

PREKÉRNÍ PRÁCE PEČUJÍCÍCH ŽEN V KONTEXTU EKONOMICKÉ KRIZE¹ / RADKA DUDOVÁ, HANA HAŠKOVÁ

Caring Women's Precarious Work in the Context of Economic Crisis

Abstract: In this article the authors examine the forms and experiences of insecure and precarious work by Czech women caring for a child or a dependent family member. The results of a quantitative survey indicate that the share of caring women performing precarious work increased during the economic crisis. A secondary analysis of interviews conducted in 2006–2013 with women caring for a child or another family member offered insight into the forms precarious work can take and the ways women feel about this kind of work and why. It also demonstrated in what way, based on the capability approach, their explanations provide a better understanding of the nature and extent of precarious work among women with care responsibilities. We found that the ways caring women view ad-hoc work fit along a continuum, ranging from an optimal temporary strategy, to a temporary solution in the absence of other options, and finally to feelings of being caught in a precarious work trap. This continuum can be extrapolated into a kind of 'collective story': a woman first 'chooses' ad-hoc work as a temporary strategy to get a job; if her life conditions are difficult she must continue to perform such work against her preferences; after a long period of economic inactivity or of performing just temporary work, the woman is ultimately unable to find any secure form of employment, even if she is no longer restricted by care responsibilities – she ends up trapped in precarious work.

Key words: precarious work, care, capabilities, economic crisis

DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>

Statistiky pracovního trhu a data z výběrových šetření ukazují, že v období, kdy se v České republice projevila globální ekonomická a finanční krize, došlo nejen ke zvýšení nezaměstnanosti, ale také k rozšíření forem práce, které jsou časově omezené, podléhají nízké nebo vůbec žádné právní ochraně, nezakládají plný nárok na sociální ochranu a umožňují pouze výdělek pohybující se blízko hranice chudoby. Analýzy dále ukazují, že tyto nejisté a ohrožující typy práce se týkají ve zvýšené míře určitých skupin populace, již dříve ohrožených z hlediska sociálního vyloučení a pozice na pracovním trhu (Křížková, Formánková 2014; Keller 2011). Specifickou skupinou jsou ženy, které mají zodpovědnost za péči o děti či jiné závislé členy rodiny (Hašková 2011). Ukazuje se, že závazek péče s sebou nese vyšší míru ohrožení těmito neplnohodnotnými typy práce, což pro ženy, které jsou vzhledem k převládající genderové smlouvě v ČR stále těmi, kdo jsou za péči primárně zodpovědné (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011), může mít významné krátkodobé i dlouhodobé negativní důsledky (z hlediska jejich pracovní dráhy, rizika nezaměstnanosti, rizika nízkých příjmů např. v situaci, kdy se žena stává samoživitelkou, i rizika budoucích nízkých příjmů v důchodu) (Dudová 2009; Dudová 2013; Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011; Křížková, Formánková 2012).

Cílem tohoto článku je prozkoumat podoby a formy nejisté práce v ČR, tak jak jsou zakoušeny ženami s odpovědností za péči o dítě či jiného závislého člena rodiny. Na základě dostupných kvantitativních a kvalitativních dat budeme zkoumat, jaké podoby „prekérní práce“ v České republice má, jak se proměňuje v období ekonomické krize a jakým způsobem ženy tyto formy práce interpretují a hodnotí. Prostřednictvím konceptu způsobilosti (*capabilities*)²

ukážeme, jak jsou volby, které ženy činí, vždy závislé na společenských strukturách, institucích a kulturních normách a idejích. Pomocí tohoto konceptu a na základě kvalitativní analýzy dat následně přispějeme k pochopení dynamiky nejisté práce v životech žen s odpovědností za péči a možných důsledků prekérní práce na jejich další životy.

Prekérní práce

Koncept „prekérní práce“ (*precarious work*) či „prekérního zaměstnání“ (*precarious employment*) se ve světové sociologii rozvíjí zejména v posledních 10–15 letech, v kontextu úvah o budoucnosti světa práce a o specifických formách nejisté, neplnohodnotné, krátkodobé, nízko ohodnocené práce charakterizované negativní flexibilitou (Fudge, Owens 2006; Kalleberg 2009; Nienhueser 2005; Ross 2008). Tento koncept navazuje na koncepty „nejisté práce“ (*insecure work*) (Heery, Salmon 2000), nárazové práce (*contingent work*) (Barker, Christensen 1998), segmentace pracovního trhu a sekundárního pracovního trhu (Reich, Gordon, Edwards 1973 a další) a negativní (*employer-centred*) flexibility (Nollen 1996). Již koncem 70. let se toto označení rozšířilo ve Francii v souvislosti s debatou o sociální exkluzi. Francouzský termín „*travail précaire*“ nebo v angličtině „*precarious work*“ se neomezuje jen na charakteristiku daného zaměstnání, ale odkazuje i k širším sociálně-politicko-ekonomickým důsledkům rozšíření tohoto typu práce (pracující chudoba, sociální vyloučení i ohrožení demokracie, viz také Kalleberg, 2009). V tom se odlišuje od mnohdy synonymně užívaného termínu „nejisté práce“ (*insecure work*). Jak ale upozorňuje Kalleberg, některé typy práce mohou být nejisté (*insecure*), ale zároveň nikoli prekérní (*precarious*) (Kalleberg 2009).

Prekérní práce může být definována jako „placená práce charakterizovaná omezenými sociálními nároky a výhodami, nízkou jistotou práce, nízkou odměnou za práci a vyšším rizikem zdravotního ohrožení“ (Vosko 2006: 4). Namísto ztotožnění prekérní práce s nestandardními nebo časově omezenými typy práce je důraz kladen na vícerozměrnost její definice. Vosko (2006), inspirovaná Rodgersem (1989), uvádí čtyři hlavní dimenze prekérní práce: 1. krátkodobost nebo velké riziko ukončení pracovního vztahu (což souvisí také s možností nalézt rychle jinou práci, tj. s charakteristikami pracovního trhu obecně); 2. nedostatek kontroly nad pracovními podmínkami, tempem práce a odměnou; 3. nedostatek ochrany zaměstnání (ať už v rámci legislativy, kolektivního vyjednávání nebo obyčejů a praktik; závisí také na vymahatelnosti práva); 4. nízké příjmy blízko hranice příjmové chudoby. Tyto charakteristiky se nemusí vyskytovat všechny zároveň a mohou se objevovat v různé míře u všech zaměstnání – jedná se tedy spíše o kontinuum, do kterého lze situovat jakoukoliv placenou práci, než o přísnou dichotomii (Cranford, Vosko, Zukewich 2003).

Prekérní práce jistě není novým fenoménem. V 19. století a v regionech mimo euro-americkou oblast se jednalo a jedná o hlavní formu práce (Kalleberg 2009; Vosko a kol. 2009). V současné podobě se v Evropě začala rozšiřovat od 70. let minulého století v souvislosti s neoliberální globalizací. Intenzivní ekonomická integrace, možnost firem využívat pracovní sílu ze zemí s nízkou cenou práce, ideologický posun směrem k individualismu a osobní zodpovědnosti za vlastní situaci, vyšší potřeba flexibility firem ve spojitosti s nárůstem celosvětové konkurence a nástup nových skupin populace na pracovní trh (zejména žen a imigrantů/imigrantek), to všechno vedlo k „erozi“ standardního zaměstnaneckého vztahu charakterizovaného vysokou formální ochranou, sociálními benefity, plným úvazkem s odpovídající odměnou a pevnou pracovní dobou (Bosch 2004). Důsledkem rozšíření prekérních typů práce je vyšší ekonomická nejistota a nárůst ekonomických nerovností, vyšší stres spojený s prací, negativní dopady na rodinný život spojené s nemožností dlouhodobého plánování, pokles sociální angažovanosti a ohrožení politické stability a demokracie (Kalleberg 2009; Modena, Sabatini 2011). Jak přitom naznačuje Keller, jestliže ve společnosti dojde ke značnému rozšíření prekérních prací, je pravděpodobné, že se bude řada negativních aspektů prekérní práce osobně dotýkat i většiny z těch, kteří budou (doposud) zaměstnání v jistějších pracovních režimech (Keller 2012). V souvislosti s globální ekonomickou recesí lze přitom dále očekávat prohloubení procesu rozšiřování prekérní práce, a to i do nových oborů a úrovní (Vosko a kol. 2009).

V českém kontextu může termín „prekérní práce“ budít rozpaky, jelikož v běžném diskursu je význam slova „prekérní“ oproti francouzskému a anglickému (i původnímu latinskému) posunutý. Přesto se přikláníme k jeho používání, zejména proto, že občas používaný ekvivalent „nejistá práce“ neodkazuje jasně ke konceptu „*precarious work*“, rozšíře-

nému v zahraničí, a navíc neindikuje vícerozměrnost tohoto konceptu. Zároveň začíná být termín „prekérní práce“ využíván v českém politickém, akademickém³ a sociálním prostředí (např. médií, odbory a neziskovými organizacemi)⁴ a lze očekávat jeho další rozšíření.

Různé skupiny a kategorie populace jsou prekérní práci ohroženy v odlišné míře, v závislosti na svém občanském statusu, etnicitě, genderu, rodinných závazcích, vzdělání, oboru práce, individuálních osobnostních charakteristikách i stupni sociální ochrany v zemi, kde žijí (Kalleberg 2009). Prekérní práce je genderovaná. „Muži a ženy vykonávají prekérní práci v různém rozsahu, v různých formách a s různými následky“ (Vosko a kol. 2009: 2). Genderovaný je ale již samotný koncept „standardního zaměstnaneckého vztahu“ (*SER – standard employment relationship*), vůči kterému se prekérní práce definuje. „Standardní zaměstnanecký vztah“ se rozvinul jako model práce dospělého občana muže (*adult male citizen model*). Vylučoval imigranty a rasové/etnické menšiny a obecně ženy, vzhledem k tomu, že fungoval v rámci modelu muže živitele a ženy pečovatelky. Představoval rigidní model pevně dané pracovní doby, neomezované pečovatelskými povinnostmi, s vysokou disponibilitou k práci přesčas. V posledních desetiletích však dochází k transformaci tohoto modelu směrem k vyšší flexibilitě a nárůst prekérní práce je (nikoli nutnou) součástí těchto změn (Vosko a kol. 2009).

