

Univerzita Hradec Králové  
Filozofická fakulta  
Ústav sociální práce

# **Možnosti uplatnění matek s dětmi a zároveň klientek azylových domů na trhu práce**

Bakalářská práce

Autor: Dana Vondráčková  
Studijní program: B 6731 Sociální politika a sociální práce  
Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě  
Forma studia: kombinované  
Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Janebová Radka Ph.D.

Hradec Králové, 2020



## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Dana Vondráčková

Studium: U1783

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

**Název bakalářské práce:** Možnosti uplatnění matek s dětmi a zároveň klientek azylového domu na trhu práce

Název bakalářské práce AJ: The employment possibilities of mothers with children who are at the same time clients of an shelter

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Bakalářská práce se bude zabývat možnostmi uplatnění matek s dětmi, které jsou zároveň klientkami azylového domu na trhu práce. Cílem bude zjistit, s jakými příležitostmi a bariérami se matky s dětmi, které jsou zároveň klientkami azylového domu, setkávají při hledání zaměstnání. K dosažení cílů bude využita kvalitativní výzkumná strategie - konkrétně kvalitativní interview.

KELLER J. Soumrak sociálního státu. Praha:SLON, 2005 KŘÍŽKOVÁ A., DUDOVÁ R., HAŠKOVÁ H., MAŘÍKOVÁ H., UHDE Z. Práce a péče. Praha:SLON, 2008 MOŽNÝ I. Sociologie rodiny. Praha:SLON, 2008

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,  
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 29.6.2018

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí bakalářské práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne .....

Dana Vondráčková

## **Anotace**

VONDRÁČKOVÁ, DANA. *Možnost uplatnění matek s dětmi a zároveň klientek azylového domu na pracovním trhu*. Hradec Králové: Filosofická fakulta, Univerzita Hradec Králové, 2020, 56 s. Bakalářská práce

Bakalářská práce se zabývá možnostmi pracovního uplatnění matek s dětmi, které jsou zároveň klientkami azylového domu ve Vlašimi. V teoretické části je uvedeno, co je pracovní poměr a jaké alternativy pracovních smluv umožňuje české pracovní právo. Vysvětlena je také problematika současného trhu práce, který je rozdělený na primární a sekundární trh práce. Dále je popsáno, jakou ochranu pracovní právo poskytuje rodičům s dětmi. Zmíněno je také nastavení podmínek v konkrétním azylovém domě ve Vlašimi. Cílem práce je zjistit, s jakými bariérami a příležitostmi se matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi, potýkají při hledání zaměstnání a zároveň zjistit, jaká forma pomoci, by jim jejich situaci na trhu práce usnadnila. K jeho dosažení bude využita kvalitativní výzkumná strategie-konkrétně kvalitativní interview.

Klíčová slova: azylový dům, zaměstnání, rodina

## **Abstract**

VONDRÁČKOVÁ, DANA. *The employment possibilities of mothers with children who are at the same time clients of shelter*. Hradec Králové: Philosophical faculty, University of Hradec Králové, 2020, 56 pp, Bachelor Thesis

The bachelor thesis deals with employment possibilities for mothers with children who are at the same time clients of the Vlašim women shelter. The theoretical part provides the definition of an employment relationship and states the alternatives of employment agreements under the Czech labour law. It also explains the issues related to the current labour market, which is divided into primary and secondary sections. The thesis also describes what protection is provided by the labour law to parents with children, and states the specific rules employed in the Vlašim women's shelter. The aim of the thesis is to identify the obstacles, challenges and opportunities mothers with children living in the Vlašim women's shelter have to face when searching for a job, and find out what form of help would ease their situation on the labour market. The aim will be achieved by means of a qualitative research strategy, specifically, a qualitative interview.

Key words: shelter, employment, family

# OBSAH

ÚVOD .....	8
1. TEORETICKÁ ČÁST .....	10
1.1. Trh práce .....	10
1.1.1 Primární a sekundární trh práce .....	10
1.2 Pracovní poměr .....	12
1.2.1 Pracovní doba .....	12
1.2.2 Prostorová orientace zaměstnavatelů .....	14
1.2.3 Odměňování .....	15
1.2.4 Dostupnost informací o pracovních nabídkách .....	16
1.2.5 Genderová diskriminace zaměstnavatele .....	17
1.3. Azylový dům .....	19
1.3.1 Nastavené podmínky v azylovém domě ve Vlašimi pro sladování zaměstnání a péče o dítě .....	20
1.3.2 Status matky samoživitelky .....	21
1.4 Možnosti pomoci matkám z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání .....	22
1.4.1 Pomoc ze strany rodiny .....	22
1.4.2 Pomoc ze strany státu, města .....	23
1.5. Shrnutí teoretické části .....	25
2. METODICKÁ ČÁST .....	27
2.1. Formulace cíle výzkumu .....	27
2.2. Zdůvodnění vybrané výzkumné strategie .....	28
2.3. Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek .....	29
2.4. Volba výzkumného souboru .....	31
2.5. Průběh výzkumu .....	32
2.6. Způsob zpracování získaných údajů .....	33

2.7. Etická a jiná rizika výzkumu .....	33
3. ANALÝZA A INTERPRETACE ZJIŠTĚNÝCH ÚDAJŮ .....	35
3.1. DVC 1 Zjistit, s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání .....	35
3.2 DCV 2 Zjistit, jaká forma pomoci by matkám z azylového domu situaci na trhu práce usnadnila. ....	40
3.3. Shrnutí výzkumné části .....	43
ZÁVĚR A DISKUSE .....	47
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	50
SEZNAM TABULEK .....	53
SEZNAM PŘÍLOH.....	53

## ÚVOD

Rodiče s dětmi jsou zaměstnanci se specifickými potřebami. Pokud se k rodičovství přidá ztráta partnera a domova, je hledání zaměstnání pro rodiče mnohem složitější. Stále nejčastější praxí soudů v České republice je svěřeni dětí po rozchodu partnerů do péče matky. Ve většině případů má otec s dítětem jen omezený styk (zpravidla víkend jednou za čtrnáct dní) a dále má povinnost platit výživné na děti. Vzhledem ke špatné vymahatelnosti výživného vede tato praxe často k tomu, že otcové se v podstatě vymaní z povinnosti starat se o své děti a veškerá odpovědnost za výchovu a výživu spočívá na matce. Matky, které nemají vytvořené dostatečné sociální záchranné vazby, se po partnerském rozchodu ocitají v azylovém domě bez finančních prostředků, bez předchozích pracovních zkušeností a ve většině případů s více dětmi. Navíc mají často zkušenost s domácím násilím. Aby se tyto ženy mohly stát nezávislými na pomoci státu a dávek hmotné nouze, je velmi důležitý příjem z jejich vlastní pracovní činnosti. Tento frekventovaný společenský problém mě inspiroval ke kritickému zpracování tématu pracovního uplatnění klientek azylových domů s dětmi. **Cílem této bakalářské práce je zjistit, s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání a zároveň zjistit, jaká forma pomoci by jim jejich situaci na trhu práce usnadnila.**

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část pojednává o obsahu a definicích základních pojmů, které se týkají problematiky pracovního trhu v souvislosti s dnešní makroekonomickou situací a dále aktuální úpravou pracovního práva. V podkapitole nazvané pracovní poměr je vymezena jeho legislativní úprava, konkrétně jsou popsány možné druhy uzavíraných pracovních smluv, dále právní úprava pracovní doby a státem zaručený minimální příjem.

Teoretická část se zabývá dalšími faktory, které ovlivňují pracovní příležitosti matek z azylových domů, jako je prostorová dostupnost zaměstnavatelů a dostupnost informací o pracovních nabídkách. Za důležité považuji uvést časté formy diskriminace matek s dětmi na pracovním trhu ze strany zaměstnavatelů. Součástí teoretické části je též obecná definice sociální služby azylový dům, tak jak je popsána v odborné literatuře a v zákoně o sociálních službách. Následuje konkrétní popis fungování Azylového domu pro matky s dětmi ve Vlašimi. Poslední kapitola teoretické části se zabývá možnými formami pomoci této skupině při uplatnění na trhu práce ze strany rodiny, ale i například ze strany státu, obce, či azylového domu.



Poznatky z teoretické části jsou posléze aplikovány ve výzkumné části, jejímž cílem je analýza možností uplatnění matek a zároveň klientek azylového domu na trhu práce.

K dosažení vytyčeného cíle je využita kvalitativní výzkumná strategie, konkrétně kvalitativní interview. Pro usnadnění zkoumání hlavního cíle výzkumu, byly vytvořeny dva dílčí výzkumné cíle: DCV1 Zjistit s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání a DCV2 Zjistit jaká forma pomoci by matkám z azylového domu situaci na trhu práce usnadnila. Jednotlivé kapitoly z teoretické části jsou zároveň indikátory dílčích výzkumných cílů, které byly transformovány na tazatelské otázky.

Ráda bych, aby tato práce přispěla k všeobecnému pochopení, že situace matek s dětmi z azylových domů při hledání zaměstnání v dnešním tržním hospodářství, kdy firmy musí zohledňovat především zisk, aby v konkurenci obstály, není jednoduchá a ovlivňuje ji mnoho faktorů, které jsou popsány v následujících kapitolách. Doufám, že tato práce najde čtenáře nejen u pracovníků v oboru sociální práce, u zaměstnavatelů ale i volených politiků a veřejných zastupitelů, kteří mají na starost bytovou politiku.

# 1. TEORETICKÁ ČÁST

## 1.1. Trh práce

Trh práce si lze představit jako pomyslný prostor, kde domácnosti pronajímají za peníze svoji práci firmám. Čas a kvalifikace osob jsou směňovány za pracovní smlouvu. Jak uvádí Mareš (1998) prodej a koupě pracovní síly jsou na trhu práce komplikovány celou řadou osobních, kulturních, sociálních a politických faktorů. Znamená to, že trh práce nemůže být klasickým trhem zboží s volnou soutěží, ale musí být trhem regulovaným pracovním právem a obecně legislativou. Jsou to sociální instituce, normy, morální standardy, pravidla jednání, zvyklosti a očekávání, které tvoří rámec omezující na trhu práce svobodnou volbu a ovlivňují nabídku práce i poptávku po ní. Proto je třeba na trh práce nutné nahlížet zároveň jako na sociální systém, kde firmy (zaměstnavatelé) a pracovníci (zaměstnanci) jsou dvěma klíčovými aktéry trhu práce.

Podle Dudové (2009) se dnes podniky musí přizpůsobovat celkové situaci na trhu z makroekonomického hlediska. V případě potřeby musí být schopny rychle přijmout či rychle propustit nové pracovníky. Z tohoto důvodu se pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou s pevně daným začátkem a koncem pracovní doby stává spíše výjimkou. Pracovní trh směřuje ke stále větší flexibilitě, což přináší na jedné straně nové možnosti kombinace pracovního a soukromého života a volby různých životních stylů. Výhodné je to pouze pro některé skupiny aktérů, kteří dovedou výhod pružnosti a neurčitosti hranic mezi pracovním a soukromým využitím. Na druhé straně narůstá zaměstnavateli vynucená flexibilita, jako jsou požadavky na pohotovost v denních i nočních hodinách, dlouhou denní přítomnost na pracovišti atd. a zároveň se výrazně snižuje jistota práce. Mnoho lidí se díky tomu dostává na okraj a vykonává práci za nepřiměřeně nízký plat, neodpovídající jejich kvalifikaci a nemožnost sladit zaměstnání se soukromým životem.

### 1.1.1 Primární a sekundární trh práce

Trh práce není homogenní, ale existuje tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Podle teorie duálního trhu práce Doering, Piore, 1971 se hovoří o minimálně dvou, označovaných jako primární a sekundární trh práce. Na primárním trhu práce se vyskytují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší společenskou

prestiží, poskytující možnost profesního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd. Nedochozí tu většinou k fluktuaci pracovníků, protože jsou zde třeba specifické dovednosti, které lze získat jen v dlouhodobém pracovním poměru. Naproti tomu sekundární trh práce je charakterizován pracovními pozicemi s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, téměř není možný žádný kariérní postup. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra je často přerušovaná kratšími obdobími nezaměstnanosti. Existuje tu velká fluktuace pracovníků, nízké výdělky a omezené či neexistující příležitosti pro profesionální růst. (Mareš P., 1998) Na sekundárním trhu práce je často nabízena práce na dobu určitou, nebo dokonce bez smlouvy, tzv. outsourcing, práce na živnostenský list (tzv. švarcsystém), práce přes agenturu a další prekérní neboli prekarizované formy práce.

Se segmentarizací trhu práce souvisí problém marginalizace určité části pracovních sil na tomto trhu. Marginalizace je redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných neboli marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce). „*Mezi skupiny nejvíce marginalizované na trhu práce patří podle Ministerstva práce a sociálních věcí starší pracovníci, pracovníci se zdravotním omezením, absolventi, matky s dětmi, osoby mající problémy s bydlením, etničtí Romové.*“ (MPSV 2006) Situace je ještě horší, pokud dochází ke kumulaci znevýhodnění. Marginalizace na pracovním trhu se týká nejen osob s nízkou kvalifikací, ale i například rodičů s malými dětmi, a hlavně matek samoživitelek. Tato skutečnost je velký problém dnešní společnosti, jelikož podle údajů Českého statistického úřadu žije v České republice jedna pětina domácností tvořená jedním rodičem a na něm závislými dětmi. V 90 % případů je osamělým rodičem právě matka (ČSÚ, 2013). A převážně matky v čele jednorodičovských rodin se po partnerském rozchodu velmi často a relativně náhle stávají „samoživitelkami“, přitom ale zůstávají primárními pečovatelkami svých dětí. Jejich příjmy bývají často nižší než příjmy jejich bývalých partnerů. Rozchod, či rozvod způsobují velmi vážný propad příjmů na straně žen s dětmi a osamělé matky jsou jednou ze skupin nejvýznamněji ohrožených chudobou a marginalizací na pracovním trhu (Sirovátka, T. & Mareš, P., 2006).

