

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

Andragogika

Jana Zvelebilová

**BEZ BARIÉR DO ZAMĚSTNÁNÍ PO RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ**

WITHOUT BARRIERS TO WORK AFTER PARENT'S LEAVE

Magisterská diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Veronika Gigalová

Olomouc 2010

Prohlašuji, že jsem tuto závěrečnou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní všechny použité zdroje, literatury s prameny.

.....

V Benešově dne 22. března 2010

Poděkování

Děkuji vedoucí mé magisterské diplomové práce, paní Mgr. Veronice Gigalové, za cenné připomínky a odborné rady, které mi pomohly napsat tuto práci. Moje poděkování náleží taktéž celému vedení MC Hvězdička v Benešově a všem jeho stálým klientkám.

Tato práce by patrně nikdy nevznikla, kdyby má studia finančně nepodporovala babička Otilie a celá rodina, včetně nejbližších známých, kteří mi poskytovali všestrannou podporu, zejména pak v zajištění péče o mou roční dceru.

ANOTACE

Diplomová práce se zabývá systémem vzdělávání žen po rodičovské dovolené, který by měl zvýšit jejich šance pro lepší integraci na trhu práce. Tato práce nabízí široké spektrum informací dokreslujících okolnosti a faktory, které spolupůsobí na ženy ve specifické etapě jejich života a které determinují volby žen k návratu do zaměstnání. K harmonizaci rodiny a zaměstnání může přispívat připravenost žen k neustálému učení. Další vzdělávání (nejen profesní) může být pro ženy cestou k nezávislosti, lepší zaměstnatelnosti, zvýšení finančních příjmů a kvality života. V závěrečné části diplomové práce je navržen komplexní systém vzdělávání žen po rodičovské dovolené, v rámci aktivit Mateřského centra Hvězdička, s cílem zvýšení šancí na jejich pracovní uplatnění.

Obsah

Obsah	5
Seznam použitých zkratk.....	7
1. Úvod	9
2. Sociální vyloučení.....	11
2.1 Typologie sociálního vyloučení	11
2.2 Osoby ohrožené sociálním vyloučením	12
3. Ženy se specifickými potřebami.....	14
3.1 Koncept životní situace a sociálního fungování	15
3.1.1 Prvky a systémy životní situace	16
3.2 Etapy života	16
4. Rodičovská dovolená	19
4.1 Vnější faktory ovlivňující délku přerušování profesní kariéry	21
4.1.1 Opatření spadající do rámce rodinné politiky	21
4.1.2 Opatření a podmínky determinované situací na trhu práce	22
4.1.3 Faktory spočívající v neformálních strukturách příbuzenských a lokálních	26
4.2 Individuální faktory ovlivňující délku přerušování profesní kariéry	27
4.2.1 Socio-profesní status ženy před narozením dítěte	29
4.2.2 Ukazatele lidského kapitálu	29
4.2.3 Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině	32
4.3 Formy návratu na trh práce a problémy s tím spojené	34
4.3.1 Přístup zaměstnavatelů k opětovnému zapojení žen po RD do práce	37
4.3.2 Příklad dobré praxe PIVOVARY STAROPRAMEN	40
4.4 Harmonizace rodiny a zaměstnání	42
4.4.1 Dělbba rolí v rodině.....	42
4.4.2 Mezigenerační výpomoc.....	45
4.4.3 Předškolní zařízení	45

5. Vzdělávání dospělých	47
5.1 Etapy a charakter celoživotního učení	48
5.2 Bariéry bránící dospělým využívat nabídky celoživotního vzdělávání	51
5.2.1 Specifika učení dospělých	51
5.2.2 Důvody pro které dospělí nevyužívají nabídky celoživotního vzdělávání	53
6. Mateřská centra	54
6.1 Další vzdělávání v mateřských centrech.....	56
6.1.1 Vzdělávání rodinné	57
6.1.2 Vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích	57
6.1.3 Vzdělávání zájmové, občanské a environmentální.....	60
6.1.4 Vzdělávání profesní	61
7. Mateřské centrum Hvězdička	65
7.1 Program Mateřského centra Hvězdička	65
7.2 Dospělí uživatelé služeb mateřského centra	66
7.3 Benešov jako místo návratu na trh práce	67
7.4 Návrh systému vzdělávání žen v Mateřském centru Hvězdička	68
8. Závěr	71
9. Seznam použité literatury a ostatních zdrojů	72
10. Seznam tabulek	76

Seznam použitých zkratk

APZ ČR	Aktivní politika zaměstnanosti České republiky
AV ČR	Akademie věd České republiky
CESES FSV UK	Centrum pro sociální a ekonomické strategie Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy
ČR	Česká republika
ECLD	European Computer Driving Licence, mezinárodně uznávaná licence dokládající počítačovou gramotnost
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUR	Měnový kód vyjadřující měnu eurozóny tj. EURO
EUROSTAT	Evropský statistický úřad sídlící v Lucemburku
EVVO	Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta
FF UPOL	Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
ICT	Informační a komunikační technologie
IESCED	International Standard Classification of Education, mezinárodní standardní klasifikace vzdělání
MC	Mateřské centrum
MD	Mateřská dovolená
MF Dnes	Mladá fronta Dnes
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MŠMT ČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
NKRP	Národní koncepce rodinné politiky
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	United Nations Organization, Organizace spojených národů

PC	Personal Computer, osobní počítač
RD	Rodičovská dovolená
ÚP	Úřad práce

1. Úvod

„Člověk se narodil k činnosti. Nebýt ničím zaměstnán a neexistovat je pro člověka totéž. Pracujeme bez dlouhého hloubání, je to jediný prostředek, jak si udělat život snesitelným.“

VOLTAIRE

Téma diplomové práce si mě vybralo samo v momentě, kdy jsem se stala matkou a zároveň rodičem pečujícím o malé dítě. Spolu s významnými změnami v osobním i rodinném životě narůstala u mě potřeba sdílet zkušenosti s ostatními ženami, které byly ve stejné životní situaci jako já, a zároveň umožnit svému dítěti rozvíjet se při setkávání s ostatními vrstevníky. Díky neformálnímu, přátelsky otevřenému prostředí v mateřském centru se mi podařilo uspokojit některé specifické potřeby. Stejně jako já, si již většina dnešních žen uvědomuje, že pečovatelské závazky, které vyplývají z životní role - role matky, znamenají za současných podmínek snížené šance dalšího uplatnění na trhu práce.

Význam placené práce, jak předesílá citát v úvodu, je druhou nevýznamnější životní hodnotou nejen pro ženy.

Moje závěrečná diplomová práce naznačuje jednu z cest, prostřednictvím které mohou ženy po rodičovské dovolené zvýšit své šance pro lepší uplatnitelnost na trhu práce.

V prvním tematickém celku této práce podhaluji proč jsou ženy, které pečují o malé dítě ohroženy sociálním vyloučením v oblasti placené práce, jaké mají specifické potřeby v kontextu aktuální životní situace, jaké faktory ovlivňují jejich pozici na trhu práce a tím determinují délku přerušení jejich profesní kariéry. Při návratu do zaměstnání se ženy potýkají s mnoha problémy, které mohou vyplývat z přístupu zaměstnavatelů k opětovnému zapojení žen do pracovního procesu, ale také z nedostatečné pomoci okolí s rodinnou zátěží. Harmonizace rodiny a zaměstnání by měla být podpořena také ze stran žen samotných, a to již v době jejich rodičovské (mateřské) dovolené tím že budou usilovat o udržení aktivního kontaktu s původním zaměstnavatelem a nenechají zastarat svou kvalifikaci. Udržovat nebo zvyšovat svou kvalifikaci mohou ženy v systému celoživotního vzdělávání.

V druhém tematickém celku uvádím čtenáře této práce do problematiky vzdělávání dospělých v kontextu učící se společnosti se zaměřením na neformální vzdělávání. Skrze něj mohou ženy po rodičovské dovolené v rámci (nejen) profesně orientovaného vzdělávacího systému mateřského centra získat potřebné kompetence pro lepší přípravu návratu na trh práce a pro lepší sociální fungování ve společnosti. Konečným vyústěním je návrh systému

vzdělávání žen po rodičovské dovolené, které navštěvují Mateřské centrum Hvězdička v Benešově a chtějí se snadněji a efektivněji uplatnit na trhu práce.

Jako zdroj informací k vypracování této závěrečné diplomové práce jsem použila odbornou literaturu, statistické výkazy, dokumenty Evropského sociálního fondu, interní dokumenty Mateřského centra Hvězdička v Benešově, webové stránky, výzkumné zprávy CESES FSV UK (Centrum pro sociální a ekonomické strategie Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy) a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

2. Sociální vyloučení

Hlavní pozornost v této práci je věnována osobám, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Sociální vyloučení může znamenat v širším pojetí definice např.:

„Nepřiznání základních občanských a sociálních práv a tam kde tato práva nejsou přímo upírána, se jí pak rozumí nedostatečný přístup k politickému a zákonnému systému nezbytného pro uplatnění těchto práv“.

Užší definice označují za sociálně vyloučené ty, kdo z důvodů, jež jsou mimo jejich kontrolu, nemohou participovat na normálních aktivitách občanů dané společnosti na něž aspirují.

Jako nejucelenější definici pro objasnění pojmu sociálního vyloučení považuji definici Komise evropských společenství, kde sociální exkluze (vyloučení) představuje:

„vyloučení jedinců i sociálních skupin z ekonomického a sociálního života (z trhu práce, společenských organizací, sousedství v majoritní populaci apod.), a tím i z možnosti podílet se na právech (především sociálních), životních prostředcích a zdrojích blahobytu sdílených zbytkem populace“.¹

2.1 Typologie sociálního vyloučení

Rozšířená typologie dělí sociální vyloučení do tří skupin, a to na redistributivní, moralizující, integrační (Levitas).

Redistributivní pojetí

V tomto pojetí je sociální exkluze zapříčiněna chudobou, materiální deprivací a k jejímu odstranění je třeba použít masivní redistribuci statků ve společnosti, prostřednictvím zdanění, dávek a různých druhů sociálních a personálních služeb. Jen takto lze redukovat chudobu a nerovnost. Teoretickým i etickým principem ze kterého toto pojetí sociální exkluze vychází, je **solidarita členů společnosti**.

Integrační pojetí

Sociální exkluze v tomto pojetí je chápána jako nemožnost aktivně se účastnit na životě společnosti. Tento přístup se primárně zaměřuje na placenou práci a na **aktivizaci sociálně vyloučených na trhu práce**. Sociální integrace a soudržnost společnosti je dosahována

¹ Mareš, P.: Faktory sociálního vyloučení, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 7

prostřednictvím placené práce a řady dalších faktorů (růst vzdělání, kvalifikace a sociálního kapitálu, které mohou zlepšit zaměstnanecký a sociální status vyloučených lidí).

Moralizující pojetí

Jako sociálně vyloučení jsou zde chápáni ti, kteří se prohřešili v postojích a morálce (jsou zde zkoumány patologické morální a kulturní charakteristiky). Tato interpretace klade důraz na naplňování významových rolí. Kritizují se nedostatky, např. ve výkonu mateřské a otcovské role. Představitelé tohoto pojetí argumentují, že vyloučení vylučují sami sebe tím, že jednájí určitým způsobem (berou drogy, mají mimomanželské děti apod.). Vyloučení jsou tedy ti, kdož si osvojili asociální chování a mají takové hodnoty, které dané chování potvrzují.² Toto pojetí můžeme také chápat v širším kontextu, kdy sociální exkluze může být výsledkem jakéhokoliv handicapu, který nemusí být jen morální, ale může být i fyzický či mentální. Základním mechanismem sociálního začlenění je zde resocializace, respektive odstraňování fyzických, sociálních a mentálních bariér mezi vylučovanými a zbytkem společnosti.³

Z výše zmiňovaných pojetí sociální exkluze bude předmětem zájmu této práce integrační pojetí sociální exkluze, a to především vzhledem k ideologii a praxi sociální politiky uplatňované v rámci Evropské unie, od které se odvíjí následně i ideologie a praxe sociální politiky v České republice. V osmdesátých letech minulého století se sociální politika Evropské unie soustředila na problémy chudoby a boje proti chudobě (redistribuce statků). V devadesátých letech se pozornost přesunula ke konceptu sociální exkluze a boje proti sociální exkluzi a následně začíná dominovat koncept sociální inkluze (začlenění, zahrnutí ve smyslu členství ve společnosti a posilování pout mezi nositeli exkluzivních rasových, třídních charakteristik). V prvním desetiletí našeho století pak Evropská unie v programových dokumentech hovoří o politice, jejímž cílem je společnost založená na znalostech, respektive inkluzivní nebo také plně integrovaná společnost.⁴

2.2 Osoby ohrožené sociálním vyloučením

Na čem je založeno sociální vyloučení a kdo jsou tedy ti, kteří jsou ohroženi touto skutečností? Petr Mareš ve své publikaci Faktory sociálního vyloučení uvádí, že vyloučení je

² Srov., Winkler, J., Šimíková, I.: Hodnocení Vládního programu podpory terénní sociální práce v sociálně vyloučených rómských komunitách, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005, s. 13

³ Srov., Mareš, P.: Faktory sociálního vyloučení, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 8

⁴ Srov., Mareš, P., Rákotzyová, M., Syrovátka, T.: Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda, I. vyd., CESES FSV UK, 2006, s. 5

primárně založeno na **individuálních charakteristikách** vylučovaných, ale tyto charakteristiky jsou produktem společně sdílené situace.

Vyloučen může být člověk jak na základě své *osobní charakteristiky* (např. u handicapovaných osob jde o kombinaci příčin sociální exkluze, jako jsou bariéry v přístupu k potřebným místům, nedostatek vhodných pracovních míst a diskriminace na trhu práce, nedostatek finančních prostředků apod.), tak i na základě *svého jednání* (osamělé mladistvé matky) nebo *příslušnosti k určité kolektivitě* nebo na základě *nedostatečných finančních prostředků*, které mu brání participovat na obvyklých činnostech ve společnosti.