Pro definici prekérní práce je podstatné, že se zaměřuje na vnější, objektivní charakteristiky daného pracovního místa, nikoli (jen) na subjektivní vnímání dané práce. Tyto dvě úrovně je ale empiricky mnohdy těžké odlišit. Jak ukazují Vosko a kol. (2009), zejména se jeví jako velmi ošemetné operovat s „dobrovolností“ a „nedobrovolností“ takové práce, a to právě u těch pracujících, které/které mají odpovědnost za péči a rozhodují se pod vlivem společenských a kulturních norem spojených s reprodukcí a péčí, v situaci určité „genderové smlouvy“ ohledně dělby práce v rodině (O'Reilly, Spee 1998) a v kontextu určitého sociálního státu a institucí usnadňujících či naopak omezujících určité volby. Proto musí analýza vždy vzít v úvahu několik úrovní: formální status dané práce (který se odráží ve statistikách a kvantitativních datech), úroveň praktik (práce může být legislativou chráněna, ale právo nemusí být vymahatelné) a subjektivní vnímání dané práce. K tomu se jeví jako velmi vhodné spojení analýzy kvantitativních a kvalitativních dat.

Proč ženy pracují v prekérních pracovních režimech?

Podle zahraničních výzkumů převažuje počet žen v prekérních pracovních režimech nad počtem mužů (např. Young 2010; Cranford, Vosko, Zukewich 2003; Presser, Gornick, Parashar 2008). Nejistá práce je do značné míry spojena s reprodukčními a pečovatelskými rolemi, které se stále týkají převážně žen (Young 2010; v českém kontextu např. Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011). Existuje několik teoretických vysvětlení, proč tomu tak je. Podle teorie lidského kapitálu jsou ženy více zaměřené na své budou-

cí a současné rodinné závazky, a proto investují více času a snahy do péče o rodinu a méně času a snahy do své pracovní pozice, což se později odráží na úrovni jejich vzdělání, zkušeností a pracovního postavení. Výsledkem je jejich vyšší koncentrace v prekérních režimech práce, které jsou méně finančně hodnocené, krátkodobé a nesou s sebou nižší pracovní odpovědnost (Mincer, Polachek 1974). Pokud by toto vysvětlení bylo vyčerpávající, měla by pak být pracovní situace stejná pro muže a ženy se stejným vzděláním, prací a stejným časem stráveným péčí o děti a domácnost (tedy stejnými investicemi do práce a rodiny). Výzkum Young (2010) ale ukazuje, že tomu tak není, a autorka dokládá, že část odlišností je nutné vysvětlit pomocí teorie genderové stratifikace. Podle ní muži a ženy nejenže nemají stejné příležitosti investovat do svých pracovních drah vzhledem k přetrvávajícím genderovým normám spojujícím ženy s domácí sférou, ale navíc jim stejné investice nepřinášejí ani stejné výsledky (Acker 2010; Reskin 1993). Vzhledem k negativním stereotypům a diskriminaci ze strany zaměstnavatelů získávají ženy ze svého lidského kapitálu (konkrétně např. ze svých investic do vzdělání a pracovního postavení) na trhu práce méně než muži, a jsou také proto častěji odkázány na prekérní zaměstnání.

Ani kombinace těchto dvou vysvětlení ale není dostatečná. Pokud přijmeme předpoklad, že ženy investují méně do své kariéry, je nutné se ptát, proč tomu tak je. Podle teorie racionální volby je specializace jednoho z páru na sféru rodiny a druhého na sféru práce pro rodinu jako celek (a potažmo pro jeho členy a členky) výhodná (Becker 1985). Specializace genderových rolí je tedy výsledkem optimalizace užitku domácností. Řada kritiků a kritiček však poukázala na chybné předpoklady tohoto modelu – například, že partneři své příjmy vzájemně sdílejí. Kromě toho narůstající nejistota a flexibilita na stále globalizovanějším trhu práce a vysoká rozvodovost by nás mohla vést i k opačnému závěru, a to že investice veškerého lidského kapitálu ženy do sféry soukromé je vysoce riskantní, a to jak pro ženy samotné (např. Dudová 2009; Maříková 2005), tak i pro partnerství a domácnosti jakožto celky (Kalmijn 2011).

Podle teorie preferencí je volba investovat méně do svého pracovního lidského kapitálu důsledkem preferencí žen, které nejsou založeny na racionální volbě, ale na kulturních hodnotách a životních stylech (viz Hakim 2000). Teorie preferencí byla podrobena kritice proto, že implikuje genderový esencialismus. Předpokládá, že rozdíly mezi muži a ženami jsou přirozené (jsou totiž důsledkem jejich svobodných voleb) a že volby, které ženy (a muži) uskutečňují, jsou v souladu s touto přirozeností a nejsou omezovány genderovými normami a nerovnými podmínkami. Tato teorie přeceňuje svobodu volby žen a podceňuje vliv sociálně-strukturních faktorů a proměnlivost preferencí (Crompton, Lyonette 2005). Ačkoliv Hakim připouští jistou míru vlivu vnějších faktorů na rozhodování žen ohledně jejich výdělečné činnosti a mateřství, opomíjí fakt, že jejich preference jsou konstruovány v sociokulturním kontextu, který netvo-

ří jen jejich vnější prostředí, ale je jejich součástí, nemohou být na něm nezávislé. Volby nelze chápat jako svobodné bez ohledu na kontext, v němž vznikají; jedná se spíše o volby omezené kontextem, v němž vznikají.

Při hledání odpovědi na otázku, proč ženy s pečovatelskými závazky pracují častěji v prekérních formách práce, se inspirováme teorií způsobilosti (*capabilities approach*) (Sen 2006). Způsobilostí se rozumí „co lidé skutečně mohou dělat a čím mohou být“ (Nussbaum 2003; Sen 1999). Tento přístup analyzuje reálné možnosti mužů a žen jednat tak, aby dosáhli životní spokojenosti. Tyto možnosti jsou výsledkem kombinace osobních charakteristik a vnějších faktorů. Zdůrazňuje rozdíl mezi „právem na něco“ a „způsobilostí k něčemu“: právo může existovat formálně na papíře, ale reálné je pouze tehdy, když ho lidé skutečně mohou naplnit, což závisí na kontextu a podmínkách. Sen také rozvíjí koncept tzv. adaptivních preferencí – ženy zpravidla přizpůsobují své preference svému nižšímu statusu a formují je v závislosti na svých výchozích podmínkách, které jsou nerovné (Sen 1995). Hobson a Fahlén (2009) zdůrazňují, že při zkoumání pracovního postavení mužů a žen a kombinování pracovního a osobního života je důležité studovat nejen to, jak různé faktory ovlivňují to, co člověk dělá a jaké jsou jeho možnosti, ale i to, jak se cítí být oprávněn různé možnosti volit. V jejich pojetí je svoboda jednání (*agency freedom*) (Sen 1992) definována jako pocit oprávnění činit požadavky v rámci rodiny/domácnosti i na pracovišti, a zahrnuje tak i reálnou možnost/způsobilost (*capability*) jednat v rozporu s tradicí.

Při zkoumání toho, proč ženy akceptují práci v prekérním či nejistém režimu, a vůbec při posuzování, zda se jedná o prekérní práci či nikoli, se proto nelze spokojit s deklarací dobrovolné volby takové práce (jak to činí např. Casey 2004) a s rozlišením dobrovolnosti či nedobrovolnosti takové práce. Zejména v případě žen se závazkem péče lze předpokládat, že jejich rozhodnutí je podmíněno nejen jejich individuálními osobnostními charakteristikami, ale také institucionálními zdroji (např. sociální stát, trh práce, organizační kultura ve firmě) a společenskými zdroji (normy, sociální hnutí a mediální diskuse) (viz Hobson, Fahlén, Takács 2011).

Prekarita práce v České republice v kvantitativních datech

Nestandardní práce v ČR zahrnují práci na dobu určitou, práci na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) nebo o provedení práce (DPP), práci bez smlouvy, případně i práci na živnostenský list (OSVČ) a na částečný úvazek. Aby nestandardní práce byla zároveň prací prekérní, je nutné přidat další charakteristiky kromě pouhé formy pracovního vztahu. Lze si pomoci informacemi o subjektivním vnímání dané práce, tj. zda respondenti tuto práci vykonávají dobrovolně, či nikoli, jak hodnotí svou životní úroveň, zda by chtěli pracovat ve standardním typu práce, jakou mají kontrolu nad svými pracovními podmínkami, případně je možné zapojit další

ukazatele pracovního trhu (např. to, zda práce na dobu určitou vede spíše k získání trvalé smlouvy, nebo naopak zvyšuje riziko nezaměstnanosti).

Na základě dat z Výběrového šetření pracovních sil z let 2004–2007, tedy ještě před vypuknutím ekonomické krize, ukázal Hora (2009), že ačkoliv jsou pracovní smlouvy na dobu určitou v ČR relativně málo rozšířeny (9,2 % osob), lze je pokládat za méně kvalitní pracovní vztah. Větší podíl těchto smluv zjistil mezi pracovníky s nízkou úrovní kvalifikace či se zdravotním hendikepem, dále mezi staršími 55 let a mladšími 25 let a mezi ženami s dětmi do věku sedmi let. Dvě třetiny pracujících takto pracovaly, protože nenašly práci s jiným typem smlouvy (Hora 2009).

Globální ekonomická a finanční krize zasáhla Českou republiku s mírným zpožděním. K významnému poklesu HDP došlo až v roce 2009; na počátku roku 2010 kulminovala míra nezaměstnanosti. Zároveň v této době došlo k nárůstu typů zaměstnání, které mohou být za určitých podmínek pokládány za prekérní práci. Jak ukázala Křížková a Formánková (2014) na základě analýzy dat z výběrového šetření *Životní a pracovní dráhy 2010*⁵, mezi osobami, které vstupovaly do zaměstnání, stoupl v souvislosti s ekonomickou krizí podíl těch, které získaly pouze zaměstnání se smlouvou na dobu určitou, a to na 36,5 % žen a 32 % mužů v letech 2008–2010, z 15 % žen a 12 % mužů v letech 2005–2007. Právě kvůli práci na dobu určitou přitom ztratilo podle jejich analýzy v letech 2008–2010 práci 28 % nezaměstnaných, zatímco v předchozích třech letech jen 13 % nezaměstnaných. Dále v tomto období vzrostl mezi zaměstnanými podíl osob samostatně výdělečně činných, a to zejména mezi ženami – o 21,6 %. Nárůst byl přitom nejvyšší ve skupinách žen nejvíce ohrožených nezaměstnaností: mezi mladými ženami do 24 let, ženami ve věku 35–39 let, kdy mají zpravidla malé děti (zde dokonce o 74 %), a ženami v předdůchodovém a důchodovém věku (Křížková, Formánková 2014). Vstup do podnikání nebo zahájení práce na živnostenský list se stal v důsledku krize zejména (ale nejen) pro ženy jednou z významných strategií úniku z nezaměstnanosti nebo z nejistého postavení v zaměstnání (tamtéž).