## 1.2 Pracovní poměr

Placená práce je zpravidla chápána jako zdroj ekonomické nezávislosti a jako cesta k odstranění materiálních a sociálních znevýhodnění pro všechny typy rodin, nejen pro rodiny s jedním rodičem. Zaměstnání je nejčastější a pro mnoho osob jediný možný způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny. Giddens (1989) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam. Zaměstnání je zdrojem uspokojování potřeb, je základnou pro získávání a zdokonalování schopností a dovedností, umožňuje rozmanitost žití, možnost poznávání jiného prostředí než jen svou domácnost, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit, vytváří nová přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi, přináší stabilní sociální identitu. (Mareš P., 1998)

### 1.2.1 Pracovní doba

Podmínky uzavření pracovní smlouvy (pracovního poměru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci) jsou regulovány Zákoníkem práce, z.č. 262/2006 Sb. Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Standardní pracovní doba je podle tohoto zákona stanovena na 40 hodin týdně, s třísměnným a nepřetržitým režimem na 37,5 hodiny týdně, s dvousměnným pracovním režimem na 38,5 hodiny týdně. Možnost úpravy pracovních podmínek pro zaměstnankyně, zaměstnankyně matky a zaměstnance pečující o jiné fyzické osoby deklaruje Díl 3, § 239-241 tohoto zákona. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let. Požádá-li zaměstnankyně, nebo zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší 15 let, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. *“Vážné provozní důvody však nemůže být a není problém, že zaměstnavatel musí přijmout dalšího zaměstnance či zaměstnankyni v případě žádosti o kratší pracovní úvazek.”* (Čmolíková Cozlová, K., Fialová, E., Skálová, H., & Wichterlová, L., 2017)

Podle Zákoníku práce je možné kromě standardního pracovního poměru uzavírat mezi zaměstnavateli a zaměstnanci také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto dohody jsou:

- Dohoda o provedení práce

*„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“ (Zákoník práce, §75)*

- Dohoda o pracovní činnosti

*„Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, nejdéle však za období 52 týdnů.“ (Zákoník práce, §76)*

Dohody o práci konané mimo pracovní poměr poskytují oproti standardnímu pracovnímu poměru menší ochranu zaměstnancům, například nevzniká automaticky nárok na dovolenou, na náhradu mzdy při překážkách v práci či na náhradu cestovních výdajů. Tyto skutečnosti je možné v dohodě výslovně upravit, nelze je však domluvit výhodněji, než vyplývá z pracovního poměru.

Matky samoživitelky při hledání svého pracovního uplatnění musí volit především taková zaměstnání, která jim umožní zajistit finančně rodinu, ale především plnit roli pečovatelky. Dosahovat tohoto cíle je možné kombinací několika faktorů. Vhodným nastavením pracovní doby, volbou zaměstnání v blízkosti bydliště, nebo výběrem zaměstnavatele, který umožňuje pracovní režim přizpůsobovat potřebám rodiny. Důležitým faktorem při hledání zaměstnání je pro ně dostupnost zařízení péče o děti. Vzhledem k tomu, že tato zařízení jsou k dispozici v denním provozu, nemohou si matky dovolit odcházet do zaměstnání v noci. (Dudová, a další, 2008) Péče o dítě jim zpravidla brání vykonávat práci přesčas, a pokud mají malé dítě nemohou také pracovat ve směnném provozu.

### 1.2.2 Prostorová orientace zaměstnavatelů

Regionální struktura trhu práce je závislá na prostorově vázané struktury příležitostí, které jsou dostupné v daném regionu. Matky s dětmi obecně preferují zaměstnavatele se sídlem v nejbližším okolí jejich bydliště. Protože doba potřebná k dopravě do zaměstnání, zkracuje jejich čas péče o děti. Matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi jsou kromě časového hlediska limitovány ve výběru vzdálenějšího zaměstnavatele také jízdním řádem veřejné dopravy a ekonomickými náklady na dopravu. Každý region je z tohoto hlediska specifický.

Město Vlašim je obec s rozšířenou působností v okrese Benešov ve Středočeském kraji, 20 km jihovýchodně od Benešova, 40 km severně od Tábora a je centrem mikroregionu Podblanicko. Žije zde přibližně 12 tisíc obyvatel, jejich počet postupně mírně klesá. Podle statistiky ČSÚ bylo ve správním obvodu Vlašim ke dni 31.12.2018 evidováno celkem 6 359 ekonomických subjektů, z toho 461 ekonomických subjektů se zaměstnanci.

**Tabulka 1: Ekonomické subjekty se sídlem na území správního obvodu Vlašim (k 31.12.2018)**

<b>EKONOMICKÉ SUBJEKTY SE SÍDLEM NA ÚZEMÍ SPRÁVNÍHO OBVODU VLAŠIM (k 31. 12. 2018)</b>	
Ekonomické subjekty celkem (podle RES)	6 359
fyzické osoby	5 376
z toho zemědělství podnikatelé	217
právnícké osoby	983
z toho obchodní společnosti	357
Podíl ekonomických subjektů podle vybraných odvětví ekonomické činnosti (%)	
zemědělství, lesnictví a rybářství	8,9
průmysl celkem	14,0
Stavebnictví	14,3
obchod, ubytování, stravování a pohostinství	27,0
Počet subjektů podle počtu zaměstnanců	
bez zaměstnanců	2 210
1–9 zaměstnanci (mikropodniky)	358
10–49 zaměstnanci (malé podniky)	79
50–249 zaměstnanci (střední podniky)	21
250 a více zaměstnanci (velké podniky)	3
Nezjištěno	3 688

Zdroj: Vybrané ukazatele za správní obvod Vlašim v letech 2001-2018, ČSÚ, 2020

Město Vlašim je součástí poměrně husté sítě veřejné železniční i autobusové dopravy. Vzhledem k časté nepravidelné pracovní době a turnusovým směnám se stává, že jízdní řád veřejné dopravy přesto není dostačující. Někteří větší zaměstnavatelé proto zajišťují svoz zaměstnanců svými dopravními prostředky na své vlastní náklady. Někteří zaměstnavatelé také poskytují v rámci zaměstnaneckých bonusů svým zaměstnancům příspěvek na cestovné.

### 1.2.3 Odměňování

Zásadní pro uvažování o jistotě nebo nejistotě zaměstnání jsou příjmy, které z dané pozice plynou. Mzda za práci by měla zaměstnanci zabezpečit odpovídající životní podmínky a zároveň vyhlídky do budoucna. Jak uvádí ve své stati Marie Čermáková (1997) ženy jsou soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží, v průměru pobírají o 25 % nižší platy než muži a na vedoucích postech či politických elitách se účastní jen minimálně. Ženy s malými dětmi se často ocitají na sekundárním trhu práce v profesích, kde dochází k tzv. prekarizaci práce. Definicí prekarizovaného

zaměstnání vystihla Vosko (in Bek, 2019), která pod tímto pojmem rozumí: „Odměnu za práci, která je charakterizovaná nejistotou, nízkým příjmem, limitovanými sociálními benefity a omezenou sociální ochranou zaměstnanců.“

Podle Zákoníku práce nesmí být odměna za práci nižší než státem garantovaná minimální mzda. Ta se od 1. ledna 2020 zvýšila na 14 600 korun měsíčně nebo 87,30 Kč za hodinu. Tato státem garantovaná výše je tzv. hrubý výdělek, ze kterého zaměstnanec povinně odvádí státu daň (15% ze superhrubé mzdy<sup>1</sup>), pojistné na sociální zabezpečení (6,5%) a pojistné na zdravotní pojištění (4,5%). Zaměstnanému rodiči s dětmi je podle §35c Zákona o daních z příjmu č. 586/1992 Sb. umožněno uplatnit si daňové zvýhodnění na vyživované děti žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, a také podle §35 bb tohoto zákona uplatnit slevu na dani za umístění dítěte v předškolním zařízení. Tyto daňové úlevy mohou významně ovlivnit tzv. čistý příjem, tedy výši částky, kterou zaměstnanec skutečně za vykonanou práci obdrží.

Podle § 25 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. si mohou osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání a které nesplnily zákonné podmínky pro přiznání podpory nebo již uplynula podpůrná doba výplaty podpory v nezaměstnanosti, vydělat až polovinu minimální mzdy na dohodu o pracovní činnosti, nebo z titulu pracovního či služebního poměru, aniž by byly vyřazeny z evidence uchazečů o zaměstnání.

#### 1.2.4 Dostupnost informací o pracovních nabídkách

Město Vlašim se nachází ve Středočeském kraji, který patří spolu s Prahou, v porovnání s ostatními kraji, ke krajům s nejnižší nezaměstnaností a nejvyšší průměrnou mzdou. Podle statistiky Českého statistického úřadu bylo ke konci roku 2018 evidováno na úřadu práce v městě Vlašim 339 uchazečů o zaměstnání, zároveň bylo evidováno 306 volných pracovních míst. To znamená, že na každé volné pracovní místo připadá maximálně jeden uchazeč.

---

<sup>1</sup> Superhrubá mzda je součet hrubé mzdy zaměstnance a povinného pojistného placeného zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé odvádí za zaměstnance 25 % na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění. Superhrubá mzda je tedy násobkem hrubé mzdy a koeficientu 1,34. Výsledek se zaokrouhluje na sta nahoru.



**Tabulka 2: Nezaměstnanost ve správním obvodu Vlašim (dle MPSV k 31.12.2018)**

<b>NEZAMĚŠTNANOST VE SPRÁVNÍM OBVODU VLAŠIM (dle MPSV k 31. 12. 2018)</b>	
Uchazeči o zaměstnání evidovaní úřadem práce	339
dosažitelní (%)	88,2
osoby se zdravotním postižením (%)	18,6
absolventi (%)	2,9
osoby s délkou evidence nad 12 měsíců (%)	8,6
Pracovní místa v evidenci úřadu práce	306
Počet uchazečů na 1 pracovní místo v evidenci ÚP	1,1
Podíl nezaměstnaných osob (%)	1,81

Zdroj: Vybrané ukazatele za správní obvod Vlašim v letech 2001-2018, ČSÚ, 2020

Většina pracovních příležitostí vyžaduje určitou kvalifikaci. Pro uchazeče se základním vzděláním, bez vyučení, což je nejčastější případ matek z azylových domů, je nabídka práce omezená. Většinou jim je nabízen úklid nebo pomocné práce v kuchyni, nebo na stavbě, případně doplňování zboží v obchodních řetězcích. Nabídky práce jsou inzerovány v regionálním tisku, na internetu viz portál MPSV nebo práce.cz., případně vyvěšením oznámení přímo na provozovně. Důležitou roli při získání zaměstnání hraje zapojení hledajícího do sítě osobních vazeb v komunitě. Malé zapojení do těchto sítí bývá výraznou překážkou nalezení zaměstnání.

Pro vstup do některých profesí je nutné, aby měl žadatel vypracovaný životopis a aby byl schopen komunikovat elektronicky. V takovém případě je nutná znalost práce na PC a přístup k internetu, což může být problém. U některých dospělých může představovat bariéru při získávání zaměstnání i to, že nemají v pořádku osobní doklady. Někdy požaduje zaměstnavatel výpis z trestního rejstříku, což je zpoplatněná služba.

#### 1.2.5 Genderová diskriminace zaměstnavatele

Rovnost mužů a žen ve všech sférách a na všech úrovních společenského života je jedním z cílů Evropské unie a Česká republika ji zohledňuje ve své legislativě. K prosazování tohoto cíle byla zřízena při Úřadu vlády Usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001 Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jen "Rada"), která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy

a muže. Rada přispívá ke zvýšení obecného povědomí o rovnosti žen a mužů a způsobech jejího prosazování. V roce 2017 vydala Metodiku pro praktické a právní možnosti sladování pracovního a soukromého života, která je určena pro zaměstnavatele.

Podle Maříkové (2006) výzkumy v letech 1995, 1998 i v roce 2005 (Rodiče 2005) potvrdily, že ženy a muži ještě nejsou na trhu práce vnímáni jako zcela rovnocenná pracovní síla. Ženy mají zpravidla ztížený vstup do sféry placené práce již při přijímání do zaměstnání. *„Zatímco celá polovina matek (52,1 %) se někdy setkala při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se rodinného života (jako například plánování dětí, péče o děti, existence partnera, případné pomoci od rodičů nebo naopak péče o ně apod.), více než 80% otců se s dotazy na podobné téma neseťkala nikdy.“* (Křížková A., Maříková H., Hašková H., & Bierzová J., 2006, str. 17) Tato skutečnost potvrzuje, jak je na trhu práce vnímána mužská a ženská pracovní síla. Stále převládá tradiční stereotypní očekávání „muže-živitele a ženy pečovatelky“. Muži otcové jsou vnímáni jako zcela disponibilní pro práci, nepředpokládá se u nich žádný přímý typ zatížení starostí o rodinu. Jejich úloha v souvislosti s orientací na rodinu se bude realizovat skrze výkon placené práce. U žen – matek je tomu jinak. Trh práce s jejich pracovní silou počítá, ale zároveň se předpokládá, že péče o rodinu bude ztěžovat výkon jejich povolání, placené práce.

Na českém trhu práce stále platí, že ženy jsou vnímány jako riziková skupina pracovníků. *„Zaměstnavatelé preferují model kariéry nepřerušeny rodinnými událostmi a vzhledem k tomu, že jsou to obvykle právě ženy, které zůstávají s dětmi na rodičovské dovolené a zajišťují většinu péče o děti, stávají se pro některé pozice málo žádoucími.“* (Dudová, a další, 2008, str. 184) Přesto, že od roku 2001 podle ustanovení zákoníku práce zaměstnavatel nesmí vyžadovat, ani jinak zjišťovat informace, které se týkají manželského a rodinného vztahu, počtu dětí a podobně, od fyzických osob ucházejících se u něj o zaměstnání, dotazy podobného typu často při přijímacím rozhovoru žen padají, a sedí-li na pohovoru osamělá matka, zaměstnavatel ji většinou odmítne, neboť se obává budoucího fungování takové zaměstnankyně v zaměstnání. Tím může docházet k přímé diskriminaci určitých osob.

### 1.3. Azylový dům

Azylový dům je zpoplatněnou pobytovou službou, která je zaměřena na cílovou skupinu lidí, které se ocitli v nepříznivé životní situaci spojené se ztrátou bydlení. V azylovém domě jsou poskytovány poradenské služby. Doba pobytu v tomto zařízení je omezena, nejčastěji na jeden rok. V České republice jsou většinou dostupné azylové domy pro matky s dětmi, které zřizují církve, nestátní subjekty a v některých případech i městské úřady.

