u mužů nižší věk dětí tyto šance naopak zvyšoval. Mateřství a péče o děti byly i podle účastnic našeho kvalitativního výzkumu nejvýznamnějšími znevýhodňujícími faktory při hledání práce. Zaměstnavatelé se podle výpovědí komunikačních partnerek při přijímacím řízení takřka vždy zajímali o to, zda potenciální zaměstnankyně budou stále k dispozici a jejich pracovní výkon nebude omezován péčí o děti – v době nemoci, o prázdninách nebo z hlediska omezení pracovní doby. Jen vzácně dodržovali stávající podmínky dané zákoníkem práce. Nejvíce jako problém podle zkušeností komunikačních partnerek vnímali absence pracovníků kvůli ošetřování dítěte v době nemoci; problém pro ně představovaly ale i jakékoliv požadavky na úpravu pracovní doby kvůli péči o děti. Neváhali proto běžně při přijímacích rozhovorech klást ženám otázky na děti a zajištění jejich hlídání.

## Znevýhodnění spojené s mateřstvím

Péče o dítě/děti je tak zásadní překážkou dobrého pracovního uplatnění. Znamená omezení i bez ohledu na to, zda skutečně pracovnice potřebuje od zaměstnavatele nějaké zvláštní uspořádání, jelikož jí v první řadě brání dané pracovní místo získat. Ženy se setkávaly se stereotypním očekáváním, že žena, pokud je matkou, bude pro zaměstnavatele představovat problém (bude chybět v práci kvůli nemoci dětí, nebude chtít pracovat přesčas apod.), a to bez ohledu na to, zda by tomu tak v případě konkrétní ženy skutečně bylo.

Mateřství mohlo být překážkou získání práce, i pokud bylo jen hypotetické – pokud zaměstnavatel ženu „podezíral“ z toho, že bude mít brzy další dítě. K tomu, aby se z mateřství stalo brzdou pracovního uplatnění, tedy není ani třeba, aby žena skutečně matkou byla nebo se hodlala stát. Erika se dokonce setkala s tím, že když svému zaměstnavateli oznámila, že je těhotná, doporučil jí jít na interupci: „...tak mě docela překvapil otázkou, jestli nezvažuju potrat, že prostě jsem nenahraditelná, což bylo takový velký, velký jakoby ponížení.“ Poté, když se vracela do práce po rodičovské dovolené, musela vysvětlovat, zda bude mít brzy druhé dítě a pokud ne, tak proč: „...takový hodně intimní otázky, jestli se teda vrátím, ale tak jakože nedoufaj... takže dotazy, kdy plánuju to druhé, jestli to má smysl se vracet a proč nejsem těhotná teda teď a jako prostě takový otázky, které asi těžko já i ovlivním, aniž na ně teda tím pádem odpovím.“ V nejabsurdnějším případě u Hany se pak při konkurzu na místo na městském úřadě stalo překážkou naopak i to, že deklarovala, že děti mít nechce, jelikož to nebylo pokládáno za „přirozené“:

A oni se mě teda přímo na rovinu zeptali, jestli mám děti a jestli plánuju a v tý době já jsem řekla teda ne a pak jsem se od kamarádky dozvěděla, že oni mě nepřijali na tu pozici, že to byla ta moje rozhodující odpověď, že oni měli pocit, že je to nějak divně, že zase už mám věk, kdy bych ty děti měla, takže zatímco ten tajemník byl nadšenej a všechno bylo v pohodě a já bych tu pozici dostala, tak moje odpověď rozhodla o tom, ty ženy usoudily, že jako něco se mnou není v pořádku a že někoho takovýho tam nechťejí. (Hana, 42, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Péče o děti znamená omezení a znevýhodnění i tehdy, kdy žena je sice schopná a ochotná poskytovat stejný pracovní výkon jako ostatní pracovníci, ale potřebuje k tomu nějak upravit pracovní podmínky: část práce by chtěla vykonávat z domova, potřebovala by klouzavou pracovní dobu či práci na částečný úvazek. Tyto úpravy byly podle dotázaných žen zaměstnavateli mnohdy předem odmítány, jelikož představují něco k řešení navíc, mohou přinést určité nepohodlí nebo protože zaměstnavatelé mají strach z nemožnosti kontrolovat pracovní výkon.

Takže je naprostá neochota vycházet vstříc s jakýmikoliv home-officý, zkrácenými úvazky a prostě tím, aby umožnili tomu zaměstnanci skloubit práci a rodinu. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Následně přináší péče o děti znevýhodnění tehdy, kdy skutečně ženu nějak omezuje v tom pracovat „na plný výkon“ – když jsou děti nemocné, když potřebují zvláštní péči, nebo je omezená otvírací doba školky. Bývalý zaměstnavatel Nikol např. automaticky rozvažoval smlouvy se všemi pracovníci po rodičovské dovolené, protože nechťel „riskovat, že budou pořád s těma dětma nemocnýma, nebo budou utíkat, budou potřebovat zkrácenej úvazek nebo nějaký výhody jako, že jsou prázdniny v létě a Vánoce a že prostě furt nebudou mít čas a na porady jakoby nebudou chodit, protože ty byly vždycky, já nevím, od čtyř.“ (Nikol, 42, SŠ, 2 děti, SČ1)

Naprostá většina komunikačních partnerek měla zkušenost s tím, že při hledání práce zaměstnavatele zajímalo to, jak mají vyřešenou péči o děti, případně chtěli přímo slíbit, že v případě nemoci zajistí péči o děti jiným způsobem:

Nejčastější otázka, jako když jsem já třeba hledala praxi, bylo, jestli mám, co budu dělat, když bude dítě nemocný. (Helena, 30, SŠ, 1 dítě, SČ1)

Když jsem se měla vracet, tak musela jsem, jako kdyby přislíbit tomu mému vedoucímu, že když budou děti nemocné, takže to zařídím, že budu mít hlídání. To jsem mu musela neformálně slíbit, to byl to docela stres a tlak. (Viola, 42, SŠ, 2 děti, O2)

A jo, stalo se mi, že se mě na pohovoru ptali jako na dítě, jak to mám, „hmm, OČR to se tady moc nenosí.“ (Darja, 48, SŠ, 1 dítě, O2)

Znevýhodňování a předsudky nemusely vždy vycházet z přístupu zaměstnavatele, ale mohly pocházet od ostatních spolupracovníků a spolupracovnic, zejména pokud byla práce organizovaná tak, že ostatní kolegové museli zastat práci, kterou matky kvůli péči o děti nestihly:

Byli jsme tam s tím takhle přijatý, ale když jdeme na OČR nebo jsme nemocný nebo něco cokoli, co se týče dětí, tak oni sice říkají, že jako v pohodě, ale samozřejmě ostatní se dívají skrz prsty, jako že „oni jsou zase doma, jich je tam málo“, a už to zase slyšíme. (Ema, 33, SŠ, 2 děti, O2)

Zaměstnavatelé předpokládali, že péče o děti v době nemoci či vyzvedávání ze školky je záležitostí ženy – matky, bez ohledu na to, zda má partnera, či nikoli. Sólo mateřství proto podle zkušeností komunikačních partnerek nehrálo v této formě znevýhodnění ze strany zaměstnavatelů až tak zásadní roli. Týkalo se všech matek, bez ohledu na to, zda mají, či nemají partnera.

Jo, takže, kdykoli se naskytne někde možnost, aby vzali někoho, kdo má buď větší děti, nebo prostě nemá děti, tak radši vezmou někoho jiného, že. (Ingrid, 38, VŠ, 2 děti, O1)

Obecně, protože asi se jako předpokládá, že otec chodí do práce, jako v podstatě se mě nikdo na stav neptal. (...) řekla jsem na rovinu, že mám malý dítě a vlastně na to reakce byla, co budu dělat, když bude dítě nemocný, jestli mám nějaký hlídání, na partnera se mě v podstatě nějak ani neptali. (Helena, 30, SŠ, 1 dítě, SČ1)

Jako ty chlapi teda nemají ty děti jako? To mají jenom ženský asi... Jo, takže to není teda jenom, že jsme samoživitelky, ale je to takový celkový jako nahlížení. Ženská, ta bude s těma dětma, že jo. (Kristýna, 45, VŠ, 1 dítě, SČ2)

Absenci partnera vnímaly jako problém zejména samy dotázané ženy, protože si byly vědomy, že skutečně veškerá péče spočívá na nich a nemají možnost se nechat zastoupit. Několik komunikačních partnerek ale zmínilo, že fakt, že byly s dětmi samy, znamenal horší zacházení a podmínky ze strany zaměstnavatele – například Sára, která jako učitelka na střední škole po návratu po rodičovské nedostala možnost učit jeden ze svých aprobačních předmětů:

Říkám „sakriš, to je nějaký divný, ale nebudu do toho rejpat, jsem ráda, že mám práci, mám se kam vrátit.“ No a pak se tak ke mně dostala informace, že „ty jo, ona je sama, se dvouma děčkama, bude furt doma a matika je maturitní předmět, to jí prostě nedáme.“ Takže funguje to, je to tam. (Sára, 45, VŠ, 2 děti, O2)

Valerie podle svých slov raději v životopise uvádí, že je vdaná, aby ji to předem neznevýhodnilo. „Tak se předpokládá, že ten partner třeba může aspoň někdy pohlídat, nebo tak. Si myslím, že na to koukaj asi líp, když ženský toho partnera maj.“ (Valerie, 32, VŠ, 1 dítě, O1).

Erika si uvědomovala, že jí sólo mateřství brzdí v kariérním postupu: „...když jsem třeba uvažovala o tom, co bude se mnou dál a že bych mohla nějak kariérně růst, tak už jsem začala pociťovat to, že jsem rozvedená a každý mi říká „no, to se do ničeho nehrň, protože jak to budeš zvládat, seš sama s dítětem,“ takže tam člověk pociťoval takový ten odstup. Když to byli jiní lidé, kteří, teda kolegyně, které třeba měly za sebou toho partnera, tak jim byla dána taková ta zelená a určitá podpora v těch věcech. (Erika, 37, VŠ, 1 dítě, O2)

Zora zase pociťovala sólo mateřství, ve spojení s tím, že má čtyři děti, jako bariéru, aby vůbec nějakou práci získala: „kdykoliv kdekoliv jsem žádala jako matka samoživitelka o práci, tak to nebylo tak znát,

že by vám to někdo vpálil do obličeje, ale už jenom ty otázky. Jestli mám děti, kolik mám dětí, jestli mám hlídání. A už vidím ten jejich výraz v obličeji a to stačí, to pak ani nemusí otevírat pusy.“ (Zora, 37, ZŠ, 2 děti, Ú2).

Sólo mateřství tedy může představovat brzdu samo o sobě – prohlubuje nedůvěru zaměstnavatelů, že žena nebude v práci absentovat a že danou pozici zvládne, i když bude časově náročnější.

V neoliberálním kapitalismu péče o děti konkuruje placené práci, sama o sobě nepřináší žádné ocenění a stává se rizikem, které nesou sami jednotlivci, zpravidla ženy.