Jak ukázala analýza Vohlídalové a Formánkové (2012) na základě dat z výběrového šetření *Životní a pracovní dráhy 2010*, tak i práce na částečný úvazek, v ČR analyzovaná nejčastěji jako příklad pozitivní flexibility umožňující ženám kombinovat práci a péči o rodinu, je spojena s nižší jistotou zaměstnání, a to zejména v období ekonomické krize. Ve shodě s Horou (2009), vycházejícím z dat výběrových šetření pracovních sil z let 2004–2007, prokázaly, že na částečný úvazek pracují zejména lidé patřící k marginalizovaným skupinám na pracovním trhu a že částečné úvazky jsou spojeny s nižší mírou jistoty pracovního místa a vyšší mírou chudoby. Mezi ženami pracujícími na plný úvazek je pouze 13,7 % zaměstnaných na dobu určitou a 3 % pracujících na DPP, DPČ, jako OSVČ nebo bez smlouvy, zatímco mezi ženami pracujícími na částečný

úvazek je 28 % pracujících na dobu určitou a dalších 27,2 % na DPP, DPČ, bez smlouvy nebo jako OSVČ (Vohlídalová, Formánková 2012).

Tyto typy práce (práce na dobu určitou, práce jako OSVČ, práce na částečný úvazek) tedy mohou představovat prekérní zaměstnání: jsou spojeny s nižší jistotou zaměstnání, jsou hůře platově ohodnocené, koncentrují se v nich skupiny s horším postavením na pracovním trhu; navíc v době ekonomické krize jejich podíl mezi pracujícími narůstal. Naše analýza dat z šetření *Životní a pracovní dráhy 2010* v návaznosti na výše uvedené studie odhalila, že odpovědnost za péči zvyšuje riziko práce v těchto režimech. Mezi výdělečně činnými ženami, které pečují o malé děti, je podíl těch, které pracují v režimech, které mohou představovat prekérní práci, velmi vysoký a statisticky významně vyšší než mezi výdělečně činnými ženami bez takto malých dětí. Téměř třetina výdělečně činných matek s dítětem ve věku 0–5 let pracuje na termínované pracovní smlouvě, na dohodu o provedení práce, na dohodu o pracovní činnosti nebo pracuje bez smlouvy. S nejmladším dítětem ve věku 6–9 let takto pracuje téměř čtvrtina výdělečně činných matek a další 4 % pracují na živnostenský list. Se zvyšujícím se věkem nejmladšího dítěte se podíl pracujících matek na živnostenský list, termínované smlouvy, dohody nebo bez smlouvy snižuje ve prospěch matek pracujících v zaměstnání se smlouvou na dobu neurčitou. Jestliže je totiž nejmladšímu dítěti v rodině alespoň deset let, smlouvu na dobu neurčitou má již 85 % z výdělečně činných matek, zatímco na živnostenský list, dohody, termínované smlouvy nebo bez smlouvy pracuje již „jen“ 15 % výdělečně činných matek (viz tabulku 1). Rozdíly jsou statisticky významné (χ^2 test, Sig. < 0,000).

Práce žen v těchto režimech práce, které mohou představovat prekérní zaměstnání, má vliv na jejich ekonomickou situaci a životní úroveň rodiny. Matky pracující na termínované pracovní smlouvě, dohody či bez smlouvy hodnotí životní úroveň své domácnosti statisticky významně hůře než matky pracující se smlouvou na dobu neurčitou. Rozdíly jsou statisticky významné (χ^2 test, Sig. = 0,011). Tyto ženy také častěji pracují na zkrácené pracovní úvazky, mnohdy pracují jako řadové zaměstnankyně a vydělávají méně, a to i tehdy, vstupují-li do analýzy pouze ženy pracující na plný úvazek jako řadové zaměstnankyně, což je nejčastější způsob jejich zaměstnání i zaměstnání v ČR obecně. Rozdíly jsou statisticky významné (ANOVA, Tamhane Post Hoc test, Sig. = 0,004).

Situace pro ženy s malými dětmi se přitom průkazně zhoršila v souvislosti s nástupem ekonomické krize. Jako velmi důležitý se pro jejich současné postavení na trhu práce ukázal rok, kdy žena ukončila rodičovskou dovolenou. Ze všech matek, které uvedly jako svůj předposlední ekonomický status, že byly na rodičovské dovolené, ty, které ukončily rodičovskou dovolenou před ekonomickou krizí, na tom byly z hlediska umístění na trhu práce statisticky významně lépe než ty, které ukončily rodičovskou dovolenou v době

Tabulka 1: Formy zaměstnání výdělečně činných matek podle věku nejmladšího dítěte.

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

Zdroj: Pracovní a životní dráhy 2010 (N = 4010).

ekonomické krize (v letech 2008–2010); častěji byly zaměstnané a méně často byly nezaměstnané, případně méně zůstávaly v domácnosti. Rozdíly jsou statisticky významné (χ^2 test, Sig. < 0,000). Navíc, pokud byly zaměstnané ihned poté, co ukončily rodičovskou dovolenou, pak ty, které ji ukončily před rokem 2008, statisticky významně častěji pracovaly na smlouvu na dobu neurčitou. Naopak ty, které uvedly jako následující status po ukončení rodičovské dovolené zaměstnání, ale změnu statusu datovaly do roku 2008, 2009 nebo 2010, statisticky významně častěji pracovaly se smlouvou na dobu určitou. Rozdíly jsou statisticky významné (χ^2 test, Sig. = 0,008). Závislost typu smlouvy na vzdělání, věku nebo rodinném stavu matky se přitom neprokázala.

Kvantitativní data tedy jednoznačně ukazují na disproporciálně vysoký podíl výdělečně činných žen, které pracují v těch režimech práce, které mohou představovat prekérní zaměstnání, právě mezi těmi, které pečují o malé děti, a to nejen v období předškolního, ale i mladšího školního věku nejmladšího dítěte v rodině. Nejčastější je práce na dobu určitou, méně pracují na dohody, živnostenský list nebo bez smlouvy. Problém smluv na dobu určitou spočívá zejména v tom, že jsou často „branou“ do nezaměstnanosti, a to nejvíce právě v době ekonomické recese, kdy se zvýšil podíl pracujících v potenciálně prekérních formách práce obecně (Křížková, Formánková 2014).

Prekérní práce v České republice v kvalitativním pohledu

V minulých deseti letech jsme realizovaly řadu kvalitativních šetření zaměřených na postavení žen, které pečují o závislého člena rodiny. Ačkoli se nejednalo o hlavní tematické zaměření výzkumů, prekérní práce se ukázala být často se opakujícím motivem vyprávění dotazovaných žen o pracovních drahách, o ekonomické situaci a o kombinování placené práce a péče. Sekundární analýza těchto dat nám proto umožňuje ozřejmit podoby této práce, zkušenosti žen a zároveň odpovědět na otázku, proč ženy v těchto nejistých pracovních režimech pracují. Jedná se o následující výzkumy: *Pracovní dráhy žen* (dílčí vzorek 37 rozhovorů s matkami různých stupňů vzdělání, žijícími v různých rodinných konstelacích, regionech i velikostech místa bydliště, které měly alespoň jedno dítě ve věku 2–7 let, sběr

rozhovorů v roce 2009, provedený v rámci projektu GA AV ČR „Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU“); *Osoby pečující o zdravotně postiženého člena rodiny* (13 rozhovorů s matkami pečujícími o dítě se zdravotním postižením, sběr rozhovorů v roce 2013, provedený v rámci projektu ESF OP LZZ „Nejsme chudinky, jsme hrdinky!“); *Péče o starší* (25 rozhovorů s ženami pečujícími o nesoběstačného seniora v rodině, sběr dat v letech 2012–2013, provedený v rámci projektů GA ČR „Diskurzivní rámování a každodenní zkušenost péče o starší v České republice“ a „Proměny forem a uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah“), a *Mateřství po rozchodu rodičovského páru* (15 rozhovorů s matkami po rozchodu či rozvodu s dětmi svěřenými do výchovy, sběr dat v letech 2006–2007, provedený v rámci výzkumného projektu GA AV ČR „Rodičovství po partnerském rozchodu – rodičovské role a identity rozvedených matek a otců“).

V případě výzkumů zaměřených na matky pečující o zdravotně postižené dítě a na matky po rozchodu s partnerem se jednalo o sběr dat prostřednictvím polostandardizovaných rozhovorů tváří v tvář. Součástí témat, na která byly rozhovory zaměřeny, byla pracovní dráha a pracovní zkušenosti dotazovaných žen, jejich pracovní volby, kombinace placené práce a péče a jejich ekonomická situace. V případě výzkumů *Pracovní dráhy žen* a *Péče o starší* se jednalo o rozhovory s narativními prvky, kde ženy měly větší volnost při volbě témat, o kterých budou hovořit, přičemž následně byly tazatelkami kladeny doplňující otázky. Všechna výše uvedená témata se objevovala i v těchto rozhovorech (viz Hašková, Dudová 2014; Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011). Rozhovory prováděly autorky článku, případně jejich dlouhodobě a úzce spolupracující kolegyně. Ačkoliv se jedná o čtyři výzkumy s odlišnými výzkumnými otázkami a analytickými postupy, zaměříme-li se na jedno klíčové téma, tedy výskyt prekérní práce v příbězích pečujících žen, a na to, jaké měl tento typ práce dopad na jejich životy, jsou podle našeho názoru pro sekundární analýzu vhodné.