Azylové domy jsou registrovány na základě § 57 zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Dle zákona poskytují azylové domy pobytové služby na přechodnou dobu osobám v nepříznivé sociální situaci spojené se ztrátou bydlení. Služba obsahuje tyto základní činnosti: a) poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy, b) poskytnutí ubytování, c) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí. V současné době je v České republice 217 azylových domů (Zdroj MPSV) z toho pro ženy s dětmi 61. Azylové domy s utajenou adresou jsou v České republice pouze 3. Na rozdíl od České republiky mohou být ženy v Rakousku v azylovém domě ubytovány zdarma až 1 rok. V České republice se stále potýkáme s problémem, kdy ženy musí za svůj pobyt platit (byť hradí jenom náklady), protože dotace na sociální služby jsou nedostatečné. Azylové domy poskytují služby a ubytování na základě smlouvy s klientkou, formou samostatného pokoje nebo bytové jednotky, kde se matka stará o své děti. Malou část tvoří dívky s nechtěným těhotenstvím, které vlastní rodina odmítá. Ubytování v samostatných bytech se poskytuje zpravidla na dobu jednoho roku, za určitých okolností lze smlouvu prodloužit. Vedle utajeného ubytování, zajištění bezpečí klientek a stabilizace jejich životní situace, by v azylovém domě měly být poskytnuty právní služby, pomoc s dětmi (vyskytnou-ly se problémy), socioterapeutická pomoc, psychologická pomoc, dostupnost psychiatrické pomoci, samozřejmostí by měla být i finanční a materiální podpora. Krizovou pomoc má zaregistrováno jen velmi málo azylových domů, protože na ni nejsou finanční prostředky. Podle možností jednotlivých azylových domů ženy mohou požádat o menší půjčku, mohou dostat například oblečení nebo jiné věci osobní potřeby. (Budinová A., 2012)

### 1.3.1 Nastavené podmínky v azylovém domě ve Vlašimi pro sladování zaměstnání a péče o dítě

Azylový dům pro matky s dětmi ve Vlašimi má kapacitu 40 lůžek ve čtrnácti ubytovacích jednotkách. Z toho jsou dvě ubytovací jednotky ve formě bytu – kuchyň, obývací místnost a sociální zařízení, ostatních dvanáct ubytovacích jednotek má společné sociální zařízení a kuchyň (vždy 2-3 ubytovací jednotky). Cílovou skupinou služby jsou:

- osamělé plnoleté matky/otcové s dětmi do 18 let věku (případně se studujícími dětmi do 26 let věku)
- celé rodiny
- těhotné ženy
- osoby v krizi

Sociální pracovník jedná se zájemci a uchazeči o poskytnutí služby, vede proces přijetí uživatele do sociální služby. Uživateli sociální služby je přidělen klíčový pracovník, který s uživatelem vypracovává individuální osobní plán, pomáhá uživateli při řešení sociálně právních problémů, poskytuje základní sociální poradenství a pomoc a podporu při řešení krizových situací. Pomáhá při zajištění příjmů – získání a udržení zaměstnání, případně získání sociálních dávek, na které má uživatel nárok, pomáhá při zajištění přiměřeného bydlení pro uživatele a jeho děti. Povinností uživatele je aktivně spolupracovat s pracovníky azylového domu při řešení svých problémů. Uživatel musí dodržovat Domácí řád azylového domu pro matky s dětmi. V tomto řádu jsou podrobně popsány povinnosti a práva uživatelů. Například, že za děti v azylovém domě je zodpovědný vždy jejich zákonný zástupce. Svá rodičovská práva a povinnosti nepřenáší na zaměstnance azylového domu ani na ostatní obyvatele azylového domu. Podle tohoto řádu může v některých případech, například z důvodu výkonu zaměstnání, zanechat své dítě na hlídání jinému uživateli. Hlídání dětí je vždy nejdříve zapsáno v dokumentu Protokol o hlídání dítěte. Děti si hlídající uživatel přebírá ihned po podepsání protokolu a má je po celou dobu (i během noci pod dozorem). Uživatel může hlídat děti vždy maximálně jednoho uživatele. Zákonný zástupce je povinen před svým odchodem dítěti připravit jídlo a další potřeby (oblečení na převlečení, pleny atd). Prodloužení hlídání z důvodu pozdějšího návratu zákonného zástupce do azylového domu je možné po telefonické domluvě s hlídajícím uživatelem. Hlídající uživatel tuto skutečnost oznámí službu konajícímu pracovníkovi, který ji zapíše do

protokolu a hlídající uživatel změnu času podepíše. (Domácí řád Dům pro matku a dítě Vlašim)

### 1.3.2 Status matky samoživitelky

Osamělé matky jsou vnímány v české společnosti nelibě. Jak uvádí zakladatelka neziskové organizace Klub svobodných matek Dana Pavlousková: *„Obecně panuje stigma, kdy jsou matky samoživitelky ze společenského hlediska hodnocené jako sociálně nežádoucí. Často také čelí odsudkům ze strany okolí: mohou si za to samy, měly si lépe vybrat.“* (Šrajbrová, 2018)

Také podle Dudové (2007) bývají osamělé matky pokládány za problematickou skupinu. Reprezentují totiž kategorii žen, které spadají mimo normy toho, jak by ženy měly žít a co by měly dělat, ve srovnání s obecně akceptovanou normou nukleární rodiny a „provdaného mateřství.“

Matky samoživitelky jsou ohroženy několika vzájemně propojenými druhy znevýhodnění, jedním z nich je sociální exkluze. Je to vyloučení ze životního standartu a omezení životních šancí, které jedince zbavuje práv, ale i povinností, které jsou spojeny s jeho členstvím ve společnosti.

Podle průzkumu neziskové organizace Klub svobodných matek (2018) jedna třetina samoživitelů v Česku musí vyjít s příjmem nižším než 10 000 Kč měsíčně. Žijí tak nad propastí chudoby. Výživné na dítě dostává každá druhá. Většinou se starají o 1 nebo 2 děti. Finanční situace umožňuje pravidelně nakupovat ovoce a zeleninu nebo platit dětem zájmové kroužky ve školce, či ve škole každé čtvrté matce samoživitelce. Průzkum „Jak se žije matkám samoživitelkám v ČR“ neziskové organizace Klub svobodných matek z.s. probíhal od 20. dubna do 3. května 2018 a zúčastnilo se ho 1 154 respondentek z celé České republiky. Samoživitelky jsou na vše „samy“. Nemají možnost se podělit s partnerem o své povinnosti, starosti i radosti, což se projevuje také na jejich zdraví. Bývají ohrožené více nemocnostmi a stresem než provdané matky. Nemají možnost výběru životní strategie, musí se o své děti postarat za každou cenu. Matky samoživitelky, jak již bylo uvedeno, zastupují na trhu práce jednu z nejohroženějších kategorií. Jsou v situaci, kdy se jim seskupí několik znevýhodnění na trhu práce. Pokud má žena malé děti, i přestože zaměstnavatel nemá právo to zjišťovat a být touto skutečností ovlivněn, funguje tato okolnost jako rizikový faktor,

zejména při přijímání do zaměstnání. Zaměstnavatelé musí kalkulovat se situací, že pokud žije matka s dětmi bez partnera, bude mít častěji absence z důvodu ošetřování nemocného dítěte (Hasmanová Marhánková, 2011).

## 1.4 Možnosti pomoci matkám z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání

### 1.4.1 Pomoc ze strany rodiny

Rodina byla základní ekonomickou jednotkou tradiční společnosti. Bez příslušnosti k rodině neměl v podstatě jednotlivec možnost přežití. V dnešní době slyšíme o rozpadu rodinných vztahů, o zániku tradičních příbuzenských vazeb. To potvrzují statistiky. *„Podle dosud dostupných údajů bylo do konce září letošního roku rozvedeno 17,6 tisíce manželství, stejně jako v daném období o rok dříve. V 60 % rozvedených manželství žily nezletilé děti, naopak 40 % rozvodů se nezletilých dětí nedotýkalo. Pětina rozvodů ukončila manželství trvajících 5 až 9 let, téměř shodné zastoupení (19%) měly také rozvody po 10–14 letech manželství a do 5 let od uzavření manželství.“* (ČSÚ, 2019)

Již téměř každé druhé dítě se rodí nesezdaným párům a tento trend bude pravděpodobně pokračovat. Podle ředitelky organizace Klub svobodných matek Dany Pavlouskové by po rozchodu partnerů, kteří jsou zároveň rodiči, měla u obou rodičů fungovat rodičovská odpovědnost. Ta by měla být oproštěna od všech partnerských konfliktů. Tolerance dnešní společnosti k neplnění vyživovací povinnosti ze strany otců k jejich dětem, vede k tomu, že muži se v podstatě vyvlékli z podílu na výchově a výživě svých dětí. Důkazem této situace je velké množství soudem vymáhaných pohledávek na výživném.

Podle Budinové (2012) jsou klientky azylových domů znevýhodněné tím, že jsou na výchovu a péči o dítě samy, vlastní rodinu už nemají, nebo se s ní z různých důvodů nestýkají (špatné vztahy, velká vzdálenost). Příčinami rozpadu partnerských vztahů žen z azylových domů se zabývala ve svém výzkumu Lucie Synková (2015) v bakalářské práci nazvané Význam azylových domů v životě osamělých matek s dětmi. Bylo zjištěno, že v 50 % bylo příčinou rozpadu vztahu domácí násilí, ve 30% alkoholismus, návykové látky a gambling partnera, a jen ve 20% běžné partnerské neshody. Otec se většinou po odchodu partnerky s dětmi přestane o svou rodinu

zajímat. Často ženy z azylových domů nemají informaci, kde se otec jejich dětí zdržuje. To bývá zdrojem mnoha komplikací. Například pokud by si chtěla matka uplatnit u svého zaměstnavatele daňové zvýhodnění na své děti, musí zpravidla doložit potvrzení od zaměstnavatele otce, že si tuto slevu již nenárokuje otec dětí.

#### 1.4.2 Pomoc ze strany státu, města

Institucionální ochranu osob patřících ke skupinám marginalizovaným na trhu práce zajišťují národní a mezinárodní právní rámce, které deklarují lidská práva a občanství. Další institucionální ochranu poskytují národní politiky a instituce. Příkladem je právní ochrana zaměřená na určité situace a skupiny, sociální politika, či národní politika zaměstnanosti. Nejnižší úroveň ochrany je prováděna specifickými programy zaměřenými na odstranění exkluze v konkrétních skupinách či situacích, např. afirmativní programy neboli pozitivní opatření vedoucí k prosazení rovnoprávnosti jako tematizování problematiky rovných příležitostí v médiích, realizace podpůrných mediálních kampaní, či organizování vzdělávacích akcí. Mezi tvrdší opatření řadíme konkrétní normy, stanovené legislativně či v rámci firemních pravidel apod. V české legislativě je zakotvena poměrně rozvinutá ochrana pracujících rodičů malých dětí. Matky mají nárok na mateřskou dovolenou a případně na peněžitou pomoc v mateřství, těhotné ženy nemohou být zaměstnávány na určité práce a nesmí být zaměstnávány na práci přesčas. Oba rodiče mají nárok na rodičovskou dovolenou. Osobě pečující o dítě do 15 let žádající o úpravu pracovní doby či zkrácený úvazek by měl zaměstnavatel vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Rodiče pečujícího o dítě do osmi let a osamělého rodiče pečujícího o dítě mladší 15 let nesmí zaměstnavatel bez jeho svolení vysílat na služební cesty. Zaměstnavatel by měl přihlídnout k potřebám rodičů při plánování pracovních směn. Rodiče mají dále nárok na poskytnutí volna z důvodu potřeby ošetřování nemocného dítěte. Podle Dudové (2009) je ale otázkou, zda je tato ochrana rodičů ve skutečnosti opravdu efektivní, nebo zda naopak nepřispívá k jejich marginalizovanému postavení na trhu práce. Proto, aby byla ochrana této marginalizované skupiny na trhu práce účinná, je nutná spolupráce všech shora jmenovaných institucí, tj. státu a státních institucí, neziskových organizací, podnikatelského sektoru a zaměstnavatelů.

Důležité je také pojetí komplexní sociální bytové politiky obce, jejímž cílem je prevence bezdomovectví a zajištění důstojného bydlení pro domácnosti, které je

nemohou získat za tržních podmínek. Tato politika zahrnuje vedle systému dostupného bydlení a s ním spojené sociální práce a doprovodných programů také další aktivity zaměřené na prevenci bezdomovectví a sociální začleňování, podporu zaměstnávání apod. Všechny tyto aktivity by pak měly být řešeny provázaně, aby mohly dosáhnout svého cíle – sociálního začleňování. I správně prováděná sociální práce nebo podpora při získání zaměstnání se může ukázat jako neúčinná, pokud nedokáže zlepšit nepříznivou bytovou situaci klientů. A naopak, samotné získání (nájmů) bytu nemusí být dostatečné pro úspěšné sociální začlenění. „*Systém dostupného bydlení je zpravidla tvořen těmito třemi stupni: 1. krizové bydlení (azylové bydlení; bydlení v ubytovnách s doprovodným sociálním programem); 2. bydlení v tréninkových bytech, ve kterých je pod/nájemníkům poskytována doprovodná sociální asistence (sociálně aktivizační služby či terénní sociální práce); 3. dlouhodobé sociální bydlení (bydlení, jehož parametry jsou nastaveny tak, aby umožnily zajištění dlouhodobého důstojného bydlení cílové skupině).*“ (Agentura pro sociální začleňování, 2019)

Podle Metodiky pro dostupné bydlení vydané Agenturou pro sociální začleňování ukazují zkušenosti ze zahraničí (USA a západní Evropy), že bezdomovci a klienti krizového ubytování, kterým je umožněno bydlet ve standardních bytech, v nichž je navštěvuje terénní sociální pracovník, jsou schopni velmi rychle získat potřebné kompetence s pomocí sociální práce a udržet si samostatné bydlení. Rozšiřuje se proto přístup, který je v anglofonních zemích označován termínem „housing first“, což lze přeložit jako [samostatné standardní] bydlení především. Některé zkušenosti s využíváním přístupu „housing first“ je proto vhodné využít i v systému dostupného bydlení. Ukazuje se, že klienti mohou jednotlivými stupni dostupného bydlení postupovat relativně rychle do vyšších pater. Nižší stupně v systému dostupného bydlení, např. azylové domy, se svým charakterem výrazně odlišují od standardních bytů – mají např. odlišnou míru soukromí, specifická domovní pravidla, zpravidla v nich probíhá určitá forma nepřetržitého dohledu, častá je i přítomnost sociálního pracovníka apod. Kompetence, které klienti v těchto ubytovacích zařízeních získávají, se proto logicky odlišují od kompetencí, které jsou klíčové pro samostatné bydlení v bytech. Délka pobytu v krizovém ubytování mimo standardní byty by proto měla být co nejkratší. Kompetence potřebné pro samostatné bydlení nelze získat na ubytovně, ale musí být trénovány v bytě s podporou sociální práce.



Města se po roce 1989 zbavovala svého bytového fondu, proto je v dnešní době nedostatek dostupného bydlení. Tržní ceny nájmu se pohybují v takových cenových relacích, že na ně spousta rodin s dětmi nedosáhne.