Výčet skupin ohrožených sociální exkluzí by byl velmi dlouhý a různí se podle autorů, proto zde bude použit jeden z možných a nejdelších taxativních seznamů podle Silvera:

- dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní
- pracovníci s nejistými a nevýhodnými pracovními smlouvami (zejména starší a mimo ochranu mechanismů regulujících pracovní trh)
- lidé s nízkými příjmy a chudí
- nekvalifikovaní (zejména s nedokončenou základní školou)
- mentálně či psychicky handicapovaní
- drogově závislí
- děti vyrůstající v problémových rodinách (zejména týrané děti)
- delikventi (věznění i na svobodě, ale se záznamem v trestním rejstříku)
- mladí (bez pracovních zkušeností)
- imigranti (zahraniční pracovníci, uprchlíci a azylanti)
- různě vymezené minority (rasově, nábožensky, jazykově a kulturně)
- osoby zbavené volebního práva
- příjemci sociálních dávek (včetně osob, které je nečerpají pro svou nezpůsobilost o ně požádat)
- obyvatelé upadajících území nebo lokalit mající charakter ghett
- bezdomovci, osoby, jejichž způsob života je vnímán a stigmatizován jako deviantní
- osoby neschopné mobility

- sociálně izolovaní bez přátel a rodin.⁵

Sociálně exkludované osoby bývají často znevýhodňované na trhu práce. Podle §33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jsou za osoby znevýhodněné na trhu práce považovány:

- osoby do 20 let
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- **osoby pečující o dítě do 15 let věku**
- osoby se zdravotním postižením
- osoby nad 50 let
- osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě, déle než 5 měsíců
- osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace.

V dalším pojednání této práce budou předmětem mého zájmu osoby se specifickými potřebami. Konkrétně se jedná o ženy končící rodičovskou dovolenou a usilující o začlenění na trh práce. Na ostatní skupiny osob znevýhodněných na trhu práce se diplomová práce nezaměří.

3. Ženy se specifickými potřebami

V psychologii je „potřeba“ chápána jako člověkem prožívaný, ne vždy zcela uvědomovaný nedostatek něčeho, pro daného jedince subjektivně významného (důležitého, potřebného).

Potřeby se obvykle člení na:

- **primární potřeby** biologické, fyziologické, viscerogenní

(jsou spojeny s činností a funkcemi lidského těla jakožto biologického organismu – kyslík, potrava, tekutiny)

- **sekundární potřeby** sociální, společenské, psychogenní

(jsou spojeny s člověkem ne jako s biologickou bytostí, ale jako s bytostí sociální, společenskou a kulturní – potřeba lásky, dominance, seberealizace).⁶

⁵ Srov., Mareš, P.: Faktory sociálního vyloučení, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 16

Specifické potřeby můžeme potom definovat jako typické (charakteristické) potřeby jedince vztahující se k určité životní situaci.

3.1 Koncept životní situace a sociálního fungování

V běžné řeči se životní situací rozumí konstelace životních okolností, které jsou přítomny v určitém okamžiku. V kontextu s „životními situacemi“ je třeba zmínit pojem „sociální fungování“, který byl významně rozpracován Bartlettovou v knize *The common base of social work practice*. Tato autorka za **sociální fungování** označuje **interakce, které probíhají mezi nároky prostředí a lidmi**. Životní situace je nároky prostředí významně ovlivněna. Bartlettová rozlišuje dvě dimenze:

- schopnost řešit problémy (zvládnání)
- nároky sociálního prostředí, ve kterém daný jednatel (či skupina) o řešení svých problémů usiluje.

Sociální fungování ve vztahu k životní situaci nám tedy objasňuje následující:

- lidé a prostředí jsou trvale v interakci
- prostředí klade na člověka určité požadavky (formuluje očekávání, definuje sociální role) a člověk je nucen na ně reagovat
- mezi požadavky prostředí a člověkem je obvykle rovnováha (nezvládnuté požadavky prostředí narušují rovnováhu a vzniká tak problém)
- někteří lidé jsou schopni si s problémem poradit a nastolit znovu rovnováhu sami, jiní tuto schopnost nemají a svou problémovou situaci nezvládají
- příčinou problémů nebo jejich nezvládnání může být jak nedostatek dovedností na straně klienta, tak nepřiměřenost požadavků prostředí vůči němu.

Je podstatné, že také jednatel (skupina i jiné sociální útvary) mají svá očekávání vůči svému prostředí. Sociální fungování můžeme proto vymezit jako „vztah mezi očekáváním jednotlivce a sociálního prostředí“. Z tohoto pojetí vyplývá dynamická role každého jednotlivce. Člověk není vydán na pospas požadavkům svého sociálního prostředí (očekávání prostředí nejsou determinantou), vůči tomuto prostředí se vymezuje. Některé požadavky akceptuje, jiné ne. Svým jednáním spoluvytváří svoji životní situaci a samozřejmě

⁶ Srov., Bedrnová, E., Nový, I.: Psychologie a sociologie řízení, III. Vyd., Management Press, s.r.o., 2007, s. 366

také životní situace druhých lidí. Sociální fungování naplňuje dynamickou stránku životní situace.⁷

3.1.1 Prvky a systémy životní situace

Statickou stránkou životní situace jsou prvky a systémy, které jí utvářejí. Podle některých autorů sem patří např.:

- věk, pohlaví, stav, složení domácnosti
- rodinná struktura a vztahy (biologické děti, nevlastní děti, rodiče atd.)
- zaměstnanost, postavení v zaměstnání a jeho charakter
- sociální aktivity a zájmy (koníčky a rekreační aktivity atd.)
- členství ve formálních skupinách (církve, odborový svaz atd.)
- zdroje podpory a napětí v sociálních interakcích (mezi lidmi, mezi lidmi a komunitními systémy)
- využití formálních zdrojů (sociální zabezpečení, lékařská péče atd.)
- neformální zdroje (širší rodina, příbuzní, přátelé, sousedi, svépomocné skupiny).

Systémy, které spoluutvářejí životní situaci klienta, se obvykle promítají také do jeho rolí.⁸ V této práci budu i nadále věnovat pozornost ženám se specifickými potřebami, které vyplývají z jejich aktuální životní situace, ve které naplňují svou rodičovskou roli. Tato role je pro ně charakteristická zejména v období životní etapy ranné a střední dospělosti, jak uvádí významný sociolog J. Alan. Etapizaci života podle Alana zde zmiňuji zejména proto, že přihlíží k sociálním aspektům života (utváření rodiny, volba profesní dráhy). Sociální aspekty pak do značné míry mají vliv na další pracovní uplatnění žen, které usilují o integraci (začlenění) na trh práce po rodičovské dovolené (dále jen RD).

3.2 Etapy života

Všechny fáze (etapy) našeho života prožíváme v rodině. Nejprve se rodíme a vyrůstáme v *rodině orientační (výchozí)*, v níž jsme objektem výchovy a s níž většina z nás po celý život zůstává v kontaktu. Později zakládáme *rodinu reprodukční*, ve které sami přebíráme role

⁷ Srov., Navrátil, P.: Integrace (Romů) v kontextu životních situací: konceptualizace, Sociální studia, 0, 2003, č. 10, s. 120-139

⁸ Srov., tamtéž, s. 120-139

rodičovské. Nejvýznamněji nás ovlivňuje tzv. *nukleární rodina (manželská rodina – dvougenerační jádro: rodiče a děti)*. Tento termín zavedl T. Parsons, který razil tezi, že v moderních společnostech se rozpadá soužití více generací pod jednou střechou, když mladí odcházejí od rodičů a zakládají vlastní domácnost. Významné funkce však i v současnosti zachovává ať již v menších obcích nebo v kritických životních situacích tzv. *širší rodina (prarodiče, sourozenci a příbuzní)*. Z tohoto pohledu vyplývá, že „rodina je stále nejdůležitější společenskou skupinou a institucí, která je základním článkem sociální struktury i základní ekonomickou jednotkou a jejímiž hlavními funkcemi je reprodukce trvání lidského biologického druhu a výchova, respektive socializace, potomstva, ale i přenos kulturních vzorů a zachování kontinuity kulturního vývoje“ (*Velký sociologický slovník*).⁹

Ve které etapě života zakládáme nejčastěji rodinu a jaké okolnosti z tohoto období vyplývají pro životní situaci ženy, se dozvíme na následujících řádcích.

Sociolog J. Alan ve své knize *Etapy života očima sociologa* uvádí následující členění životního cyklu:

- **0-2 Rané dětství:** „já“ je problém pro ostatní, odlišování sebe a okolí, neverbální komunikace, počátky výběrového chování, citových vazeb
- **2-5 Předškolní věk:** počátky verbálního dorozumívání, identifikace sociálních vztahů, osvojování návyků, adaptace na kolektiv vrstevníků
- **6-12 Školní věk:** „já“ jsem problém pro sebe, formování vrstevnických vztahů a pravidel skupinového chování, rostoucí úloha kognitivního učení a vzdělávání, tvorba zájmů, profesní dráha: učení, fantazijní volba povolání
- **12-15 Puberta:** formování vztahů mezi pohlavími, počátek emancipace rodiny, vyhrocení konfliktu zájmů, vznik problémů sociální identity, profesní volba: pokusná volba povolání, seznamování
- **16-20 Dospívání:** ostatní jsou problém pro mě, nabývání zákonných práv a povinností, selekce a koordinace zájmů, počátek nezávislosti, „krize adolescence“, profesní dráha: reálná volba povolání, sblížování, láska, intimní poměr, sexuální poměr

⁹ Srov., Havlík, R., Kořa, J.: Sociologie výchovy a školy, Portál, s. r. o., 2007, s. 67

- **21-25 Raná dospělost:** osvojování si role dospělého, počátek ekonomické a sociální samostatnosti, formování životních plánů, profesní dráha: první zaměstnání, cit: přizpůsobování partnerovi, plánování společného života, založení rodiny
- **26-40 Střední dospělost:** sladování sociálních rolí a konflikty rolí, materiální konsolidace, společenská angažovanost, redukce životních plánů, stabilizace sítě sociálních kontaktů, orientace na prožitky, profese: druhá volba, změna zaměstnání, specializace, kariéra, další vzdělávání, cit: rodina s předškolním dítětem, školním dítětem, s dospívajícími dětmi
- **41-55 Pozdní dospělost:** tzv. krize středního věku, nové formování životní perspektivy s ohledem na představu budoucího života, profese: profesní stabilizace, funkční postup, zhodnocení zkušeností, cit: rodina s mladým dospělým
- **55-65 Důchodový věk:** „já“ postupně problém pro ostatní, vrchol sociálního postavení a autorita, změny zájmů, proměny fyz. funkcí, stabilizace životních stereotypů, zhodnocení dosavadního života. Profese: přechod do důchodu, práce v důchodu. Cit: prázdné hnízdo, formování nové příbuzenské sítě (po sňatku dětí)
- **66-74 Stáří:** změny sociálních a psychických funkcí, oslabování životní aktivity, počátek nové závislosti, profese: profesní prázdnota, cit: rodina důchodců, vdovství
- **75-89 Stařecký věk:** oslabená pohyblivost, závislost a růst nesoběstačnosti, osamělost
- **90 a více Dlouhověkost.**¹⁰

Z tohoto hlediska etapizace života je pro ženy právě období vrcholné fertility (cca 20-29 let) dobou kritického souběhu životních událostí. Z období rané a střední dospělosti je pro muže i ženy z pohledu pracovního uplatnění významná etapa „druhé volby“. Zatímco muži hledají v této etapě optimální šance na sebeuplatnění a dosahování pracovních i mimopracovních cílů, ženy ovlivňují v této situaci dvě významné události – *sňatek a narození prvního dítěte*, které vedou často ke změně zaměstnání a mnohdy i povolání. Zatímco manželství zasahuje do profesní dráhy obou partnerů, v případě **rodičovství** jde **výhradně o ženský problém**.

Navzdory ekonomické samostatnosti a sociálním výhodám, které ženě naše společnost poskytuje (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek), dítě vyvolává dalekosáhlé

¹⁰ Srov., Alan, J.: Etapy života očima sociologie, I. vyd., Panorama, 1989, s. 68

proměny v jejím životním stylu. Především jí odtrhuje od onoho světa, na který byla dosud silně vázána (na svět povolání a pracovního kolektivu, přátel, zájmů). Mění se struktura jejího časového režimu, do popředí se dostávají tradiční domácí povinnosti.¹¹

Rodičovství se stalo zcela individuální záležitostí, která je v rukou zejména ženy. Přejod k mateřství je nerevokovatelný. Člověk se stává rodičem v okamžiku zrození dítěte, matka ještě dříve.¹² V tomto období ženy často řeší otázky sladování rodiny a zaměstnání. Stát pomocí institutu pracovního práva – **rodičovské dovolené** a dávek sociální podpory, tzn. **rodičovského příspěvku** - podporuje svobodnější volbu rodičů (matky/otcové) mezi zaměstnáním a péčí o malé dítě. V následující kapitole se zaměřím na rodičovskou dovolenou z pohledu jednoho rodiče – ženy/matky. Muži/otcové na rodičovské dovolené zůstanou stranou mého zájmu.

4. Rodičovská dovolená

V souvislosti s těhotenstvím a porodem vznikají ženě určité překážky v práci. Vliv této nově vzniklé životní situace upravuje Zákoník práce, §195 až §198, který zavádí institut pracovního práva: **mateřskou** a posléze **rodičovskou dovolenou**.