Při sekundární analýze jsme se nejdříve zaměřily na sledování výskytu a délky trvání období prekérní práce prů-

řezově, napříč všemi rozhovory. Věnovaly jsme pozornost tomu, v jakých formách je prekérní práce v rozhovorech zachycena, jak je zdůvodňováno její přijetí (případně odmítnutí) a jak je hodnocena. Pokud bylo možné zachytit jakoukoliv dynamiku či „příběhovost“ s ohledem na změny forem prekérní práce, jejího přijímání/odmítání či hodnocení v rámci každého rozhovoru, byla tato dynamika schematicky zakreslena, a to jak s odkazy k historickému (kalendářnímu) času, tak i k biografickému času (odkazujícímu jednak k věku, jednak k předchozím událostem v životě ženy, např. rozvodu). Vzhledem k odhaleným odlišnostem (či naopak podobnostem) v hodnocení, ale i časování a trvání období prekérní práce, jsme se poté zaměřily na analýzu těchto podobností a rozdílů. Zajímalo nás, jakým způsobem je lze vysvětlit, a dále, jakým způsobem toto vysvětlení přispívá k pochopení a možným důsledkům prekérní práce pečujících žen na jejich další životy.

Následující prezentace výsledků kvalitativního výzkumu je strukturována tak, aby odrážela hlavní odlišnosti prekérní práce pečujících žen, odrážející jak „objektivní“ délku trvání prekérních forem práce v životě ženy, tak i její „subjektivní“ hodnocení. Zejména průřezová analýza rozhovorů nám umožnila odlišit tři různé typy prekérní práce žen se závazkem péče. Naopak „příběhovost“ jednotlivých (biografických) vyprávění nám umožnila zachytit dynamiku postojů žen, souvislosti širšího socioekonomického vývoje a struktury podporující, nebo naopak vylučující určité způsoby jednání žen se závazkem péče. Tyto dvě analytické linie se poté odrazily i v kombinovaném způsobu prezentace výsledků výzkumu. Zatímco základní charakteristiky jednotlivých typů prekérní práce jsou prezentovány zejména formou analytických zobecnění doplněných citacemi z rozhovorů, pro pochopení dynamiky, postojů a zdrojů jednání žen se závazkem péče volíme naopak formu analytického rozboru individuálních příběhů vybraných žen.

Výsledky

Prekérní práce v příbězích žen získávala různé podoby a její prožívání se značně lišilo v závislosti na dalších okolnostech: zejména na době, kterou žena v tomto typu práce již strávila, na její rodinné a ekonomické situaci a na druhu práce, který vykonávala. Pro přehledné zobrazení výsledků jsme se rozhodly příběhy rozdělit do tří skupin: 1. ženy, které tento typ práce vnímají spíše pozitivně, jako v jejich situaci optimální, ale vždy jen na přechodnou dobu; 2. ženy, které mají k tomuto typu práce ambivalentní přístup (touží po jiném typu práce, ale zároveň akceptují, že pro ně v jejich současné situaci neexistuje jiná alternativa); 3. ženy, které se cítí v pasti krátkodobých, nízko ohodnocených a neplnohodnotných prací, ze kterých se jim nedaří vymanit. Zároveň ale zdůrazňujeme, že se jedná o kontinuum prekarity, kdy všechny popsané pracovní vztahy obsahují nižší či vyšší stupeň ohrožení a nejistoty, a zároveň kontinuum časové, kdy ženy v průběhu času a v závislosti na své životní dráze mohou „putovat“ od jednoho typu k druhému.

Nejistá práce jako strategie

Část žen v analyzovaných výzkumných vzorcích pracovala nebo plánovala pracovat v režimech práce, které by podle hledisek jistoty práce, výše ohodnocení a možností kontroly podmínek práce mohly být hodnoceny jako „prekérní“, ale tuto práci vnímala spíše pozitivně, jako dočasně optimální řešení jejich současné situace. Tyto ženy ji vždy popisovaly jako dočasnou a přechodnou strategii uplatnění na trhu práce, umožňující časovou flexibilitu, kterou potřebovaly pro své další závazky a zájmy.

Týkalo se to nejčastěji žen, které byly ještě na rodičovské dovolené (případně v domácnosti) a věnovaly se péči o malé dítě a svůj návrat do práce teprve zvažovaly. Považovaly za samozřejmé, že zodpovědnost za péči o děti a chod domácnosti je a bude na nich, jelikož jejich partner je hlavním živitelem rodiny a jeho kariéře je proto nutné dát přednost a přilíš ji neomezovat časovými nároky ze strany rodiny. Tyto ženy si proto představovaly, že dokud budou děti potřebovat intenzivnější péči, budou ony výdělečně činné pouze formou brigád a přivýdělků.

Anna ani její partner před narozením dětí nikde trvale nepracovali. Anna měla pouze zkušenost relativně krátkodobých prací, např. v kavárně, za barem, jako hosteska nebo jako obchodní zástupkyně. V době její rodičovské dovolené se stal příjem jejího manžela jediným trvalým příjmem rodiny a Anna neměla zaměstnání, do něhož by se mohla vrátit. Proto jí bylo v době, kdy se chtěla vrátit na trh práce, zřejmé, že musí časování a způsob návratu k výdělečné činnosti přizpůsobit potřebám rodiny tak, aby nebyl ohrožen výkon manželovy práce:

„(Manžel, pozn. aut.) zorganizoval si ten svůj plán tak, aby postupoval nějakým směrem v rámci té profese ... pracuje i o víkendech, pracuje do noci, to je téměř denní záležitost. ... to budu muset řešit všechno já ... nějakou osobou, která bude zajišťovat to, co já už nebudu zvládat, abych se mohla věnovat něčemu sebeosobnostnímu, seberozvojovému. Ale to je takový egoistický přístup. ... Pokud by měla být moje práce ... stresujícím faktorem, tak ... se rozhodnu třeba jenom občas někde něco jako pracovat a nemít vyloženě stálý zaměstnanecký poměr. ... bych začala něčím jako na externo ... a potom teprve bych, podle toho, jak se to bude vyvíjet ... byla schopna se od toho odrazit a nastoupit buď k nějakému zaměstnavateli, anebo si teda vybudovat něco vlastního.“ (Anna, 26, SŠ, dvě děti, tři a jeden rok, vdaná, téměř čtyři roky péče, v domácnosti, pobírá rodičovský příspěvek)

Podobně na tom byla Klára, redaktorka a odborná korektorka, u jejíhož mladšího syna (čtyři roky) byla diagnostikována vývojová dysfázie. Před narozením prvního dítěte předpokládala, že po rodičovské dovolené bude mít další dítě, plynule naváže další rodičovskou dovolenou a poté se vrátí do práce ve třech letech věku mladšího dítěte. Nepředpokládala, že by se vracela k původnímu zaměstnavateli, jelikož jí nevyhovovala původní pracovní doba; plá-

novala, že bude hledat práci s příznivější pracovní dobou. Péče se ale ukázala jako časově náročnější, než předpokládala. Ve výsledku setrvala v domácnosti delší dobu, než původně zamýšlela, a přivydělávala si občasnou prací pro zaměstnavatele, pro kterého pracovala ještě předtím.

V okamžiku rozhovoru si již dokázala návrat do práce představit, jelikož byl mladší syn přijatý do státní školky. Nechtěla ale, aby trávil ve školce celý den; vzhledem k jeho stavu se domnívala, že by to pro něj nebylo vhodné. Klára si zároveň uvědomovala, že vzhledem ke svým požadavkům na časovou flexibilitu práce nemůže pracovat standardně na plný úvazek, a práci na částečný úvazek nepovažovala za reálné získat vzhledem k jejich nízké nabídce na pracovním trhu. Jediným východiskem se pro ni tedy jevily občasná brigády. „...zatím jsem ho přihlásila do oběda. Já se nechci vracet domů v pět s vyplazeným jazykem, já s ním potřebuju pracovat. Takže bych chtěla opravdu nějaký dopoledne, pak si je vyzvednout, nebo aspoň M., a něco s ním dělat, potřebuju s ním dělat tu logopedii, to cvičení. Nechci, aby trávil osm hodin ve školce.... Nerada bych plný úvazek, nějaký zkrácený úvazek asi nemám šanci, tak to budu asi řešit formou nějakých brigád.“ (Klára, 34 let, VŠ, vdaná, dvě děti, sedm a čtyři roky, sedm let péče, v domácnosti)

Jana byla doma na rodičovské dovolené se svými třemi dětmi bezmála 13 let. Před narozením prvního dítěte ukončila svůj pracovní poměr jako obchodní cestující. V době péče o děti ale vykonávala velké množství brigád, zejména díky pomoci své matky, která jí děti nárazově hlídala.

„No tam bylo takový to vypadnout z domova, odpočinout si od všeho, vypnout, odrelaxovat od těch dětí. I když to zní blbě. ... tím, že to bylo vlastně nárazový, že oni mi vždycky řekli: tak tenhle měsíc budeme dělat tenhle výzkum, tak já jsem si i mohla obstarat ty děti. S mojí mámou ... Takže jsem si to mohla zařídit dopředu.“ (Jana, 38 let, SŠ, tři děti, 14, 11 a sedm let, téměř 13 let péče, vdaná, zaměstnaná)

Ačkoliv ze zákona plyne, že zaměstnavatel nemůže dát těhotné ženě výpověď (pouze ve výjimečných případech), zejména v malých firmách se ženy necítí oprávněné naplňování tohoto zákona vyžadovat a přistupují na rétoriku zaměstnavatelů o své nevýhodnosti jako zaměstnankyň, ačkoliv to může negativním způsobem ovlivnit jejich pozdější uplatnění na trhu práce. Časový horizont pěti let, během nichž Jana plánovala být v domácnosti se dvěma dětmi, jako by psychologicky uzavíral jednu její pracovní etapu života, přičemž budoucí participaci na trhu práce nepovažovala za možné za horizontem pěti let plánovat:

„No ono to bylo bohužel zrovna v době, kdy on (zaměstnavatel, pozn. aut.) ... snižoval počet zaměstnanců. A my jsme se holt tak prostě dohodli, protože jsem věděla, že minimálně pět let se tam nevrátím ... Určitě to tak bylo daný, že když to půjde, samozřejmě, tak že bysme nechtěli zůstat

u toho jednoho (dítěte, pozn. aut.) ... tak jsem vlastně rozvázala pracovní poměr na dohodu a od té doby jsem vlastně byla na mateřský. Což teda no bylo skoro 13 let, což je teda síla. S tím, že jsem samozřejmě mezitím dělala různé brigády, ale tím, že jsme nechtěli mít jedno dítě, tak člověk se zase nechtěl jako zapisovat nebo přihlašovat do nějaký práce, kde byste stejně za půl roku řekl, nezlobte se.“ (Jana, 38 let, SŠ, tři děti, 14, 11 a sedm let, téměř 13 let péče, vdaná, zaměstnaná)

Janin příběh je zajímavý také z toho důvodu, že ačkoliv brigády popisovala jako strategii, jak si „odpočinout od dětí“ a zároveň „neztratit schopnost komunikovat s dospělými“ v období, kdy pociťovala zároveň potřebu dětem se intenzivně věnovat, její vyprávění zachycuje zároveň jistou dynamiku v jejím postoji k brigádám. Vzhledem k tomu, že je považovala za pouze dočasnou strategii s cílem dosažení plnohodnotného zaměstnání, jakmile pominula pociťovaná potřeba intenzivní péče o malé děti, řetězení občasných brigád a nemožnost nalezení stálého zaměstnání začala pociťovat negativně.