Vím, že jsem si hodně vybojovávala po těch třech letech znovu svou pozici a vůbec to ohodnocení. A když jsem třeba šla na kobereček za šéfem, s tím jako, co to jako je, jsem se cítila, jako velice ukřivděně se přiznám, nefér. A on mi řekl na rovinu „no, ale odešla jste,“ ale já říkám „ale, já jsem šla родit,“ „no, ale odešla jste.“ Takhle mi to bylo řečeno, tak to jsem byla hodně, jako vnitřně mě to štvalo. Já říkám „já za to nemůžu, že chlapi nemůžou родit.“ (Viola, 42, SŠ, 2 děti, O2)

Ženy tak mohou zakoušet diskriminaci po celou dobu své pracovní dráhy – ať už z důvodu mateřství, genderu obecně nebo věku, jak shrnula Kristýna nebo Karla:

Tak nejdřív jsem byla po škole, jakože nemám tu praxi. Pak mi šlo na tu třicítku a bylo velký riziko, že budu mít děti a já jsem třeba u pohovoru říkala, že neplánuju ty děti. Já jsem měla teda dceru až v třiceti sedmi, takže jako takhle to vyšlo. Ale prostě já jsem říkala, neplánuju ty děti. „Ne, vy budete mít děti, Vás ne radši, to jako ne no.“ A teď zase mám dítě, takže jsem podezřelá. No pak zase budu podezřelá, no jo, vám už bude padesát, to už asi jako ne, budete strašit tady. To je vždycky jako něco, vždycky se něco najde na ty ženský no. (Kristýna, 45, VŠ, 1 dítě, SČ2)

Já jsem se na jednom pohovoru zeptala, kdy má ženská chodit do práce, protože když děti nemá, tak jí řeknou „budete je jednou chtít mít, nechceme vás.“ Když děti má, tak vás tady nechtěj. A když už je máte velký, tak vám řeknou, že jste zas moc stará. Tak jako ženská toho na výběr fakt moc nemá. (Karla, 39, ZŠ, 2 děti, Ú1)

## Internalizace znevýhodnění

Dotázané ženy tento obecný postoj do značné míry internalizovaly, což se projevovalo jejich nízkým sebevědomím při hledání práce či vyjednávání se zaměstnavateli:

Ale já právě nemám pocit, že jsem kvalitní, víš, když jsem v tom jako prostě. Já už jsem deset let pryč. Prostě to nemáš už v sobě... tu jistotu, a že bych jako tam řekla „jo, vemte mě, já su nejlepší.“ (Ingrid, 38, VŠ, 2 děti, O1)

Když srovnám sebe s kolegama mužským, tak oni třeba mají víc peněz, protože si o ty peníze řeknou. Oni si zasmlouvají ty stejné klienty jako já, ale za více peněz, anebo mají ty koule, kde já mám tu vysokou zodpovědnost, že tolik klientů nemůžu, to bych kvalitně nedokázala obhospodařit, tak oni si to prostě rozjedou. (Bára, 38, VŠ, 3 děti, O1)

Klaudie, která žila nějaký čas v Norsku, popisovala rozdíl mezi vnímáním mateřství v ČR a tam: „Ale prostě jo, zaměstnavatelé. Já kam jsem šla s tím svým norským sebevědomím, jakože teď jsem matka, jsem dobrá a oni „seš matka, tak to seš fakt špatná.“ Jen díky této zkušenosti a možnosti srovnání chápala přístup českých zaměstnavatelů jako nevstřícný a nestandardní; ve většině případů jej komunikační partnerky v podstatě nezpochybňovaly a pokládaly za pochopitelný a legitimní.

Internalizace znevýhodnění se projevovala i tím, že samy při pracovních pohovorech okamžitě upozorňovaly na to, že mají malé děti, které jsou závislé na jejich péči. To je celkem pochopitelné vzhledem k tomu, že se nechtěly po případném přijetí a nástupu do práce dostat do situace, kdy od nich bude např. vyžadována práce přesčas, a ony nebudou moci vyhovět a budou propuštěny ve zkušební době.

Já jsem vždycky jakoby hnedka tu situaci celkem jakoby i osvětlila, protože zase jsem si říkala, že než zase něco nalhávat a tvrdit, jak mám stoprocentně zajištěný hlídání, že to není pravda. A pak nastoupím do práce a pak mě stejně ve zkušebce třeba vyhoděj, protože to prostě jakoby nepůjde. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

No a pak jsem hledala práci s tím, že jsem do životopisu napsala, že se sama starám o dvě děti. Jsem si říkala, že musím vylimitovat ty, kteří by potom mě odmítali a šetřit čas nějakým způsobem. Takže opravdu jsem pak chodila na ty pohovory tak, že lidi věděli už dopředu, s čím můžou počítat. Pak mě teda vzali. Teď momentálně dělám na marketingu v jedné firmě, no ale také ten pohovor byl „no ale vy jste sama na děti, jak to zvládnete, jak to budete dělat?“ (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2)

Obecně se jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně samotných pracovníků projevovalo nepochopení či nerespektování zákoníku práce a opatření, jejichž cílem je zamezit znevýhodnění pečujících na pracovním trhu. Obě strany přijímaly a nezpochybňovaly předpoklad, že hlavním cílem zaměstnavatele má být vydělat co nejvíce peněz bez zbytečných komplikací – a že péče o děti stojí tomuto cíli v cestě:

Tak já to i chápu, jako z hlediska té firmy, že platit člověka, kterej mi tam tu práci neudělá, je samozřejmě pro tu firmu problematický, není to nějaký zajišťovací ústav. Ale prostě vnímám jako do dneška tu nemocnost dětí a ty neustálý vyšetření, který s nima musím absolvovat, jako neustálý riziko ztráty práce. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Ženy akceptovaly, že by si měly zajistit v případě nemoci dětí péči tak, aby v práci nechyběly. Mnohdy takové požadavky nevnímaly jako znevýhodňující či v rozporu se zákoníkem práce, jako například Adéla:

Ale říkám, já jsem s tím teda problém nikdy neměla. Při pohovoru normálně jsem řekla, že dítě mám, že mám zajištěné hlídání, že o něj mám postaráno, a tím ve své podstatě to bylo vyřízené a nikdo opravdu z toho nedělal žádný problém. (Adéla, 41, SŠ, 1 dítě, Ú1)

Přijímaly i to, že měly nižší platy než jejich kolegové, kteří nebyli péčí o děti limitováni, a volily raději takové pozice, kde je péče o děti tolik neomezovala – i když to znamenalo menší možnost kariérního postupu, nižší platy a méně kvalifikovanou práci. Pokud získaly práci, kde jim ale byla kladena podmínka nechybět v případě nemoci své či dětí, dělaly všechno pro to, aby si ji udržely i za cenu ohrožení zdraví:

Jak už tady některý holky naznačovaly, tak mezi řečí jsem musela slíbit, že vůbec nepůjdu marodit a už vůbec ne jako s dcerou. Ona tehdy strašně byla nemocná, ona to v té školce vůbec nedávala, takže já jsem třeba fakt dva roky vodila dceru nemocnou do školky. Já jsem neměla, kdo by mi ji pohlídal jako nemocnou, takže to bylo jako, nerada na to vzpomínám. (Mirka, 41, SŠ, 1 dítě, O2)

Případně úplně rezignovaly na to, že by práci, která by se jim vyplatila, mohly najít a skloubit ji s péčí o děti:

Se čtyřma dětma ani nevidím takovou perspektivu, abych našla takovou práci, abych se mohla věnovat dětem a mohla si to zařídit tak, jak potřebuju, abych nezanedbávala a ještěť abych pokryla ty náklady a dala si korunu vedle (Nikol, 42, SŠ, 2 děti, SČ1).

Co se týče STEM oborů, ty byly na jednu stranu vnímány jako vstřícnější – to se týkalo IT oborů, které umožňují práci na dálku a flexibilní pracovní dobu, zejména v Praze. Na druhé straně ale technické obory mohly být vnímány jako mužské obory, do kterých bylo pro ženy těžší proniknout, jak popsala Mirka:

Mým vysněným byla technika. V životě jsem se na žádný technický post nedostala, protože řekli, že ženská nemůže být dobrý technik. Chtěla jsem šéfovat chlapům. Ve své podstatě vedoucí pracovník, stavař, nebo jakostní techniky. Takové jsou pozice, většinou to bylo v souvislosti s konstrukcema a já ty milimetry vidím, takže i matematika, fyzika, odvodíš si z hlavy automaticky. Absolvovala jsem různá řízení, já jsem se opravdu hlásila jako technik, a to nevyšlo, tak jsem pochopila, když mi to vysvětlili polopaticky, jak to v republice chodí, že ne. Nejseš chlap, nemáš pindíka. (Mirka, 41, SŠ, 1 dítě, O2)



## Bydliště

Bydlení mimo větší centra a ve venkovských oblastech významně snižovalo šanci žen najít dobré pracovní uplatnění. Mít dobrou práci znamenalo nutnost dojíždět, a to v situaci sólo matky nebylo zpravidla možné. To se týkalo žen ve všech zkoumaných regionech, ale nejvýrazněji tento problém pojmenovávaly ženy ze Středočeského kraje – pravděpodobně proto, že měly zkušenost s prací v Praze a byly si vědomy toho, že pokud by tam nadále mohly dojíždět, měly by mnohem větší možnosti uplatnění.

Já jsem vždycky dojížděla do Prahy, protože jsem děti neměla, ale teď už s těmi dětmi si to nedokážu představit, to jsou dvě hodiny minimálně, ještě víc, na cestě. Předtím to bylo od nevidím do nevidím, že jsem vstávala v šest a vracela jsem se v šest. (Nikol, 42, SŠ, 2 děti, SČ1)

Podobně na tom ale byly i ženy v Olomouckém kraji, které bydlely dál od krajského města. Například na Šumpersku nenacházely vůbec žádné pracovní příležitosti:

Protože, jo tam někde u toho Šumperka, no to je prostě. Já vlastně v podstatě nemám skoro na co ode psát, natož tak někam jít. Jako vážně. Když se podívá te na ty inzeráty, tak prostě nic. (Darja, 48, SŠ, 1 dítě, O2)

Pokud se matka nemohla s nikým střídat ve vodění a vyzvedávání dětí ze školky či školy, nemohla zvládnout s dojížděním ani práci na poloviční úvazek: „...vlastně jsem byla tři hodiny na cestě, čtyři hodiny v práci. Takže poloviční úvazek byl tak trošku poničen.“ (Soňa, 37, SŠ, 1 dítě, SČ2). Absence pomoci partnera tak pro tyto ženy znamenala zásadní omezení okruhu pracovních míst, která se jim nabízela.

Ženy žijící v odlehlejších obcích se shodovaly na tom, že vlastnictví automobilu je pro ně nutností, i když představuje významné náklady. Vzhledem k tomu, že si nemohly dovolit nové auto, žily zpravidla ve strachu, co si počnou, když jim jejich staré auto selže, a právě kvůli automobilu se nejčastěji zadlužovaly:

Takže mě vlastně zachvátila panika, jak bych bez toho auta mohla skončit. Takže bychom se pak museli přestěhovat do toho místa, kde je škola, já bych si tam musela najít práci, aby to nějak mohlo fungovat. O Praze jsme ani neuvažovali, i když ta nabídka je tady asi větší. Naštěstí technická dopadla dobře, takže můžu pokračovat. Ale říkala jsem si, že bez toho auta bych byla úplně vyřízená. (Stela, 42, VŠ, 3 děti, SČ1)

Život na vesnici přitom pro většinu žen nebyla volba, ale nutnost – vzhledem k vysokým cenám bydlení neměly jinou možnost. Některé se na venkov přestěhovaly zpět k rodičům po rozchodu s partnerem a s ním spojené ztrátě bydlení. Jiné hledaly co nejnižší nájem, další zdědily starý dům po prarodičích, kterým zároveň poskytovaly péči. Pouze Erika byla schopná se kvůli práci a školce přestěhovat blíže většího města; pro většinu ale stěhování představovalo velkou nejistotu a finanční náklady. Pracovní příležitosti, které se jim nabízely v místě bydliště, pak byly většinou nízko kvalifikované práce: pokladní v supermarketech, poštovní doručovatelky, asistentky pedagoga. Tyto práce představovaly vysokou časovou zátěž v kombinaci s rigidní pracovní dobou a podprůměrný příjem.