Mateřská dovolená (dále jen MD) má tyto charakteristické znaky:

- přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů (nebo 37 týdnů porod dvou a více dětí)
- nástup na MD 6 týdnů před očekávaným termínem porodu (nejdříve však 8 týdnů před očekávaným termínem porodu)
- MD nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí skončit ani být přerušena dříve než 6 týdnů od termínu porodu
- po dobu čerpání MD přísluší zaměstnankyni od zaměstnavatele, jejíž pracovní poměr trvá, pracovní volno bez náhrady mzdy
- zaměstnankyně má po dobu MD nárok na dávky nemocenského pojištění – **peněžitá pomoc v mateřství** (poskytuje se za kalendářní dny a její výše je v roce 2010 60% denní vyměřovacího základu, dále viz. zákon o nemocenském pojištění, Zákon č. 187/2006 Sb.)
- doba MD se pro účely dovolené na zotavenou počítá jako **výkon práce**

¹¹ Srov., tamtéž, s. 250

¹² Možný, I.: Rodina a společnost, I. vyd., Slon, 2006, s. 149

- zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni MD i bez její žádosti (pouze oznámení).

Rodiče po skončení mateřské dovolené mohou čerpat další mateřskou dovolenou tzv. rodičovskou dovolenou.

Rodičovskou dovolenou (dále jen RD) upravuje Zákoník práce §196 a má tyto charakteristické znaky:

- RD přísluší ženě na její žádost po skončení MD do 4 let věku dítěte
- zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni na její žádost RD
- po dobu RD, pokud zaměstnankyni trvá pracovní poměr zaměstnavatel poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy
- doba čerpání RD se pro účely dovolené na zotavenou jako **výkon práce neposuzuje**
- RD se nemusí čerpat v celku, ale pouze v rozsahu, ve kterém o ni zaměstnankyně zaměstnavatele požádá
- po dobu čerpání RD náleží ženě **rodičovský příspěvek**, který je dávkou státní sociální podpory (čtyři výměry dané pevnými měsíčními částkami, **zvýšené 11400 Kč do 24 měsíců věku dítěte, základní 7600 Kč do 36 měsíců věku dítěte, snížené 3800 Kč do 48 měsíců věku dítěte s tím, že do 21 měsíců věku dítěte pobírá matka částku 7600 Kč a pak je tato částka snížena, poslední nižší příspěvek 3000 Kč náleží rodiči pečující o dlouhodobě zdravotně postižené dítě od 7 let do 10 let věku dítěte, přičemž v předchozím období takový rodič pobírá příspěvek v základní výměře 7600 Kč, dále viz. zákon o státní sociální podpoře, Zákon č. 117/1995 Sb.).¹³**

Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou významnými nástroji sladování rodiny a zaměstnání. Původní myšlenka rodičovské (další mateřské) dovolené byla umožnit ženám a mužům přerušit zaměstnání v době péče o nejmenší děti, v případě žen v době po ukončení mateřské dovolené, a to za účelem péče o malé dítě/děti. Na rozdíl od mateřské, která má v našich podmínkách tradici jako podpora matek při zajištění základních potřeb novorozence dítěte obtížně zajišitelných jiným způsobem, měla rodičovská dovolená podpořit svobodnější volbu matkám mezi zaměstnáním a péčí o malé dítě tím, že spolu

¹³ Srov., Výplata mezd, sociálních podpor a důchodů, dostupné z: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/matrskaarodicovskadovolena.php>, dne 6. 2. 2010

s nárokem na rodičovský příspěvek jednak zajistí návrat do zaměstnání po jejím vyčerpání (případně dříve) a jednak zmírní finanční dopady absence jednoho pracovního příjmu na rodinu.¹⁴

Mají ženy – matky skutečně prostřednictvím instituce rodičovské dovolené svobodnou volbu mezi zaměstnáním a péčí o malé dítě? Zajistí jim RD návrat do zaměstnání (na trh práce)? Jaké faktory hrají roli mezi volbou setrvání na rodičovské dovolené nebo volbou zaměstnání? Potenciální faktory, které ovlivňují dobu přerušení zaměstnání z důvodu celodenní péče o malé děti, lze rozdělit na *vnější (systémové)* a *individuální (osobnostní)*.

4.1 Vnější faktory ovlivňující délku přerušení profesní kariéry

Rodinné chování je ovlivněno do značné míry faktory vnějšího prostředí, ve kterém rodiny žijí. Vnější faktory lze dále členit do tří základních oblastí.

4.1.1 Opatření spadající do rámce rodinné politiky

Do této oblasti spadají opatření rodinné politiky státu, a to především *mateřská a rodičovská dovolená*, jejich celkové schéma, zákonem stanovená délka, míra finanční kompenzace absence pracovního příjmu, podmínky a míra zapojení otců, možnost paralelní výdělečné činnosti, povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na RD.

Situaci v ČR charakterizuje poměrně dlouhá RD a velký podíl žen využívající nárok na rodičovský příspěvek i po dokončení RD. Návrat na trh práce po tříletém a delším přerušení zaměstnání však dnes znamená u mnoha profesí **zastarání kvalifikace** a s tím spojené **narušení kontaktu se zaměstnavatelem**, oslabení sebedůvěry atd. Výše rodičovského příspěvku v porovnání s předchozím příjmem rodiče je velmi nízká. Tento faktor je již dnes částečně kompenzován poměrně příznivými podmínkami pro souběžnou výdělečnou činnost s pobíráním příspěvku. Povinnost zaměstnavatelů danou zákoníkem práce lze hodnotit v evropském srovnání jako příznivou pro návrat na trh práce po RD, ale někteří ze zaměstnavatelů dokáží i zde nalézt mezeru v zákoně (zaměstnavatel nemusí svou povinnost dodržet, pokud skutečně nebo formálně změní strukturu zaměstnanců či výrobní program).¹⁵

Rodinná politika je v České republice realizována řadou intervencí a opatření, které mají svou oporu v legislativě. Za nejvýznamnější dokumenty považují Národní koncepci rodinné

¹⁴ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 6

¹⁵ Srov., tamtéž, s. 8

politiky, Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006 – 2009 a poměrně nový Zákon o sociálních službách (106/2006 Sb.). V říjnu 2005 byla přijata Vládou České republiky **Národní koncepce rodinné politiky** (dále jen NKRP). Při tvorbě této koncepce se mimo jiné vycházelo i z Národní zprávy o rodině, která poukázala na některé změny a negativní jevy spojené s vývojem české rodiny. Tato koncepce **vychází z názorového přesvědčení, že péče o děti není pouze soukromou záležitostí jejich rodičů**. Jedním z obecných cílů NKRP je posunout do centra trvalé pozornosti politické i správní reprezentace země vytváření všestranně příznivých podmínek pro rodinu. Odvozený specifický cíl koncepce se zaměřuje na vytváření vhodných podmínek pro rodiče, tak aby mohly skloubit nároky práce (vycházející z trhu práce) s nároky péče o nezaopatřené děti a nesoběstačné členy rodiny.¹⁶ Tento specifický cíl je naplňován např. zařízeními denní péče o děti zaměstnaných rodičů.

Zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů je dalším z vnějších faktorů spadajících do rámce rodinné politiky a zahrnuje tyto oblasti: dostupnost jeslí, mateřských škol a jejich alternativ, cenu za poskytované služby, otevírací dobu a kvalitu výchovné a zdravotní péče. V současnosti je péče o děti do tří let věku v jeslích poskytována jen v největších městech. Síť mateřských škol je celkově dostatečná, ale v konkrétních případech nebývá poměr mezi časovými a finančními náklady na zabezpečení dětí v nich a výdělkem, jakož i dalšími přínosy ze zaměstnání vyrovnaný, a tedy motivující. Tyto služby nemají vždy kvality, které by podpořily sladování rodiny a zaměstnání, např. někdy nerespektují otevírací dobou potřeby zaměstnaných rodičů.

4.1.2 Opatření a podmínky determinované situací na trhu práce

Šance na návrat žen po RD do zaměstnání přímo nesouvisí s mírou *celkové nezaměstnanosti* v zemi, protože situace těchto žen bývá určena poměrem výhod a nevýhod účasti v placeném zaměstnání a plném zaměření na rodinu a domácnost, tedy na sociálních příjmech, sociálních službách i např. na rozsahu ochrany pracovních míst. V této skupině faktorů (struktura nabídky a poptávky v místě bydliště) má však rozhodující vliv *lokální situace a struktura nabídky na trhu práce* v místě bydliště ženy neboť náročnost dojížděky do zaměstnání a do zařízení péče o děti omezuje (zvláště na venkově) možnosti matek malých dětí při výběru zaměstnání tím, že je nutí vybrat z místní nabídky (škála povolání a pracovních míst, možnost zkráceného pracovního úvazku). V celé ČR je podle dat EUROSTATU (Evropský statistický úřad sídlící v Lucemburku) oproti západním zemím nízká

¹⁶ Srov., Expertíza pro cílovou skupinu „Rodiny s dětmi“, dostupné z: <http://www.kpss.brno.cz/download/osp/1197449322.doc>, dne 10. 2. 2010

nabídka a využívání zkrácené pracovní doby: v ČR 8,5 % žen a 2,3 % mužů, zatímco průměr EU-15 (patnácti zemích - dlouhodobých členů Evropské unie) 35 % žen a 7,1 % mužů.¹⁷

Trh práce do značné míry ovlivňuje politika zaměstnanosti naší země a významně tak determinuje rozhodování žen navracejí se do zaměstnání po RD. Politika zaměstnanosti v České republice se přihlásila k principům politiky zemí EU a usiluje o jejich přiměřenou aplikaci na našich pracovních trzích.¹⁸ Vychází tedy z Lisabonské strategie, kterou přijala Evropská rada v březnu roku 2000 a která si dala za cíl vytvořit z Evropské Unie v průběhu následujících 10 let „světově nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější ekonomiku založenou na **znalostech**, schopnou udržitelného ekonomického růstu, s více lepšími pracovními příležitostmi a větší sociální soudržností“.¹⁹

Aktivní politika zaměstnanosti vychází z Národního plánu zaměstnanosti, který vypracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí a spočívá ve čtyřech základních pilířích:

- ✓ podpora zaměstnanosti lidí
- ✓ podpora podnikání
- ✓ podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám
- ✓ podpora rovných příležitostí všech osob.

Tyto základní pilíře jsou naplňovány prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to i ve vztahu k ženám se specifickými potřebami.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají charakter opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti (zlepšení pozice skupin ohrožených na trhu práce, např. rodiče pro RD). Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) zabezpečuje ministerstvo a úřady práce (dále jen ÚP), podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Zákon o zaměstnanosti v rámci páté části, § 104 a § 105 hovoří o nástrojích a opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti.

¹⁷ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 9

¹⁸ Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce, I. vyd., Slon, 2003, s. 128

¹⁹ Mareš, P., Rákozzyová, M., Syrovátka, T.: Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda, I. vyd., CESES FSV UK, 2006, s. 27

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- ✓ rekvalifikace
- ✓ investiční pobídky
- ✓ veřejně prospěšné práce
- ✓ společensky účelná pracovní místa
- ✓ překlenovací příspěvek
- ✓ příspěvek na dopravu zaměstnanců
- ✓ příspěvek na zapracování
- ✓ příspěvek při přechodu zaměstnavatele na nový podnikatelský program.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti:

- ✓ poradenství, které provádějí úřady práce (dále jen ÚP) za účelem zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- ✓ opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob
- ✓ cílené programy k řešení zaměstnanosti.²⁰

Vliv výše zmíněných nástrojů a opatření na cílovou skupinu na kterou se diplomová práce zaměřuje – tzn. ženy po RD závisí především na tom, jak jsou přizpůsobeny danému subjektu, např. rekvalifikační kurzy konající se v době, kdy matky mohou zabezpečit péči o dítě, jak jsou tyto akce pořádané ÚP dostupné prostorově. Kromě sociálně-psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním

²⁰ Srov., Zákon o zaměstnanosti, dostupné z: <http://ley.cz/?s73&q73>, dne 10. 2. 2010

pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.²¹ *Pasivní politika zaměstnanosti* neposkytuje ženám po RD v ČR velkou ochranu vzhledem k podmínkám nároku na dávku (podpora v nezaměstnanosti).

Podmínky podpory v nezaměstnanosti pro ženy po RD

Rodičovská dovolená je pro účely úřadu práce vedená jako doba nepojištěná. To znamená, že **u uchazečky o zaměstnání**, která požádala o zprostředkování zaměstnání a je vedená v evidenci úřadu práce, **se období rodičovské dovolené bere vždy jako náhradní doba**, ať byla žena zaměstnána či nikoli.

- ✓ Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
- ✓ Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců (§ 39, odst. 1, písm. a), požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora přiznána, není požívatelem starobního důchodu.
- ✓ V případě ukončení pracovního poměru záleží na tom, zda ten skončí zároveň s rodičovskou dovolenou a nebo zda žena nastoupí např. na jeden den do zaměstnání (aby byla účastna důchodového pojištění)
- ✓ Pro ženu, která nastoupí po RD do zaměstnání (byť jen na jeden den) je podpora v nezaměstnanosti stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. Výše podpory by činila dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % (maximální podpora, kterou může uchazeč o zaměstnání pobírat činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství).
- ✓ V případě, že pracovní poměr skončí po vzájemné dohodě zároveň s rodičovskou dovolenou, podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání, který splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se

²¹ Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí, tisková zpráva MPSV, dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>, dne 10. 2. 2010

posuzuje jako poslední zaměstnání, stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15 násobku, další dva měsíce ve výši 0,12 násobku, a po zbývající podpůrnou dobu 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu (v současné době činí průměrná mzda v národním hospodářství 22 942 Kč).

- ✓ Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek pro podpůrnou dobu. Podpůrnou dobu činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců.

Podmínky podpory v nezaměstnanosti stanoví zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb..²² Nástup žen do pracovního procesu podmiňují také faktory související s možností výpomoci rodičů nebo širších příbuzenských sítí, případně opatření na úrovni obce v místě bydliště.