## 1.5. Shrnutí teoretické části

V teoretické části jsem se snažila vyzvednout hlavní teoretická východiska, které budou oporou pro mé výzkumné šetření. Z jednotlivých kapitol teoretické části vyvstalo několik otázek, na které bude třeba najít odpověď v rámci výzkumného šetření. V první části se zabývám makroekonomickou situací firem a s ní související situací na trhu pracovních příležitostí. Nastínila jsem problematiku duálního rozdělení pracovního trhu na primární a sekundární pracovní trh. Tato část čtenáři představuje dnešní situaci na trhu práce s důrazem na region Vlašimska, kde budu provádět celé výzkumné šetření.

Následně jsem se zaměřila na legislativní úpravu pracovního poměru, tak jak je upravena Zákoníkem práce. Zjišťovala jsem, jaký rámec ohledně úpravy pracovních podmínek tento zákon vymezuje. Také jsem zjišťovala, jakou ochranu tento zákon poskytuje ohledně úpravy pracovního práva pro matky s dětmi, a zda tato ochrana naopak nezpůsobuje jejich diskriminaci na pracovním trhu. Zaměřuji se na matky s dětmi, které mají děti starší 4 let a jsou klientkami Azylového domu ve Vlašimi. Opěrným hlediskem mého výzkumného šetření je zjistit jaká je jim nabízena pracovní doba? Jaký je jim nabízen výdělek? Jestli se setkávají při pracovních pohovorech s otázkami na rodinu? Odpověď na tyto a další otázky budou předmětem mého výzkumného šetření.

V teoretické části dále popisuji, že možnost získání pracovního uplatnění matek s dětmi z azylového domu je ovlivněno také dalšími faktory. Musí hledat takové pracovní uplatnění, které jim umožní dostatečnou péči o jejich děti. Jaká vzdálenost zaměstnavatele by byla pro Vás akceptovatelná? Jak získáváte informace o pracovních nabídkách? Také tyto otázky budou předmětem mého výzkumného šetření.

V další části popisuji sociální službu azylový dům a její definiční vymezení podle Zákona o sociálních službách z.č. 108/2006 Sb. Dále uvádím nastavené podmínky v azylovém domě ve Vlašimi, tak jak jsou zpracovány ve vnitřním předpisu Domácí řád. Také tato část je stěžejní pro mé výzkumné zjištění, neboť jsem se snažila popsat

možné formy pomoci při hledání zaměstnání uživatelk azylového domu. Jakým způsobem by jim mohl pomoci azylový dům? Jak by jim mohla pomoci jejich rodina? Jakým způsobem by jim mohlo pomoci město, případně stát nebo azylový dům. I tyto otázky se budu snažit zodpovědět v rámci svého výzkumného šetření.

## 2. METODICKÁ ČÁST

V následující části své bakalářské práce se budu soustřeďovat na metodiku výzkumu. Nejprve vydefinuji hlavní a vedlejší cíle výzkumu, které pomocí transformační tabulky zapracuji do tazatelských otázek. Dále zdůvodním vybranou výzkumnou strategii a výběr výzkumného souboru, představím průběh výzkumu a zhodnotím způsob analýzy získaných dat. V závěru budu hodnotit možná etická rizika spojená s výzkumem.

### 2.1. Formulace cíle výzkumu

**Cílem předložené bakalářské práce je zjistit s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání a zároveň zjistit, jaká forma pomoci by jim jejich situaci na trhu práce usnadnila.**

Aby mohl být hlavní cíl naplněn, vydefinovala jsem si dílčí výzkumné cíle. Tyto cíle jsou:

**DVC 1.:** Zjistit, s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu (dále jen AD) ve Vlašimi při hledání zaměstnání

1. DVC 1.1: Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD pracovní doba zaměstnavatele
2. DVC 1.2: Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD prostorová dostupnost zaměstnavatele.
3. DVC 1.3: Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek s dětmi z AD výše možného výdělku
4. DVC 1.4: Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek s dětmi z AD dostupnost informací o pracovních nabídkách
5. DVC 1.5: Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD skutečnost, že jsou obyvatelkami azylového domu
6. DVC 1.6: Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD genderová diskriminace zaměstnavatelů

**DVC 2.:** Zjistit, jaká forma pomoci by matkám z AD situaci na trhu práce usnadnila

1. DVC 2.1: Jak by jim mohla pomoci rodina

2. DVC 2.2: Jak by jim mohl pomoci stát, případně město

3. DVC 2.3: Jak by jim mohl pomoci azylový dům

## 2.2. Zdůvodnění vybrané výzkumné strategie

Vzhledem k tématu práce a hlavnímu cíli, kdy chci proniknout hlouběji do problematiky uplatnění matek s dětmi z azylových domů na trhu práce, jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii. Kvalitativní výzkumná strategie totiž sdílí *„interpretativistické tradice ve výzkumu v sociální práci, jejímž cílem je zachytit názory a kompetence zúčastněných a klade si otázku, jak klienti vidí své problémy a co jim může nejlépe pomoci zlepšit jejich situaci. Oproti tomu, kvantitativně zaměřená práce může být hodnotná, jestliže zjišťujeme, co je problémem, nepomůže nám však vyjasnit příčiny problému ani nalézt jeho řešení.“* (Detlef Baum, 2014, str. 126) Jak uvádí Hendl (2005) ve své knize, neexistuje jediný obecně uznávaný způsob, jak vymezit nebo dělat kvalitativní výzkum. Práce kvalitativního výzkumníka je srovnatelná s činností detektiva. Výzkumník vyhledává a analyzuje jakékoliv informace, které přispívají k osvětlení výzkumných otázek. Seznamuje se s novými lidmi a pracuje přímo v terénu, kde se něco děje. Kvalitativní výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců. Kvalitativní výzkum zkoumá žitý svět zkoumaných jedinců, reflektuje jejich každodennost v jejich přirozeném prostředí. Hlavním instrumentem k získání dat je sám výzkumník. Pro výzkumníka je důležité všechno, co mu přibližuje všední život zkoumaných lidí. Hlavním úkolem je objasnit, jak se lidé v daném prostředí a situaci dobírají pochopení toho, co se děje, proč jednají určitým způsobem a jak organizují své všednodenní aktivity a interakce. Kvalitativní výzkumník nesestavuje ze získaných dat skládku, jejíž konečný tvar zná, spíše konstruuje obraz, který získává kontury v průběhu sběru a poznávání jeho částí. Výzkumník ve svém hledání významů a snaze pochopit aktuální dění vytváří podrobný popis toho, co pozoroval a zaznamenal. Snaží se nevynechat nic, co by mohlo pomoci vyjasnit situaci. (Hendl J., 2005)

Pro účely této práce jsem zvolila metodu zjišťování dat formou rozhovoru s pomocí návodu. Návod k rozhovoru představuje seznam otázek nebo témat, jež je nutné v rámci interview probrat. Podle Hendla (2005) má tento návod zabezpečit, že se skutečně dostane na všechna pro tazatele zajímavá témata. Je na tazateli, jakým způsobem a v jakém pořadí získá informace, které osvětlí daný problém. Zůstává mu

i volnost přizpůsobovat formulace otázek podle situace. Rozhovor s návodem dává tazateli možnost co nejvýhodněji využít čas k interview. Současně umožňuje provést rozhovory s několika lidmi strukturovaněji a ulehčuje jejich srovnání. Pomáhá udržet zaměření rozhovoru, ale dovoluje dotazovanému zároveň uplatnit vlastní zkušenost. Dalšími použitými metodami budou přímé (participativní neboli zúčastněné) pozorování a studium dokumentů přímo na pracovišti azylového domu. Tímto chci vytvořit celostní pohled na problematiku, která je v mnoha ohledech specifická a mnoha lidmi může být vnímána zkresleně. Ke svému výzkumu jsem si vybrala konkrétní azylový dům pro matky s dětmi ve Vlašimi. V tomto zařízení jsem vykonávala povinnou souvislou praxi, a zoufalá finanční situace jeho uživatelů a jejich rodin, mě vedla ke zpracování tohoto tématu.

### 2.3. Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek

**Tabulka 3: Transformační tabulka**

Dílčí výzkumný cíl	Dílčí výzkumný cíl 2. Řádu	Indikátory	Sada tazatelských otázek
Zjistit, s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu (dále jen AD) ve Vlašimi při hledání zaměstnání	Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD pracovní doba zaměstnavatele	Pracovní doba: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nabídka</li> <li>Potřeba</li> </ul>	Jaká pracovní doba Vám byla nabízena?  Jaká pracovní doba by Vám vyhovovala a z jakých důvodů?
	Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD prostorová vzdálenost zaměstnavatele	Prostorová vzdálenost zaměstnavatele <ul style="list-style-type: none"> <li>Nabídka</li> <li>Potřeba</li> </ul>	Jaká vzdálenost zaměstnavatele Vám byla nabízena?  Jak daleko byste mohla dojíždět a z jakých důvodů?

	Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek s dětmi s AD výše možného výdělku	Mzda (Výdělek) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nabídka</li> <li>• Potřeba</li> </ul>	Jaká mzda Vám byla nabízena?  Jaký výdělek byste potřebovala a z jakých důvodů?
	Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD dostupnost informací o pracovních nabídkách	Dostupnost pracovních nabídek <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nabídka</li> <li>• Potřeba</li> </ul>	Jak získáváte informace o pracovních nabídkách?  Jak byste mohla ještě získávat informace o pracovních nabídkách?
	Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD skutečnost, že jsou obyvatelkami azylového domu	Azylový dům	Jak byste popsala specifické problémy, se kterými se podle Vás potýkají matky z AD při hledání zaměstnání?
	Jak ovlivňuje možnost zaměstnání matek z AD genderová diskriminace zaměstnavatelů	Genderová diskriminace zaměstnavatelů	Jaké máte zkušenosti z přijímacích pohovorů ohledně otázek na Vaše rodinné poměry?
<b>Dílčí výzkumný cíl</b>	<b>Dílčí výzkumný cíl 2. Řádu</b>	<b>Indikátory</b>	<b>Sada tazatelských otázek</b>
Zjistit, jaká forma pomoci by matkám s AD situací na trhu práce usnadnila	Jak by jim mohla pomoci rodina	Pomoc rodiny	Jakým způsobem by Vám mohla pomoci Vaše rodina při hledání zaměstnání?

	Jak by jim mohl pomoci stát, případně město	Pomoc města, státu	Jakým způsobem by Vám mohl pomoci stát, případně město při hledání zaměstnání?
	Jak by jim mohl pomoci azylový dům	Pomoc AD	Jakým způsobem by Vám mohl pomoci azylový dům při hledání zaměstnání?

Zdroj: Vlastní

## 2.4. Volba výzkumného souboru

Informátorky pro výzkumnou část bakalářské práce byly vybírány mezi klientkami Azylového domu pro matky s dětmi ve Vlašimi. Informátorky nebyly vybírány náhodně, ale jednalo se o záměrný výběr. V záměrném výběru je totiž předem stanoveno, nakolik má být ve výběrovém souboru zastoupena určitá charakteristika. Kritériem pro výběr informátorek byl věk jejich dětí. Požádala jsem sociální pracovníci z azylového domu, aby mi pomohla vybrat matky, jejichž nejmladší děti jsou starší čtyř let. Další podmínkou pro výběr informátorek bylo skončení pobírání rodičovského příspěvku. V důsledku tohoto požadavku se výběr informátorek rapidně zúžil, neboť 80% všech uživatelek tohoto azylového domu má děti mladší čtyř let a pobírají rodičovský příspěvek. Do výzkumu jsem zapojila i jednu informátorku, která má sice teprve dvouleté dítě, ale rodičovský příspěvek již nepobírá, protože zvolila rychlejší dvouletou variantu. V prosinci 2019 jsem oslovila tři ženy různého věku, vzdělání a s různým počtem dětí. V lednu 2020 jsem oslovila další 4 uživatelky azylového domu. Informátorky, které se zúčastnily výzkumu, jsem zaznamenala do následující tabulky.

**Tabulka 4: Informátorky**

Informátorky	Věk informátorky, vzdělání	Počet dětí	Věk dětí
I 1	37, základní	4	18,10,7,5
I 2	29, základní	3	10,7,5
I 3	39, základní	3	8,7,5
I 4	37, střední odborné	2	5,8
I 5	41, základní	4	13,10,7,5
I 6	27, základní	2	6,2
I 7	47, základní	3 (celkem 9)	10,9,8

Zdroj: Vlastní

## 2.5. Průběh výzkumu

Nejdříve jsem provedla teoretickou přípravu výzkumu, jejíž součástí bylo studium odborné literatury dle daného tématu. Zjistila jsem, že v odborné literatuře je většinou zpracovávána problematika zaměstnávání matek samoživitelek s vlastním bydlením. Téma zaměstnávání matek samoživitelek z azylových domů je zatím téma neprobádané. Tento fakt poukazoval na to, že samotný výzkum nebude jednoduchý.

Rozhovory jsem provedla v azylovém domě ve Vlašimi v kanceláři sociální pracovnice, která mi byla za tímto účelem zapůjčena. Informátorky byly seznámeny se skutečností, že získané informace budou využity pouze pro potřeby této práce. V úvodu rozhovoru jsem je seznámila s hlavním cílem výzkumu a podala jsem obecné informace o struktuře výzkumných otázek. Ujistila jsem je, že výzkum bude probíhat anonymně a jejich jména nebudou nikde figurovat. Informátorky souhlasily, aby byl rozhovor zaznamenáván na diktafon, což umožňuje plynulý průběh rozhovoru nepřerušovaný zapisováním jednotlivých informací. Podle metody rozhovoru s návodem jsem měla připravenou osnovu konkrétních otázek, které byly v průběhu rozhovoru dle potřeby upřesňovány.

Otázky jsem kladla v pořadí tak, jak jsou uvedeny v transformační tabulce. Mezi přímé výzkumné otázky jsem zařadila také jednu otázku projektivní: „jak ovlivňuje možnost zaměstnání informátorek skutečnost, že jsou obyvatelkami



azylového domu?“ Podle Komárkové (2017) se takto formulovaná otázka používá v případě, kdy chceme v dotazníkovém šetření či v interview získat odpovědi v oblasti neochotně sdělovaných nebo prestižních obsahů. Odpověď na projektivní otázku vychází z tzv. projekce, což znamená, že člověk promítá své vlastní emoce, motivy a postoje do odhadování a posuzování chování druhých lidí. Tzn. že respondent neodpovídá sám za sebe, ale informuje nás, jak je tomu u ostatních lidí (co si myslí, jaké mají hodnoty, aspirace, jak by se chovali v určité situaci). Dotazy se většinou vztahují k neurčitě vymezené skupině lidí (k lidem ze sociálního okolí, k lidem „u nás“, „ostatním mladým lidem“, k lidem jako takovým).