A na tom úřadě vám ta pracovnice řekne, „no tak si najděte něco v místě bydliště,“ ok, tak do Tesca? Ale tam si nevydělám tolik, abych uplatila ten nájem a přijdu tam o všechny benefity, které mám. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Anna sice nakonec získala místo poštovní doručovatelky, ale po celoorganizační změně pracovní doby již nebude stíhat vyzvedávat syna ze školky a bude muset práci opustit. Když se ucházela o místo pokladní na zkrácený úvazek, které bylo inzerované, bylo jí řečeno, že nabízejí jen místo na úvazek plný. Dojíždění (společně s nutností dovézt děti do škol a školek) vytvářelo obrovský časový tlak a podílelo se na celkovém vyčerpání komunikačních partnerek. Pokud nebyl zaměstnavatel vstřícný a pracovní doba byla rigidní, znamenalo dojíždění i v řádu desítky kilometrů velkou komplikaci:

Přijedeme třeba o minutu o dvě později a už se nám strhává čtvrt hodina, takže to je docela takový, že třeba já mám ráno strašnej spěch, protože bydlím deset kilometrů. Ale stejně musím jet, ta starší vodí tu mladší do školky a já je vždycky odvezu ke školce, ona ji tam odvede. Jenže mám dalších deset, patnáct minut, na to, abych tam dojela do té práce. A stane se cokoli, třeba nějaký auto přede mnou je pomalejší nebo ráno něco tam dcerka, takže už to tam takovej stres, abych to stihla a abych tam nemusela být dýl v té práci. (Ema, 33, SŠ, 2 děti, O2)

Ty, které zvládaly dojíždět za prací, to dokázaly zejména díky pomoci prarodičů, nejčastěji babiček. Pokud babička mohla děti dovést nebo vyzvednout, mohly práci i s dojížděním věnovat více času a otevírala se jim tak širší škála nabídek – ovšem za cenu, že s dětmi trávil jen málo času.

Bydlení ve venkovských oblastech znamenalo velký problém i pro ženy s vyšším vzděláním: A je pravda, nebo se taky připojím v tom, že sehnat práci v místě bydliště, byť mám vysokoškolské vzdělání, dělala jsem už spoustu věcí, není vůbec jednoduchý. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2). Znevýhodňujícím faktorem je tak bydlení na venkově v kombinaci s absencí pomoci ze strany dalších osob, a to bez ohledu na kvalifikaci matky. To vysvětluje zjištění z kvantitativní analýzy souboru EU-SILC 2018, podle kterého byla v hustě osídlených oblastech zaměstnanost sólo matek (s dítětem mladším 12 let) vyšší než u matek s partnerem (68,9 % oproti 60,9 %) a zároveň ekonomická neaktivita sólo matek nižší (23 % oproti 37 %). V řídko obydlených oblastech byla naopak zaměstnanost sólo matek nižší než zaměstnanost matek s partnerem (60,5 % oproti 66,9 %). Pro sólo matky ve venkovských a řídko osídlených oblastech je jednoznačně obtížnější sladit práci (a zejména dojíždění do práce) s péčí o děti; formální péče o děti navíc není vždy dostupná v blízkosti bydliště. Kromě toho jsou zde pracovní příležitosti pro ženy s dětmi omezené.

## Péče o děti

Zajištění péče o děti je klíčovou podmínkou pro ekonomickou aktivitu sólo matek, a to, jak je péče zajištěna, určuje to, na jaké pozice mohou aspirovat. Aby mohly pracovat, nejprve musí mít vůbec nějaký typ externí péče k dispozici, což je problém zejména pro matky malých dětí (mladších cca 4 let). Následně je také důležité, jak dlouhý časový úsek tato péče pokryje, případně zda mají někoho, kdo jim pomáhá s péčí o děti odpoledne po zavírací době.

Zároveň ovšem komunikační partnerky silně artikulovaly potřebu trávit s dětmi čas, věnovat se jim, nespěšit je do péče cizích osob dříve, než na to bude dítě zralé, případně nenutit ho trávit v institucích péče většinu dne až do večera. Dalším souvisejícím požadavkem byla kvalita péče – matkám nešlo jen o to nějak děti zajistit, aby mohly chodit do práce; potřebovaly vědět, že děti jsou v dané instituci či typu péče spokojené a jejich potřeby jsou adekvátně naplňovány. K tomuto tématu se hlouběji dostaneme v další části, věnované mateřství. Nyní se zaměříme na souvislosti dostupné externí péče o děti (péče poskytované institucemi či jinými osobami) a možností pracovního uplatnění sólo matek.

## Matky malých dětí

Matky malých dětí (do 2–4 let věku) nebyly příliš ochotné svěřit dítě celodenně do školky, jeslí či dětské skupiny, a pokud byly, nebyla pro ně takováto služba dostupná.

Pořád mám ale strach, jak je zvyklá jenom na mě, že je fakt na mně ukrutně závislá. Je to hodně náročný. (Helena, 30, SŠ, 1 dítě, SČ1)

Dokud byly na rodičovské dovolené (a pobíraly rodičovský příspěvek), snažily si většinou přivydělat formou nárazových brigád, které vykonávaly nejčastěji v noci, když dítě spalo, případně měly možnost krátkodobého pravidelného hlídání.

Předtím jsem pracovala v administrativě a už se tam jako nechci vracet, ale podařilo se mi získat dohodu od svého současného zaměstnavatele, takže dělám tak nějakou práci, ale jsem omezená tak, abych mohla pracovat jenom z domova. Takže pracuju tak jako po večerech. (Marie, 36, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Nesnažily se tedy najít plnohodnotný pracovní úvazek. Rodičovská dovolená pro ně znamenala zpravidla přetržení jejich pracovní dráhy, neměly možnost nebo nechtěly pokračovat v předchozí práci. Výjimky potvrzující pravidlo představovala Erika, která si jako asistentka soudce pokoušela vyjednat možnost pracovat z domova, což by jí umožnilo vrátit se do práce dříve, ale nebylo jí vyhověno, a Marie, která pokračovala v práci pro svého zaměstnavatele brigádní formou po večerech, ale nechtěla se k němu vrátit na plný úvazek, i když on o to měl zájem. Ostatní ženy ve výsledku pak ani neměly

možnost vrátit se zpět po skončení rodičovské. Rodičovská dovolená v ČR představuje zásadní zlom v pracovní dráze žen matek, jelikož stávající uspořádání trhu práce, sociálních politik a rodičovských norem takřka neumožňuje kontinuitu.

## Předškolní děti

Přijetí dítěte do školky slibovalo určitou pravidelnost a výrazně větší časovou disponibilitu pro práci. Komunikační partnerky se shodovaly v implicitním předpokladu, že jakmile jejich nejmladší dítě začne chodit do školky, měly by si najít práci, jelikož nyní již na to mají čas.

Teďka už jsou děti v takovém věku, že už jako škola, družina, školka, takže v podstatě, já mám teďka proti tomu, co jsme měla před dvěma třemi lety, jako obrovský množství času, se kterým se jako učím zacházet efektivně. (Matylda, 38, VŠ, 2 děti, O1)

Přijetí do státní školky ale bylo v některých oblastech problematické, zejména co se týče Středočeského kraje. V některých malých obcích školka vůbec nebyla nebo neměla volná místa pro tříleté děti. Pokud se žena kvůli rozchodu stěhovala, neměla v dané obci trvalé bydliště, a nedařilo se jí proto dítě do školky zapsat.

Já jsem měla problém dostat dítě do školky, když jsme se stěhovali z Prahy zpátky, na tu vesnici. Tak tam jsem měla velký problém, v té vesnici jsou školky, ale jsou všechny plné. Takže to byl velký problém. A nakonec ho tedy vzali trošku do jiné školky, ale je to náročnější, protože ho vezu na druhou stranu, a druhý syn ho tím pádem nemůže vyzvedávat. (Linda, 35, VŠ, 2 děti, SČ2)

Ani pokud se podařilo nejmladší dítě umístit do mateřské školy, problémy s péčí o děti neskončily. Otvírací doba školek obvykle nestačila na pokrytí práce na plný úvazek (navíc v kombinaci s dojížděním, které ve venkovských oblastech mohlo být velmi dlouhé). Při práci v Praze bylo obtížné kombinovat s dojížděním i úvazek částečný. Získat práci na zkrácený úvazek bylo přitom velmi problematické. Jako sólo matky měly ženy problém zajistit alespoň občas vyzvednutí dítěte nebo jeho dovedení do školky někým jiným, a stály tak před situací, kdy musely najít takovou práci, kde pracovní doba včetně dojíždění půjde skloubit s otvírací dobou školky.

Ale stejně si myslím, že právě jako sólo matka, když nemám vyřešený nějaký vyzvedávání ze školky od někoho, tak že prostě bude problém, protože se do toho rozmezí ani nikdy v podstatě nevejdu, abych odpracovala osm hodin a stihla vyzvednout dítě ze školky. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Nebylo to kompatibilní, abych zvládala dávat dítě do školky a zároveň, i s tou pružnou pracovní dobou, stíhat to na konci měsíce ty hodiny a vozit dítě (...) (Erika, 37, VŠ, 1 dítě, O2)

Pro některé, zejména méně kvalifikované práce, představoval problém začátek pracovní doby. Musely budit děti velmi brzo a stejně nestíhaly být v práci včas, pokud školka otvírala v 7 nebo v 7:30 a směna začínala také tak nebo ještě dříve. Pro jiné, zpravidla kvalifikované pozice, naopak představoval problém konec pracovní doby. Mimo větší města školky končily provoz již v 16 hodin, což znamenalo, že pokud chtěla matka dítě včas vyzvednout a pokud dojížděla do práce např. ze Středočeského kraje do Prahy nebo ze Šumperska do Olomouce, musela končit již kolem třetí hodiny:

Sice mám jakoby zkrácený úvazek, ale nestíhám to. Jakože dát dítě ráno do školky, že v šest třicet už je ve školce a odpoledne oni ty školky jsou tam u nás do šestnácti třiceti, takže to já nemůžu v životě stihnout, protože ten čas, než dojedu do práce do Prahy a ještě cestováním po Praze je náročný. Takže ho musí vyzvedávat mamka. (Linda, 35, VŠ, 2 děti, SČ2)

Navíc ženy vnímaly poměrně negativně fakt, že jejich děti byly ve školce první a zůstávaly tam jako poslední až do konce provozní doby. Cítily tlak ze strany školky a okolí, že by to tak nemělo být a že by tam děti správně neměly trávit tolik času. Vzhledem k tomu, že řada dětí odcházela ze školky již po obědě a většina ostatních kolem třetí hodiny, cítily, že s nimi jako matkami něco není v pořádku, když to dětem také nedokáží zajistit:

Přestože mám pružnou pracovní dobu, tak prostě on byl první ve školce a posledního jsem ho vyzvedávala. A většinou tam byl vždycky sám, protože tím, že neměl sourozence, většinou ostatní maminky (...) mohly klidně ve dvanáct a on odpoledne často trávival sám v té školce. (Erika, 37, VŠ, 1 dítě, O2)

(...) ráno první ve školce, večer poslední ve školce. Já prostě s vyplazeným jazykem lítala mezi školkou, prací, obchodem, domovem a prostě. A takhle jsem to žila fakt několik let. (Mirka, 41, SŠ, 1 dítě, O2)

Tak jsem přemýšlela, jak to dělají ti ostatní, když naše děti fakt tam bývaly první i poslední, co ti ostatní jako? Co dělám špatně? Jak je možné, že jenom ty naše děti tam jsou? (Viola, 42, SŠ, 2 děti, O2)

S nástupem do školky a do práce také matky musely řešit nemoci dětí. Jak jsme viděli výše, zůstat s nemocným dítětem doma nebylo zpravidla zaměstnavateli dobře přijímáno a mnohdy znamenalo ohrožení pracovní pozice. Proto se ženy snažily nemocné děti zajistit i jinak – péčí prarodičů, tak, že nechávaly děti samotné doma, nebo je byly nuceny poslat ještě nedoléčené do školy či školky.