4.1.3 Faktory spočívající v neformálních strukturách příbuzenských a lokálních

Příčiny specifického reprodukčního chování české populace byly v zásadě stejné jako příčiny, které v posledních třiceti letech ovlivňovaly vysokou a časnou sňatečnost. Na jedné straně působení státně socialistického paternalismu (občan byl považován za subjekt státní sociální politiky, což nemohl ovlivnit, stát navíc přebíral všechny funkce sociální politiky i ty, které v občanských společnostech vykonává rodina nebo dobrovolné organizace), na straně druhé nedostatek příležitostí pro svobodnou volbu rozmanitějších životních stylů.

Výsledným efektem bylo **časné rodičovství a zvýšená závislost na původní rodině**. Nesamostatnost mladých rodičů se stala natolik běžnou, že byla přijímaná jako danost a potřebu podpory považovaly obě zúčastněné strany za samozřejmý úděl rodičů dospělých dětí. Podle I. Možného byla nesamostatnost mladých rodičů předjímaná do té míry, až se sama stala jednou z pohnutek, které tlačily mladé lidi k brzkému rodičovství. Možný mluví v této souvislosti o takzvaném "sendvičovém efektu". Časné rodičovství bylo účelné proto, že umožňovalo ještě mladým babičkám ekonomicky i fyzicky podporovat mladou rodinu dříve, než byly nuceny starat se o své vlastní staré rodiče. **Reprodukční chování** české populace se po roce 1989 změnilo ve smyslu **snížení úrovně porodnosti** (v ČR dlouhodobý trend i s přihlédnutím na zastavení poklesu porodnosti v roce 2000, který je přičítán odkládaným porodům žen ze silné populační vlny sedmdesátých let) a **odkládání rodičovství** na pozdější dobu. Tendenci odkládání rodičovství naznačuje řada postojů, jako jsou např. bytová a ekonomická samostatnost, vědomí, že „už si člověk něco užil“ a má ukončenou

²² Srov., APERIO – společnost pro zdravé rodičovství, právní poradna, dostupné z: <http://www.aperio.cz/poradna/dotaz.shtml?x=2214847>, dne 11. 2. 2010

přípravu na zvolené povolání. S nastolením demokracie, práva na svobodu jedince se jedinec stával stále více svobodným a zodpovědným za svůj osud, jednal tak s ohledem na své vlastní zájmy a svou prosperitu, což se pak následně odrazilo i ve volbě rodičovství. I přes to, že ženy dnes odkládají mateřství na pozdější věk a státní rodinná politika nenaplnuje cíle (sociální rovnost a stejné jistoty pro všechny) z dob minulých, ženy stále vykazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí.²³

Mezigenerační pomoc patří tak k významným faktorům ovlivňující volbu setrvání na RD nebo nástup do zaměstnání. Tento fakt je však komplikován vysokou zaměstnaností žen všech generací. Na rozhodování žen mají také vliv lokální *opatření na úrovni obce*, které jim mohou pomoci nepřímo např. tím, že obce podporují dopravní obsluhu, mají zájem o problematiku rodin v lokalitě, spolupracují se subjekty státní správy, samosprávy, podporují občanské aktivity a organizují pomoc (ze zdrojů obce) zaměřenou na rodiny s malými dětmi.

Druhou velkou kategorií faktorů ovlivňující pozici rodičů (žen) malých dětí na trhu práce, a tím ovlivňujících délku přerušení profesní kariéry z důvodu péče o děti jsou faktory spíše individuální povahy nebo vázané na osobnost.²⁴

4.2 Individuální faktory ovlivňující délku přerušení profesní kariéry

Zvláštní nebo také osobité faktory ovlivňující délku přerušení profesní kariéry ženy souvisejí s její sociální rolí, kterou zastává v daném okamžiku na daném místě a v dané společnosti. **Sociální roli** rozumíme souhrn očekávaných jednání vůči jedinci, který zastává určitou sociální pozici. Termín sociální role vymezil R. Linton v souvislosti s pojmem sociální status. Sociální pozice nebo-li **sociální status** je pozice člověka v určité společnosti, respektive skupině, spojená s určitou mírou ocenění ze strany druhých. Každý status je spojen s právy, povinnostmi. Podle způsobu ustavení rozlišujeme status vrozený, připsaný (askriptivní) a získaný. **Status vrozený** (biologicky přidělený) nám byl dán v momentě narození do rodiny a tvoří ho tyto charakteristiky: pohlaví, rasa, etnický původ, věk, nad nimiž má jedinec malou nebo žádnou kontrolu. Tyto kvality jedince sami osobě zvýhodňují nebo diskriminují. **Status připsaný**, který člověk získá zcela bez vlastní zásluhy, v důsledku sociálních okolností - **zejména dědictví**. Někdy bývá status připsaný a vrozený ztotožňován. Velká část hnutí za emancipaci však usiluje o to, aby nedocházelo k automatické transformaci vrozeného statusu ve status připsaný (kvality, které sociálně zvýhodňují např. - majetek, mocenské postavení,

²³ Srov., Haberlová, V.: výňatek z knihy, Česká rodina: hodnoty, zájmy, strategie, dostupné z: <http://www.stem.cz/tisk.php?id=402>, dne 12. 2. 2010

²⁴ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 10

nebo kvality, které sociálně znevýhodňují např. - extrémně nízký status připsaný bránící potomkům marginálních rodičů opustit své diskriminující postavení).

V moderních společnostech a tedy i dnes se mezigenerační znevýhodnění přenášejí (reprodukují) skrytějšími kanály. Na některé z nich upozorňuje P. Bourdieu ve své koncepci kulturního a sociálního kapitálu. V tradičních společnostech se pomocí statusu připsaného legitimovala otevřeně získaná pozice. V moderních společnostech toto již není možné a společnost musí hledat pro fakticky zděděná znevýhodnění jiný způsob ospravedlnění. Bourdieu tvrdí, že v moderních společnostech tuto funkci plní systém vzdělávání.²⁵

Cílem této práce je návrh systému vzdělávání žen po RD v rámci aktivit Mateřského centra v návaznosti na uplatnitelnost na trhu práce. S ohledem na specifikaci tohoto cíle považuji za důležité věnovat se dále socioekonomické pozici žen, a to právě s ohledem na uplatnitelnost na trhu práce, a tím pádem i zařazením do sociální struktury společnosti.

Socioekonomická pozice je získávána např. vzděláním, zaměstnáním a tvoří tak **status získaný** (sociální pozice dosažená v důsledku vlastního úsilí). Získaný status lze popsat pomocí několika ukazatelů, které jsou vzájemně propojené a tvoří tak společně **syntetický status**.

Ukazatele syntetického statusu jsou:

- objektivní charakteristika profese
- prestiž profese
- podíl na moci
- dosažené vzdělání
- velikost příjmu
- životní způsob

Prvních pět ukazatelů syntetického statusu se vztahují k zaměstnání a následně pak ovlivňují šestý ukazatel životní způsob.²⁶ Nyní se zde zaměřím na socio-profesní status ženy před narozením dítěte, který jako jeden z významných vnitřních faktorů determinuje rozhodování ženy po RD ve vztahu k návratu do zaměstnání.

²⁵ Srov., Linhart, J., Petrušek, M. a kol.: Velký sociologický slovník, I. vyd., Sociologický ústav AV ČR, 1996, s. 1226

²⁶ Bartoňková, H., Šimek, D.: Andragogika-studijní texty pro distanční studium, I. vyd., FF UPOL, 2002, s. 14

4.2.1 Socio-profesní status ženy před narozením dítěte

Transformace sociálně-ekonomického systému České republiky je provázána i výraznými změnami v oblasti profesní struktury. Dynamika vývoje soukromého sektoru, odlišné požadavky na jednotlivá odvětví naší ekonomiky, formování nových profesních norem i celospolečenských postojů se zřetelně dotýkají právě oblasti spojené s pracovním životem populace.²⁷

Profesní status ženy je určován kvalifikačními nároky, charakterem práce z hlediska samostatnosti a odpovědnosti, postavením v systému řízení. Kvalifikace rodiče dosažená před začátkem RD, další nároky profese a míra „investic“ do přípravy na dané povolání ovlivňují motivaci k návratu na trh práce. Lidé s vyšším statusem mají tendenci nevyužívat celou zákonnou dobu RD. Řada více kvalifikovaných povolání umožňuje naopak využít možnost souběhu RD a výdělečné činnosti, zatímco ženy s nižší kvalifikací nalézají paralelní pracovní možnosti obtížněji. Do značné míry také závisí na tom, v jakém ekonomickém sektoru byl rodič (žena) před nástupem na RD zaměstnán.

Ekonomický sektor zaměstnání můžeme rozdělit na veřejný nebo soukromý, přičemž veřejný sektor bývá obvykle vstřícnější potřebám žen, harmonizaci rodiny a zaměstnání.

Ve vztahu k *zaměstnaneckému statusu* mohou být ženy před RD buď zaměstnány, nezaměstnány nebo mohou soukromě podnikat. Dřívější ukončení RD nebo souběžný výkon povolání volí ženy soukromě podnikající, což je dáno vyššími nároky na odpovědnost a samostatnost, oproti ženám v klasickém postavení zaměstnance. Nezaměstnanost rodiče před RD výrazně komplikuje jeho další životní situaci.

Motivace k návratu do zaměstnání, a tím i šance žen k jejich úspěšnému naplnění jsou dány *délkou praxe v oboru a délkou účasti na trhu práce* před RD. Rodič s delší pracovní zkušeností před narozením dítěte má vyšší šance při návratu na trh práce, zřejmě také díky tomu, že má menší možnost a sklon „nechat zastarat“ svou kvalifikaci a má častěji vytvořený sociální kapitál (sítě vztahů).²⁸ Aby nedocházelo k zastarávání kvalifikace, měli by všichni jedinci užívat, uchovávat a generovat své znalosti, tedy neustále zvyšovat svůj lidský kapitál.

4.2.2 Ukazatele lidského kapitálu

Lidský kapitál každé osoby je široký konglomerát znalostí, schopností, zdraví a dalších prvků, které tato osoba používá při svých ekonomických a neekonomických aktivitách s

²⁷ Nový, I., Surynek, A. a kol.: Sociologie pro ekonomy a manažery, II. vyd., Grada Publishing, 2006, s. 97

²⁸ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 11

cílem zvýšit svůj příjem, kvalitu svého života, své uspokojení atd. Lidský kapitál není možné oddělit od osoby, která je jeho nositelem. Tato osoba jej tedy nemůže prodat, může jej však pronajímat svému zaměstnavateli. Může být přenášen mezi osobami, při tomto přenosu se však nezmenšuje jeho stav u předávající osoby. Lidský kapitál se vytváří a zvyšuje během života osoby různými aktivitami.

Prvním a nejdůležitějším zdrojem lidského kapitálu je rodina. Rodiče přenášejí své hodnoty, zvyky a tradice na své děti. Rodiče investují do lidského kapitálu svých dětí čas i peníze. Velikost těchto investic kolísá mezi zeměmi, kulturami a společnostmi a není lehké měřit jejich hodnotu. Dalšími hlavními formami investic do lidského kapitálu je vzdělávání, doškolování v pracovním procesu a zdravotní péče.²⁹

Koncept lidského kapitálu je velmi komplexní a pro jeho měření lze použít mnoho indikátorů. Dále zmíním pouze čtyři vybrané indikátory, které mají nejbližší vztah k trhu práce, a tedy i zaměstnání.

Vzdělání žen má nesporný vliv na délku jejich RD. Ženy s vyšším vzděláním mají v případě, že si před mateřskou dovolenou vybudovaly určitou pracovní pozici, sklon RD příliš neprodužovat. Podle dat z výzkumu „Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005“ se však zdá, že vzhledem k lepším možnostem paralelního výdělků během RD zůstávají v průměru doma s dítětem o něco déle než ženy s maturitou.

Věk ženy při porodu je dalším ukazatelem, který má vliv na to, zda si žena stihla dokončit (vyšší) studium a „zapracovat se“ ve svém povolání. Ve velmi obtížné životní situaci se totiž nacházejí ženy – mladé matky, bez profesní praxe.

Zdravotní stav ženy po RD je společným faktorem všem osobám na trhu práce. V případě matek po RD a obecně matek malých dětí se jedná o faktor, který v kumulaci s dalšími zhoršuje jejich pozici při hledání zaměstnání nebo návratu do předchozího zaměstnání. Snižuje jejich flexibilitu i okruh potenciálně vhodných zaměstnání pro člověka, který ho musí sladovat s rodinnými povinnostmi, což je obzvláště obtížné pro osamělé rodiče.

Velký význam z hlediska návratu na trh práce má *motivovanost a adaptabilita*. Tyto charakteristiky jsou nejen osobnostními vlastnostmi jedinců, ale i okolnostmi jejich životní

²⁹ Cahlík, T., Sovina, J.: Konvergence a soutěžní výhody ČR dostupné z: <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/673>, dne 19. 2. 2010

dráhy.³⁰ Proces motivace je velmi komplikovaný a vychází z toho, že lidé mají různé potřeby, stanovují si různé cíle, aby tyto své potřeby uspokojili, a podnikají různé kroky směřující ke splnění těchto cílů. Tento model procesu motivace naznačuje, že motivace je iniciována vědomým nebo mimovolným zjištěním neuspokojených potřeb. V této souvislosti Herzberg rozlišuje **dva typy motivace**.

Vnitřní motivace:

faktory, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali nebo aby se vydali určitým směrem. Tyto faktory tvoří odpovědnost (pocit, že práce je důležitá a že máme kontrolu nad svými vlastními možnostmi), autonomie (volnost konat), příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavá a podnětná práce a příležitost k funkčnímu postupu.