„... Jiná otázka byla vlastně po tom druhým, kdy jsme se rozhodovali, jestli další (dítě, pozn. aut.), nebo ne. ... tou dobou už jsem měla takovou tu touhu dělat něco jiného než přebalovat a tak. A takže tam jsem poprvé narazila na to, že už to vůbec není jednoduchý tu práci najít. ... když jste řekla, jo, mám dvě děti. Tak to bylo, tak to se nezlobte, ale tohle místo není úplně pro vás.“ (Jana, 38 let, SŠ, tři děti, 14, 11 a sedm let, téměř 13 let péče, vdaná, zaměstnaná)

Z těchto příběhů je zřejmé, že i když je nejistá a dočasná práce matkami malých dětí popisována jako aktivně volená strategie překonání určitého období, ženy tak činí v kontextu vnějších okolností – institucionálních a kulturních zdrojů, které mají k dispozici. Důležitou roli hraje nedostatek vhodné péče o děti, kterou by bylo možné s mateřskou péčí pravidelně kombinovat, a potřeba přizpůsobit provoz domácnosti partnerově výdělečné činnosti nebo nedostatek jiných flexibilních pracovních uspořádání (např. kvalitních částečných úvazků s odpovídající pracovněprávní ochranou). Významný vliv mají také normy a ideologie spojené s mateřstvím, které do značné míry odpovídají normám „intenzivního mateřství“, předpokládajícím podřízení života a zájmů matky zájmům dítěte, obrovské časově a ekonomicky náročné zaměření na dítě, jeho potřeby a rozvoj v souladu s nejnovějšími expertními poznatky (Hays 1996). V České republice se k ideologii intenzivního mateřství přidává kulturně sdílené přesvědčení, že dítě do věku tří let má být výhradně v péči matky a jiné formy péče mu škodí (Hašková, Saxonberg2012). Svůj podíl má také „psychologická smlouva“ mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, tj. nepsané a neformální porozumění či závazek týkající se jejich vzájemných povinností a očekávání spojených s jejich rolími (Guest 2004). Ta

může být v protikladu s formální smlouvou, ale přesto má velmi reálné dopady na chování zaměstnanců a zaměstnavatelů z hlediska nároků a požadavků, které na sebe vzájemně kladou. V české realitě zahrnuje například pocíťovanou „povinnost“ přistoupit na rozvázání pracovního poměru dohodou, pokud žena předpokládá, že stráví více než tři roky na rodičovské dovolené nebo na sobě navazujících rodičovských dovolených, a přesvědčení o tom, že by bylo „nefér“ nechat se zaměstnat krátce před plánovaným otěhotněním nebo se vracet ke svému zaměstnavateli mezi porody jednotlivých dětí jen na krátkou dobu.

Specifickou skupinu představovaly komunikační partnerky z výzkumu *Péče o starší*, konkrétně ženy, které volily krátkodobé, nárazové práce nikoliv jako strategii postupného dosažení či návratu k plnohodnotnému zaměstnání, ale jako formu setrvání v pracovní aktivitě po oficiálním odchodu do důchodu. Ženy mnohdy pokračovaly v práci pro stejného zaměstnavatele jako před důchodem, ale volily tyto formy práce. Zároveň měly jistotu nekráceného důchodu. Přesto bylo zřejmé, že řada z nich by nebýt odpovědnosti za péči o stárnoucího rodiče pokračovala v práci ve standardním režimu a do důchodu by odešla později.

Prekérní práce jako východisko z nouze

Pro řadu žen představovala prekérní práce nikoliv dočasně optimální, ale jediné možné východisko v situaci omezené nabídky (flexibilních) stálých pracovních úvazků, nedostatku institucí péče, tradičního genderového rozdělení práce v rodině a diskriminace žen na pracovním trhu. Tyto ženy pracovní příjem potřebovaly, aby posílily rozpočet své domácnosti, ale podmínky jim neumožňovaly najít a přijmout stálou plnohodnotnou práci, která by finančně zabezpečila jejich rodinu. Zároveň ale reflektovaly svou brigádní činnost jako dočasné východisko z nouze, nikoliv jako past, z níž nelze uniknout.

Příkladem je Renata, která neplánovaně otěhotněla během studia medicíny. Školu dokončila, ale s otcem dítěte se rozešla. Již v průběhu rodičovské dovolené hledala možnosti přivýdělnku. Vzhledem k absenci vhodných služeb péče o dítě nehledala práci jako lékařka, ale vrátila se k brigádní práci jako telefonistka na lince prevence zdraví, kterou si přivydělávala při studiu.

Renata svou „volbu“ brigád vysvětlovala s ohledem na kontext, v němž byla *de facto* nucena tuto „volbu“ učinit. Svůj výdělek formou brigádnické činnosti při pobírání rodičovského příspěvku zdůvodňovala potřebou financí, ale zároveň jen nepravidelnými možnostmi hlídání dítěte. S péčí o tříleté dítě, které nebylo přijato do mateřské školy, ji nárazově pomáhala nejprve matka jejího partnera, poté její stále ještě zaměstnaná matka.

... tu práci mám tak, že jsou zrovna rodiče doma. ... tam člověk může jít jenom na dvě nebo na tři hodiny a takže si vždycky vyberu tak, aby ... mohl být doma s mámou mojí ... já si totiž jako netroufám pracovat jako opravdu vylože-

ně jako na zaměstnanecké úvazek, i když třeba minimální, když bych se měla s hlídáním spoléhat jenom na babičky. ... se to vyřeší nějak jako, jestli bude ta školka nějaká. (Renata, 27 let, VŠ, jedno dítě, tři roky, více než tři roky péče, samoživitelka, v domácnosti)

Řešení své pracovní situace viděla v přijetí syna do mateřské školy, které by jí podle jejího názoru nejen umožnilo vstup do zaměstnání, ale zároveň by prospělo i jejímu synovi. Vzhledem k pomalejšímu vývoji z důvodu zdravotního postižení dítěte však pochybovala, že by její dítě nějaká státní mateřská škola přijala. V nejbližší době proto vstup do stálého zaměstnání neplánovala. Svůj původní plán zahájit lékařskou praxi v nemocnici poté, co sežene pro své dítě mateřskou školu, Renata nevzdávala. Pomalu však zároveň pod vlivem měnící se rodinné situace, zdravotního vývoje dítěte, hlídacích možností, které měla k dispozici, a celkové finanční situace své pracovní plány opakovaně přehodnocovala. Rozšiřování své brigádnické práce vnímala jako slepou uličku, při které nevyužije obtížně získanou kvalifikaci. Ani tuto možnost, jakožto dočasné, ale přece jen dlouhodobější východisko z nouze, než původně předpokládala, ale nakonec nezavrhovala vzhledem k finanční potřebnosti a nedostupnosti pravidelného hlídání dítěte.

Situace využití prekérní práce jako dočasného východiska z nouze se týkala také značné části žen z výzkumu *Mateřství po rozchodu rodičovského páru*, prováděného v letech 2006–2007. Ve většině rodin komunikačních partnerek před rozchodem /rozvodem fungoval model otce živitele a matky pečovatelky (a spoluživitelky), tj. matka sama buď neměla žádný příjem, nebo byl její (nizký) plat vnímán jen jako sekundární zdroj financí. Po rozchodu byla rodina náhle závislá v zásadní míře jen na příjmu matky. Pokud před rozchodem či rozvodem tyto ženy pracovaly, příjem z hlavní pracovní činnosti na pokrytí potřeb rodiny s dětmi zpravidla sám o sobě nestačil. Mnoho komunikačních partnerek cítilo potřebu si přivydělat, ale nenaplňovaly ji (alespoň v prvních letech po rozvodu) hledáním lukrativnější a kvalifikovanější práce. Spíše vyhledávaly další vedlejší, často nekvalifikované práce, které mohly vykonávat po večerech nebo v noci doma (úklid, žehlení, případně hodiny jazyka, tance, aerobiku, prodej kosmetiky). Tyto „brigády“ pro ně byly takřka otázkou přežití. Většina žen z tohoto výzkumného vzorku z let 2006–2007 rekonstruovala kombinování několika prekérních prací (často k jednomu standardnímu, ale nízkce ohodnocenému pracovnímu úvazku) jako dočasné východisko z nouze s cílem získat jedno stálé, lépe placené zaměstnání. Je ovšem otázkou, jak by kombinování několika prekérních prací reflektovaly v době zvýšené nezaměstnanosti a ekonomické krize.

Prekérní práce jako past

Jakmile se období strávené prekérní prací prodlužovalo a snaha nalézt stabilnější pracovní příjem opakovaně selhávala, začal být tento typ práce komunikačními part-

nerkami vnímán veskrze negativně. K tomu docházelo zejména v případech, kdy se u žen kombinovalo několik znevýhodnění: kromě péče o malé děti mohlo jít o péči o zdravotně postižené dítě s vysokými nároky na intenzitu a dlouhodobost péče, situaci, v níž ženy samy živilly své rodiny, péči o stárnoucí rodiče v kombinaci s před důchodovým věkem, nízké vzdělání, menšinovou etnicitu nebo vlastní zdravotní postižení. Prekérní práce se postupně stávala pastí, ze které se ženy marně snažily vymáknout, a nedařilo se jim to ani v době, kdy již jejich pečovatelské závazky nebyly tak časově náročné. Občasné práce začaly plně pociťovat jako prekérní. Problém představoval jejich dlouhodobý výpadek z pracovního trhu, věk a reálný (či zaměstnavateli vnímaný) nedostatek pracovních zkušeností, kvalifikace či perspektivity do budoucnosti.