Pokud informátorka některé z otázek neporozuměla, doplnila jsem informace a upřesnila, na co se otázka zaměřuje. Rozhovory probíhaly samostatně, každý z rozhovorů trval přibližně 60 minut.

## 2.6. Způsob zpracování získaných údajů

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, rozhovory byly nejprve nahrávány na diktafon. Po realizaci rozhovorů bylo nutné upravit získaná data tak, abych s nimi mohla dále pracovat. Audiozáznamy rozhovorů jsem proto doslovně přepsala do textové podoby. Hendl (2005) nazývá tuto činnost doslovní transkripce. Na základě transkripce je možné v interpretaci zjištěných údajů díky citacím dokládat tvrzení jednotlivých informátorek. K vyhodnocení rozhovorů jsem použila nejdříve metodu kódování. Vytvořila jsem si kódy, díky nimž jsem zkoumala, kde všude se v textech objevuje zjišťovaná informace. Získané informace jsem roztřídila pomocí metody konstantní komparace, při níž jde o porovnávání a hledání rozdílů a podobností v rámci jednoho i více aktérů. Hledala jsem v rozhovorech podobnosti, které by vedly k objasnění situace matek z azylového domu ve Vlašimi při uplatnění na trhu práce.

## 2.7. Etická a jiná rizika výzkumu

Považuji za velice důležité věnovat se etice výzkumu, protože pracuji s citlivými informacemi a je důležité, aby informátorky nebyly svou účastí ve výzkumu poškozeny. Pro potřeby výzkumu jsem informátorky požádala o informovaný souhlas, zda mohu průběh rozhovoru nahrávat na diktafon. Informovala jsem je, že rozhovor bude probíhat anonymně a zjištěné informace budou použity výhradně pro účely této bakalářské práce. Zároveň jsem jim sdělila, že mohou rozhovor kdykoliv ukončit,

pokud budou chtít. Za další etické riziko může být považován „mocenský vztah“ mezi účastníky a výzkumníkem. Abych této situaci předešla, snažila jsem se zajistit, aby účast informátorek ve výzkumu byla zcela dobrovolná, a že odmítnutím, či účastí na výzkumu, nebudou nijak znevýhodňovány, nebo naopak.

Považuji za nutné zmínit další etické riziko zvolené výzkumné metody kvalitativního rozhovoru, lze považovat oproti kvantitativnímu anonymnímu dotazníku, přítomnost osoby tazatele, která může vést k zatajování či zkreslování informací. Snažila jsem se tomu předejít tím, že jsem na úvod zařadila nezávaznou konverzaci, abych „prolomila ledy“ a vytvořila atmosféru důvěry. Můj úkol v roli výzkumníka byl vést rozhovor lidsky a ohleduplně, bez manipulací a zneužívání.

Jako další významné etické riziko výzkumu vnímám především sebe v roli výzkumníka. Výsledky kvalitativního výzkumu totiž mohou být ovlivněny osobními preferencemi výzkumníka a nemusí zůstat hodnotově neutrální. Jsem také matka a z vlastní zkušenosti i ze zkušenosti matek z mého blízkého okolí vím, že situace matek pečujících o malé děti na pracovním trhu, není snadná. Tyto ženy neustále balancují mezi pracovními povinnostmi a péčí o své děti. Tato skutečnost by mě mohla v roli výzkumníka vmanévrovat do pozice, abych v odpovědích hledala přesně ty části, které odpovídají mojí představě.

Možným rizikem tohoto výzkumu může být jeho nízká reliabilita. Reliabilita výzkumu vyjadřuje jeho spolehlivost, tj. prokázání možnosti získání stejných závěrů, pokud by se studie zopakovala. Díky tomu, že problém je zkoumán v přirozeném prostředí a zohledňuje místní či jiné skutečnosti, jeho výsledky nemusí být zobecnitelné na populaci a do jiného prostředí. Rizikem také může být nedostatečná validita výsledků výzkumu. Aby se výzkumník této chyby nedopustil, musí se vyhnout zkreslování věcí, které viděl nebo slyšel a nesmí vynechat žádnou informaci, která se může týkat zkoumaného problému.

### 3. ANALÝZA A INTERPRETACE ZJIŠTĚNÝCH ÚDAJŮ

Tato kapitola se bude věnovat analýze a interpretaci zjištěných výsledků výzkumu. Každému dílčímu výzkumnému cíli bude věnována jedna podkapitola a bude doplněna citacemi informátorek. Následovat bude souhrn odpovědí, na dílčí výzkumné cíle doplněný o další zjištěné informace, které v průběhu výzkumu vplynuly a považují za důležité je uvést.

#### 3.1. DVC 1 Zjistit, s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání

Dílčí cíl má za úkol zjistit, jaké pracovní příležitosti jsou klientkám azylového domu pro matky s dětmi nabízeny. Zároveň zkoumá, jaké pracovní podmínky by tyto klientky potřebovaly, aby mohly zároveň pracovat a pečovat o své děti.

##### Pracovní doba zaměstnavatele

Pracovní doba zaměstnavatele je nejdůležitějším faktorem při výběru zaměstnání matek z azylových domů pečujících o malé děti. Vzhledem k tomu, že jsou většinou na výživu a výchovu dítěte samy, je pro ně pracovní doba zaměstnavatele rozhodující při výběru zaměstnání. Možnost jejich pracovní doby je závislá na provozních hodinách školských zařízení. Školky zpravidla fungují v pracovním týdnu od 6:30 do 17:00 hodin. Provozní doba družiny je ještě kratší. Firmy dnes mají většinou nepřetržitý celodenní provoz, a tak často nabízejí naprosto nevyhovující pracovní dobu pro rodiče s dětmi. Většinou je nabízena **nepravidelná pracovní doba ve dvou i třisměnném provozu**, informantka I4 uvedla: „*pracovala jsem od pěti do jedny, odpolední od dvou do sedmi a nebo na mezisměnu od devíti do čtyř...*“ Není výjimkou, že jsou matkám nabízeny **turnusové služby a dvanáctihodinové směny** od 8 do 20 hodin. Dokládám výpověď informantky I6: „*...já pracuji od osmi od rána do osmi do večera, jenom přes den, mám krátký a dlouhý týden, jeden týden dvě směny a jeden týden pět směn*“ Také další informantka uvedla, že pracovala v továrně, kde se vyrábí součástky do aut a byla jí nabízena dvanáctihodinová pracovní doba. Práci s takto dlouhou pracovní dobou mohla v minulosti vykonávat, jen proto, že její děti byly toho času umístěné v dětském domově. Zaměstnavatelé často naprosto ignorují zákonnou

úpravu pracovního práva, která poskytuje ochranu rodičům s dětmi a **nepovolují úpravu pracovních doby** podle jejich potřeb. Dokládám výpověď informátorky I1: „*ptala jsem se, jestli bych mohla chodit jenom ranní a tam mi řekli, že musím chodit na obě směny.*“ Všechny informátorky uvedly potřebu sehnat si práci **pouze na ranní směnu**. Takové pracovní nabídky jsou na sekundárním trhu spíše výjimkou, pouze jedna informátorka sdělila, že jí byla nabídnuta práce s vyhovující pracovní dobou, uvedla: „*nabízejí mi ranní směnu od šesti do dvou, takže to bych měla daný, tam by šlo jen o to, aby mi někdo odvedl ráno děti, to by mi vyhovovalo skrze děti, protože oni jsou v družině do tří hodin, a odpoledne chci být s dětma.*“

Často se stává, že z důvodu nedostatečné kapacity v místních školkách a školách mají některé děti schválený **individuální vzdělávací plán**, což neumožňuje matce odcházet do zaměstnání. Informátorka I5 uvedla: „*práci mi nabízejí, jenže já nemám kam dávat děti, to pětileté má individuální učební plán, já s ním budu dojíždět do Z.... na tu zkoušku.... tady nemůžou být děti samy, ani ty starší. Tady musí být dozor.*“

#### Prostorová orientace zaměstnavatele

Matky z azylového domu se potýkají s **extrémní chudobou**, auto ani řidičské oprávnění nemají, tudíž jsou odkázány při výběru vzdálenějšího zaměstnavatele pouze na **možnosti veřejné dopravy**. Preferují proto **zaměstnavatele v blízkém okolí**, nejlépe přímo ve Vlašimi, případně v **dosahu veřejné dopravy**. Informátorka I1 odpověděla: „*mohla bych dojíždět maximálně tak do Benešova, ale dál asi ne, protože zase právě abych ty děti.....úplně nejlepší je práce v místě, pro mě by to bylo ideální tady ve Vlašimi.*“ Shodně na otázku prostorové dostupnosti zaměstnavatele odpověděla také další informátorka: „*nejlepší by to bylo přímo tady ve Vlašimi, no nevím...do Benešova je to docela kousek (Pozn. 20 km) to by tak hrozný nebylo.*“ Situaci matek ve výběru vzdálenějšího zaměstnavatele může omezovat **špatný zdravotní stav jejich dětí**. Matky musí být v dosahu, když se objeví náhlé zdravotní problémy na straně dítěte. To jim neumožňuje dojíždění do vzdálenějšího zaměstnání I4 vypověděla: „*nemůžu dojíždět, jedno dítě mám se zdravotním problémem astmatem, často mi volají ze školky, že má dcera zdravotní problém, protože se začne dusit a učitelky volají, abych si pro ni přišla, že tam nemůže být. Učitelky jsem poučila, lék*

*jí podají, ale volají mi abych si pro ni přišla. Když má dcera nějaký problém, tak volají a musím si to nějak zařídit, nemůžu dojíždět, musím být v dosahu.“* Pro výběr vzdálenějšího zaměstnavatele je rozhodující také **cena jízdného** v poměru k nabízenému výdělku. Informátorka I6 k tomu odpověděla: *„mohla bych dojíždět do Benešova, kdybych si to tady zařídila, tak by to nemusel být problém, mohla bych jezdit vlakem, ale peníze ..... 32 Kč jedna cesta vlakem.“*

## Výdělek

V české společnosti je nejčastěji zastoupená dvoupříjmová rodina. Když se z nějakého důvodu jeden z partnerů přestane podílet na rodinném rozpočtu, nastává pro toho druhého velký problém uživit rodinu. Ještě větší problém nastává, pokud povinnost živit rodinu zůstane na partnerce, která má nízké vzdělání a téměř žádné pracovní zkušenosti. Tento problém se často týká klientek azylového domu pro matky s dětmi, které mají až na výjimky dosažené **základní vzdělání**. Tato skutečnost je omezuje k hledání **nekvalifikovaných profesí**, kde jsou nabízeny **nízké výdělky**. Výdělky se zde pohybují na **úrovni minimální mzdy**. Dokládám odpovědi informátorek: *„uklízela jsem na 3,5 hodiny denně a vydělala jsem si 5100 Kč měsíčně.“* Podobnou zkušenost s nízkým výdělkem měly také další informatorky: *„když jsem pracovala čtyři měsíce to jsem měla 10 000 až 12 000 tisíc.“* Informátorka I4 odpověděla: *„na ten částečný úvazek mi nabízeli 120 Kč na hodinu, což dělalo měsíčně 9500 čistého.“* V rámci výzkumu jsem také zjišťovala jejich představu o výši měsíční částky, která by jim **umožnila uživit jejich rodinu a hradit běžné výdaje**. Některé informatorky se ostýchaly sdělit svou představu o výši této částky, nebo svou představu neměly. Dvě informatorky mi svoji představu sdělily, obě přitom výši potřebné částky dávaly do souvislosti s **drahým bydlením**, informatorka I2 odpověděla: *„no já nevím.... abych zaplatila nájem a uživila děti, že jo....tak kolem 20 000..ale to si nikde nevydělám.“* Podobně se vyjádřila také informatorka I7: *„abych uživila všechny děti, musela bych mít tak 30 000, když je to bydlení tak drahý.“*

## Dostupnost pracovních nabídek

Získávání informací o pracovních nabídkách komplikuje matkám z azylových domů **neznalost prostředí a malé zapojení do místní vztahové sítě**. Bylo zjištěno, že **internet** je hlavním prostředkem informátorek pro získávání informací o pracovních nabídkách. Informátorky shodně uvedly: „hledám na internetu, jobs.cz, v mobilu práce za rohem.“ Existují i jiné možnosti, které informátorky využívají k získávání informací o pracovních nabídkách, například z denního tisku: „někdy koukám na inzeráty v novinách“ a jedna informátorka uvedla, že sleduje nabídky **na nástěnce na Úřadu práce**: „když jsem chodila na Úřad práce opisovala jsem si inzeráty z těch nástěnek.“ Jiná informátorka odpověděla, že sleduje **inzeráty vyvěšené přímo na provozovnách** firem: „chodím do A.... nakupovat a tam to měli vyvěšený.“ Hledání práce může uživatelkám usnadnit zapojení v **nějaké sociální síti**, byť virtuální. Jedna informátorka používá k hledání pracovních nabídek sociální síť facebook: „tu práci jsem si našla přes facebook, přes ty skupiny na facebooku.“

## Azylový dům

Ke zjištění, zda ovlivňuje postavení informátorek na trhu práce **skutečnost, že jsou uživatelkami azylového domu** jsem použila projektivní otázku, protože je vhodná ke zjišťování neochotně sdělovaných skutečností. Kdy je vhodné použít projektivní otázku vysvětluji v kapitole 2.5. Průběh výzkumu. Na výzkumnou otázku, jak byste popsala **specifické problémy**, se kterými se podle Vás potýkají matky z azylových domů při hledání zaměstnání, odpověděly informátorky většinou shodně, že se **nechtějí být nějak znevýhodněny** v zaměstnání „...myslím, že mě to nijak neznevýhodňuje, že jsem z azylového domu, ne to ne“ také další informátorka vypověděla: „myslím, že to, že jsem z azylového domu mi nezpůsobuje problémy při hledání zaměstnání...ne to ne.“ Jejich odpovědi byly velice stručné a vyhýbavé. Zúčastněným pozorováním informantek a jejich vyhýbavé reakci při rozhovoru bylo patrné, že jim tato otázka není příjemná. Z toho jsem usoudila, že se s **odmítavým postojem** zřejmě setkávají, ale z různých důvodů o něm nemluví. Tuto mou domněnku potvrdila jedna informátorka, která měla zkušenost se **sociálním vyloučením**, uvedla: „..... jde o tu soudržnost, když