Vnější motivace:

je to co se dělá pro lidi, abychom je motivovali. Tvoří jí odměny, např. zvýšení platu, pochvala nebo povýšení, ale také tresty (disciplinární řízení, odepření platu nebo kritika).³¹

Motivovanost žen po RD se v zásadě snižuje s délkou přerušování zaměstnání z důvodu péče o dítě (děti), protože současně klesá sebedůvěra a objektivně i kontakt s profesí a jejím aktuálním stupněm rozvoje.

Také *adaptabilita* může být objektivními okolnostmi podpořena (nabídka netradičních pracovních režimů či rekvalifikací) nebo oslabována.³² Jak již bylo zmíněno, adaptabilita má úzký vztah k trhu práce, ale také ke vzdělávání. **Jedním z cílů sociální politiky je růst vzdělanosti na úroveň srovnatelnou s kulturně a hospodářsky vyspělými zeměmi.** To bude mít **pozitivní dopady** sociálně-kulturní, politické i ekonomické. Vzroste **schopnost lidí realizovat pozitivní společenské změny**, stejně jako jejich **adaptabilita na tyto změny, flexibilita zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vztahu k trhu práce** a vyhlídky bezpečného uplatnění lidí na trhu práce.

Soustava celoživotního vzdělávání musí poskytovat všem občanům stejné šance a podmínky k tomu, aby se mohli v souladu se svými individuálními záměry stát a po celý život zůstat kvalifikovanými pracovníky a vzdělanými osobnostmi. To **předpokládá i rozšíření vzdělávacích aktivit mimo sféru samotného školství** (s uplatněním

³⁰ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 11

³¹ Srov., Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů, VIII. vyd., Grada Publishing, 2005, s. 159

³² Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 11

vzdělávacích aktivit zaměstnavatelů i dalších vzdělávacích subjektů) a pojmání investic do vzdělávání z nejrůznějších zdrojů jako dlouhodobě nejefektivnějších investic vůbec.³³ Ve druhé části této práce budou popsány vzdělávací aktivity zaměřené na ženy po RD, jejichž cílem je snadnější integrace žen na trh práce. Návrat žen na trh práce také významně ovlivňují skutečnosti, jako např. rodinný stav, rodinné zázemí a postavení v širší rodině.

4.2.3 Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině

Podle demografických charakteristik můžeme rozeznávat následující typy rodinného stavu s přihlédnutím a pouze ve vztahu k ženám: svobodná, vdaná, rozvedená, ovdovělá. Ve všech těchto rodinných stavech mohou být ženy matkami a naplňovat svou rodičovskou roli. Rodinný stav a tedy i přítomnost nebo nepřítomnost partnera ve společném soužití značně determinuje životní situaci žen. V této souvislosti můžeme rozeznávat dvě podoby rodiny, tj. **rodiny úplné a neúplné.**

Rodinami úplnými mám na mysli soužití obou rodičů s jedním nebo více dětmi. Neúplnou rodinou jsou pak domácnosti s jedním rodičem a jedním nebo více dětmi. O tom, že současná rodina vykazuje širokou škálu partnerského a rodinného soužití není pochyb a pro ilustraci uvádím jen některé z nich. Pro účely této práce budu však dále pracovat s klasifikací rodin pouze v intencích kategorie „úplná“ nebo „neúplná“ rodina.

Vybrané typy partnerského a rodinného soužití:

- *soužití biologických rodičů a jejich dětí*
- *soužití rodičů adoptivních či pěstounských a získaných dětí*
- *soužití partnerů rozhodnutých nemít děti*
- *soužití bezdětných manželů bez možnosti mít vlastní biologické potomky přirozenou cestou*
- *soužití bezdětných manželů z důvodu tzv. nekonsumovaného manželství*
- *soužití bezdětných manželů, kteří získají „vlastního“ biologického potomka následujícími cestami: umělé oplodnění ženy, žena nositelka cizího vajíčka, žena dárkyně vajíčka jiné nositelce, ale bude plnit roli matky po narození dítěte, v budoucnu možná klonování*

³³ Sociální doktrína České republiky, dostupné z: http://www.sds.cz/docs/prectete/e_kolekt/soc_dokt.htm#p1, dne 19. 2. 2010

- *rodiče, kteří žijí bez vlastních biologických dětí, protože nebyli ochotni nebo schopni postarat se o jejich potřeby a děti jim byly odebrány*
- *žena, která se rozhodne vychovávat dítě sama a partnera o narození dítěte úmyslně neinformuje*
- *homosexuální nebo lesbické dvojice pečující o dítě jednoho nebo obou z partnerů.*³⁴

Ve vztahu žen/matek k trhu práce, můžeme konstatovat, že *ženy samoživitelky* (neúplná rodina) mají více ohroženou pozici na trhu práce. Jejich průměrná délka RD se výrazně neliší od matek z úplných rodin. Vysvětlení lze nalézt v tom, že vzhledem k obtížné životní a finanční situaci usilují matky z neúplných rodin o dřívější návrat do zaměstnání, což je podpořeno i naší legislativou (zaměstnavatel musí tuto ženu přijmout na stejnou nebo obdobnou pracovní pozici, splní-li zákonné podmínky).

Návrat na trh práce ve vztahu k ženám ovlivňuje také *počet a pořadí dítěte*. S druhým a dalším dítětem v pořadí bývají matky doma vždy na kratší dobu než u dítěte předchozího pořadí. Celková délka MD a RD těchto žen (více dětí) může dosahovat 6,9 a více let. Což samo o sobě mění podmínky pro návrat na trh práce.³⁵

Na změny ve velikosti rodiny poukazují i mnozí sociologové. Konstatují, že zmenšování rodiny je nejnápadnější znak moderní rodiny v průmyslové společnosti ve srovnání s rodinou v minulosti. Týká se to jak počtu dětí, tak velikosti domácností, které dříve sdružovaly tři a více generací. Větší počet dětí se pro široké vrstvy stává ekonomickou zátěží, snižuje vyhlídky na sociální vzestup a klade nároky na pracovní čas žen.³⁶ Ekonomickou zátěž pociťují rodiny především v celkovém obrazu příjmu domácnosti.

Příjem domácnosti a příjem rodiče na RD, který měl v zaměstnání vykonávaném před RD, nemají zcela jednoznačný vliv na motivaci a šanci na návrat do zaměstnání po jeho přerušení. O časnější návrat do zaměstnání usilují častěji jen ženy s nejvyššími příjmy (před nástupem na MD a RD).³⁷

V předchozích dvou kapitolách jsem se snažila vymezit nejčastější faktory, ať již vnější nebo individuální povahy, které mají vliv na rozhodování žen o délce a determinantách voleb

³⁴ Šulová, L.: Partnerské vztahy, manželství a rodičovství, dostupné z: <http://www.planovanirodiny.cz/view.php?cislocclanku=2008020102>, dne 20. 2. 2010

³⁵ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 12

³⁶ Srov., Klofáč, J., Tlustý, V.: Soudobá sociologie II., I. vyd., Svoboda, 1967, s. 242

³⁷ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 12

využití RD. Své rozhodování ženy cílí v návaznosti na další uplatnění na trhu práce. Jaké formy návratu na trh práce ženy nejčastěji realizují budu popisovat v následující kapitole.

4.3 Formy návratu na trh práce a problémy s tím spojené

Relativně dlouhá doba přerušení kariéry z důvodů péče o malé dítě po jeho narození a pak návrat do zaměstnání s naprostou převahou plných úvazků, které jsou obecně známým specifickým chováním mladých matek v České republice a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí, přitom mohou přispívat k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i např. k jejich nižšímu platovému ohodnocení a celkově horším pozicím na trhu práce ve srovnání s muži a bezdětnými ženami.

Výše úvazku a forma zaměstnání bezprostředně po RD **jsou závislé** z velké části na podmínkách platících obecně pro **profesi ženy a obor vykonávaného zaměstnání**. Na částečný úvazek mohou být zaměstnány ženy pracující v odvětvích, ve kterých charakter práce tento typ úvazku nejen umožňuje, ale někdy přímo i vyžaduje.

Tato odvětví jsou například:

- zdravotnictví
- obchod a služby
- školství a věda.

Obchod a služby spolu s peněžnictvím a bankovníctvím jsou obory v nichž ženy nejčastěji podnikají. Méně statisticky významná je souvislost s profesí. Z tohoto pohledu nejčastěji ženy pracují na zkrácené úvazky v následujících profesích, které odpovídají již výše zmíněným oborům:

- nižší středně technické profese (odpovídající oborům v obchodě a službách)
- nižší řídicí profese (odpovídající oborům zdravotnictví a školství).

Další determinantou podmiňující možnost volit práci na zkrácený úvazek je **velikost bydliště**. Častěji je zkrácený úvazek realizován ženami ve velkoměstech (nad 100 000 obyvatel) nebo naopak v nejmenších obcích (do 1000 obyvatel). Velká města stejně jako nejmenší obce poskytují větší nabídku vhodných pracovních příležitostí. Ve velkých městech je to dáno velkým podílem služeb a v nejmenších obcích větší možností osobního přístupu.

Velikost úvazku je ukazatelem jak „úspěšnosti“ návratu na trh práce, tak ukazatelem preferované strategie sladování rodiny a zaměstnání.³⁸

Připravenost trhu práce přijmout pracovníky na omezený pracovní úvazek bez finančních sankcí je pokládán za významný determinant participace žen na trhu práce. Prozato uvádí, že například v Itálii by nárůst práce na částečný úvazek zvýšil pravděpodobnost narození dítěte v rodině z 18,5% a 19, 5% a pravděpodobnost zapojení žen do pracovního trhu z 48% na 70%. Práce na částečný úvazek umožňuje kompromis mezi produkcí a reprodukci, který je v mnoha zemích ženami hojně využíván, a to dobrovolně nebo z nutnosti. Surovátka v této souvislosti vysvětluje fakt, proč české ženy pracují málo na částečný úvazek tím, že zmiňovaný typ úvazku je spojen s obecně nízkými mzdami, ale také s genderovou segregací trhu. Nízké mzdy nutí oba partnery hledat práci na plný úvazek, protože **zaměstnání na částečný úvazek znamená riziko pro rodinný rozpočet. Výrazná genderová segregace trhu** (horizontální i vertikální exkluze)* má za **následek nižší příjmy žen.**³⁹

***Horizontální** segregaci můžeme definovat jako vysokou koncentraci mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních. Za silně horizontálně segregovaný lze tedy považovat takový trh, kde existuje mnoho velmi jasně separovaných, tzv. typicky ženských a typicky mužských povolání nebo sektorů. **Vertikální** segregace může být popsána jako disproporční zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie, například ve vedoucích pozicích, ve středním managementu, v pozicích vyžadujících určitou míru odpovědnosti a vyznačujících se možností definovat práci podřízených atd.⁴⁰

Úspěšnost nebo spíše bezproblémovost návratu na trh práce je rovněž spjata s předchozím zaměstnavatelem. V okamžiku dovršení tří let věku dítěte mohou nebo spíše musí ženy volit, zda se vrátí do práce nebo nikoliv, protože v této době končí zákonný nárok návratu na původní pracoviště.

Situace, které nejčastěji volily ženy s jedním dítětem v souvislosti s návratem do zaměstnání po dovršení tří let věku dítěte:

- **vrátila se do zaměstnání, kde pracovala před nástupem na MD (22 %)**
- **zůstala doma na MD/RD s dalším dítětem (20 %)**
- **zůstala ještě doma s dítětem a ukončila pracovní poměr u původního zaměstnavatele (18 %)**

³⁸ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 30

³⁹ Srov., Valentová, M.: Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004, s. 13

⁴⁰ Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní, dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012709>, dne 23. 2. 2010

- ukončila pracovní poměr a nastoupila někam jinam (14 %)
- zůstala ještě doma s dítětem a dohodla se se zaměstnavatelem, že nastoupí později (12 %)
- před narozením dítěte nepracovala nebo podnikala – neměla se kam vrátit (10 %)
- již nebyla na RD, ukončila ji dříve a vrátila se tam, kde pracovala před MD (4 %)
- již nebyla na RD, ukončila ji dříve a nastoupila jinam (1 %)

V důsledku zaokrouhlování procentuálního vyjádření voleb situací návratu do zaměstnání dochází ve výsledném součtu k odchylce 1%.

Situace u žen s více dětmi se shoduje pouze v první alternativě volby, tj. ženy se nejčastěji **vrací k zaměstnavateli, u kterého pracovaly před RD (22 %)**. Druhou nejčastější možností, kterou ženy s více dětmi využívají, je, že pracovní poměr ukončí a nastoupí do jiného zaměstnání, případně začnou podnikat (21 %). Třetí situace volby u těchto žen je shodná se situací volby žen s jedním dítětem, tj. ženy zůstanou ještě doma s dítětem a ukončí pracovní poměr u původního zaměstnavatele (21 %).

Z těchto faktů je zřejmé, že nejvíce zastoupenou volbou je alternativa návratu do původního zaměstnání ženy před MD. **Důvody, proč ostatní matky nenastoupily k původnímu zaměstnavateli**, jsou různé. Nejčastěji se tak stalo z důvodu **zrušení podniku** nebo **přestěhování ženy**. Dalším častým důvodem byl nezájem ženy o návrat do práce, jelikož chtěla ještě zůstat s dítětem nebo naopak se jí naskytl lepší nabídka práce.

Chování žen v době dosažení tří let věku jejich dítěte je **nejvíce podmíněno vzděláním a oborem práce** ženy. Ženy s vysokoškolským vzděláním nejenže z velké části pracují, ale jsou i po RD vázány ke svému původnímu zaměstnavateli. Lze to vysvětlit jednak tím, že jsou v tomto smyslu méně flexibilní - díky menší nabídce vysoce specializovaných zaměstnání, ale i skutečností, že často odcházejí na MD z místa, které je pro ně vysoce atraktivní.