Specifickou skupinu v tomto ohledu představovaly komunikační partnerky z výzkumu *Osoby pečující o zdravotně postiženého člena rodiny*. Tyto ženy byly v době rozhovoru v domácnosti mimo pracovní trh po dobu od 5 do 18 let, jelikož jejich děti nemohly vzhledem ke svému zdravotnímu stavu navštěvovat mateřskou školu ani běžnou školu s družinou. Prekérní práce byla víceméně u všech komunikačních partnerek jedinou možností, kterou zvažovaly a vykonávaly. Nejčastěji měla tato práce podobu brigád. Ty zahrnovaly jak dočasné krátkodobé práce na DPP či DPČ, tak práci na černo bez smlouvy. Z hlediska náplně práce se nejčastěji jednalo o úklidové práce, různé typy „výpomoci“ v obchodu či kantýně, práci v sociálních službách jako pečovatelka, pomocnou práci ve školství, nárazové práce v přímé výrobě, hlídání dětí nebo doučování, případně práce vycházející z různých rukodělných koníčků dotazovaných žen a snaha tyto koníčky „zpeněžit“. Při pohledu na pracovní dráhy dotazovaných žen bylo zřejmé, že v tomto nejistém režimu pracovaly až po narození dětí nebo dítěte – jako bezdětné všechny pracovaly ve standardním režimu, tj. na plný úvazek a s pracovní smlouvou na dobu neurčitou (s výjimkou jedné, která studovala). Po narození dětí se jim nepodařilo do původního zaměstnání vrátit. Nejčastějším důvodem, proč se nevrátily k původnímu zaměstnavateli, bylo zpravidla to, že nemohly nastoupit na konci rodičovské dovolené (tj. ve třech letech dítěte), neboť dítě mělo speciální potřeby a nebylo možné je umístit do mateřské školky. Poté nárok na návrat k původnímu zaměstnavateli ztratily.

Hledání nové práce jim komplikovalo několik hlavních překážek: ztráta kvalifikace způsobená dlouholetou absencí na pracovním trhu, potřeba flexibilního uspořádání pracovní doby a věk. Pouze o ztrátu kvalifikace a pracovních dovedností šlo jen u několika žen, které před narozením dětí pracovaly na specifických pozicích, kde vědění a dovednosti rychle zastarávají nebo kde došlo k takové strukturální změně, že od pracovníků byla náhle vyžadována kvalifikace jiná. Většina dotázaných žen totiž byla schopna a ochotna pracovat na nižších administrativních nebo dělnických postech, které specifickou kvalifikaci ne-

vyžadují. Ve většině případů šlo spíše o ztrátu atraktivity pro zaměstnavatele, zejména z důvodu věku matek, odpovědnosti za péči o děti a dlouhé absence na pracovním trhu.

„Za tři roky mi bude 42 nebo 41, možná, že tahle alternativa je pro mě čím dál tím víc se zaměřit sama na něco, protože ve 41 si někde hledat nějaký uplatnění jako zaměstnat se někde, to myslím, že bude dost problém, když nebudu chtít dělat nějakou podřadnou práci... Když nebudu chtít jít dělat někam do supermarketu, tak si myslím, že nemám šanci. Všude se dělá nějaký pohovor a řeknu, že jsem naposledy dělala v roce já nevím, tak nevím, jak se budou tvářit. Zase je to můj handicap.“ (Tereza, 38 let, vyučená, rozvedená, dvě děti, 15 a 12 let, 15 let péče, krátkodobé práce)

Brigády jim umožňovaly vydělat nějaké peníze během hodin, které měly pro placenou práci k dispozici. Přesto ale těžce snášely nejistotu takové situace. Ženy, které přivýdělek nutně nepotřebovaly, ačkoliv pracovat chtěly, tento režim práce v některých případech zkusily a zjistily, že jim vzhledem ke špatným pracovním podmínkám nic pozitivního nepřináší. V „pasti“ prekérní práce se ocitaly nejčastěji matky, které žily bez partnera. Ty byly závislé pouze na sociálních dávkách a na svém případném příjmu a nezřídká se ocitaly pod hranicí chudoby. Placenou práci tyto ženy vnímaly jako nutnost, zejména proto, že sociální dávky nepokrývaly ani základní živobytí domácnosti. Hledisko seberealizace nebo naplnění prostřednictvím práce pro ně bylo druhotné. Práce, které jim byly nabízené, byly ale jen krátkodobé a nízko ohodnocené. V okamžiku, kdy jim končila platnost pracovní smlouvy, ocitaly se znovu v nezaměstnanosti. Střídalý tak období hledání práce s obdobími prekérní práce:

„Tak i když sháníte všechno, cokoliv, pak jsem šla i na úklid, je to práce jako každá jiná. Když je možnost, tak vezmete všechno. Ale i tak prostě není. Na pracovním úřadě na xxx, to je bída, buď je to na tři směny, to bych i sehnala, ale je to na tři směny. Nemůžu na noc, když babičku sice nemám daleko, ale musela by k nám dojíždět a už jí bude taky 70. Teď se mi snad naskytne buď od charity taková na pár hodin výpomoc. Anebo sdružení, které obstarává klientům asistenty buď k seniorům, nebo k postiženým. ... A je to jenom na sedm nebo osm měsíců, je to o financích.“ (Zdena, 35 let, vyučená, rozvedená, tři děti, 12, sedm a čtyři roky, 12 let péče, nezaměstnaná)

Ženy v tomto výzkumu viděly jako možnou alternativu svého pracovního uplatnění rozjezd vlastního podnikání. Proto se také přihlásily jako účastnice do projektu ESF, který jim měl pomoci s podnikatelským plánem. Paradoxně si ale samy uvědomovaly, že i tento typ práce může být pouze formou „prekérní práce“, bez jistoty příjmu, s nejistou časovou perspektivou, navíc s rizikem ztráty původní

investice či zadlužení. Víceméně všechny by uvítaly stabilitu, kontakt s kolegy a minimalizaci rizik. To jim tento typ práce pravděpodobně nemůže poskytnout, proto byl jimi vnímán pouze jako „volba“ z nouze.

V podobné situaci pasti překerní práce se ocitla také Antonie, která opustila ve věku 50 let relativně dobrou a naplňující práci specializované pracovnice v průmyslu, aby se věnovala péči o svou nemocnou matku. O matku se doma intenzivně starala tři roky. Po matčině smrti se do původní profese vrátit nemohla – pracovala se softwarovým programem, který se během její nepřítomnosti změnil, navíc počet míst s její kvalifikací byl v regionu velmi omezený. Registrovala se tedy jako uchazečka o zaměstnání na úřadu práce a rozhodla se pro rekvalifikaci na práci v sociálních službách. Po rekvalifikaci se jí již rok nedařilo sehnat odpovídající práci v sociálních službách, pracovala jen formou brigád na neodpovídajících pozicích.

„No snažila jsem se jako, já jsem chtěla jít dělat, chtěla jsem prostě někde pomoci, samozřejmě, že člověk jako i finančně jako jo, ale i něco z toho ze sebe dát no a je to, je to prostě těžký, já obvolala všechny domovy důchodců tady široko daleko, já jsem říkala: „Já budu dojíždět, vždyť je to jedno.“, ale všude je prostě stop stav.“ ... Pak už jsem měla pocit úplně bez naděje, haď, když jsem vlastně ještě k tomu všemu vlastně potom chodila na pracák a najednou jsem zjistila, že nemůžu nic. Jo, že v tomhle tom, v tom oboru, ve kterým bych chtěla dělat, se vlastně nechytám. Když jsem jim říkala: „Dejte stranou všechno, i to jaký mám vzdělání, co mi nabídnete za práci, já chci jít dělat.“, tak mi tři, který mi našly, tak to bylo úplně šílený, to bylo vždycky mladý kolektiv, pizzerie hledá sílu do mladého kolektivu, potom jakýsi někde za kasou, pak dojíčka koz.“ (Antonie, 55 let, SŠ, vdaná, zaměstnaná na DPČ)

V době rozhovoru pracovala již více než rok formou více či méně na sebe navazujících brigád v místní nemocnici jako pomocná síla. Snažila se tuto situaci sama pro sebe interpretovat pozitivně, ale zároveň v ní nebyla spokojená:

„Je dost možný, že po tom měsíci třeba zase si mě dají někam dál, takže já jsem vlastně, je mi to v mém věku nepříjemný, když vlastně nastupuju na nový pracoviště, neustále zase novy věci se učit, setkávat se s novými lidma, kdy se snažím opravdu co nejrychleji během toho týdne a něco se zapracovat, abych nepřekážela jo, protože vlastně i to vlastně v mém věku mě burcuje k tomu, že se neustále učím, a zase poznávat jiný lidi. Je to na jedné straně pro mě trauma a na druhé straně mě to zase k něčemu burcuje...“ (Antonie, 55 let, SŠ, vdaná, zaměstnaná na DPČ)

Antonie si navíc uvědomovala špatné důsledky této situace pro svůj budoucí důchod; do odchodu do řádného starobního důchodu jí zbývalo v době rozhovoru ještě téměř celých devět let. Zároveň už ale byla ve svém věku

a v daném regionu i přes svou rekvalifikaci jen obtížně zaměstnatelná, což jí dávala najevo i pracovnice Úřadu práce:

„Bylo to takový, oni to nemysleli ani tak zle, ale vlastně mi řekli: „To víte, vy jste na práci už stará.“ A já říkám: „Tak mě dejte do důchodu.“, „To jste zase mladá.“ (Antonie, 55 let, SŠ, vdaná, zaměstnaná na DPČ)

Ženy v této poslední skupině pracovaly v nejistých formách zaměstnání, protože jim podmínky nic jiného neumožňovaly, a velmi intenzivně pociťovaly prekaritu řetězení nejistých prací. Placená práce pro ně byla nezbytná, pracovní příjem byl nutný pro zajištění minimální životní úrovně jejich domácnosti. Nejistá práce byla v jejich příbězích prací překerní: střídání krátkodobých, nízko ohodnocených „brigád“ a období nezaměstnanosti nedávalo naději na zlepšení, příjem nebyl dostačující ani na zajištění základních potřeb (např. bydlení, pokud žena bydlí sama s dětmi v nájemním bytě) a představoval ohrožení i do budoucnosti vzhledem k absenci finančních rezerv a nedostatečného budování nároků v systému důchodového pojištění. Ženy z našich šetření se v této situaci ocitaly zejména v důsledku dlouhé absence na pracovním trhu způsobené náročnou a dlouhodobou péčí o dítě nebo jiného příbuzného, v kombinaci s dalšími znevýhodňujícími charakteristikami. Navíc se všemi z nich byl rozhovor prováděn v letech 2009–2013, v situaci vysoké nezaměstnanosti a pokračující ekonomické krize. Tato okolnost se také pravděpodobně projevila v nedostatku jiných alternativ, dlouhodobosti jejich nepříznivé pracovní situace a pesimistických vyhlídkách do budoucna.