*řeknete, že máte nějaký sociální problém, tak si druzí drží odstup a když řeknete, že jste z azylového domu...tak to je někdy konečná.“*

Informátorky shodně uvedly, že je znevýhodňuje při jejich uplatnění na trhu práce **dočasná doba pobytu**, která je poskytována v azylových domech zpravidla na jeden rok: *„nejvíc mě znevýhodňuje, že je to na krátkou dobu, jenom na rok a když se pak stěhujete, musíte si hledat zase novou práci.“*

### Genderová diskriminace zaměstnavateli

V české společnosti stále převažuje vnímání odlišných rolí obou pohlaví. **Ženy jsou vnímány jako pečovatelky** a muži jako živitelé. Ženy z azylových domů se však po rozpadu partnerských vztahů stávají také živitelkami. Roli živitelky jim ale komplikuje mnoho **znevýhodnění**. Většinou je zaměstnavateli požadována dostatečná praxe získaná **nepřerušovanou kariérou**. Jedna informátorka sdělila: *„že většina inzerovaných pracovních nabídek je jen pro chlapy.“* Z odpovědí informátorek vyplynulo, že zaměstnavatelé mají různý postoj k rodinné situaci při přijímacích rozhovorech. Někteří zaměstnavatelé zjišťují **rodinné poměry žadatelky**, informátorka uvedla *„oni nám říkali, abychom o sobě něco řekli, měli jsme se představit, říct jakou máme školu a kolik máme dětí a kolik jim je let.“* Podobnou zkušenost uvedla také další informátorka *„hned se mě ptali kolik mám dětí, jak je mám starý.“* Zjištění, že je uchazečka **matkou více dětí** a zároveň **samoživitelka**, vede často k **odmítnutí ze strany zaměstnavatele**, informátorka I5 uvedla: *„řekli mi rovnou, to by pro vás nebylo.“* Někteří zaměstnavatelé informaci o rodinné situaci a počtu dětí uchazečky o práci naopak nezjišťovaly, dvě informátorky shodně sdělily: *„ne neptali se mě, ani na děti ani na vzdělání, hned mě vzali,“* ale obě mají současně zkušenost, že první **absence z důvodu péče o dítě vedla k rozvázání pracovního poměru** ještě ve zkušební době, dokládám odpověď I3: *„pracovala jsem necelé tři měsíce a tam mi ve zkušební době ukončili pracovní poměr bez udání důvodu, nevím z jakýho důvodu, ale akorát jsem jeden den nešla do práce, protože jsem neměla hlídání pro děti, což je tady trochu problém na azylovém domě,“* podobnou zkušenost uvedla také další informátorka: *„jakmile jsem zůstala doma kvůli zdravotním problémům dítěte, tak to byl konec ještě ve zkušební době.“*

### 3.2 DCV 2 Zjistit, jaká forma pomoci by matkám z azylového domu situaci na trhu práce usnadnila.

Druhý dílčí cíl výzkumu je zjistit, jaká forma pomoci by matkám z azylových domů situaci na trhu práce usnadnila. Z tohoto důvodu jsem hledala odpovědi na otázky, jakým způsobem by mohla uživatelkám azylového domu při hledání zaměstnání pomoci rodina, město, případně stát nebo azylový dům.

#### Pomoc rodiny

Jako jednu z hlavních skutečností, která byla důvodem, že se informátorky dostaly do azylového domu, uvádějí **nefunkčnost partnerského vztahu**, proto se mnohé z nich s partnerem a otcem svých dětí nestýkají. Navíc z různých důvodů od otců **nedostávají výživné na děti** vůbec, protože **vykonávají výdělečnou činnost buď bez pracovní smlouvy** anebo jako **osoby samostatně výdělečně činné**: „*na výživné teď neposílá nic, protože dělá asi na černo, nebo na živnostenský list,*“ anebo výživné dostávají jen občas a malé částky: „*jednou za tři měsíce něco málo pošle.*“ Jedna informátorka uvádí úplný rozpad jejich vztahu a odchod manžela: „*je teď s jinou a stará se o cizí děti,*“ informátorka I6 zmiňuje jako důvod neplacení výživného **trestnou činnost partnera**: „*přítel a otec nejmladšího dítěte je ve výkonu, zatím neplatí výživné*“ Některé děti **nemají uvedeného otce v rodném listě**, proto na ně matky nemohou vymáhat výživné, jedna informátorka uvedla: „*výživné od otců dětí nedostávám, protože u některých dětí není otec uvedený v rodném listě.*“ Pomoc od rodičů tyto ženy z různých důvodů nežadají. Některé informátorky rodiče již nemají. Ty, které je mají, nechtějí se na ně obracet o pomoc, protože se jejich původní rodiny se většinou také potýkají se **špatnou sociální situací** a navíc **jsou daleko**. Jedna informátorka uvedla: „*maminku mám daleko, sama má toho dost,*“ jiná informátorka uvedla: „*rodiče mám, mají toho sami dost... ne asi bych je neobtěžovala.*“ **Matka** jedné informátorky **je toho času také uživatelka stejného azylového domu**, což může být v určitých ohledech přínosné, protože si mohou navzájem pohlídat děti, informátorka uvedla: „*babička je tady a hlídá mi je, když jsem v práci.*“ Občas se sice najde **některý z členů širší rodiny**, který může a je ochoten pomoci, alespoň finančně: „*z rodiny mi občas pomáhá moje vlastní teta finančně, ale při hledání zaměstnání musím sama.*“



Pomoc ze strany města, případně státu

Rodiče dětí si mohou uplatnit tzv. **daňové zvýhodnění**<sup>2</sup> a **daňový bonus**<sup>3</sup> na děti, které s nimi žijí ve společné domácnosti, což při větším počtu dětí, může být významná část platu. Stát chce touto daňovou výhodou motivovat rodiče s dětmi, aby vykonávaly i práci s nízkými výdělků. Informátorky se o této možnosti nezmínily, zřejmě o ní nevěděly. Mnohé z nich také neměly představu, jak by jim mohlo město, případně stát pomoci: „*já nevím, fakt nevím, jak by mi mohly pomoci.*“ Všechny informátorky však označily jako velký problém **nedostatek finančně dostupného bydlení**. Město by mohlo pomoci matkám s dětmi, kdyby **disponovalo se sociálními byty**: „*nevím, možná od města nějaké bydlení.*“ **Vysoké nájemné** na komerčním trhu s nájemným bydlením jsou hlavní příčinou bezdomovectví žen z azylových domů, které se musí se svými rodinami často stěhovat: „*vůbec nevím... jen to stěhování. Není dobré ani pro mě ani pro děti, měnit školky a školy to není dobré. Jenže ty nájemné jsou tak drahé. Bydlení souvisí taky s prací, tady je to jenom na rok a kam potom? Sehnat bydlení je těžký, všude chtějí kauce.*“ Další možnou pomocí ze strany města, je **vytváření pracovních příležitostí** pro osoby ve špatné sociální situaci **v rámci veřejně prospěšných prací**. Informátorka I7 zmínila: „*možná od města i práci, mohla bych pracovat od města na ty veřejné práce, snad bych to zdravotně dala.*“ Pro zaměstnavatele je většinou nevhodné zaměstnávat matky s dětmi, které mají časté absence v práci z důvodu péče o děti. Stát by měl firmám, které rodiče s dětmi zaměstnávají, **poskytnout daňové zvýhodnění**. Jedna informátorka I4 uvedla: „*že stát by měl nějak zvýhodnit zaměstnavatele, kteří zaměstnávají matky s dětmi, aby jim mohl tolerovat absence v práci..... například při odvodu daní.*“ Jedna informátorka zmínila, že by jí pomohlo s nalezením pracovního uplatnění absolvování **rekvalifikačního kurzu**, který poskytuje Úřad práce: „*Na pracáku v T... mi nabízeli rekvalifikační kurzy, já jsem vlastně nedoučená cukrářka, že bych se vyučila tu cukrařinu, měla na*

---

<sup>2</sup> Daňové zvýhodnění na děti 2020

Na první dítě 15 204 Kč roční, 1267 Kč měsíční, na druhé dítě 19 404 Kč roční, 1617 Kč měsíčně, a třetí a každé další dítě 24 204 Kč roční, 2 017 měsíčně. Pokud má dítě ZTP/P je daňové zvýhodnění ještě vyšší

<sup>3</sup> Daňový bonus jsou peníze, které dostanete od státu, pokud je vaše daňové zvýhodnění vyšší než vypočtená daň z příjmu. Takto získáte peníze navíc při využívání daňového zvýhodnění na děti. Daňový bonus stát vyplácí, pokud jsou příjmy ve zdaňovacím období alespoň ve výši šestnásobku minimální mzdy.

*to ten papír, že bych tam musela chodit dvakrát týdně, jenže pak jsme se stěhovali sem a tak to padlo.“*

## Pomoc azylového domu

Všechny informátorky uvedly, že pracovnice azylového domu jsou ve všem **vstřícné** a mohou se na ně obrátit v případě **jakékoliv potřeby**. Za hlavní pomoc považují poskytnutí bydlení a zázemí pro jejich rodiny. Pokud jim nezbyvají peníze na jídlo, mohou využít potravinovou banku pro sebe a pro své děti. Také je v azylovém domě k dispozici oblečení pro děti, které mohou využít. Důležité je pro informátorky **poradenství poskytované sociálními pracovníci** ohledně různých úředních záležitostí: *„pomáhají nám s hodně věcmi, co potřebujem poradit ohledně soudů, nebo poradit s papírama a různé věci s úřadama, tak nám pomáhají dost. Protože někdy se v těch papírech vyznat je trošku problém.“* Pomoc ze strany azylového domu vnímají informátorky jako zcela dostatečnou: *„Já už fakticky nevím jako, s čím by nám mohly pomoci.“* Za určitý problém označily informátorky **hlídání dětí** v případě výkonu jejich pracovní činnosti. Podle Domácího řádu azylového domu sice mohou uživatelky zanechat své děti na hlídání jinému uživateli kdykoliv, pokud jsou v zaměstnání. Uživatelka musí oslovit jinou uživatelku a požádat jí o hlídání svých dětí. Pokud se domluví, sepisuje se Protokol o hlídání dětí. Domluva o hlídání dětí vyžaduje, aby matky i jejich děti mezi sebou navzájem dobře vycházely a měly k sobě důvěru: *„kamarádka mi děti vyzvedávala, já jsem jí řekla do kolika má a ona mi je vyzvedávala, ona tady bydlela, měla dvouletýho syna a ten byl hodně fixovanej tady na tu moji malou.“* Podle Domovního řádu azylového domu nemohou být nezletilé děti v azylovém domě samy bez domluveného dozoru, pokud matka pracuje. Pokud se matce **nepodaří domluvit hlídání** s jinou uživatelkou, může jí to způsobit v práci potíže: *„ukončili mi pracovní poměr, protože jsem jeden den nešla do práce, protože jsem neměla hlídání pro děti, což je tady trochu problém na azylovém domě.“*

### 3.3. Shrnutí výzkumné části

**Cílem předložené bakalářské práce je zjistit s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání a zároveň zjistit, jaká forma pomoci by jim jejich situaci na trhu práce usnadnila.** Zajímala jsem se, jak danou problematiku vnímají samotné uživatelky azylového domu. Pro výzkum jsem záměrně vybírala informátorky, které již ukončily pobírání rodičovského příspěvku.

**Dílčím cílem 1** bylo zjistit, s jakými bariérami se setkávají matky s dětmi z azylového domu ve Vlašimi při hledání zaměstnání.

Nejdůležitějším faktorem při výběru zaměstnání matek s dětmi z azylového domu je pracovní doba zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že jsou většinou na výživu a výchovu dětí samy, je pro ně pracovní doba rozhodující, protože je omezená provozní dobou školských zařízení. Zpočátku jsem se zajímala o možnost pracovní doby, která je jim nabízena. Z výzkumu vyplynulo, že jim je často nabízena naprosto nevyhovující **nepřavidelná pracovní doba ve dvou i třísměnném provozu**. Není výjimkou, že jsou matkám nabízeny **turnusové služby a dvanáctihodinové pracovní směny**. Navíc zaměstnavatelé naprosto ignorují zákonnou úpravu pracovního práva, která poskytuje ochranu rodičům s dětmi a **nepovolují úpravu pracovní doby** podle jejich potřeb. Ohledně potřeby vhodné pracovní doby se všechny matky shodovaly, že by jim vyhovovala nejlépe práce **pouze na ranní směnu**, protože v tuto dobu funguje školka i školní družina. Některé matky upozornily na nemožnost odcházet do zaměstnání, protože jejich dítě má schválený **individuální vzdělávací plán**. Z tohoto důvodu vyžaduje celodenní péči.

Také jsem zjišťovala potřebu a nabídku těchto matek ohledně prostorové vzdálenosti zaměstnavatele. Všechny matky **preferují zaměstnavatele v blízkém okolí**. Matky z azylového domu se potýkají s **extrémní chudobou**, a z tohoto důvodu jsou odkázány ve výběru vzdálenějšího zaměstnavatele pouze na **možnosti veřejné dopravy**. Dojíždění za prací jim komplikuje **dlouhý čas strávený na cestě**, který jim zkracuje dobu péče o děti. Rozhodující je pro ně také **cena jízdného**. Jedna matka uvedla, že je při výběru vzdálenějšího zaměstnavatele limituje také další okolnost, což je **špatný**

**zdravotní stav jejího dítěte.** Matka musí být v dosahu, protože se často objevují náhlé zdravotní problémy jejího dítěte.

Matky z azylových domů se většinou stávají jedinými živitelkami svých dětí. Mají často ukončené pouze základní vzdělání, a to je omezuje k hledání zaměstnání v **nekvalifikovaných profesích**, kde jsou nabízeny **nízké výdělky**. Příjem, který by jim **pomohl uživit jejich rodinu** a **hradit běžné výdaje** je mnohem vyšší, než ten, který si mohou vydělat. Nízké výdělky v kombinaci s drahým bydlením jim neumožňují zlepšit jejich sociální situaci.

Dále jsem zjišťovala dostupnost informací o pracovních nabídkách. Získávání informací o pracovních nabídkách komplikuje těmto matkám **neznalost prostředí** a **malé zapojení do místní vztahové sítě**. Z odpovědí informátorek vyplynulo, že **internet** a aplikace v mobilu jsou **hlavní prostředky**, pomocí kterých si zjišťují informace o pracovních nabídkách. Informátorky nejčastěji sdělily, že si práci hledají na [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz), na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) a v mobilu v aplikaci Práce za rohem. Hledání zaměstnání jim usnadňuje zapojení v nějaké virtuální sociální síti. Nejmladší informátorka uvedla, že práci našla na facebooku mezi přáteli. Některé, převážně starší informátorky sdělily, že informace o pracovních nabídkách získávají také z **inzerátů vyvěšených na provozovnách firem**, případně **na nástěnce na Úřadu práce**.