Návrat žen k původnímu zaměstnavateli volí, jak již bylo uvedeno, ženy s vysokou kvalifikací pracující v oborech, jako je např. škola, věda, zdravotnictví, ale také ženy z úzkou kvalifikací pracující v dělnických profesích (průmysl, doprava a spoje). Důvod, proč zřejmě ženy s úzkou kvalifikací volí návrat k původnímu zaměstnavateli, můžeme spatřovat např. v místní nevelké nabídce práce (dva průmyslové závody atd.) a omezeném rozsahu kvalifikace žen. V peněžnictví, obchodě a službách pracují ženy s vyšším i středním vzděláním, což zřejmě

způsobuje větší variabilitu, pokud jde o možnost uplatnit se u jiného zaměstnavatele buď ve stejném odvětví nebo i mimo ně.

Je zřejmé, že variabilita forem návratu žen po RD na trh práce je hodně ovlivněná subjektivními faktory a vlastními plány žen. Ukazuje se i nemalý vliv externích faktorů a přístupu zaměstnavatelů.⁴¹

4.3.1 Přístup zaměstnavatelů k opětovnému zapojení žen po RD do práce

Za **jeden z efektivních předpokladů návratu žen** k původnímu zaměstnavateli i obecně uspokojivému návratu do zaměstnání **je považován kontakt se zaměstnavatelem** během RD. Ukazuje se však, že zájem o tento kontakt je ale na obou stranách nevelký a že neexistují dostatečně přesné představy, jakou formou by se měl uskutečňovat. Když si žena uchová po dobu péče o malé dítě kontakt se svou profesí, případně se zaměstnavatelem, přispívá to k lepšímu sladění pracovních a rodinných povinností. Tuto možnost umožňuje dnešní legislativa, která podporuje souběh RD a výdělečné činnosti. Z výzkumů a šetření však vyplývá, že tato možnost je využívána ženami v nevelkém rozsahu a když už je využívána, tak formami umožňujícími co největší flexibilitu, což je současně vázáno na určité profese a organizace práce.⁴²

Flexibilní formy zaměstnání⁴³

Flexibilní formy zaměstnávání, mezi které řadíme jak různé úpravy délky pracovního úvazku či pružnou pracovní dobu, tak atypické formy organizace práce jako např. práci z domova, jsou zásadním nástrojem pro lepší sladění pracovního a rodinného života. Téma je o to více aktuální jak z důvodu měnícího se rodinného uspořádání a rozdělení rolí v rodině, tak z důvodu nároků, které současný svět práce na jednotlivce klade. V souvislosti s tvrdšími a náročnějšími podmínkami tržní ekonomiky je v porovnání s minulým režimem mnohem obtížnější sladit pracovní a rodinné povinnosti, a to jak pro ženy, tak pro muže.

Uvádím zde **výčet zaznamenaných flexibilních forem práce** v ČR:

- **práce na zkrácený úvazek** (zejména veřejná sféra zaměstnání, odvětví vzdělání, školství, sociální péče)

⁴¹ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 31

⁴² Tamtéž, s. 36

⁴³ Srov., Haberlová, V., Kyzlinková, R.: Rodinné potřeby zaměstnanců, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 20

- **sdílení pracovního místa** (velké podniky nad 250 zaměstnanců, soukromá sféra)*
- **pružná pracovní doba** (velké podniky nad 250 zaměstnanců, veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení, vysoká vzdělanostní úroveň zaměstnanců)
- **práce z domova** (vysoce kvalifikovaní a vzdělaní zaměstnanci, odvětví peněžnictví, pojišťovnictví, vzdělávání, zdravotní a sociální péče)**
- **práce přesčas** (soukromá sféra, velké podniky nad 250 zaměstnanců, odvětví průmysl, stavebnictví, doprava, spoje)
- **práce na směny** (průmysl, služby, obchod, ubytování, stravování)

*Sdílení pracovního místa je definováno jako: „*Situace, kde existuje pouze jedno pracovní místo, jeden plat za výkon dané práce a jedny pracovní podmínky, které jsou sdíleny (obyčejně) dvěma nebo i více lidmi, kteří pracují podle dohodnutého rozpisu nebo vzoru*“.

** Práce z domova jako: *jedna z hlavních forem tzv. práce na dálku, při níž pracovník není svázán pevnou pracovní dobou a která umožňuje optimalizovat pracovní režim z hlediska času a místa výkonu práce.*

Práce se zkrácenou pracovní dobou je v České republice spíše výjimečná. Názory zástupců podniků v ČR podporují tezi o neochotě zaměstnavatelů nabízet částečné úvazky, jelikož více než dvě třetiny z nich jsou přesvědčeny, že tento způsob zaměstnávání přináší firmě spíše či určitě nevýhody.

Pružná pracovní doba se podle řady již provedených sociologických studií jeví jako **velmi účinný nástroj pro lepší harmonizaci rodinných a pracovních povinností**. Představitelé firem a organizací považují pružnou pracovní dobu za výhodnou spíše pro zaměstnance. Přesto je spíše zaváděna podle potřeb zaměstnavatelů a je využívána více muži, u nichž motivace sladováním rodiny a zaměstnání nebývá tak častá.

Práce z domova je poptávána zejména ze strany zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé reagují na tyto požadavky spíše zdrženlivěji. Zaměstnanci pracující z domova se většinou dělí na dvě zcela odlišné skupiny podle náplně a charakteru vykonávané práce. První skupinou jsou profesionálové a odborníci, kteří při své práci využívají moderní telekomunikační prostředky. Do druhé skupiny patří pracovníci – často ženy, které vykonávají nízko kvalifikované manuální práce. Zástupci podniků se téměř jednomyslně shodli na tom, že umožnit zaměstnancům pracovat z domova je pro firmu nevýhodné.

Práce přesčas a práce na směny patří mezi ty formy flexibility, které bývají označovány jako **negativní flexibilita**. Negativní flexibilitní úpravou pracovní doby se rozumí uspořádání,

kdy pracovní doba zaměstnance pružně reaguje na objem práce či potřeby a nároky zaměstnavatele/nadřízeného. Důležitým aspektem negativní flexibility je špatná předvídatelnost pracovní doby. Nicméně značná část zaměstnanců práci přesčas vyhledává z důvodu navýšení svého příjmu a zaměstnavatelé tak, obzvláště v průmyslu, kde jsou přesčasy zpravidla propláceny, nemají problémy s obsazováním práce nad rámec stanovené pracovní doby. Práce na směny je často označována za významnou překážku dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Přesto její výskyt vzrůstá. Silně zde působí požadavky zaměstnavatelů, formované pod tlakem nových technologií a požadavků zákazníků. Ochota zaměstnavatelů vyhovět případným žádostem zaměstnanců na zohlednění jejich rodinné situace při rozpisu směn je v jejich deklarácích poměrně vysoká a ve všech podnicích je podobná.

Jednou ze stěžejních oblastí, v nichž **zaměstnavatelé mohou být nápomocni** při skloubení rodinných a pracovních zájmů, je **nabídka zaměstnaneckých benefitů a služeb**. Zaměstnavatelé většinou necílí zaměstnanecké výhody pouze na skupinu rodičů s dětmi. Současně je však zřejmé, že řada podniků si již uvědomuje nutnost udržet si kvalifikovanou a loajální pracovní sílu, která zná podnikové prostředí a zvyklosti. Specifický je přístup zaměstnavatelů k zaměstnancům po rodičovské dovolené, u nichž je nutné (vzhledem k její obvyklé délce v ČR) obnovit jejich pracovní návyky a seznámit je s případným změněným prostředím organizace. Rekvalifikační kurzy či jiné zaškolovací programy proto nabízí svým zaměstnancům po návratu z rodičovské dovolené asi každý čtvrtý podnik.

Nejčastěji nabízené **zaměstnanecké výhody zahrnují**:

- rekreační programy a pobyty pro děti
- pravidelné jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí
- rekvalifikační programy pro rodiče po návratu z RD.

Aktuálně diskutovaným podnikovým opatřením ve prospěch zaměstnanců z rodin s (malými) dětmi, je **zavádění podnikových školek či jeslí**. To je považováno za účinný nástroj propojování rodinných a profesních zájmů zaměstnanců s dětmi, který je však současně z řady pohledů zpochybňován (náklady pro podnik, organizační náročnost, kvalita dětem poskytované péče aj.). Podniková zařízení péče o malé děti jsou v českém prostředí velmi okrajovou záležitostí, a to zejména v soukromé sféře. Častější způsob pomoci zaměstnavatelů v oblasti péče o malé děti je prostřednictvím finančních příspěvků na úhradu těchto služeb. Potvrdily se často zmiňované zkušenosti firem, že podniková zařízení péče o

děti jsou v porovnání s finančními příspěvky velmi nákladnou a složitou záležitostí. Pokud lze někde očekávat iniciativu podniku ve smyslu zavádění podnikových školek či jeslí, pak je to většinou ve veřejné sféře a v organizacích s jednoznačnou převahou zaměstnankyň (žen) a vysoce kvalifikovaných zaměstnanců.

Z hlediska perspektiv v oblasti přínosu firem a organizací ve prospěch kombinace soukromého a pracovního života zaměstnanců lze zmínit poznání, že podniky, jež některé formy podpory zohledňující rodinné zázemí zaměstnanců využívají, hodnotí efekty takových opatření příznivěji než ostatní. V tom je možno spatřovat předpoklad změny postojů i těch ostatních.

Zde mohou jít příkladem Pivovary Staropramen, které si plně uvědomují význam rovných příležitostí a snaží se ho naplňovat pomocí rodinně přátelské politiky (a to nejen ve vztahu k ženám). Uvědomují si totiž, že podíl vzdělaných a kvalifikovaných žen ve společnosti neustále stoupá a nabízí neopomenutelnou kapacitu. Považuji za důležité zde uvést základní výstup z jimi realizovatelného projektu „Reintegrace žen po MD a RD,“ který je přínosný v tom, že zaměstnavatel udržuje se ženou na MD/RD neustálý kontakt, umožňuje jí čerpat firemní benefity v době péče o malé dítě, poskytuje jí zpětnou vazbu o dění a změnách v podniku a umožňuje snadnější návrat (znovu-začlenění) do zaměstnání pomocí zajištění dalšího vzdělávání a péče o dítě v pracovní době.

4.3.2 Příklad dobré praxe PIVOVARY STAROPRAMEN⁴⁴

Projekt „Reintegrace žen po mateřské a rodičovské dovolené“

Management firmy zdůvodňuje neochotu zařadit matky po rodičovské zpět do firmy obvyklými důvody, ke kterým patří riziko nemocnosti dítěte, ztráta kontinuity s vývojem IT či nových pracovních postupů. V krátkém horizontu lze tyto argumenty chápat, nicméně ze střednědobého nebo dlouhodobého hlediska se jedná o krátkozraké nahlížení významu zaměstnaných žen pro společnost. Díky iniciativě „Reintegrace žen po mateřské a rodičovské dovolené“ dosáhla návratnost matek 67 % úspěšnosti oproti dřívějším 40 %.

Výhody reintegrace:

- Firma podporující rodinu je atraktivním zaměstnavatelem, což zabraňuje zvýšené fluktuaci

⁴⁴ Srov., Machovcová, K.: Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže, sborník textů, I. vyd., Gender Studies, 2007, s. 23

- Vstřícný postoj k matkám se zdravě odráží ve firemní kultuře a ovlivňuje loajalitu a motivaci zaměstnanců/kyň
- Zabránění odlivu firemního know-how
- Snižují se náklady na odstupné, náklady na nábor a zaškolení nových lidí
- Zlepšují se vztahy s odbory

Konkrétní postupy:

Nezapomínat na matky v průběhu mateřské a rodičovské dovolené

- V průběhu rodičovské dovolené je matkám umožněno vzdělávání a rozvoj.
- Konají se výstupní pohovory s ženami odcházejícími na mateřskou dovolenou (MD). Zaměstnankyně jsou informovány nejen o právech a nárocích během MD a při návratu zpět, ale i o možnostech spolupráce během MD.
- Firma udržuje sociální kontakty s ženami na MD a zve je na firemní večírky apod.
- Ženy na RD mají možnost krátkodobého záskoku za nemocný personál, možnost pracovat na analýzách a překladech apod.
- Zaměstnankyním na RD jsou nabízeny benefity jako účast na společenských akcích apod.
- Matky jsou informovány o základních firemních změnách.

Průběžná příprava na návrat matek ve spolupráci s managementem

- Management firmy je informován s ročním předstihem o návratu matek z MD.
- S ohledem na kvalifikaci a zájem matek jsou jim v průběhu MD nabízeny pozice na základě interního náboru.
- Management je průběžně informován o nárocích a o kvalifikaci matek.
- Firma je v kontaktu s matkami minimálně jednou za půl roku a realisticky informuje o možnostech jejich uplatnění ve firmě.

Před návratem a při návratu do zaměstnání

- Nabídka míst ve školce.
- Znovu je vracejícím se zaměstnankyním nabídnuta účast na vstupním firemním školení, která mohou usnadnit orientaci a adaptaci.

Pokud návrat není možný (např. místo zaniklo a jiné vhodné neexistuje)

- Citlivý přístup, popř. finanční kompenzace .
- Poradenství a podpora při rozvázání pracovního poměru.

Ať již ženy po RD zvolí jakoukoli z forem návratu na trh práce, přičemž preferovanou formou je návrat ke svému předchozímu zaměstnavateli (pokud to je možné), potýkají se s mnoha nepříznivými podmínkami. Ženy často upozorňují na nezáměr ze strany zaměstnavatelů (nezáměr zaměstnávat ženy s malými dětmi), jistou nedůvěru ze strany zaměstnanců – spolupracovníků, nadřízených ve vztahu k plnohodnotnému naplňování společné práce. Jako nejpalčivější problém ženy vnímají nemožnost nastoupit na zkrácenou/flexibilní pracovní dobu. Další problémy vyplývající z životní situace žen po RD se již explicitně nedotýkají zaměstnavatele, ale výrazně ovlivňují proces harmonizace rodiny a zaměstnání. Jsou to skutečnosti, které řeší rodina s malými dětmi, jako jsou např. dostupnost služby jeslí, mateřských škol a dělba rolí v rodině.