Diskuse a závěr

I když překerní práce není pouze soudobým fenoménem, v posledních letech jsme svědky jejího rychlého nárůstu v souvislosti s globální ekonomickou krizí. Podstatný je tento růst zejména ve skupinách populace již dříve na trhu práce marginalizovaných. Výsledky kvantitativního šetření české populace potvrdily, že mezi tyto zranitelné skupiny na trhu práce, u nichž došlo v období ekonomické krize k významnému zvýšení rizika překerní práce, patří i ženy s odpovědností za péči. Sekundární analýza rozhovorů z let 2006–2013 se ženami se závazky péče umožnila zkoumat, jakých podob překerní práce v České republice mezi pečujícími ženami nabývá a jak ji tyto ženy hodnotí a proč, a následně přispět k porozumění procesu rozšiřování tohoto typu práce a jeho možným důsledkům pro další život y pečujících žen.

Ve shodě se zahraniční literaturou i naše analýza ukázala, že se pro zachycení a porozumění fenoménu překerní práce nelze držet pouze „objektivních“ charakteristik práce (jako je nízká jistota či právní ochrana práce, nízké příjmy, malé nebo žádné nároky na sociální zabezpečení), neboť ty mohou charakterizovat i takové typy práce, které sice jsou nejisté, ale nemusí být překerní (např. brigád-

ní práce během rodičovské dovolené, která ženě umožňuje zůstat v kontaktu se svou profesí a poté nastoupit do standardního zaměstnaneckého režimu). Hledání opory v čistě „subjektivních“ charakteristikách je však ještě problematictější, jelikož ne/dobrovolnost akceptace nejistých forem práce a jejich řetězení se v souladu s teorií způsobilosti odehrává v sociokulturním kontextu, který netvoří jen vnější prostředí preferencí i realizovaných voleb aktérů, ale je jejich součástí. Z hlediska teorie způsobilosti nelze v daném ohledu „objektivní“ a „subjektivní“ či „vnější“ a „vnitřní“ od sebe oddělit, neboť je vnější a objektivní nezbytnou součástí vnitřního a subjektivního.

Pečující ženy se v našich výzkumech pohybovaly na kontinuu od chápání nejisté brigádní práce jako optimální strategie na přechodnou dobu, preferované vzhledem k jejich vytiženosti odpovědností za péči, přes její vnímání jako dočasného východiska z nouze, kdy se jim jiné možnosti nenabízejí nebo je vzhledem ke svým konkrétním podmínkám (např. nedostupnost institucí péče) nemohou hledat či přijmout, až po pocitu uvíznutí v pasti překerní práce, kdy ženy aktivně usilují o plnohodnotný pracovní vztah, ale přesto se jim nedaří vyjít z kruhu špatně ohodnocených krátkodobých prací střídajících se s obdobími nezaměstnanosti. Na základě dynamiky nejisté práce zachycené v individuálních příbězích, ale i na základě průřezové analýzy (tj. napříč rozhovory) výskytu a pojetí nejisté práce s ohledem na kategorie historického a biografického času, je možné výše uvedené kontinuum extrapolovat do jakéhosi obecného „kolektivního příběhu“ žen s odpovědností za péči: nejprve „volba“ občasných krátkodobých prací s nízkou mzdou a sociálním zajištěním jako dočasné strategie uplatnění či postupného návratu na trh práce; poté nutnost v takovém režimu práce pokračovat (např. proto, že dítě není přijato do mateřské školy); a nakonec nemožnost najít plnohodnotné zaměstnání i v době, kdy již odpovědnost za péči ženu (tolik) neomezuje.

Nejistota, která je integrální součástí občasných brigád, které však mohou být ženami v určité fázi životní dráhy voleny z důvodu (společenskými strukturami, institucemi i ideologií intenzivního mateřství informované) odpovědnosti za péči, se může proměnit v dlouhodobé znevýhodnění a marginalizaci. Podle teorie kognitivního zkreslení aktéři podceňují a vytěsňují rizika, která podstupují dobrovolně, a mají pocit jejich částečné kontroly. Tak tomu může být např. u nejčastěji v ČR volené tříleté absence v zaměstnání po narození dítěte, zpravidla bez návratu do zaměstnání, následované navazující další tříletou absencí z důvodu péče o druhé dítě v rodině (Hašková 2011), nebo např. u brigádnické práce matek v případě, že na ní nejsou existenčně závislé a definují ji jako dočasnou strategii „slaďování“ nebo alespoň jako dočasné řešení jejich momentální situace např. do doby, kdy dítě nastoupí do mateřské školy v celodenním režimu. Dlouhodobost řetězení nejistých prací a nemožnost nalezení plnohodnotné práce však posiluje pocit nedobrovolnosti podstupovaného rizi-

ka nejisté práce, a tak i pocit ohrožení a ztráty kontroly nad vlastní situací. Tedy ani „objektivní“ charakteristiky práce, ani její „subjektivní“ hodnocení ve své výlučnosti, ale naopak jejich vzájemná a časově dynamická provázanost umožňuje pochopení dynamiky překerní práce a jejich dopadů na ženy s odpovědností za péči.

Kromě negativních ekonomických aspektů překerní práce analýza kvalitativních dat ukázala i na důležité sociální důsledky takového režimu práce. Ty jsou zřetelné u každého z odhalených typů překerní práce u žen se závazkem péče. U těch, které práci v tomto režimu definují v termínech dočasné strategie „slaďování“, mohou nabývat např. pocitů dočasného omezení seberealizace v jedné z oblastí jejich života. V případě žen v pasti překerních prací dochází k zásadnímu vystupňování negativních sociálních aspektů překerní práce např. v podobě dlouhodobě nenaplněné touhy po vyšší míře jistoty a ocenění, po vyšší stálosti sociálních kontaktů, v podobě nemožnosti dlouhodobého plánování, pesimistických vyhlídek do budoucna a ztráty důvěry v možnost tyto negativní aspekty změnit.

Z hlediska jednotlivých identifikovaných typů nebo spíše kvalitativně odlišných pozic na kontinuu prekarity práce svou roli hraje socioekonomické postavení (žen). Není však samo o sobě zcela určující. Prekaritu řetězení neplnohodnotných prací pociťovaly nejvíce ty ženy, pro které byl jejich vlastní pracovní příjem nezbytný pro zajištění minimální životní úrovně jejich domácnosti a zároveň u nich docházelo ke kombinaci několika znevýhodňujících faktorů na trhu práce (např. vyšší věk, nízké vzdělání a kvalifikace, dlouhodobá péče o závislou osobu). Důležitou roli hrála ale i doba, po kterou pro ně nebylo možné nalézt plnohodnotné zaměstnání, a vývoj na trhu práce. V situaci ekonomické krize totiž i středoškolské vzdělání přestalo ženám poskytovat ochranu před nezaměstnaností a podíl pracujících matek malých dětí, vykonávajících (potenciálně) neplnohodnotné práce, narostl v době ekonomické krize bez ohledu na jejich vzdělání. Analýza příběhů ekonomicky zajištěných žen s vyšším vzděláním, které vykonávaly nebo zvažovaly brigádnickou práci jako strategii „slaďování“ či návratu na trh práce, navíc identifikovala aspekty prekarity a rizika dlouhodobé prekarizace i v jejich případech.

Prekerní práce se v ČR stává stále častějším typem práce žen s odpovědností za péči a má negativní dopad na jejich ekonomické postavení, jejich postavení v rodině a v partnerství. Tento typ práce zužuje pole jejich budoucích voleb a omezuje jejich možnosti plánování a vyjednávání genderového uspořádání a dělby práce v rodině. V případě, že ženin příjem není pro rozpočet domácnosti nezbytný a žena předpokládá zlepšení své pracovní situace v budoucnosti, až péče nebude tolik časově náročná, není řetězení krátkodobých prací vnímáno matkami příliš negativně a je často tematizováno jako volba řízená rodinnými preferencemi ženy; jako jejich dočasná strategie uplatnění na trhu práce

v období pocítovaného závazku intenzivní péče. V delším časovém horizontu však řetězení těchto typů prací ženy na trhu práce marginalizuje, má negativní dopad na jejich současné i budoucí příjmy, snižuje pocit jistoty, kontroly nad jejich životem a jeho směřováním, limituje jejich možnosti i mimo oblast práce. Rozšíření tohoto typu práce mezi ženami se závazkem péče má tudíž potenciálně negativní vliv na genderovou rovnost v ČR.