Tento problém se samozřejmě netýká jen a pouze sólo matek. I matky žijící s partnerem mohou řešit podobně komplikované situace, když jejich partner tráví dlouhé hodiny mimo domov a na každodenní péči se nepodílí. V tomto případě ale alespoň nespočívá tíha nutnosti rodinu ekonomicky zabezpečit jen na ženě, navíc, jak poznamenala Anežka, přítomnost partnera alespoň poskytuje psychickou podporu:

(...) jo, že řeší úplně to stejný, bez ohledu na to, jestli tam ten partner je, nebo není. Akorát jako samozřejmě psychologicky je to pro ně asi lepší, když se může s někým poradit a podělit o tu situaci. (Anežka, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

## Školní děti

Se školní docházkou dětí se přidávala starost o školní přípravu a psaní úkolů. Podobně jako u školky přetrvával problém provozní doby, která neodpovídala pracovní době na plný úvazek. K tomu se přidávala potřeba mít odpoledne čas na školní přípravu, ideálně tak, dokud děti nejsou ještě příliš unavené. Teprve když děti dosáhly dostatečné samostatnosti, aby mohly do školy a ze školy dojít samy a samy se připravit na další den, uvolnily se matkám ruce k tomu, aby mohly uvažovat o práci bez omezení nutnosti kratší či flexibilní pracovní doby.

Já už si jako maluju, že S. už jako půjde do čtvrté třídy a že už bude samostatnější, protože teďka se ještě bojí být doma sama nějakou delší dobu a tak. Takže já jako doufám, že se mi hodně uleví, že prostě nebudu muset už zařizovat to hlídání, protože to je tak strašně vyčerpávající. (Ivana, 41, VOŠ, 1 dítě, O2)

Proto některé hovořily o tom, že se snaží děti osamostatňovat velmi brzy, tehdy, kdy to ještě není většinou společností přijímáno:

Nutila jsem je k samostatnosti, kterou třeba děcka v jejich věku ještě nemusely v takové míře prostě mít. (Sofie, 35, VŠ, 2 děti, O1).

(...) děti bývaly i samy doma, jako dost brzo. Hodně jsem je osamostatnila, ale ne teda v horečkách, ale když už jsem věděla, že jsou z těch horeček venku. Většinou teda přes noc se vyhorečkovaly, takže další den byly samy. (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2)

(...) vlastně školka je od šesti a družina je od šesti patnácti a i tak jsem přemýšlela, jak to skloubit, tak mně pomohla ta starší dcera, vlastně dává tu mladší do školky, takže já tam nemusím být, nemusím čekat, až se převleče, takže jsem mohla hned jet. (Ema, 33, SŠ, 2 děti, O2)

Starší děti pečovaly o mladší, což pro ně mohlo představovat zátěž nebo dokonce vést ke konfliktům v rodině, jako u Nely: „Stalo se, že ta nejstarší řekla, že už toho má plný zuby a ať si ty parchanty hlídám já. Je toho na mě teď dost a je to náročný.“ (Nela, 37, vyučená, 4 děti, Ú2).

V okamžiku, kdy byly děti konečně samostatné, ale již pracovní dráha ženy byla poznamenána dlouholetou absencí na pracovním trhu nebo výrazným „zvolněním“ a kariérním sestupem, a příliš se jim nedařilo dohnat to, co ztratily, nebo o to už ani neusilovaly.

## Pomoc prarodičů a dalších osob

Pro to, aby sólo matky získaly standardní práci a neuvízly v pasti překérních, dočasných a brigádních zaměstnání, byla klíčová pomoc dalších osob v rodině. Pokud se komunikační partnerky mohly spolehnout na pravidelnou pomoc prarodičů, mohly přijmout práci na plný úvazek nebo za prací dále dojíždět. To, zda měly, či neměly pečující babičku (případně dědečka), tak představovalo hlavní dělicí čáru mezi těmi, které mohly (dobře) pracovat, a těmi, které nemohly:

To kdybych ji neměla, tak si to fakt neumím vůbec představit. Být fakt sama a nemít nikoho, kdo ti hlídá... to nevím. (Alice, 36, SŠ, 1 dítě, O1)

Hodně mi pomáhali rodiče, protože bez rodičů si neumím představit, že bych to zvládla. (Líba, 36, ZŠ, 1 dítě, Ú2)

Zázemí mi poskytli rodiče, u kterých jsem, takže to mám o dost lehčí, než tedy ostatní maminky a prakticky babička, vytížená, přetížená, unavená, která je od loňského května oficiálně v důchodu, takže ta funguje na sto procent, až je mi jí líto. (Agnes, 33, VŠ, 1 dítě, O1)

Cenou za takovouto pravidelnou pomoc bylo v některých případech vyčerpání prarodičů: babičky samy zpravidla ještě pracovaly a pravidelná péče o vnoučata je dost zatěžovala. Musely také, stejně jako matky, plánovat a přizpůsobovat svou pracovní dobu tomu, aby se o ně mohly starat: „moje mamka, ta prostě funguje, i když chodí do práce, dělá směny, takže taky občas padá na hubu.“ (Alice, 36, SŠ, 1 dítě, O1).

Další daní za potřebu pravidelné pomoci mohlo být zhoršení vztahů s rodiči: pokud dospělá dcera, zvyklá na samostatné fungování, musela přijmout podmínky života u svých rodičů a stát se tak svým způsobem znovu dítětem, mohly z toho pramenit konflikty a neshody:

Tak jsem se odstěhovala zpátky do toho Česka a žila jsem u rodičů a skoro jsme se rozhádali na krev. Takže tam ta výpomoc od nich jako byla velká, že oni odváděli holky ze školky, do školky a do školy. Ale bylo to krizové. Bylo to krizové pro naše vztahy. (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2)

Jen výjimečně se přitom mohly sólo matky spolehnout na pravidelnou pomoc otce dětí. Většinou se shodovaly na tom, že pokud vůbec nějakou péči zajišťoval, bylo to na základě dobrovolnosti a mohlo se to kdykoli zvrtnout.

A bývalý manžel mi nezajistí třeba den pravidelnej den, kdy třeba by měl děti. Ani třeba na OČR by nešel. (Aneta, 37, SŠ, 3 děti, O2)

Výjimku představovala Bára, kde děti fungovaly v režimu střídavé péče. Jinak ženy pokládaly za významnou pomoc i to, když si bývalý partner bral děti alespoň na pár hodin o víkendu, protože si mohly odpočinout a chvíli se věnovat jen svým věcem. Pro některé i toto bylo zlepšení oproti režimu, ve kterém fungovaly před rozchodem, kdy bylo vše neustále na nich: „Potom, co odešel, začal fungovat. Postupně se to jako změnilo. (...) Takže já jsem se třeba doprošovala tři měsíce o dvě hodiny denně, to nešlo, teď to jde každou neděli. Takže mně se strašně ulevilo. (Valerie, 32, VŠ, 1 dítě, O1).

Klíčové pro pracující matky bylo, zda otec zajistil péči o děti po část prázdnin. Ani to ale nebylo pravidlem. Zajistit péči o děti o prázdninách bylo pro většinu pracujících žen tvrdým oříškem.

Oni mi prostě řekli, plánujou dovolený, že v létě mi nedaj víc než čtrnáct dní. Čtrnáct dní je státní školka, to mi pokryje jeden měsíc, a co ten druhý měsíc. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Pokud samy měly 4–5 týdnů dovolené, kterou navíc nemohly ani celou čerpat v průběhu prázdnin, a otec dětí si je na prázdniny nebral, musely se spoléhat na placené příměstské či pobytové tábory nebo opět na pomoc prarodičů. Tábory pak představovaly vysoké finanční náklady. Právě proto pro ně byla atraktivní práce ve školství, jelikož slibovala volno o prázdninách.

Mně vytrhlo trn z paty to, že dělám ve školství, takže vlastně prázdniny se můžu o holky postarat a nemusím nikoho řešit, protože kdybych měla řešit prázdniny, tak to prostě nedám. (Sára, 45, VŠ, 2 děti, O2)

Pomoc dalších osob mimo rodinu byla podle zkušeností komunikačních partnerek spíše výjimečná a nefungovala vždy tak, aby se na ni dalo spolehnout:

Takový ty návrhy kamarádek, (...) nefunguje to. Jo, jednou za měsíc výpomoc, dvakrát, ale ne dennodenně, ráno i odpoledne. To jako nefunguje, to jsem nikoho takového nenašla ani za peníze. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Měla jsem dvě hlídačky pro toho pětiletého kluka. Ta jedna už to vzdala, protože je hrozně divoký, a ta druhá má taky dítě, takže když jí onemocní, tak jsem v pytli. A když onemocní to moje, tak ho hlídat nechce. (Stela, 42, VŠ, 3 děti, SČ1)

Několik žen využívalo neformální placené péče, když se jim podařilo najít spolehlivou paní na výpomoc s vyzvedáváním dětí ze školky nebo krátkodobým hlídáním malých dětí (Bára, Stela, Laura, Adéla). Narážely ale přitom na to, že nic nezaručovalo spolehlivost těchto osob – buď měly štěstí a podařilo se jim najmout nějakou známou, nebo riskovaly jako Adéla a doufaly, že bude pečovat zodpovědně: „takže jsem si našla paní na hlídání, přes internet, to všechno vyšlo, než mi syn poté mohl odejít do školky.“ (Adéla, 41, SŠ, 1 dítě, Ú1)

## Mateřství

Mateřství jako praxe a identita se projevovalo jako brzda, ale i jako motor pracovního uplatnění. Na jedné straně ženy usilovaly o práci s ucházejícími podmínkami právě proto, že byly matkami a měly děti, o které se musely postarat. Byly si vědomy toho, že se primárně mohou spoléhat jen samy na sebe a že bez jejich pracovní aktivity rodina nepokryje své náklady.

Já jsem to prostě musela nějak dávat. Nevím, možná nějaká vnitřní síla, co v té ženě je, že ví, že se o to dítě musí postarat, že jsem nás musela nějak finančně zajistit. (Mirka, 41, SŠ, 1 dítě, O2)

Na druhé straně ale byla péče o děti pro ně prioritou, v jejich žebříčku hodnot stála na nejvyšší příčce a nejvíce ze všeho podle svých slov chtěly být pro své děti dobrými matkami. To pro ně v praxi zname-



nalo trávit s nimi dostatek času a nebýt příliš fyzicky a mentálně vyčerpané, aby mohly být otevřené a vnímavé k potřebám dětí. Tento požadavek se pak dostával do konfliktu s požadavky zaměstnavatelů a pracovního trhu.