Předmětem mého zjišťování bylo také, zda nějak ovlivňuje možnost jejich zaměstnání, samotná skutečnost, že jsou uživatelkami azylového domu. Téměř všechny informátorky uvedly, že nevnímají žádné specifické problémy, **ne cítí se být nějak znevýhodněny** skutečností, že jsou uživatelkami azylového domu. Jedna informátorka uvedla, že ji **znevýhodňuje krátká doba bydlení v azylovém domě a časté stěhování**. Jedna informátorka popsala svoji zkušenost **se sociálním vyloučením z kolektivu**. Podle její zkušenosti si drží zaměstnavatelé i kolegové v práci od lidí ve špatné sociální situaci **odstup**, mohou vidět v takovém zaměstnanci do budoucna problémy.

Genderovou diskriminaci ze strany zaměstnavatelů matky z azylových domů nereflktují a ani si jí neuvědomují. Naopak se samy vnímají spíše jako pečovatelky svých dětí. Zaměstnavatelé **preferují zaměstnance s nepřerušovanou kariérou**. Jedna informátorka sdělila, že většina nabízených pracovních pozic je „hlavně pro

chlapy.“ Ze zkušeností informátorek vyplynulo, že zaměstnavatelé mají různý postoj ke **zjišťování jejich rodinné situace** při přijímacích pohovorech. Některé jejich rodinná situace zajímá, některé vůbec. Avšak zjištění, že je **matkou více dětí a zároveň samoživitelka, vede dříve či později často k odmítnutí**. Zaměstnavatelé většinou netolerují potřeby matek a při první absenci v práci z důvodu péče o dítě, ukončují s nimi pracovní poměr často ještě ve zkušební době.

**Dílčím cílem 2** bylo zjistit, jaká forma pomoci by matkám z azylového domu situaci na trhu práce usnadnila.

Aby mohl být tento cíl naplněn, zajímala jsem se zpočátku, jak by mohla matkám z azylových domů pomoci jejich rodina. Příčinou jejich pobytu v azylovém domě je **nefunkčnost jejich partnerského vztahu**. Z tohoto důvodu se často s otci svých dětí nestýkají. Navíc se otcové většinou nepodílejí na výživě jejich společných dětí. Důvody pro neplacení výživného jsou různé, někteří **jsou ve výkonu trestu odnětí svobody** z důvodu jejich trestné činnosti, jiní **vykonávají výdělečnou činnost bez pracovní smlouvy, případně na živnostenský list**. Některé děti **nemají otce uvedeného v rodném listě** a tak matka nemůže po otci požadovat pomoc s výživným. Z odpovědí informátorek vyplynulo, že jejich původní rodiny se většinou také potýkají se špatnou sociální situací a navíc jsou daleko. Proto se na ně s žádostí o pomoc neobracují. Občas **poskytne někdo z příbuzných menší finanční částku**, ale to je spíše výjimka. Jedna **klientka je ubytovaná v azylovém domě současně s její matkou**. Což je paradoxně forma pomoci, která jí umožňuje vykonávat zaměstnání i s nevyhovující pracovní dobou. Babička hlídá děti, když její dcera pracuje.

Také jsem zjišťovala, jaká pomoc ze strany města případně státu by matkám z azylových domů mohla pomoci v uplatnění na trhu práce. Stát poskytuje pracujícím rodičům **daňové zvýhodnění**. Tato daňová výhoda má motivovat rodiče s dětmi, aby vykonávali i práci s nízkými výdělky. Informátorky nevěděly o této formě pomoci. Shodně uvedly, že největší problém je **nedostatek finančně dostupného bydlení, a vysoké nájem** na komerčním trhu s byty. Město by mohlo pomoci, **kdyby disponovalo sociálními byty**. Další možnou pomocí ze strany města je **vytváření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací**. Jedna informátorka uvedla, že by měl stát nějakým způsobem **zvýhodnit zaměstnavatele**, například při

odvodu daní, kteří zaměstnávají rodiče s malými dětmi, a tím by jim **kompensoval časté absence rodičů v zaměstnání**. Jako další podstatnou pomoc při uplatnění matek na pracovním trhu, uvedla jedna informátorka, možnost absolvovat **rekvalifikační kurzy** na zvýšení odborné způsobilosti, které jsou propláceny Úřadem práce.

Zajímala jsem se také o pomoc ze strany azylového domu. Za hlavní pomoc vnímají informátorky **poskytnutí střechy nad hlavou a potřebného zázemí**. Také je v azylovém domě k dispozici **oblečení pro děti**, které mohou využít. Pokud jim nezbývají peníze na jídlo, **mohou také využít potravinovou banku pro sebe a pro své děti**. Informátorky shodně uvedly, že pracovnice azylového domu jsou vstřícné a mohou se na ně obrátit v případě jakékoliv potřeby. Klientky obzvláště oceňují **poradenství poskytované sociálními pracovníci**, ohledně různých úředních záležitostí. Některé klientky označily za problematické zajištění hlídání dětí, po dobu jejich nepřítomnosti v azylovém domě. Podle Domovního řádu nemohou zákonní zástupci přenášet svá rodičovská práva a povinnosti na zaměstnance azylového domu. Za děti je zodpovědný vždy jejich zákonný zástupce. Uživatelky azylového domu, pokud jsou v zaměstnání, mohou zanechat své děti na hlídání jiné uživatelce. O takové domluvě musí být sepsaný Protokol o hlídání dítěte. Nutným předpokladem k využití této domluvy je dobrý a důvěrný vztah mezi uživatelkami a jejich dětmi. Problém může nastat, když jiná uživatelka nemá zrovna volno, anebo když jsou děti „zlobivější“ a ostatní je odmítají hlídat.

## ZÁVĚR A DISKUSE

Výsledky výzkumu se většinou shodují s teoretickými východisky. Potvrdily, že pracovní trh staví velké bariéry při uplatnění klientek z azylových domů pro matky s dětmi na trhu práce. Jejich situaci na pracovním trhu zhoršuje kumulace hned několika problémů. Znevýhodňuje je skutečnost, že jsou samoživitelkami většinou více dětí, ztráta bydlení, nízké vzdělání a nedostatečná praxe. Díky těmto znevýhodněním jsou v podstatě vyloučené z pracovních příležitostí na primárním pracovním trhu, kde jsou sice vysoké požadavky na odbornost, ale zároveň jsou poskytovány lepší pracovní podmínky a ochrana zaměstnanců. Z výzkumu vyplynulo, že klientky azylového domu, nachází pracovní uplatnění pouze na sekundárním trhu práce, kde sice není požadována žádná odbornost, ale jsou tu poskytovány tzv. prekarizované pracovní příležitosti, většinou na dobu určitou, a s nízkým výdělkem. Navíc je jim často nabízeno pro rodiče s dětmi nevhodné rozvržení pracovní doby ve směnném provozu. Přesto, že české pracovní právo přiznává rodičům dostatečnou ochranu. Například rodičům dětí do 15 let umožňuje žádat o úpravu pracovní doby a zařazování do směn podle potřeby rodiče, setkávají se matky s dětmi z azylových domů s nabídkou pracovní doby, která neumožňuje sladit zaměstnání s péčí o dítě. Bylo zjištěno, že pracovní poměr byl klientce ukončený ještě ve zkušební době, když poprvé zaměstnavatele informovala, že se z důvodu péče o dítě nemůže dostavit do práce. Další bariérou při uplatnění matek z azylových domů na trhu práce bývá skutečnost, že z důvodu nedostatečné kapacity ve školkách a školách jsou některým dětem schvalovány individuální učební plány, a matka z tohoto důvodu nemůže hledat zaměstnání. Výzkum také potvrdil, že matky s dětmi z azylového domu preferují zaměstnavatele v blízkém okolí a nemohou vybírat vzdálenějšího zaměstnavatele. Pokud není zaměstnavatel v dosahu autobusové či vlakové veřejné dopravy, nemohou do práce dojíždět. Zaměstnání tedy hledají co nejbliže, nejlépe ve městě, kde pobývají. Podle Giddense (2012) je placená práce zpravidla chápána jako zdroj ekonomické nezávislosti a jako cesta k odstranění materiálních a sociálních znevýhodnění pro všechny typy rodin, nejen pro rodiny s jedním rodičem. Výzkum potvrdil, že dosahované výdělky matek s dětmi z azylových domů, většinou nepomohou zlepšit finanční situaci jejich rodin. Nízké výdělky v kombinaci s nedostatkem finančně dostupného bydlení neumožňují zlepšit kvalitu jejich života a jejich dětí.

Pomoc nemohou klientky z azylového domu hledat u svých rodin, protože ty většinou nefungují, anebo se také potýkají se špatnou sociální situací, a navíc jsou daleko. Od otců dětí nemohou klientky azylového domu také očekávat žádnou pomoc. Důvodem jejich pobytu v azylovém domě byl většinou nefunkční partnerský vztah. Proto se matky s otci svých dětí většinou nestýkají. Často otcové neplatí z různých důvodů výživné, protože si buď odpykávají trest odnětí svobody anebo vykonávají výdělečnou činnost bez pracovní smlouvy, nebo jako osoby samostatně výdělečně činné. Některé děti nemají otce uvedeného v rodném listu, což znemožňuje matkám výživné soudně vymáhat. Občas se sice najdou příbuzní, kteří se snaží pomoci, alespoň finančně v rámci svých možností, ale to je spíše výjimka. Stát pomáhá pracujícím rodičům tím, že jim poskytuje daňové zvýhodnění na děti, což může činit při větším počtu dětí podstatnou část platu. Tato daňová výhoda má být rodičům motivací, aby vykonávaly i práci s nízkými výdělky. Matky z azylového domu o této možnosti nevěděly. Situaci matek s dětmi z azylových domů na trhu práce, by rozhodně pomohlo zlepšit, nalezení finančně dostupného bydlení. Město by proto mělo disponovat dostatkem sociálních bytů. Tím by se mohlo významně podílet na zlepšení situace matek s dětmi na trhu práce. Sociální služba azylový dům může být poskytnuta maximálně na jeden rok. Není výjimkou, že matky s dětmi odchází po roce do dalšího azylového domu na druhém konci republiky do naprosto neznámého prostředí a začínají zase od nuly.

Největší bariéru na trhu práce představuje pro matky s dětmi z azylových domů péče o jejich děti. Podle pravidel nastavených v Domovním řádu azylového domu mohou jeho klientky z důvodu výkonu zaměstnání zanechat děti na hlídání jiným uživatelkám azylového domu. O této domluvě musí sepsat Protokol o hlídání dětí, připravit dětem jídlo a oblečení po celou dobu nepřítomnosti zákonného zástupce. Je důležité, aby si děti s hlídajícím rozuměly. Pokud jsou děti „zlobivější“ odmítají je ostatní uživatelky hlídat.

Každá společnost předpokládá, že její členové se budou nějakým způsobem podílet na jejím fungování. Podle Baumana (2002) je v dnešní společnosti práci přisouzeno přední místo mezi lidskými aktivitami, vedoucími k morálnímu sebezdokonalování a k zavedení obecných etických norem do společnosti. Neúčast na práci je považována jako odchylka od přirozenosti a jako důvod bídy, strádání a deprivace. Výsledky výzkumu potvrdily, že pracovní příležitosti, které jsou nabízeny matkám s dětmi z azylových domů převážně na sekundárním pracovním trhu, vyžadují většinou



dlouhou denní přítomnost na pracovišti a zároveň poskytují nízké výdělků a nezaručují jistotu práce. Matky s malými dětmi z azylových domů se díky tomu dostávají na okraj a vykonávají práci za nepřiměřeně nízký plat, a nemožnost sladit zaměstnání s péčí o děti. Navíc z důvodu nedostupnosti sociálního bydlení nemají v podstatě možnost svou sociální situaci zlepšit. Apeluji na veřejné zastupitele, aby při plánování veřejných rozpočtů, upřednostnili především výstavbu sociálních bytů.

Chtěla bych, aby tato bakalářská práce přispěla k pochopení situace matek z azylových domů při uplatnění na pracovním trhu, která je očima veřejnosti mnohdy viděna zjednodušeně. Doufám, že tato práce najde čtenáře nejen u pracovníků v oboru sociální práce, u zaměstnavatelů, a hlavně politiků a veřejných zastupitelů, kteří mají na starosti veřejné rozpočty.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Bauman, Z. *Tekutá modernita*. Přeložil S. M. BLUMFELD. 1.vyd. Praha: Mladá fronta, 2002. Myšlenky (Mladá fronta). 343 s. ISBN 80-204-0966-1.

Bek, T. (2019). Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce. *Sociologický časopis*. 2019, roč. 55, č.1, s. 61-86. ISSN 2336-128X. [online] Dostupné z: <https://doi.org/10.13060/00380288.2019.55.1.448>

Bernard, J.; Kostecký T.; Mikešová R.; Šafr J.; Šimon M.; Trlifajová L. & Hurrle J. *Nic se tady neděje....Životní podmínky na periferním venkově*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., 2018. 243 s. Studie; 129.svazek. ISBN 978-80-7419-274-6.

Brdek, M. a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing, 2002. 251 s. ISBN 80-863-9525-1.

Budinová, A. *Rizika chudoby žen postižených domácím násilím a jejich dětí*. Praha: proFEM o.p.s., 2012. 65 s. ISBN 978-80-904564-2-6.

Český statistický úřad. *Český statistický úřad: Vybrané ukazatele za správní obvod Vlašim v letech 2001-2018*. [online] 2020 [cit. 5.1.2020] Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/casove\\_rady\\_regionalni](https://www.czso.cz/csu/xs/casove_rady_regionalni)

Český statistický úřad. *Český statistický úřad: Jaké je složení domácností v ČR?* [online]. 2020 [cit. 6.1.2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/jake\\_je\\_slozeni\\_domacnosti\\_v\\_cr20130307](https://www.czso.cz/csu/czso/jake_je_slozeni_domacnosti_v_cr20130307)

Český statistický úřad. *Český statistický úřad: Pohyb obyvatelstva 1.-3. čtvrtletí 2019*. *Český statistický úřad*. [online] 2019 [cit. 29.12.2019] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-1-3-ctvrtleti-2019>

Čermáková M. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*. 1997, roč. 33, č. 4, s. 389-404. ISSN 2336-128X. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/82-sociologicky-casopis-4-1997/1431>

Čmolíková Cozlová, K.; Fialová, E.; Skálová, H.; & Wichterlová, L. *Práce a soukromí v rovnováze: Jak na to? metodika pro praktické a právní možnosti pro sladování pracovního a soukromého života*. Praha: Gender Studies, 2017. 113 s. ISBN: 978-80-7440-177-0.