Literatura

- Acker, J. 2010. *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*. Philadelphia: Temple University Press.
- Barker, K., Christensen, K. 1998. *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca: Cornell University Press.
- Becker, G. S. 1985. „Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor.“ *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 1: 33–58.
- Bosch, G. 2004. „Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe.“ *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 4: 617–636, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00333.x>.
- Casey, C. 2004. „Just a Temp?: Women, Temporary Employment and Lifestyle.“ *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 3: 459–480, <http://dx.doi.org/10.1177/0950017004045546>.
- Cranford, C. J., Vosko, L. F., Zukewich, N. 2003. „The Gender of Precarious Employment in Canada.“ *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 58, No. 3: 454–482.
- Crompton, R., Lyonette, C. 2005. „The new gender essentialism – domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes.“ *The British Journal of Sociology*, Vol. 56, No. 4: 601–620.
- Dudová, R. 2009. „Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, roč. 45, č. 4: 753–784.
- Dudová, R. 2013. „Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR.“ *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, roč. 14, č. 2: 56–66.
- Fudge, J., Owens, R. 2006. *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford: Hart Publishing.
- Guest, D. E. 2004. „The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract.“ *Applied Psychology*, Vol. 53, No. 4: 541–555, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00187.x>.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hašková, H. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12, č. 2: 40–52.
- Hašková, H., Dudová, R. 2014. „Metody zkoumání životních drah.“ In H. Hašková et al. *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, Sociologický ústav, v. v. i.
- Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.). 2012. *Péče o předškolní děti: boření mýtů*. Praha: Sociologické nakladatelství, Sociologický ústav.
- Hays, S. 1996. *The Cultural Contradictions of Motherhood*. Yale: Yale University Press.
- Heery, E., Salmon, J. 2000. *The Insecure Workforce*. New York: Routledge.
- Hobson, B., Fahlén, S., Takács, J. 2011. „Agency and capabilities to achieve a work-life balance: a comparison of Sweden and Hungary.“ *Social Politics*, Vol. 18, No. 2: 168–198.
- Hobson, B., Fahlén, S. 2009. „Applying Sen’s Capabilities Framework to Work Family Balance within a European Context: Theoretical and Empirical Challenges.“ [online]. *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, WP 03/09 [cit. 10. 11. 2014]. Dostupné z: http://www.aog.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0012/31017/REC-WP_0309_Hobson_Fahlen.pdf.
- Hora, O. 2009. „Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života.“ *Fórum sociální politiky*, roč. 3, č. 2: 5–13.
- Kalleberg, A. L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review*, Vol. 74, No. 1: 1–22.
- Kalmijn, M. 2011. „The Influence of Men’s Income and Employment on Marriage and Cohabitation: Testing Oppenheimer’s Theory in Europe.“ *European Journal of Population = Revue Européenne de Démographie*, Vol. 27, No. 3: 269–293.
- Keller, J. 2011. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Keller, J. 2012. *Sociologie středních vrstev*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Knotková-Čapková, B. 2007. „Marginalizace, reprezentace a identita podrobených v kontextu současné indické společnosti.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 8, č. 1: 16–24.
- Kolářová, K. (ed.). 2012. *Jinakost – postižení – kritika*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Křížková, A., Formánková, L. 2012. „I would take any job, but...: Biographies of low-educated women at the intersection of class and gender.“ *Sociológia*, roč. 44, č. 6: 651–677.
- Křížková, A., Formánková, L. 2014. „Pracovní dráhy žen a mužů v době ekonomické krize.“ Pp. 237–265 in H. Hašková et al. *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, Sociologický ústav, v. v. i.
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Maříková, H. 2005. „Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností.“ Pp. 48–56 in A. Křížková (ed.). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR*. Praha: SOÚ AV ČR.

- Mincer, J., Polachek, S. 1974. „Family investments in human capital: Earnings of women.“ *The Journal of Political Economy*, Vol. 82, No. 2: 76–108.
- Modena, F., Sabatini, F. 2011. „I would if I could: precarious employment and childbearing intentions in Italy.“ *Review of Economics of the Household*, Vol. 10, No. 1: 77–97, <http://dx.doi.org/10.1007/s11150-010-9117-y>.
- Nienhueser, W. 2005. „Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work?“ *Management Review*, Vol. 16, No. 3: 299–303.
- Nollen, S. 1996. „Negative aspects of temporary employment.“ *Journal of Labor Research*, Vol. 17, No. 4: 567–582, <http://dx.doi.org/10.1007/BF02685800>.
- Nussbaum, M. 2003. „Capabilities As Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice.“ *Feminist Economics*, Vol. 9, No. 2–3: 33–59, <http://dx.doi.org/10.1080/1354570022000077926>.
- O'Reilly, J., Spee, C. 1998. The Future Regulation of Work and Welfare: Time for a Revised Social and Gender Contract? *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 4, No. 3: 259–281, <http://dx.doi.org/10.1177/095968019843001>.
- Palovičová, Z. 2013. „Pojem sociálního fungování a problém zodpovědnosti.“ Pp. 61–88 in V. Hála a kol. *Morální odpovědnost a její aspekty*. Praha: Filosofia.
- Presser, H. B., Gornick, J. C., Parashar, S. 2008. „Gender and Nonstandard Work Hours in 12 European Countries.“ *Monthly Labor Review*, Vol. 131, No. 2: 83–103.
- Reich, M., Gordon, D. M., Edwards, R. C. 1973. „Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation.“ *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2: 359–365.
- Reskin, B. 1993. „Sex Segregation in the Workplace.“ *Annual Review of Sociology*, Vol. 19: 241–270.
- Rodgers, G. 1989. *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Brussels: International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels.
- Ross, A. 2008. „The New Geography of Work: Power to the Precarious?“ *Theory, Culture & Society*, Vol. 25, No. 7–8: 31–49, <http://dx.doi.org/10.1177/0263276408097795>.
- Sen, A. 1992. *Inequality Reexamined*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sen, A. 1995. „Gender Inequality and Theories of Justice.“ Pp. 259–273 in M. Nussbaum, J. Glover (eds.). *Women, Culture and Development*. Oxford: Clarendon Press.
- Sen, A. 1999. *Commodities and Capabilities*. New Delhi: Oxford University Press.
- Sen, A. 2006. „What Do We Want from a Theory of Justice?“ *The Journal of Philosophy*, Vol. 103, No. 5: 215–238.
- Vohlídalová, M., Formánková, L. 2012. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?“ *Fórum sociální politiky*, č. 5: 17–21.
- Vosko, L. F. 2006. „Precarious employment: towards an improved understanding of labour market insecurity.“ Pp. 3–42 in L. F. Vosko (ed.). *Precarious Employment: understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal, Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Vosko, L. F., MacDonald, M., Campbell, I. 2009. „Introduction: Gender and the concept of precarious employment.“ Pp. 1–25 in L. F. Vosko, M. MacDonald, I. Campbell (eds.). *Gender and the contours of precarious employment*. New York: Routledge.
- Young, M. C. 2010. „Gender Differences in Precarious Work Settings.“ *Relations Industrielles*, Vol. 65, No. 1: 74, <http://dx.doi.org/10.7202/039528ar>.

Poznámky

1 Článek vznikl za podpory projektu GA ČR, reg. č. P404-12-P053, a projektu GA ČR, reg. č. P404/10/0021.

2 Do češtiny se termín „capabilities“ někdy překládá jako „schopnosti“, např. ve spojení „funkční schopnosti“ (*functional capabilities*) nebo „základní schopnosti“ (*basic capabilities*) – viz např. Knotkovou-Čapkovou (2007). V tomto článku budeme používat český termín „způsobilost“, aby- chom se vyhnuly psychologickým konotacím českého termínu „schopnost“. Obdobně jako my překládá v návaznos- ti na Senovu teorii termín „capabilities“ jako „způsobilosti“ Palovičová a Smreková – viz např. Palovičová (2013). Nut- no ovšem doplnit, že termín „ne/způsobilost“ využívá také Kolářová, v daném případě se však jedná o překlad termínu „dis/ability“ – viz např. Kolářová (2012).

3 Na české akademické půdě tento pojem zviditelnil Jan Keller.

4 Viz např.: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/zaznam-z-verejne-debaty-na-tema-ne-bezpecna-prace-od-prekerni-prace-po-nucenou-kriminalitu>; <http://scps.dia-konie.cz/res/data/000185.pdf?seek=1385971502>; <http://www.prvnizpravy.cz/zpravy/zpravy/hrozba-pro-pracujici-prekerni-forma-prace/>.

5 Jedná se o reprezentativní šetření české populace ve věku 25–60 let (N = 4010; kvótní výběr; opora výběru: poslední předcházející Sčítání lidu, domů a bytů), které bylo provedeno na konci roku 2010 Centrem pro výzkum veřej- ného mínění. Podrobné údaje o šetření jsou dostupné na: <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/index/en/nesstar/-SDA.c.nesstar/-esky.d.1/Popula-n-v-zkumy.d.24/-ivotn-a-pracovn-dr-hy/-fStudy/DRAHY2010>.

© Radka Dudová, Hana Hašková, 2014

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2014

Radka Dudová, Ph.D., je výzkumnou pracovnící Sociologic- kého ústavu AV ČR, v. v. i. Ve své práci se zaměřuje na ana- lýzu politik a institucí v oblasti péče o děti a o seniory a pro- vádí kvalitativní výzkum současných proměn partnerského a rodinného života. V letech 2008–2010 pracovala jako postdoktorandka na Fakultě sociálních věd na Univerzi- tě v Leidenu v Nizozemí, kde se zabývala tématem občan- ství a ženských reprodukčních práv. Je mimo jiné autor-

kou knihy *Otcovství po rozchodu rodičovského páru* (SOÚ AV ČR, v. v. i., 2008) a *Interrupce v České republice: zápas o ženská těla* (SOÚ AV ČR, v. v. i., 2012). Korespondenci zasílejte na adresu: radka.dudova@soc.cas.cz.

Hana Hašková, Ph.D., je vědecká pracovnice v oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., a přednáší na Univerzitě Karlově. Zkoumá proměny a genderové

aspekty životních drah, reprodukčního chování a partnerského a rodinného života, vztahy mezi prací a soukromým životem, a v mezinárodní perspektivě analyzuje vývoj politik, diskursů a praxe péče. Je autorkou a spoluautorkou řady článků a knih, např. *Fenomén bezdětnosti* (SLON, 2009), *Pracovní dráhy žen v České republice* (SLON, 2011) a *The Development of Czech Childcare Policies* (SLON, 2012). Korespondenci zasílejte na adresu: hana.haskova@soc.cas.cz.



Havelková, Barbara, Bellak-Hančilová, Blanka (eds.). 2014.
***Co s prostitutí? Veřejné politiky a práva osob v prostituci*. Praha: SLON.**

Kniha představuje českému publiku zahraniční, zejména feministické, teoretické debaty o veřejných politikách prostituce a současné trendy v právních úpravách této problematiky. Předkládá rovněž kritickou analýzu české situace – jak stávajících a navrhovaných právních úprav, tak vnímání prostituce ve veřejném prostoru, zejména mezi odborníky a odbornicemi, ve veřejné správě a v médiích. Publikace obsahuje řadu doporučení pro veřejné politiky týkající se prostituce a její právní úpravy, nenabízí ale žádná jednoduchá a rychlá řešení. Autorky a autoři zejména identifikují, čeho je třeba se při formulování veřejné politiky a právní úpravy prostituce a jejího uplatňování v praxi vyvarovat, zejména s ohledem na lidská práva a požadavek genderové rovnosti. Kniha detailně rozebírá a kriticky hodnotí návrhy zákona na regulaci prostituce, které v posledních letech zpracovává a Poslanecké sněmovně předkládá hlavní město Praha. Proč nejsme ochotni přiznávat lidská práva i osobám v prostituci? Co nám brání dívat se na osoby, které poskytují sex za úplatu, jako na právoplatné členy a členky naší společnosti? Proč významná část politických diskusí o prostituci stigmatizuje osoby, které ji poskytují, a snaží se je zneviditelnit nebo trestat?