V tom, jak vnímaly správnou péči o děti a dobré mateřství, se do určité míry zrcadlila normativní očekávání popsaná v sociologické literatuře jako „intenzivní mateřství“: Ženy vnímají péči o dítě jako své poslání a jsou ochotné tomuto úkolu obětovat vlastní potenciální profit. Podle logiky intenzivního mateřství je dětství, stejně jako výchova dítěte, něčím nedotknutelným, obojí má být ochraňováno před chladnou racionalitou tržní společnosti. Součástí ideologie intenzivního mateřství je názor, že dětství je velmi prchavé a mělo by se dětem dopřávat co nejdéle. Primární zodpovědnost za dítě má matka, a to nezávisle na tom, zda je zaměstnaná, v domácnosti nebo třeba samoživitelka. Mateřství je zaměřené výhradně a zcela na dítě, vyžaduje zapomenout na vlastní potřeby a stojí mnoho energie i času. Ačkoliv byla ideologie intenzivního mateřství původně záležitostí vyšších středních vrstev, tento normativní ideál se prostřednictvím populárně-vědní literatury a nových médií postupně stává součástí norem spojených s mateřstvím ve všech vrstvách společnosti, a významně se projevovala i u řady našich komunikačních partnerek. Ty pak kladly důraz na čas strávený s dětmi, který preferovaly před časem stráveným v práci, jelikož jej vnímaly jako cennější a hodnotnější nejen pro děti a pro sebe, ale celkově pro společnost. Sílu normy intenzivního mateřství ilustrovaly i výpovědi těch žen, které se více orientovaly na práci a byly i v raném věku dětí zaměstnané, tak jako Míša – tyto ženy zpětně litovaly toho, že s dětmi nemohly trávit více času, a obávaly se, jaké to na ně bude mít v budoucnu dopady:

(...) syn neměl dva roky, už jsem ho dávala na nějaký hlídání za ty peníze, který jsem měla, abych mohla jít zase ty peníze vydělat a museli do té školky, nemocní, zdraví, prostě pořádk. A teď mi je to zpětně hrozně líto, jak to odnesly, jako prostě do toho byly vržené. Jo nebo prostě jsem je táhla tím svým obdobím a ony musely všechno zvládnout, takže jsou vlastně strašně šikovný... no a teď už je to jedno. (Míša)

Většina komunikačních partnerek sdílela dominantní hodnotové nastavení české společnosti, podle kterého je vnímáno jako pro děti škodlivé a od matek sobecké svěřit je někomu jinému dříve než ve 3–4 letech. Proto se v době rodičovské dovolené a v některých případech, pokud dítě nebylo podle matky dostatečně zralé na to jít do školky, i déle, snažily přežít z rodičovského příspěvku a z nárazových brigád, které mohly vykonávat i s dětmi. Práci mimo domov v tomto období vnímaly jako „opuštění dítěte“.

A teď si najít práci a to dítě opustit, to pro mě bylo dost psychicky zátěžové. (Helena, 30, SŠ, 1 dítě, SČ1)

Takže já jsem vždycky chtěla dávat a dávám přednost dítěti, protože prostě si myslím, že do těch tří let je ta výchova nejdůležitější, a proto prostě se radši omezím nějak finančně, než abych zanedbávala dítě. (Klára, 30, VŠ, 1 dítě, Ú1)

Samozřejmě teď nepracuji, dceři je rok, takže si ani neumím a ani nechci... Já už jiný dítě mít nebudu, mám svůj věk a chci se jí prostě věnovat. (Beáta, 38, VŠ, 1 dítě, Ú2)

Hranici nástupu do školky ale nevnímaly jako okamžik, kdy by měly začít dávat přednost práci a např. pracovat na plný úvazek. Potřeba věnovat se intenzivně dětem přetrvávala až do doby, dokud o to děti samy měly zájem – tedy přibližně do 15 let.

(Já bych si přála), abych měla dostatek času být doma s dětma, protože to nějak tak mám vnitřně nastavené a nemám to nastavené jako věkem, jestli do čtyř nebo do pěti let, mám prostě pocit, dokud chtějí, takže tím se to pro mě protahuje ještě dýl. (Matylda, 38, VŠ, 2 děti, O1)

No takže zatím mi to takhle vyhovuje, protože ještě ráno přijdu z práce, vzbudím holku, odvážím ji do školky a odpoledne jsem tu pro ni. Takže tu noční zatím takhle беру, že přes den jsem s ní, že funguju s ní. (Renata, 42, vyučená, 4 děti, Ú1)

V kombinaci s nevyhovujícími podmínkami a typy práce, které se jim na pracovním trhu nabízely, a s nastavením systému sociální podpory, pro ně snadno mnohdy pracovní aktivita postrádala smysl. Pracovat totiž znamenalo zanedbávat péči, nebo nemoci:

A prostě co z těch dětí pak vyroste, když je budu dávat, já nevím, všude možně po nějakých známých, babičkách a tu mámu si neužije, takže si myslím, že potom jako to odnesou ty děti. (Nikol, 42, SŠ, 2 děti, SČ1)

Ženy si stěžovaly, že ačkoli z jejich pohledu péče a výchova dětí byla mnohem přínosnější, ze strany společnosti není dostatečně doceněna: „Bylo by fajn, kdyby společnost začala na děti a na péči o děti celkově, to je jedno, jestli ženami nebo muži, považovat to za důležité, aby to bylo otevřené téma, aby všichni věděli, že vychovávat děti je důležité.“ (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2). Řada sólo matek, zejména (ale nejen) těch nízko kvalifikovaných a/nebo žijících v regionech s nedostatkem dobrých pracovních příležitostí, měla na výběr ze dvou špatných alternativ: pečovat o děti a zůstat v chudobě, nebo pracovat, být na tom ekonomicky jen o málo lépe, a zanedbávat péči o děti.

Kluk, jakmile věděl, že víc jsem v práci než doma, tak když máte dítě v pubertě, tak má vás na háku, „maminko, mně je špatně, mně se nechce do školy.“ Takže t akhle to trvalo asi měsíc, kdy jsem ho prostě po telefonu nemohla vůbec dostat do školy, takže problémy ve škole. Když třeba dcera onemocněla, měla horečky, hodila jsem ji přes rameno a v šatně na zemi na polštáři v horečkách ležela, abych si mohla vydělat nějaký peníze. Jo, takže já jsem si v té době musela vybrat buď děti, jejich vzdělávání, jejich čas, nebo prostě střechu nad hlavou a jídlo. (Karla, 39, ZŠ, 2 děti, Ú1)

Karla pojmenovala protichůdné požadavky, které cítila ze strany svého okolí a kterým zároveň nemohla dostát: najít si práci a rodinu finančně zajistit, a zároveň se dětem dostatečně věnovat a zaměřovat se primárně na jejich potřeby: „Když jsem si zase našla práci v té nemocnici, tak jsem zase dostala v alu vynadáno, že zanedbávám děti, tak jsem se zeptala, co mám teda dělat, jestli se mám naklonovat nebo jako co mám dělat. Ono jako to je jednoduchý říct „najdi si práci“ nebo „věnuj se těm dětem.“

Práce přitom nezaručovala vymanění se z chudoby. Každá vydělaná koruna znamenala snížení sociálních dávek, takže řadě žen se práce ani ekonomicky nevyplatila.

Jo, protože já mám furt pocit, že o to oberu ty děti, že to, co jim teďka dám, je to nejlepší. Takže já pak nemám ani důvod hledat větší úvazek a pracovat víc, protože sociálka mi to vezme. (Stela, 42, VŠ, 3 děti, SČ1)

Já jsem si teda našla po mateřské práci, ale vzhledem k tomu, že ta malá prostě byla každý tři týdny nemocná, tak zase prostě mně úvazek snížili a za těch sedm tisíc a to už jsem prostě zase mohla být doma. Tak jsem fakt šla zas na tu mateřskou. To nemělo smysl, protože když jsem skončila, třeba jsem dělala, já nevím, od těch dvou do devíti, tak jsem ji vůbec neviděla, že to odpoledne, takže říkám, za ty peníze, za těch sedm, to už můžu být teda doma. (Ingrid, 38, VŠ, 2 děti, O1)

Výhodnější pro ně pak bylo jen si nárazově přivydělávat mimo formální pracovní trh. Řešením v souladu s ideologií intenzivního mateřství také bylo směřovat svou práci přímo za určité služby pro děti – například účast na kroužcích, na letních táborech nebo vzdělávání v soukromé škole. Takto mohly naplnit další požadavek intenzivního mateřství, a sice dát dětem to nejlepší a dopřát jim od malička vše potřebné, jednak aby prožily pěkné dětství a také proto, aby se rozvíjely, v budoucnu nestrádaly a měly hodně otevřených možností. To je ovšem značně finančně nákladné. Jelikož komunikační partnerky často neměly dostatek prostředků, aby mohly dětem dopřát drahé kroužky, tréninky, dětské psychology či soukromé školky, buď polemizovaly s nutností toto vše v rámci „dobrého dětství“ zajistit, nebo to zajišťovaly právě výměnou za svou práci.

Takže radši vydělávám míň, abychom měli na jídlo, a můžu s dětmi být. Protože když jsem to tady slyšela, tak jsem vlastně hrozně šťastná, že s nimi můžu být. Že si spolu můžeme povídat, hrát, dělat úkoly a je to tak akorát, že to zvládnou. (Stela, 42, VŠ, 3 děti, SČ1)

Prostě může být vždycky hůř, hlavně že to děcko je spokojený, šťastný. A jako co máme, máme, co nemáme, asi nepotřebujem, a jako prostě jedem dál. Ale třeba malýho jsem teda nenechala doma ještě ani minutu samotnýho, má šest a půl let, a to zase, asi jsem až taková, že bych měla strach. Ale prostě je furt se mnou, buď je furt se mnou, nebo s našima, takhle. Nebo v té školce, ale samotný doma ještě nebyl. (Alice, 36, SŠ, 1 dítě, O1)

A ta péče o děti není vyjádřená jenom tím, kolik peněz vydělávám, ale co z nich vyroste. Aby to byli rovný lidi, tak potřebujou mít rovný rodiče. Takže zaprodat je za hypotéku, díky, nechci. (...) To tak jako žijem skromně a to je to, co jim do života můžeme dát. Vážít si peněz, vážít si tý práce a toho, co máme. Že to nejsou dovolený u moře, ale ten společně strávenej čas. (Kája, 39, SŠ, 2 děti, SČ1)

Stela dávala děti do soukromé komunitní školy, která sice byla na její poměry příliš nákladná, ale ona jim chtěla dopřát právě tento typ vzdělání. Aby snížila výši školného, pracovala dobrovolně v této škole v družině.

Všechny komunikační partnerky se snažily pečovat o své děti co nejlépe, a pracovní pozice, které se jim nabízely, byly mnohdy s tímto v přímém rozporu: znamenaly nechávat děti příliš dlouho v péči institucí či jiných osob a nemít večer čas ani energii nějak se dětem věnovat:

Jsme vyčerpaný, cítím, že i to dítě potřebuje nějakou větší pozornost. Je to smutný, já přijdu večer z práce, dítě se nají, umyje a okamžitě děláme úkoly a pak už vlastně není čas na nic. Takže přečteme pohádku a jde spát. A druhý den zase. (Hana, 42, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Pro další to znamenalo pracovat v noci nebo brzy ráno a nechávat děti bez dozoru, nebo být příliš unavená či psychicky vyčerpaná, např. péčí o cizí děti a pak již nebýt schopná přistupovat dostatečně trpělivě a citlivě k dětem vlastním. Paradoxně proto některé hledaly možnost uplatnění v pedagogických oborech, které by jim umožnily nejen pracovní dobu umožňující skloubit péči o děti s prací, ale ideálně i v rámci placené práce pečovat i o své vlastní dítě. To jim sice umožnilo naplnit hodnoty intenzivního mateřství, znamenalo to ale zároveň práci s velmi nízkým příjmem.