4.4 Harmonizace rodiny a zaměstnání

V době po skončení RD, kdy se většina žen vrací zpět do zaměstnání, vystupuje do popředí otázka, jak nejlépe skloubit povinnosti v rodině a domácnosti s placeným zaměstnáním. Masový vstup žen na pracovní trh a prosezení modelu dvoupříjmové rodiny v moderní společnosti by měl být doprovázen změnou dělby odpovědnosti mezi partnery v rodině. Stále však platí, že zodpovědnost za péči o rodinu a domácnost zůstává na ženě, čímž bývá často vystavena „dvojitá zátěž“.⁴⁵

4.4.1 Dělbba rolí v rodině

Způsob rozdělení rolí v rodinách - dále se budu zabývat pouze úplnými rodinami - významně formuje možnosti rodičů sladit rodinnou sféru a profesní kariéru. Je zajímavý i proto, že do značné míry odráží stávající sociální stereotypy. **Širší možnosti uplatnění mladých žen na trhu práce spojené s vyšším vzděláním a kvalifikací způsobují změny uvnitř rodiny.** Mění se tradiční dělba práce v domácnosti a s ní související obsah rolí muže a ženy, vzniká prostor pro rovnoměrnější rozdělení partnerské odpovědnosti.

Dělbu práce mezi partnery můžeme vyvozovat z několika pohledů.

⁴⁵ Srov., Kuchařová, V. a kol.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 41

Teorie lidského kapitálu založená na ekonomických principech (perspektiva časové dostupnosti a omezení)

Tento pohled objasňuje dělbu rolí pomocí časových nároků kladených na členy domácnosti a jejich časovými možnostmi danými participací v placené práci. Vychází z Beckerovy teorie lidského kapitálu a předpokládá rozdělení času členů domácnosti mezi placenou práci na trhu práce a neplacenou práci v domácnosti za účelem maximalizace užítku domácnosti jako celku. K té dochází na základě specializace v dělbě práce, kdy ten z partnerů, který má lépe placené či perspektivnější zaměstnání, soustředí své časové investice na pracovní trh, a naopak druhý z partnerů, jehož čas je méně „ohodnocen“, se zaměří na péči o domácnost a rodinu.

Teorie relativních zdrojů založená na teorii směny

V této teorii je dělba práce mezi partnery pojímána jako výsledek vyjednávání mezi nimi, kdy snahou každého je podílet se na domácí práci co nejméně. Dochází ke vzájemnému porovnávání zdrojů, které má každý z partnerů k dispozici, a to za předpokladu, že ten, který disponuje více ceněnými zdroji (např. z hlediska vzdělání, příjmu, prestiže) a má tak silnější pozici, bude mít na neplacené práci nižší podíl. Naproti tomu, jsou-li zdroje obou partnerů vyrovnané (např. oba mají přibližně stejný příjem), můžeme očekávat i rovnoměrnější rozdělení domácí práce.⁴⁶

Vymezení domácí práce

Domácí práce je obvykle chápána jako neplacená práce vykonávaná v domácnosti, která produkuje služby pro potřeby jejích členů a k zajištění provozu domácnosti. V širším pojetí můžeme mezi domácí práce zahrnout širokou škálu reprodukčních činností od péče o děti přes přípravu jídel, nakupování, praní a žehlení prádla a úklid, až po organizaci rodinného rozpočtu, plánování a koordinaci domácích činností a v rozšířeném smyslu i emocionální podporu ostatních členů rodiny.⁴⁷

⁴⁶ Srov., Ettlerová, S., Kuchařová, V. a kol.: Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku, dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_239.pdf, dne 24. 2. 2010

⁴⁷ Chaloupková, J.: Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti, Sociologický časopis, 1, 2005, č. 41, s. 57-77

V dalším pojednání se zaměřím na vybrané domácí činnosti a to následující:

- běžné domácí práce (úklid, vaření)
- běžné nákupy
- údržba v domácnosti, opravy
- běžné hospodaření s penězi
- zabezpečení péče o děti
- příprava dítěte do školy (školky, jeslí)
- trávení času s dětmi v jejich volném čase

V představách lidí stále přetrvává tradiční obraz muže jako živitele rodiny a ženy starající se o domácnost a děti. Muž by měl především finančně zajistit rodinu, ženám naopak náleží hlavně vaření, úklid a nakupování potravin, příp. na posledních dvou zmiňovaných by se měli podílet oba stejně. Podobně péče o děti by měla být záležitostí obou partnerů nebo náležet z větší části ženě. Rovnoprávnost mezi muži a ženami by měla být v případě starosti o rodinný rozpočet.⁴⁸

Tyto představy do značné míry korespondují s Parsonsovou funkční představou dělby práce podle pohlaví. Podle ní se totiž dělba práce v rodině podobá specializaci, která probíhá v malých skupinách zaměřených na určitý úkol. V těchto skupinách existuje instrumentální vedoucí, který sleduje hlavně dosažení cílů skupiny, koordinuje činnost všech jejích členů a dává příkazy. Vedle něj pak existuje expresivní vedoucí, citlivější na klima a dobré fungování skupiny. Partnerská skupina je podle nich malá skupina jako každá jiná. Muž v ní má za úkol starat se o přežití skupiny a zaopatření příjmů, což mu dává oprávněnou autoritu. Žena má zase bdít nad tím, aby se každý z členů mohl podílet na rodinném životě, má odstraňovat potíže a v rodině zajišťovat kvalitní mezilidské vztahy.

V 70. letech dochází k mírnému odklonu od tohoto pojetí dělby práce a nové představy tvrdí, že o důležitých věcech rozhodují oba partneři, ve věcech každodenního života žena sama.⁴⁹

Ve skutečnosti se mnohé představy mužů a žen nenaplnují a je to stále žena, která se z více jak tří čtvrtin podílí na domácích pracích a na zabezpečení péče o děti, přípravě dětí do

⁴⁸ Ettlerová, S., Kuchařová, V. a kol.: Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku, dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_239.pdf, dne 24. 2. 2010

⁴⁹ Srov., De Singly, F.: Sociologie současné rodiny, I. vyd., Portál, 1999, s. 103

školy. Muž se dětem věnuje spíše až v jejich volném čase. Údržbě domácnosti a opravám se ve většině rodin zabývá výhradně muž. O běžném hospodaření s penězi rozhodují oba partneri stejně nebo společně. Své partnerce ve větší míře pomáhá zaměstnaný muž ve srovnání s mužem podnikatelem. Obecně se participace muže při péči o domácnost a děti zvyšuje s věkem dítěte a se zapojením ženy na trh práce. Výdělečná činnost ženy však dále znamená širší pomoc i od jiné osoby.

4.4.2 Mezigenerační výpomoc

V převážné většině českých rodin se i nadále udržují dobré vztahy vzájemné podpory emocionální i materiální a vztahy spolupráce mezi generacemi, do velké míry i uvnitř generací (zejména mezi sourozenci a jejich partnery). Mezigenerační vztahy jsou však nejsilnější a nejvíce se uplatňují ve vzájemné pomoci a podpoře jak uvádí Možný.

Téměř třem čtvrtinám rodin s péčí o dítě (případně děti) pomáhají jejich rodiče. Většinou prarodiče pomáhají s hlídáním (pravidelně/nepravidelně) v době prázdnin dětí, v době vyřizování soukromých záležitostí rodičů, v době pracovních povinností (přesčasy, služební cesty) nebo v případě nemoci dětí. Méně časté formy pomoci ze strany prarodičů jsou např. materiální výpomoc, finanční výpomoc a pomoc v péči o domácnost.

Mezigenerační výpomoc je dána okolnostmi vztahujícími se k zaměstnanosti (pracovní vytíženost), místní dostupnosti (vzdálenost bydliště) a případně zdravotnímu stavu prarodičů.

Rodiny vyvíjejí většinou vysoké úsilí, aby vzájemnou pomocí členů umožnily rodinný život v zájmu výchovy dětí a zabezpečení potřeb méně soběstačných členů a současně umožnily členům v aktivním věku pracovní aktivitu přinášející uspokojení i finanční prostředky pro rodinu. Rodiny však mohou tyto úkoly plnit jen v součinnosti s dalšími institucemi, které je podpoří (od mateřských škol, přes širokou škálu státních a nestátních subjektů).⁵⁰

4.4.3 Předškolní zařízení

S problematikou rodičovské dovolené úzce souvisí otázka dostupné péče o děti, kterou si rodiče mohou dovolit. V této oblasti hraje zvláště důležitou roli stát. Státní podpora péče o předškolní děti se jeví jako základní kámen všech snah zapojit ženy do formálního pracovního procesu. Bez pomoci státu nedokážou privátní poskytovatelé péče o děti zajistit služby dostupné všem vrstvám obyvatel. Nedostatečná a drahá péče o předškolní děti vede

⁵⁰ Ettlerová, S., Kuchařová, V. a kol.: Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku, dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_239.pdf, dne 24. 2. 2010

k tomu, že ženy volí různá alternativní řešení, která nemusí být vždy ku prospěchu. Některé matky zůstávají v domácnosti déle, než by si přály nebo než by domácí rozpočet potřeboval. Jiné jsou, proto aby mohly pracovat, nuceny mobilizovat rodinnou výpomoc nebo si najmout chůvu.

Jako velmi podstatné se také ukazuje, jak je formální péče o děti organizována, např. vzdálenost od bydliště, otevírací doba, kvalita služeb, cenová dostupnost, zajištění péče v době školních prázdnin.

Matky, které se rozhodnou vrátit do zaměstnání v době, kdy jejich dítěti nejsou ještě tři roky (zákonná lhůta pro umístění dítěte do mateřské školy), mají v tomto ohledu těžší situaci při sladování rodiny a zaměstnání. Syrovátka uvádí, že státem podporovaná péče o děti do 3 let prošla po pádu komunistického režimu radikálními změnami. Došlo k výraznému snížení jejich počtu a kapacity (z 53 tisíc míst pro děti v roce 1989 na 1,8 tisíc v roce 2000). Z dat OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) pro naši republiku lze vyvodit, že veřejná péče o děti do 3 let je na velmi nízké úrovni. Tento fakt dokládají i data Českého statistického úřadu, která ukazují, že je v České republice 50% dětí ve věku 0-5 let v péči formálních institucí, přičemž v roce 2002 nebylo 3813 dětí přijato kvůli omezené kapacitě zařízení.⁵¹

I přesto, že by si většina žen přála, aby se oba partneři v rodině angažovali stejnou měrou na zajišťování chodu domácnosti, zůstává názor české dospělé populace na dělbu rolí v rodině bez větších změn. Požadovaná komplementárnost (doplňkovost) role muže a ženy v rodině ukazuje na generovou stereotypizaci naší společnosti, což ještě více podporuje většina opatření státní intervence do rodin. Tato komplementarita partnerských rolí se žen nejvíce dotýká v té etapě rodinného cyklu, kdy jsou v rodině nejmenší děti závislé na péči rodičů. V naprosté většině zůstávají s nejmenšími dětmi z důvodu celodenní péče v rodině ženy. Dvojití zatížení (pracovní a rodinné) zůstává na ženách i po nástupu do zaměstnání a to i v případě, že jsou rodiny podpořeny opatřeními ze stran státu, zaměstnavatelů nebo využívají mezigenerační výpomoc. Vysoká zaměstnanost žen v České republice je podpořena také faktem nevyhnutelnosti dvou finančních příjmů v rodině. **Uplatnění žen na trhu práce je dnes spojeno s vyšším vzděláním a kvalifikací, která byla v minulosti takřka výsadou mužů.** Z tohoto pohledu dochází v rodinách, kde mají oba partneři vyšší vzdělání, kvalifikaci a jsou zaměstnání, k posunu vnímání rodičovských/partnerských rolí. Teprve v úplných rodinách můžeme vidět posun ve spravedlivém a rovném rozdělení rolí a to

⁵¹ Srov., Valentová, M.: Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004, s. 28

ať již v důsledku přiměřeně stejného příjmu, který oba partneři přinášejí do rodinného rozpočtu nebo v důsledku přiměřeně stejné časové vytíženosti v zaměstnání. Tento egalitární postoj ve spravedlivé dělbě práce mohou tedy ženy a muži realizovat v rodinách, kde aspirace a cíle obou partnerů vedou k vyššímu vzdělání a tím podporují i možnost lepšího a kvalifikovanějšího postavení na trhu práce. Na možnosti dalšího vzdělávání žen po RD se zaměřuji v následující kapitole.

5. Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých v ČR (stejně jako v zahraničí) je neoddiskutovatelným nástrojem jak rozvoje, tak dnes už i "existence" člověka – zvláště v profesním poli, tedy v oblasti firemního vzdělávání. Hana Bartoňková se však domnívá, že nezůstává jen u této instrumentální funkce (i přes tlak vedoucí k certifikované společnosti). Vzdělávání dospělých není, resp. by nemělo být vnímáno ani výhradně jako cíl, ani výhradně jen jako nástroj. **Může být také cestou.** Cestou rozvoje člověka. Cestou **rozšiřování jeho kompetencí.** Cestou k jeho větší **konkurenceschopnosti na trhu práce.** Cestou k **lepší zaměstnatelnosti.** Cestou k **postupu v jeho profesní dráze.** Může být ale i cestou k **aktivnějšímu trávení volného času** (v podobě zájmového vzdělávání), cestou k **eliminaci sociální exkluze** (např. v rámci vzdělávání seniorů, v rámci univerzit třetího věku) atd.⁵²

Z výše zmíněného je patrné, že vzdělávání se stalo obecným jevem a nezbytnou součástí veškerého společenského a hospodářského života a zahrnuje již všechny fáze životního cyklu. S rozšiřujícím se přístupem k vyšším úrovním vzdělávání se objevuje poznání, že **vzdělání a kvalifikace je jediným zdrojem, který bude mít lidstvo v neomezeném množství,** že lidský kapitál je nejcennějším bohatstvím společnosti a že investice do něj jsou patrně nejdůležitější. Nová **učící se společnost** se musí proto snažit dosáhnout co nejvyšší úrovně vzdělání a odstranit neúspěch pro každého svého člena. Vzdělávání se neomezuje pouze na určité, vstupní období života a nezískává se jen formálně, prostřednictvím vzdělávacího systému, ale na základě veškeré získané zkušenosti.⁵³

Celoživotní učení je tedy v ideálním pojetí považováno za nepřetržitý proces, ve skutečnosti jde spíše o **neustálou připravenost člověka učit se** než o neustálé studium. Mluví se tedy spíše o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání, aby se zdůraznil význam i takových učebních aktivit každého jedince, které nemají organizovaný ráz.