Baum, D.; Gojová, A. etd. *Výzkumné metody v sociální práci*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2014. 356 s. ISBN 978-80-7464-390-3.

Domácí řád domu pro matku a dítě Vlašim, 2019. 7s.

Dudová, R. Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR. *Sociologický časopis*. 2009, roč. 45, č.4, s. 753-784. ISSN 2336-128X. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/107-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-4-2009/1922>

- Dudová, R.; Bierzová, J.; Pfeiferová, Š.; Hašková, H.; Maříková, H.; Matysková, K.; . . . Výborná, R. *Nové šance a rizika. Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, v.v.i., 2008. 307 s. ISBN 978-80-7330-138-5.
- Giddens, A. *Proměna intimacy*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2012. 215 s. ISBN 978-80-262-0175-5.
- Glumbíková, K., & Gojová, A. Vnímané potřeby klientek azylových domů pro ženy a matky s dětmi. *Sociální práce*. 2016, roč. 16, č. 3, s. 21- 38. ISSN 1805-885X [online] Dostupné z: [file:///C:/Users/TX/Downloads/sp3-2016\\_web-190211114449azylový%20dům.pdf](file:///C:/Users/TX/Downloads/sp3-2016_web-190211114449azylový%20dům.pdf)
- Hasmanová Marhánková, J. Matky samoživitelky a jejich situace v České republice;"Sandwichová generace"- kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory). Praha: Gender Studies, 2011. materiál Gender Studies o.p.s. Dostupné také z: [http://genderstudies.cz/download/samozivitelky\\_sendwichova.pdf](http://genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf)
- Hendl, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 408 s., ISBN 80-7367-040-2.
- Klub svobodných matek. *Výsledky průzkumu: Třetina samoživitelek má příjmy nižší než 10 000 korun, ovoce a zeleninu kupuje pravidelně každá čtvrtá*. [online]. Klub svobodných matek, z.s., 2018 [cit. 20.1.2020]. Dostupné z: <https://klubsvobodnychmatek.cz>
- Komárková, R. Otázka projektivní. Sociologická encyklopedie [online] 11.12.2017 [cit. 6.1.2020]. ISBN 978-80-7330-308-2. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz>
- Kotíková, J.; Kotrusová M. & Vychová H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2013. 147 s., ISBN 978-80-7416-131-5.
- Křížková, A.; Maříková; H.; Hašková; H. & Bierzová, J. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 105 s. ISBN 80-7330-112-1.
- Marek, J.; Strnad, A.; Hotovcová, L. *Bezdomovectví*. 1.vyd.Praha: Portál s.r.o., 2012. 175 s. ISBN 978-80-262-0090-1.
- Mareš P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. doplněné. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4. Mareš, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1999. 248 s. ISBN 80-85850-61-3
- Maříková H.; Č. M. *Proměny současné české rodiny*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1. Možný, I. *Sociologie rodiny*. 2.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. 250 s. ISBN 80-86429-05-9.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2006*. [online] 2020 [cit. 21.12.2019] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1373117/Analýza0606.pdf/9ebfb53d-7736-2edc-c291-79dc8134231a>
- Možný, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006. 312 s. ISBN 80-86429-58-X.

- Nešpor, Z. Česká sociologická encyklopedistika. 1. vyd. Praha: Středisko společných činností AV ČR, v.v.i., 2017. 19 s. ISBN 978-80-270-3117-7.
- Rákosník J.; Šustrová. R. *Rodina v zájmu státu*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství lidové noviny, s.r.o., 2016. 272 s. ISBN 978-80-7422-378-5.
- Sirovátka, T., & Mareš, P. Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí. *Sociologický časopis*, 2006, roč. 42, č. 4, s. 627-655. ISSN 2336-128X Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad\\_216\\_03sirovatka21.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/79c9ef2919f909b9a9fdf5d794282d2e697aaaad_216_03sirovatka21.pdf)
- Snopek, J.; Matoušek, R. *Prostupné bydlení – metodika*. 1.vyd. Praha: ASTRON studio CZ, a.s., 2014. ISBN 978-80-7440-113-8. Dostupné také z: [https://www.socialni-zaclenovani.cz/dokument/metodika\\_prostupne-bydleni-pdf/](https://www.socialni-zaclenovani.cz/dokument/metodika_prostupne-bydleni-pdf/)
- Synková, L. *Význam azylových domů v životě osamělých matek s dětmi* [online] Hradec Králové, 2015. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Ved. práce Mgr. Karel Bauer [cit. 16.12.2019] Dostupné z: <https://theses.cz/id/of6wd5/>
- Šrajbrová, M. Chudoba ohrožuje podle statistiků každou třetí matku samoživitelku víc než stát jim pomáhají neziskovky. *Hospodářské noviny iHNED.cz* [online]. 15.10.2018 [cit. 29.12.2019]. ISSN: 1213-7693. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66287250-chudoba-ohrozuje-podle-statistiku-kazdou-treti-matku-samozivitelku-vic-nez-stat-jim-zatim-pomahaji-neziskovky>
- Vágnerová, M.; Csémy, L.; Marek, J. *Bezdomovectví jako alternativní existence mladých lidí*. 1.vyd. Praha: Karolinum Univerzita Karlova, 2013. 338 s. ISBN 978-80-246-2209-5.
- Česko. Zákon č. 262 ze dne 21.4.2006, zákoník práce. *Zákony pro lidi Sbíрка zákonů* [online] 2006, částka 84 [cit. 29.12.2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- Česko. Zákon č. 435 ze dne 13.května 2004, o zaměstnanosti. *Zákony pro lidi Sbíрка zákonů* [online] 2004, částka 143 [cit. 29.12.2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- Česko. Zákon č. 586 ze dne 18.12.1992, o daních z příjmu ve znění pozdějších předpisů. *Zákony pro lidi Sbíрка zákonů* [online] 1992, částka 117 [cit.29.12.2019]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Ekonomické subjekty se sídlem na území správního obvodu Vlašim (k 31.12.2018) .....	15
Tabulka 2: Nezaměstnanost ve správním obvodu Vlašim ( dle MPSV k 31.12.2018).....	17
Tabulka 3: Transformační tabulka .....	29
Tabulka 4: Informátorky .....	32

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 - Rozhovor.....	54
---------------------------	----

## PŘÍLOHA 1

DV: Dobrý den. Jmenuji se Dana Vondráčková, studuji obor Sociální práce ve veřejné správě na Univerzitě Hradec Králové a zpracovávám bakalářskou práci na téma Bariéry a příležitosti matek s dětmi z azylového domu ve Vlašimi na pracovním trhu. Mohla bych Vám položit několik otázek ohledně Vašich pracovních zkušeností?

I5: „Ano“

DV: Zároveň bych se Vás chtěla zeptat, jestli mohu rozhovor nahrávat. Ujist'uji Vás, že získané informace budou použity výhradně pro účely bakalářské práce a nikde nebude uvedeno Vaše jméno.

I5: „Ano“

DV: Jaká pracovní doba Vám byla nabízena a jaká pracovní doba by Vám vyhovovala?

I5: „Já jsem měla ranní a odpolední. Od pěti do jedny, odpolední pouze od dvanácti do sedmi anebo na mezisměnu od devíti do čtyř.“

DV: Ptala jste se, jestli byste mohla chodit jenom na ranní směnu?

I5: „Ptala jsem se, a tam mi řekli, že musím chodit na obě směny. Malá chodí do školky, protože musí, protože je předškolní. To jsem měla jen jedno dítě do školy, to mi vyzvedávala kamarádka. Kamarádka mi jí jenom vyzvedávala, já jsem jí řekla jenom do kolika má, ona mi jí vyzvedávala ze školy. Ona je takový třestiprdlo, že by skočila pod auto. Teď už se naučila rozhlížet se, takže je to o moc lepší než před prázdninami. Většinou byly u ní na azylu. Ona tady taky bydlela na azylu, ona měla dvouletýho syna, a on byl hodně fixovanej tady na tu malou, ten její mladej. Teď v září mi nastoupil kluk do školy. Momentálně jsem nezaměstnaná, ale pracovala jsem necelé tři měsíce a tam mi ve zkušební lhůtě ukončili pracovní poměr bez udání důvodu. Nevím z jakýho důvodu, akorát jsem jeden den nešla do práce, protože jsem neměla hlídání pro děti, což je tady trochu problém na azylovém domě. A hlavně tady ta šla (nejmladší dcera 6 let) do školy až teď v říjnu, takže to mi komplikovalo najít si práci. Mám rozjednanou práci, ale nemám zase peníze na to, co oni potřebujou, výpis z trestního rejstříku, výpis z dokumentace...zase nemám na tohleto ....to chce zaměstnavatel. Tam bych chodila na ranní směnu od šesti do dvou, takže to bych měla daný, od paní manažerky tady v A..... by to mělo být na dobu neurčitou, tam by šlo jen o to, aby mi někdo ráno odvedl děti. Odpoledne už bych si je vyzvedávala sama. Ale musím si dát do kupy tyhle ty papíry. Dokud je nebudu mít, tak tam nemůžu nastoupit.... nebo si najít něco jinýho, ale někde jinde by to bylo zase na směny stejně. Mně by to vyhovovalo skrze děti, protože oni jsou v družině do tří hodin. A odpoledne chci být s dětma, a hlavně s E.....ona má problém se čtením, takže s tou já píšu úkoly, trénujeme to čtení a hláskování. Každé dítě chodí do jiné školy, a E.... chodí ještě na logopedii, ta malá je předškolní a má stejný problém, chodí taky na logopedii, má poruchu řeči jako E....., ale já jsem jí přihlásila na logopedii ve školce, takže snad jí to pomůže. Budou to mít každé pondělí. Nebude to tak nepravidelný, jako ta logopedie“

DV: Jak daleko byste mohla dojíždět?

I5: „Maximálně tak do Benešova, ale dál asi ne, protože zase právě abych ty děti.... úplně nejlepší je práce v místě. Já jako .....pro mě by to bylo ideální tady ve Vlašimi“

DV: Kolik vám nabízeli mzdu?

I5: „Byla jsem tam na pohovoru někdy v srpnu a od srpna to řeším, nepamatuji si, kolik mi nabízela paní manažerka. Dokud já to nebudu mít vyřízený a oni nebudou vědět, že tam nastoupím.“

DV: Jaký výdělek byste si představovala?

I5: „Nevím kolik, to záleží na hodně věcech, určitě bych si chtěla na to bydlení našetřit, protože všude chtějí kauci. Když volám nebo píšu na byt, většinou mi majitel nebo majitelka odepíše, že je to malý pro čtyři osoby. Píšu na byt 2+1. Posledně jsem psala na byt 2+1 za 8 500,- + nějak 2000,- poplatky cca 10 000,- Kč. Ale paní mi napsala, že je to malý pro čtyři lidi. Anebo paní nechtěla maminku s dítětem. Ten byt byl docela středně velkej, nebyl úplně malej.“

DV: Jakým způsobem se k Vám dostávají informace o pracovních nabídkách?

I5: „K tomuhle teda za prvé chodím do A..... nakupovat, tam to měli vyvěšený. Mám v mobilu aplikaci práci za rohem, nebo práce.cz. Paní z pražský centrály mi volala, a hned mi volala během 10 min paní manažerka tady z Vlašimi a pozvala mě na pohovor.“

DV: Jak byste popsala specifické problémy, se kterými se podle Vás potýkají matky z AD při hledání zaměstnání? Způsobuje Vám to, že jste z azylového domu, nějaké problémy při hledání zaměstnání?

I5: „Ne, to že jsem z azylového domu mě nijak neznevýhodňuje. Ne to ne.“

DV: Jaké máte zkušenosti z přijímacích pohovorů ohledně otázek na Vaše rodinné poměry?

I5: „Hned se mě ptali, kolik mám dětí, jak je mám starý a když jsem jim to řekla, že by pro mě byla vhodná zelenina, tam se chodí jenom na ranní od šesti do dvou, naveze se krám, přebere se to nutný, pak mezi 10-12 se doplňuje, co chybí. Akorát když mají být akce, tak se dělají ty akční cedule. To už jsem já taky dělala, to jsem si i sama tiskla to by nebyl problém. A my jsme chodili krátkej a dlouhej týden. Výpis z trejstního rejstříku stojí 150 Kč na poště. A to je hodně, když musíte platit školku a školu a máte manžela, který neplatí výživné, to je docela dost velkej problém. Až si to vyřídím, tak to budu mít. Takže musím čekat, až mi přijdou peníze. Eliška ta vždycky přinese vzadu v žakovský, že někam pojede, teď pojede do Horáckýho divadla a chtějí 200 Kč. A to je pořád něco.“

DV: Mohla by vám nějak pomoci rodina?

I5: „Z rodiny mi občas pomáhá moje vlastní teta finančně. Ale při hledání zaměstnání musím sama“

DV: Vy jste poprvé v azylovém domě?

I5: „Ne ne. Tady už jsem podruhé. Nejsem poprvé v azylovém domě, byla už jsem ve dvou azylových domech. Nejdříve jsem bydlela u tchýně, potom v azylovém domě v S..... a před tím ještě v P..... Takže já už jsem těch azylů prošla dost a není to ideální, vláčet děti po těch azylech není moc dobrá věc. Dostala jsem se sem, že manžel nepracoval a díky tomu jsem měla dvě možnosti, buď přijdu o děti, nebo půjdu na azyl. Tak jsem si radši vybrala tohle. Určitě bych si chtěla na to bydlení našetřit.“

DV: Co by vám mohlo pomoci ze strany města, nebo státu?

I5: „Já vůbec nevím, fakt nevím já teď řeším rozvod a víc věcí najednou, mám toho dost k řešení. Možná bydlení. Bydlení souvisí taky s prací, tady je to jenom na rok, a kam potom.“

DV: Jak by Vám mohl pomoci azylový dům při hledání zaměstnání?

I5: „V azylovém domě pomáhají nám s hodně věcmi, co potřebujeme poradit ohledně soudů, nebo poradit s papírama a různé věci s úřadama, tak nám pomáhají dost. Já už fakticky nevím jako, s čím by nám mohly pomoci. Fungují určitě tak jak mají. Pomáhají nám s těma úřadama sepsat různé papíry, poraděj, protože někdy se v těch papírech vyznat je trošku problém.....“