(Přemýšlím), jestli se vůbec vrátet do práce, což se mi nechce, protože jsem si chtěla prodloužit mateřskou na čtyři roky a fakt s ním jako čtyři roky být, ale k tomu mít částečný úvazek a být ve školce. Že bych tam měla malýho a zároveň bych tam už získávala nějakou praxi. (Marie, 36, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Já jsem s tou prací chůvy maximálně spokojená. (...) já ji mám vlastně s sebou, protože prostě nechci dceru dávat od sebe zatím do těch čtyř let, ale potřebovala bych víc peněz a ta chůva, to je jakoby kapesný. (Valerie, 32, VŠ, 1 dítě, O1)

Takže já dopoledne dělám asistenta a беру to jako životní zkušenost, neberu to jako práci, která mě živí, protože by mě neuživila. Ale dělám ji zatím pořád proto, že ji dělám s dcerou ve třídě, takže mám pocit, že spolu trávíme ještě jako docela hodně času, což je jako pro mě jako moc fajn. (Matylda, 38, VŠ, 2 děti, O1)

Prostě hlavně tu chci být pro toho malýho, nastoupit do školy, být mu prostě k dispozici. (Alice, 36, SŠ, 1 dítě, O1)

A naopak jiné, jako Stela, z těchto oborů odešly, protože nechtěly dělat během dne totéž co večer doma a cítily se péčí o cizí děti příliš vyčerpané.

Naplňování norem intenzivního mateřství tak bylo jedním z faktorů, které vedly ke kariéernímu sestupu, kdy komunikační partnerky, pokud pracovaly, raději volily méně náročné pozice, které jim umožňovaly zároveň být „dobrymi matkami“:

Takže jsem byla ráda za to, co jsem našla, i když je to horší práce, tak je to docela pohodové, takže jdu domů s čistou hlavou a můžu se věnovat tomu dítěti. (Nora, 34, VŠ, 1 dítě, SČ1)

(Zjistila jsem, že) to prostě dál takhle nejde. Protože ty děti potom samozřejmě nemůžou chodit na žádný kroužky, nemůžete se jim věnovat, vlastně řešíte jenom to, abyste zvládla tu práci, vydělávat peníze, abyste děti uživila a ty děti z vás vlastně moc nemají. Takže já jsem dlouhodobě hledala zkrácený úvazek, který teda teď mám, jsem za něj ráda, a zase je to ale na úkor toho, že nepracuju jako vedoucí projektu (...). (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Ale on je na mě hodně vázanej ten syn. Jsme jako byli i u psychologa. Takže teď to jako řešit nemůžu, no, že by ho jako někdo hlídal. Prostě mám ty priority jinde. Syn je pro mě prvořadej, stíhat školku, stíhat práci a uskromnit se s těma penězma. Někdy do budoucna se uvidí, jestli si najdu někde něco lepšího finančně. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Tak já jsem si řekla, že moje priorita sedí ve škole v lavici a že nemůžu si někde dělat kariéru, ale nejdřív se věnovat tomu dítěti. (Linda, 35, VŠ, 2 děti, SČ2)

Snaha trávit s dětmi co nejvíce času byla umocněná tím, že se komunikační partnerky zpravidla nemohly o péči podělit s otcem dětí. Matylida přímo pojmenovala to, že chce svou péči dětem vynahradiť to, že nemají k dispozici druhého rodiče. Sólo mateřství tak může paradoxně znamenat ještě větší tlak na naplnění požadavků intenzivního rodičovství – jelikož je na to matka sama:

Ale já v každou chvíli, kdy to tak jako mám, tak mám pocit, že bych neměla být nikde jinde, ale měla bych být s nima. Takže, já jsem vlastně hlavní překážka. A to mně přijde, že je to takové dost často, že to tak vidím i kolem sebe, že pak někdy ty rodiče mají ten pocit, že musí dítěti ten čas vynahrázovat někdy za toho druhého, protože u nás ty děti nemají možnost být s tím tátou. (Matylida, 38, VŠ, 2 děti, O1)

Nepracovat a být závislá na sociálních dávkách, každopádně není možné u sólo matek automaticky chápat jako známku selhání, ale naopak jako rozhodnutí, jehož cílem je dělat to, co umím nejlépe a kde je mě momentálně nejvíce potřeba, a sice věnovat se dětem. Renata i Karla se například dostaly v určitý moment do situace, kdy kvůli tomu, že se vracely domů z práce pozdě večer a odcházely brzy ráno, jejich dospívající synové přestali chodit do školy a začali mít výchovné problémy. Tehdy se rozhodly raději být dlouhodobě nezaměstnané nebo pracovat jen nárazově (po nocích), aby se dětem mohly věnovat.

(...) ty dva kluci se chytli party, takže to s nima bylo špatný, hodně špatný, že s tím druhým jsem skončila i u soudu. (Musela jsem si vybrat) mezi dětma a prací, takže já jsem v tý práci skončila, šla jsem na úřad práce. Byla jsem na úřadě práce teda a chodila jsem po nocích na tuhle brigádu, kde jsem doteďka (Renata, 42, vyučená, 4 děti, Ú1)

## Důsledky znevýhodnění sólo matek: rolové přetížení, nízký příjem

Řada sólo matek nacházela řešení konfliktu rolí matky a pracovnice v nárazové brigádní práci, ale spoň dokud byly děti malé. Pokud se přesto rozhodly pracovat v náročné pozici na plný úvazek (nebo na částečný úvazek s dojížděním), čelily pocitům viny a nedostatečnosti ve své mateřské roli. Zároveň se potýkaly s únavou a vyčerpáním v důsledku toho, jak se snažily co nejlépe zvládnout obojí.

Doteď nevím, jak jsme to přežily (v době rodičovské dovolené, pozn. aut.). Psala jsem články, žehlila prádlo po nocích a dělala jsem pro realitní kancelář, třeba nějakou práci z domova. A teď jedu pořád, takže pořád pracuju, a když máme třeba volný den, tak si k tomu ještě беру brigády, abychom to všechno nějak finančně zajistily. Ale musím říct, že to není život, jaký bych si představovala. Jsme vyčerpaný, cítím, že i to dítě potřebuje nějakou větší pozornost. (Hana, 42, VŠ, 1 dítě, SČ1)

Tady jsem si našla práci doručovatelky, takže vstávám do práce ve čtyři ráno. Když jsou těžké dny, jsem v pět hodin doma. Jsem vyřízená, udělám večeři a padám dřív než děti. (Zora, 37, ZŠ, 2 děti, Ú2)

I podle kvantitativní analýzy dat EU-SILC 2018 byly sólo matky celkově méně spokojeny se životem (jen 14,1 % z těch, které na tuto otázku odpověděly, udávalo vysokou spokojenost, oproti 39,6 % matek s partnerem). Sólo matky významně častěji, než matky žijící s partnerem, uváděly, že zažívají pocit nervozity a pocit psychické únavy a sklíčenosti (čtvrtina z nich), pocit deprese a pocit osamělosti. Častěji také uváděly, že nikdy nebo málokdy zažívaly pocit pohody a klidu (pětina z nich) a pocit štěstí (17 % sólo matek).

V kvalitativním výzkumu představovala poměrně často se vyskytující zkušenost práce v noci. V noci děti spaly a nepotřebovaly pozornost a péči; pro matku to ovšem znamenalo nedostatek vlastního odpočinku a spánku. Pokud komunikační partnerky pracovaly v době rodičovské dovolené, volily často práci v noci z domova, případně kombinovaly více brigád, které mohly dělat odpoledne či o víkendu. Práce v noci byla řešením i pro ty matky, které neměly jiné pracovní příležitosti a přes den se chtěly věnovat dětem, zároveň měly možnost hlídání dětí během jejich spánku:

No takže zatím mi to takhle vyhovuje, protože ještě ráno přijdu z práce, vzbudím holku, odvážím ji do školky a odpoledne jsem tu pro ni. Takže tu noční zatím takle беру, že přes den jsem s ní, že funguju s ní. (Renata, 42, vyučená, 4 děti, Ú1)

V noci pracovaly i ženy, které nestíhaly svou práci v rámci pracovní doby a měly možnost část práce vykonávat z domova, jako například Sára:

V deset hodin sedám k přípravám, písémkám a každé den od těch deseti do půl druhý jedu a ráno v šest vstávám. (Sára, 45, VŠ, 2 děti, O2)

K celkovému přetížení přidávalo také studium ve snaze rozšířit či zvýšit kvalifikaci. Bohužel někdy představovalo takovou zátěž, že komunikační partnerky nebyly schopny studium dokončit.

Komunikační partnerky popisovaly obrovské vyčerpání, které zažívají nebo v nějaké fázi života zažívaly. To se někdy podepsalo na jejich zdravotním stavu, případně vedlo k tomu, že se rozhodly svou pracovní aktivitu omezit.

To byly těžké momenty, kdy tam nebyl nikdo, kdo by třeba řekl „hele, už si jdi lehnout, jsi nějaká podrážděná“, „hele, kašli na to, já to udělám“ a nebo „to je zbytečná obava“ a člověk se cyklil sám v sobě, takže jsem taky úspěšně došla do fáze nějakého vyhoření nebo přetížení takového, že jsem jednoho ráno prostě nemohla vstát z postele. (Bára, 38, VŠ, 3 děti, O1)

No a teďka na mě už dolehly ty zdravotní problémy, kdy vlastně jsem té práci dala strašně moc a domácím nosit a dětem, takže jsem se rozhodla, že budu chtít toto omezit a orientovat se víc na sebe, na děti a když v té práci s tím budou mít problém, tak s nima skončím. (Klaudie, 34, SŠ, 2 děti, O2)

Horší zdravotní stav sólo matek oproti matkám žijícím v partnerství se prokázal i v kvantitativní analýze EU-SILC 2018: 6,2 % sólo matek pokládalo svůj zdravotní stav za špatný nebo velmi špatný, proti 2,4 % matek s partnerem. Necelá pětina sólo matek v ČR udávala, že má zdravotní problém, který je omezuje velmi nebo do jisté míry, proti desetině matek s partnerem. Sólo matky také častěji navštěvovaly lékaře.

Pocity pohody či deprese u sólo matek statisticky významně souvisely s ekonomickým postavením a s výší příjmů. Příjmy ze zaměstnání se nelišily u zaměstnaných matek bez partnera a s partnerem (24 035 Kč u sólo matek a 23 788 Kč u matek žijících s partnerem); polovina zaměstnaných sólo matek měla hrubé měsíční příjmy z hlavního zaměstnání nižší než 21 580 Kč (viz analýza EU-SILC 2018). I v kvalitativním výzkumu se ukázalo, že i pokud komunikační partnerky pracovaly na plný úvazek, dosahovaly relativně nízkých příjmů.

A já teď jsem prostě, já nevím přesně, kolik je minimální mzda, ale já mám asi tisícovku nad minimální mzdu, že jo. A jsem v práci prostě, já nevím, od sedmi do čtyř. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Některé poukázaly na to, že jejich plat je nižší než plat jejich mužských kolegů. Důvodem mohlo být jejich nižší sebevědomí a neochota říci si o vyšší ohodnocení, jako u Bány nebo Kristýny, nebo možnost pracovat přesčas a během víkendových směn jako u Karin a Milady. Viole její šéf vysvětlil, že nemůže mít stejné ohodnocení prostě proto, že odešla na rodičovskou dovolenou:

To jsem hodně vybojovala po těch třech letech znovu svou pozici a vůbec to ohodnocení. A když jsem třeba šla na kobereček za šéfem, s tím jako, co to jako je, jsem se cítila,

jako velice ukřivděně se přiznám, nefér. A on mi řekla na rovinu „no, ale odešla jste,“ ale já říkám „ale, já jsem šla родit,“ „no, ale odešla jste.“ (Viola, 42, SŠ, 2 děti, O2)

I samotný fakt, že jsou s dětmi samy, mohl znamenat jejich zhoršenou pozici při vyjednávání vyššího příjmu. Podle zkušenosti Anny zaměstnavatel hřešil na to, že nemá jinou alternativu, a odmítl jí slíbené zvýšení platu po skončení zkušební lhůty:

(...) oni hrajou na to, a znají mě, že jsem sólo matka, takže odmítají přidání. Když někde jste tři měsíce, máte tu zkušební lhůtu, všude v podmínkách je, že vám zvýšej plat, tak jsem to nevybojovala. A prostě nikde jako... můžete jít jinam? No můžu, ale. Takže? Takže. Ale i tak jsem za to vděčná, že nejsem na nějaký podpoře, bez peněz. (Anna, 42, SŠ, 1 dítě, SČ2)

Nízké příjmy byly přímým důsledkem kariérního sestupu, tedy volby vykonávat méně odpovědnou a méně časově náročnou práci:

(...) člověk jako zhodnotí ty priority a buď řekne, jo, můžu mít peníze, a nebo můžu mít ten lidskej přístup a vědět, že se na čemkoliv domluvím. Když potřebuju jít s dětma někam, tak můžu. Když jsou děti nemocný, nebude mi to nikdo vyčítat. Když potřebuju, udělám tu práci z domova. (Pavla, 41, VŠ, 2 děti, SČ2)

Takže jsem si říkala, že si nemůžu diktovat, když mají takhle lidskej přístup, ale vycházím s penězma jako od měsíce k měsíci. (Laura, 29, VOŠ, 1 dítě, SČ2)

Jiným důvodem nízkých pracovních příjmů bylo to, že pracovaly ve feminizovaných oborech, které jsou obecně špatně finančně ohodnocené – ve školství, sociální oblasti či zdravotnictví, nebo například i jako poštovní doručovatelky. Zejména pozice asistentek pedagoga sice představovaly pozitivní časovou flexibilitu, ale velmi nízké platy, navíc ve spojení s tím, že se zhusta jednalo o práci na poloviční úvazek. Zkrácený úvazek znamenal podle zkušeností komunikačních partnerek mnohdy neadekvátně snížený příjem, ale zároveň nutnost odpracovat delší pracovní dobu, než měly ve smlouvě. Některé sice o zkráceném úvazku uvažovaly, ale uvědomovaly si, že by jim výdělek nepokryl potřeby rodiny. Jiné pracovaly na menší počet hodin nedobrovolně a v důsledku toho byly jejich příjmy velmi nízké.



## Rozdíly v regionech

### Středočeský kraj

Pro ženy žijící ve Středočeském kraji (15 respondentek) blízkost Prahy znamenala sice blízkost pracovních příležitostí, ale jako pro sólo matky pro ně byla práce v hlavním městě zpravidla nedostupná. Nutnost dojíždění pro ně znamenala přílišnou časovou náročnost práce v Praze. Sice se shodovaly, že v Praze jsou dostupnější zkrácené úvazky, ale dohromady s dojížděním to znamenalo příliš dlouhou nepřítomnost, neslučitelnou s otevírací dobou družin a školek.

Bydlení v malých sídlech Středočeského kraje přinášelo nutnost dojíždět do větších měst a potřebu auta, což představuje další náklady. I ženy žijící na hranici chudoby se shodovaly na tom, že bez auta si nedokáží představit, jak by fungovaly s malými dětmi a jak by řešily cesty k lékaři, do školek a škol, případně do práce. Jejich automobily byly ale zpravidla na hranici životnosti, a pokud se porouchaly, musely si na opravy půjčovat (nejčastěji od rodičů), jelikož neměly finanční rezervu a bez auta nemohly být.

Ženy se Středočeského kraje zpravidla před narozením dětí pracovaly v Praze, dojížděly a měly dobré pracovní pozice, po rodičovské se ale nemohly nebo nechtěly do této práce vracet. Některé před rozchodem v Praze bydlely, ale poté se odstěhovaly:

(...) pak jsme se rozešli s přítelem, já jsem byla nucená se odstěhovat, takže jsem se odstěhovala z Prahy pryč a sice mám jakoby zkrácený úvazek, ale nestíhám to. (Linda, 35, VŠ, 2 děti, SČ2)

Stěhovaly se proto, že bydlení v Praze pro ně bylo příliš nákladné a hledaly nižší nájmy; v některých případech se vracely zpět do rodné obce, kde mohly spíše využívat pomoci rodičů. V místě bydliště se jim ale nabízely jen omezené pracovní možnosti. Situace ve Středočeském kraji byla navíc komplikovaná nedostupností školek pro tříleté děti. Pokud se rozhodly dojíždět za prací do Prahy, musely volit kratší pracovní úvazky s nižším ohodnocením a odpovědností, a navíc potřebovaly pomoc rodičů s vyzvedáváním dětí.

### Olomoucký kraj

V Olomouckém kraji se rozhovorů účastnilo 20 komunikačních partnerek. Většina z nich bydlela ve venkovských oblastech, a měly tedy podobný problém s dojížděním jako ženy ve Středočeském kraji, zároveň ale pracovní příležitosti v Olomouci nejsou tak četné a flexibilní jako v Praze. Místo bydliště tak ženy značně znevýhodňovalo. Potíže s nalezem práce v Olomouckém kraji měly ženy s ekonomickým vzděláním zaměřeným na administrativní a kancelářskou práci – administrativní pozice

jsou koncentrované ve větších městech, kde zase byly horší perspektivy bydlení. Podobně jako ve Středočeském kraji, řada žen odešla na vesnici po rozchodu či rozvodu z ekonomických důvodů, kvůli nižšímu nájmu nebo bydlení u rodičů. Na rozdíl od žen ve Středočeském kraji si komunikační partnerky z Olomouckého kraje tolik nestěžovaly na nedostupnost institucí péče o děti, některé využívaly služby dětských skupin i pro mladší než tříleté děti. Naopak větší problém spatřovaly v nedostatečné flexibilitě práce.

Nejhůře byla popisována situace na Šumpersku, kde nejsou takřka žádné pracovní příležitosti a práce v centru regionu je dopravně nedostupná.

No já, co se týká práce, tak taky mě to teda napadlo, jakože bych se musela přestěhovat asi do Olomouce, že bych si to musela jako vyměnit a prostě jít bydlet sem. Protože, jo tam někde u toho Šumperka, no to je prostě. Já vlastně v podstatě nemám skoro na co odepsat, natož tak někam jít. Jako vážně. Když se podívá te na ty inzeráty, tak prostě nic. A to v té Olomouci už by to bylo lepší. Ale to samozřejmě nevím. (Darja, 48, SŠ, 1 dítě, O2)

## Ústecký kraj

Velká část komunikačních partnerek z Ústeckého kraje měla nízkou nebo žádnou kvalifikaci: 6 z celkem 13 komunikačních partnerek mělo pouze základní vzdělání, zpravidla proto, že nedokončily střední školu nebo učební obor, další dvě byly vyučené v neperspektivních učebních oborech (např. jako pomocná síla). Ovšem i ty, které měly vyšší vzdělání, se potýkaly s nedostatkem pracovních příležitostí a byly buď nezaměstnané, nebo na rodičovské dovolené, ale bez jasné perspektivy uplatnění po jejím skončení. Pokud měly práci, pak pracovaly na dočasné projektové pozici (Regina) nebo si místo samy vytvořily (Marta, která založila a vedla dětskou skupinu).

V kraji panuje tedy podle účastnic výzkumu jen omezená nabídka pracovních příležitostí. Ty, které se nabízejí, poskytují malou nebo vůbec žádnou flexibilitu z hlediska pracovní doby:

Druhej problém, že nemůžu pracovat od šesti, protože od šesti hodin se otvírala školka a teď otevřela družina. Neustoupí ani o půlhodinky. Nemůžu dělat na směny, protože mám dvě děti. (Karla, 39, ZŠ, 2 děti, Ú1)

Pro řadu sólo matek se tak práce v podstatě vůbec „nevyplatí“ – to, co by získaly jako mzdu, by okamžitě ztratily na sociálních dávkách, navíc by musely nějak zajistit péči o děti a nemohly by se dětem věnovat. Pokud pracovaly (tedy nebyly nezaměstnané či na rodičovské dovolené, což se týkalo poloviny účastnic), jednalo se buď o krátkodobé brigádní práce nebo o práce na krátkodobé projekty či podporovaná pracovní místa; jen dvě ženy měly standardní pracovní smlouvu.

V Ústeckém kraji měla vliv na dostupnost pracovních příležitostí dojezdová vzdálenost do Německa, kde ženy v minulosti měly možnost pracovat, případně i do budoucna zvažovaly, že tam práci najdou;

to se týkalo ale pouze žen s většími dětmi a alespoň minimální kvalifikací; negativně pak reflektovaly situaci okolo koronavirové krize a uzavření hranic:

Ta situace mě ovlivnila, že jsem teda měla nějaké vize, třeba eventuálně s tím Německem. A tím, že teda bylo znemožněno samozřejmě jet přes hranice, tak jsem na to musela zatím rezignovat. (Adéla, 41, SŠ, 1 dítě, Ú1)

## Závěr

Analýza skupinových rozhovorů se sólo matkami ze tří regionů (Středočeský, Olomoucký a Ústecký kraj) umožnila popsat mechanismus, jakým dochází k jejich znevýhodnění na pracovním trhu, které má pak za následek ekonomické znevýhodnění jejich rodin:

Vstřícné a flexibilní pracovní podmínky jsou při hledání pracovního uplatnění pro sólo matky důležitější než další věci – využití kvalifikace, kariérní postup nebo výše příjmu. Proto se často spokojují s prací nízko ohodnocenou, nevyužívají svou kvalifikaci a nenaplnují své profesní ambice.

Návrat do práce po rodičovské, zvláště v postavení sólo matky, znamená zpravidla pracovní sestup, neboli horší pracovní pozici s nižším ohodnocením, která neodpovídá kvalifikaci, zkušenostem a schopnostem dané ženy. Hlavními příčinami, proč sólo matky volí nebo se musí spokojit s „horší“ prací, jsou: dlouhá doba strávená na rodičovské dovolené, nemožnost najít jinou práci kvůli nedůvěře zaměstnavatelů, omezení v podobě délky pracovní doby (která se musí krýt s provozní dobou školek a škol) a nemožnosti dojíždět, odmítání odpovědnosti, která by znamenala nezastupitelnost např. při nemoci dětí, a prioritizace dětí a času stráveného s nimi.

Sólo matky v našem vzorku často pracovaly nebo usilovaly o práci v oblasti pečujících a vzdělávacích profesí (učitelky, asistentky, sociální pracovníce), jelikož se domnívaly, že zde najdou příznivé pracovní podmínky, zejména uspořádání pracovní doby. Ne vždy tomu tak ale skutečně bylo a pracovní podmínky ve výsledku mohly být horší než jinde. Navíc tyto profese nejsou vždy skutečně výsledkem svobodné volby, nýbrž ženy jsou k nim dovedeny okolnostmi.

Pro ženy s nízkou kvalifikací a/nebo žijící v regionech s omezenou pracovní nabídkou bylo racionální volbou nepracovat, nebo pracovat pouze nárázově: nabízejí se jim jen nízko placené, časově náročné a vyčerpávající práce, kvůli kterým by musely zanedbávat péči o své děti, navíc by ztratily nárok na sociální podporu a pomoc.

Důsledkem znevýhodnění sólo matek na pracovním trhu a nedostatečného podílu otců dětí na výchově je rolové přetížení a vyčerpání sólo matek.

Matky malých dětí jsou na pracovním trhu znevýhodněné primárně tím, že rigidní nastavení pracovních podmínek neumožňuje zajistit péči o děti v době, kdy jsou v práci. Nemožnost ovlivňovat svou pracovní dobu, nutnost pracovat na směny, nemožnost pracovat z domova a nebo pracovat na kratší úvazek, v kombinaci s nedostupností služeb péče nebo krátkou a nevyhovující provozní dobou těchto služeb, omezuje rozsah pracovních příležitostí, o které se mohou ucházet.

Nevyhovující pracovní podmínky a nedůvěra a diskriminace ze strany zaměstnavatelů jsou jednou stranou mince tohoto znevýhodnění. Druhou stranou je pak to, že matky se chtějí věnovat dětem, čas strávený s nimi je pro ně prioritou, cítí, že je děti potřebují. U sólo matek se k tomu přidává to, že nemají rodičovskou péči s kým sdílet – otcové dětí se na péči podílejí jen v relativně malé míře a ne vždy se dá na jejich pomoc spolehnout. Zároveň musí samy (nebo ve větší míře) svou rodinu ekonomicky zajistit.

Dostávají se tak do střetu dvou sad normativních očekávání: na jedné straně by měly pracovat, aby nebyly závislé na pomoci státu a zajistily dětem dostatečnou životní úroveň. Při snaze najít práci se od nich ale očekává, že nebudou nijak limitovány péčí o děti – budou pracovat na plný úvazek a mnohdy i přesčas, nebudou mít specifické požadavky na pracovní dobu. Na druhé straně se od nich ale také očekává, že budou „dobrymi matkami“. Sólo matky jsou součástí stejného kulturního prostoru jako jiné matky a vnímají potřeby svých dětí jako stejné, ne-li vyšší než potřeby dětí ve dvourodičovských rodinách, sdílejí tedy hodnoty mateřství zaměřené plně na dítě, odsunutí vlastních potřeb a zájmů, a potřebu co nejvíce času kvalitně stráveného s dětmi. Mnohdy pak stojí před volbou, že buď budou pracovat, aby měly s dětmi co jíst a kde bydlet, nebo sice budou s dětmi trávit čas a vychovávat je, ale budou chudé a závislé na státu nebo rodičích.

Pro ženy s nízkou kvalifikací, bydlící v oblastech s nedostatkem pracovních příležitostí, nebo větším počtem dětí či se zdravotními komplikacemi, pak práce, která se jim nabízí – nízko placená, časově náročná a vyčerpávající – může snadno postrádat smysl. Vzhledem k nízkým mzdám a nastavení systému sociální podpory jim stejně neumožňuje vymanit se z chudoby, navíc jim znemožňuje dobře se starat o děti. Matky s vyšší kvalifikací se zase rozhodují raději přijmout práci, která jim umožní flexibilitu a možnost dobře pečovat než práci, která by odpovídala jejich schopnostem, vzdělání a původním ambicím, ale zároveň by zahrnovala vysokou míru zodpovědnosti a nezastupitelnosti. Výsledkem je pak jejich kariérní sestup způsobený (sólo) mateřstvím. Důsledkem kariérního sestupu, práce na menší počet hodin a nevýhodných pracovních smluv, ale i nižší sebedůvěry či přímo diskriminace ze strany zaměstnavatele, jsou pak relativně velmi nízké pracovní příjmy.

## Příloha: Tabulka komunikačních partnerek

Středočeský kraj 1					
Kája	39	SŠ; rekvalifikovala se na porodní asistentku, ale nedokončila	brigády - masáže, dula, úklid	2 děti, 9 a 5 let	Město 20 tis. ob.
Anežka	34	VŠ; učitelství estetické výchovy	nezaměstnaná, předtím asistentka pedagoga	1 dítě, 8 let	Obec do 1000 ob.
Stela	42	VŠ; speciální pedagogika	brigáda - skladnice	3 děti, 12, 9 a 5 let	Obec 5000 ob.
Marie	36	VŠ; bakalář ekonomie cestovního ruchu; studuje předškolní pedagogiku	brigáda - účetnictví	1 dítě, 2 roky	Město 70 tis. ob.
Nora	34	VŠ; humanitní	recepční na dohodu	1 dítě, 3 roky	Město 20 tis. ob.
Nikol	42	SŠ obchodní akademie s maturitou	RD, brigády	2 děti, 3 roky a 6 měsíců	Město 30 tis. ob.
Hana	42	VŠ Bc.; nedostudovala VŠ veterinární	sociální pracovnice na OSPOD	1 dítě, 7 let	Město 12 tis. ob.
Helena	30	SŠ, studuje dentální hygienu	RD, studium	1 dítě, 2 roky	Město 12 tis. ob.
Středočeský kraj 2					
Milada	34	SŠ obchodní	RD	2 děti, 2 a 0,5 roku	Město 70 tis. ob.
Kristýna	45	VŠ humanitní	nezaměstnaná	1 dítě, 9 let	Obec 5000 ob.
Soňa	37	gymnázium; nedostudovala VŠ obchodní cestovních ruch	asistentka pedagoga	1 dítě, 8 let	Obec 5000 ob.
Laura	29	VOŠ loutkářství	kostymérka v divadle	1 dítě, 3 roky	Obec 2000 ob.
Pavla	41	VŠ humanitní, zkušenosti v IT	projektová manažerka v IT	2 děti, 10 a 7 let	Obec do 1000 ob.
Anna	42	SŠ	doručovatelka na poště	1 dítě, 4 roky	Obec do 1000 ob.
Linda	35	VŠ hotelnictví a gastronomie	IT	2 děti, 14 a 5 let	Obec do 1000 ob.
Olomoucký kraj 1					
Alice	36	SŠ obchodní akademie	nezaměstnaná 5 měsíců, před tím práce v administrativě	1 dítě, 6 let	Olomouc
Karin	43	VŠ Bc. sociální práce	sociální pracovnice	2 děti, 17 a 11 let	Obec do 1000 ob.
Bára	38	VŠ Mgr. Ochrana životního prostředí	administrativa grantů	3 děti, 12, 9 a 3 roky, 1 dítě nevlastní 9 let	Obec do 1000 ob.
Ingrid	38	VŠ specializovaná zdravotní sestra - porodní asistentka	zdravotní sestra	2 děti, 17 a 12 let	Město 30 tis. ob.
Agnes	33	VŠ Bc. ekonomie cestovního ruchu	neplacené volno	1 dítě, 3 roky	Olomouc
Valerie	32	VŠ státní správa, studuje pedagogiku	chůva	1 dítě, 3 roky	Olomouc
Matylda	38	VŠ ochrana přírody, ekonomie, pedagogické vzdělání	asistentka pedagoga a OSVČ - vzdělávací projekty pro školy	2 děti, 5 a 7 let	Obec do 1000 ob.
Sofie	35	VŠ sestra se specializací	zdravotní sestra	2 děti, 11 a 8 let	Olomouc

Olomoucký kraj 2					
Erika	37	VŠ práva	asistentka soudce	1 dítě, 8 let	Obec do 1000 ob.
Ivana	41	VOŠ	úřednice MPSV	1 dítě, 9 let	Město 50 tis. ob.
Mirka	41	SŠ podnikání a managementu, kurz asistentky pedagoga	administrativa	1 dítě, 12 let	Město 50 tis. ob.
Ema	33	SŠ průmyslová	dělnice	2 děti, 8 a 5 let	Obec do 1000 ob.
Darja	48	SŠ zemědělská	nezaměstnaná	1 dítě, 8 let	Obec 5000 ob.
Klaudie	34	SŠ gymnázium	zaměstnaná, marketing	2 děti, 11 a 9 let	Olomouc
Aneta	37	SŠ zdravotní	zdravotní sestra	3 děti, 11, 8 a 5 let	Olomouc
Nataša	39	vyučená cukrářka, SŠ cestovního ruchu, studuje VŠ pedagogika	RD; peče dorty	1 dítě, 1 rok	Město 50 tis.ob.
Sára	45	VŠ PŘF, učitelství matematika chemie	učitelka na SŠ	2 děti, 7 a 4 roky	Olomouc
Viola	42	SŠ pedagogika pro MŠ; jazyky - pobyt v zahraničí	logistik mezinárodní železniční spedice	2 děti, 12 let	Město 50 tis.ob.
Iveta	42	SŠ podnikání a managementu	úřednice	2 děti, 12 let	Olomouc
Vanda	35	VŠ sociální práce	nezaměstnaná	1 dítě, 9 let	Olomouc
Ústecký kraj 1					
Karla	39	ZŠ; odešla z učebního oboru kuchař/číšník	nezaměstnaná	2 děti, 6 a 10 let	Ústí nad Labem
Klára	30	VŠ Ing. revitalizace ekologie	asistentka ředitele	1 dítě, 2 roky	Ústí nad Labem
Adéla	41	SŠ, nedokončila VŠ učitelství jazyky	nezaměstnaná	1 dítě, 11 let	Ústí nad Labem
Regina	45	VŠ, dostudovala nyní	pracuje na EU projektu v mateřském centru	1 dítě, 7 let	Ústí nad Labem
Denisa	28	ZŠ, nedokončila gymnázium	práce v charitě - neziskovce	3 děti, 9, 6 a 3 roky; 2 zdravotně postižené	Ústí nad Labem
Renata	42	vyučená pomocná síla	brigáda vybalování zboží - noční	4 děti; 25, 22, 15, 10 let	Ústí nad Labem
Ústecký kraj 2					
Marta	45	VŠ ekonomie, technika	ředitelka dětské skupiny	1 dítě, 13 let, s postižením	Ústí nad Labem
Beáta	38	VŠ Bc. sociální politika a sociální práce, při zaměstnání	RD	1 dítě, 1 rok	Ústí nad Labem
Zoe	27	ZŠ	RD; chce pracovat jako cukrářka	3 děti, 7, 6 a 2 roky	Ústí nad Labem
Líba	36	ZŠ	nezaměstnaná	1 dítě, 13 let, s postižením	Ústí nad Labem
Zina	45	ZŠ, čeká ji kurz sanitáře	fotografka na oční klinice	1 dítě, 14 let	Ústí nad Labem
Nela	37	vyučená technicko-administrativní	nezaměstnaná	4 děti, 13, 10, 7, 4 roky	Ústí nad Labem
Zora	37	ZŠ, nedokončila SŠ obchodní	doručovatelka na poště	2 děti, 12 a 6 let	Ústí nad Labem

**Aperio**  Společnost pro  
zdravé rodičovství

[www.aperio.cz](http://www.aperio.cz)