⁵² Srov., Vzdělávání dospělých v ČR, dostupné z:

<http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>, dne 28. 2. 2010

⁵³ Srov., Kotásek, J. a kol.: Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, Bílá kniha, I. vyd., Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001, s. 16

Potřeba vzdělávání dospělých jako součást celoživotního učení se podle Hiemstrové vyvinula na základě působení tří druhů sociálních sil:

- rychlost probíhající sociální změny
- zastarávání řady tradičních zaměstnání
- proměna hodnotových systémů (lidé si uvědomují, že mohou prožít bohatý život, pouze tehdy, když maximalizují svůj individuální potenciál).

Koncept celoživotního učení, jež v posledních desetiletích dominuje pedagogickému a andragogickému uvažování o rozvoji člověka a také programovým dokumentům vzdělávací politiky, si vyžádal mimo jiné rozlišování různých forem vzdělávání a učení.⁵⁴ Celoživotní učení lze rozdělit do dvou základních etap.

5.1 Etapy a charakter celoživotního učení

Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu „od kolébky do zralého věku“. Vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejtělejšího dětství, je jeho základnou. Mělo by zajistit, že se člověk „naučí učit se“ a že bude mít k učení pozitivní postoj. Následující počáteční i další odborné vzdělávání by mělo vybavovat člověka dovednostmi a schopnostmi invenčně řešit novodobé problémy udržitelného rozvoje sociální soudržnosti i ekonomiky založené na znalostech a nemělo by postrádat morální obsah. V souladu s tímto tvrzením rozlišuje Strategie celoživotního učení v ČR dvě základní etapy:

- **Počáteční vzdělávání**

- ✓ Základní vzdělávání

(primární a nižší sekundární stupeň-ISCED 1,2, všeobecný charakter povinná školní docházka)

- ✓ Střední vzdělávání

(vyšší sekundární stupeň-ISCED 3, všeobecný nebo odborný charakter, ukončené maturitní zkouškou ISCED 3A, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou ISCED 3C, nástavbové studium pro absolventy středního vzdělání s výučním listem, ukončené maturitní zkouškou ISCED 4)

⁵⁴ Rabušicová, M., Rabuší, L.: Učíme se po celý život?, I. vyd., Masarykova univerzita, 2008, s. 25

✓ Terciální vzdělávání

(vzdělávací nabídka následující zpravidla po vykonání maturitní zkoušky, specializované vzdělání odborné nebo umělecké realizované na vysokých školách, vyšších odborných školách a konzervatořích, ISCED 5,6)

• **Další vzdělávání**

(probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, respektive po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce, může být zaměřeno na různé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě).

- ISCED systém (International Standard Classification of Education), jehož autorem je UNESCO. Je to mezinárodní systém klasifikace úrovně vzdělání. Více informací je možné získat na: http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/isced/ISCED_A.pdf, dne 28. 2. 2010.

Vzhledem k tomu, že se v této práci zabývám možnostmi dalšího vzdělávání žen po rodičovské dovolené, je třeba poukázat na to, že i tato etapa celoživotního učení v sobě zahrnuje formální, neformální nebo informální způsob nabývání vědomostí, dovedností a kompetencí.

Charakteristické cesty celoživotního učení:

- formální vzdělávání

(realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla školách, je upraveno právními předpisy, vede k získání příslušného osvědčení, zpravidla vysvědčení, diplom)

- neformální vzdělávání

(poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích, nutná účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího – nevede k získání stupně vzdělání)

- informální učení

*(proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině, ve volném čase, zahrnuje také sebevzdělávání, je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované).*⁵⁵

V této souvislosti rozdělení celoživotního učení zmiňují ještě jeden možný pohled, který nabízí **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice**. Tento program dělí systém vzdělávání dospělých na tři hlavní části:

- *Vzdělávání dospělých vedoucí k dosažení stupně vzdělání.* Jedná se většinou o studium dospělých ve všech druzích státních i nestátních středních, vyšších a vysokých škol jako tzv. druhá šance pro ty, kdo se z jakýchkoliv důvodů ve školách nevzdělávali dříve.
- *Další profesní vzdělávání.* Patří sem jednak povinné (normativní) i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání zaměstnanců, jednak kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání uchazečů o zaměstnání.
- *Ostatní součásti vzdělávání dospělých,* jako je např. zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání, vzdělávání seniorů apod.⁵⁶

Z tohoto pohledu je pak vzdělávání dospělých vedoucí k dosažení stupně vzdělání realizováno prostřednictvím formálního vzdělávání. Další profesní vzdělávání a ostatní součásti vzdělávání dospělých jsou naplňovány neformálním vzděláváním.

Jestliže se ženy dostávají do společenské izolace a nemají dostatečný přístup k vědění a informacím, jsou vyloučeny z rozhodovacích procesů uvnitř rodiny, komunity a společnosti jako celku a mají jen malou kontrolu nad svým tělem a životem. Pro chudé ženy bývá překážkou vzdělávání již pouhá starost o holé přežití. **Vzdělávací procesy** by se proto měly zaměřovat zejména na **různá omezení, která ženám brání v přístupu k intelektuálním hodnotám, a na emancipaci**, aby se ženy staly plně aktivními partnery při transformaci společnosti. Vzdělání by mělo zajistit, že si ženy začnou uvědomovat potřebu organizovat se s cílem změnit situaci a mobilizovat své schopnosti tak, aby mohly získat přístup do struktur formální moci a k rozhodovacím procesům, a to jak v soukromém, tak ve veřejném životě.⁵⁷

⁵⁵ Srov., Strategie celoživotního učení v ČR, dostupné z:

http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf, dne 28. 2. 2010

⁵⁶ Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, dostupné z: http://skolstvi.cirkev.cz/_d/bila-kniha.doc, dne 1. 3. 2010

⁵⁷ Hamburská deklarace o vzdělávání dospělých, dostupné z: <http://www.varianty.cz/download/doc/books/13.pdf>, dne 1. 3. 2010

Jaká možná omezení a bariéry v dalším vzdělávání v rámci celoživotního učení se dotýkají dospělých (zejména žen), poodhalím na dalších řádcích.

5.2 Bariéry bránící dospělým využívat nabídky celoživotního vzdělávání

Podmínkou rozvoje celoživotního vzdělávání při zohlednění všech koncepčních rovin je, že lidé mohou nalézat příležitosti k dalšímu učení, mohou se zapojit do různých aktivit dalšího vzdělávání a v rámci dalšího vzdělávání se jim otvírá příležitost doplnit a rozšířit doposud získané vzdělání, ale též absolvovat zájmové vzdělávání. V České republice existuje určitá nabídka vzdělávacích kurzů, ale i přesto je v naší společnosti velká skupina lidí, která se dalšího vzdělávání neúčastní. Z analýzy vzdělávací politiky, kterou vydala OECD (Organization for Economic Cooperation and Development, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) vyplývá, že omezený rozsah, v jakém se dospělí obecně, a zejména pak znevýhodňovaní dospělí, účastní vzdělávání, je důsledkem mnoha překážek.⁵⁸

Vzdělávání se dospělí lidé účastní ve vzdělávacím procesu. V tomto procesu dochází k učení. **Učení je pak chápáno jako proces, v němž si jedinec osvojuje individuální zkušenost a zejména jako forma činnosti, při níž člověk mění svoje chování (jednání) a svoje vlastnosti vlivem vnějších podmínek a v závislosti na výsledcích této činnosti.** Učení je zároveň procesem, v němž dochází k *sebeutváření osobnosti* účastníka.⁵⁹ V tomto ohledu má učení dospělých určité specifické rysy.

5.2.1 Specifika učení dospělých

Předpokladem každého učení a vzdělávání je schopnost (způsobilost) učit se. Tato způsobilost k učení se neztrácí ani s vyšším věkem, ale modifikuje se a strukturně se mění, jak dokázal na základě laboratorních experimentů L. Thorndike.

Na schopnost učení působí řada faktorů:

- vůle k učení (intenzita a ochota k učení)
- uvědomělost (síla podnětů k učení)
- kapacita intelektu (přijetí a zpracování informací)
- lehkost nebo obtížnost učení (rychlost, s jakou se učební látka osvojí)
- trvanlivost učení (schopnost vybavit si učivo v určité chvíli a v určitých souvislostech).

⁵⁸ Srov., Čiháček, V.: Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání. In: Sborník prací Filozofické fakulty Masarykovy univerzity. Red. M. Rabušicová, L. Hloušková a kol., I. vyd., Masarykova univerzita, 2006, s. 119

⁵⁹ Bastl, P., Švec, V.: Zdravotník lektorem, I. vyd., Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví v Brně, 1997, s. 29

Kapacita intelektu, lehkost (obtížnost) a trvanlivost učení jsou kvalitami paměti. S věkem je učení obtížnější a klade i vyšší nároky na dobu potřebnou k osvojení poznatků. S vyšším věkem se těžiště paměti proměňuje z mechanické na logickou, rychlost učení je postupně nahrazována jistotou a přesností, omezení kapacity paměti racionálnější selekcí zpracovávaných informací.

Vůle k učení a uvědomělost souvisejí s motivací. Dospělý člověk je většinou veden výraznější motivací k učení, která bývá podnícena orientací na vyšší životní potřeby, jeho sociální situací i těsnějším propojením cílů edukačního procesu s jeho pracovním i soukromým životem.⁶⁰

Nejčastější motivací dospělých pro zapojení do dalšího vzdělávání jsou tyto důvody:

- výstupy z kurzů jsou přímo využitelné v konkrétním zaměstnání
- nalezení zaměstnání (případně lepšího) a zvýšení finančního příjmu
- získání znalostí a dovedností, které jsou pro dospělého účastníka zajímavé a nemusejí mít přímou vazbu na konkrétní zaměstnání
- možnost setkávání nových lidí a příležitost navázání styků⁶¹

Dle fyziologických výzkumů se u dospělého člověka s přibývajícím věkem projevuje sestupná tendence senzomotorických a fyziologických funkcí, což znamená, že se například snižuje rychlost vnímání, snižuje se rychlost úkonů a stoupá reakční doba, zvyšuje se unavitelnost organismu apod. Nejen na to je třeba brát zřetel při přípravě konkrétní vzdělávací akce pro dospělé.

Dospělí účastníci se z hlediska výchovy a vzdělávání liší od mládeže zejména:

- věkem, úrovní vzdělání, druhem profese, životními zkušenostmi, dovednostmi, schopnostmi, vlastnostmi
- růzností motivů ke studiu, vzdělávacími potřebami, zájmy, životními postoji
- odlišnostmi v rozvíjení poznávacích zájmů
- množstvím volného času

⁶⁰ Srov., Šerák, M.: Zájmové vzdělávání dospělých, I. vyd., Portál, 2009, s. 61

⁶¹ Srov., Bartlová, P., Freibergová, Z. a kol.: Bariéry ve vzdělávání dospělých, dostupné z: http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/baded_cz.pdf, dne 2. 3. 2010

- zdravotním stavem⁶²

Na všechna tato specifika je třeba brát ohled v dalším vzdělávání dospělých. Konkrétně se jedná o respektování individuálních potřeb (nejvíce potřeb znevýhodněných osob), posilování motivace, volbu vhodných didaktických metod, pomůcek a forem dalšího vzdělávání a s tím spojený náležitý způsob inzerování vzdělávací nabídky. I v případě, že budeme respektovat specifika učení dospělých, existují subjektivní důvody, proč dospělí nevyužívají nabídky celoživotního vzdělávání.

5.2.2 Důvody pro které dospělí nevyužívají nabídky celoživotního vzdělávání

Lidé mají stále pocit, že se bez vzdělání obejdou a český trh práce netlačí lidi, aby se učili (Matějů). Předlistopadové společenské klima ke vzdělávání příliš nestimulovalo. Lidé, kteří ukončili školní docházku s nízkým vzděláním a v dospělosti nevyužili žádné formy dalšího vzdělávání, mohli spoléhat na „právo na práci,“ které garantovalo, že bylo vždy pro každého nalezeno pracovní místo, přičemž nekvalifikované práce byly často finančně hodnoceny lépe než činnosti vyžadující znalosti. V kontextu učící se společnosti je situace zcela odlišná, přesto dospělí lidé uvádějí subjektivní důvody a okolnosti, které jsou překážkami v dalším vzdělávání.

Nejčastější překážky v dalším vzdělávání:

- momentální nedostatek finančních prostředků
- postrádání smyslu účasti ve vzdělávacích kurzech a školení
- pracovní zaneprázdněnost
- zaneprázdněnost díky mnoha realizovaným koníčkům
- obavy z nezvládnutí dalšího vzdělávání
- nedostatek času z důvodu péče o děti nebo rodinu atd.

Většina lidí nepovažuje jiné důvody za významnější, než jsou *důvody finanční*.⁶³ Nejčastěji tento důvod uváděli nezaměstnaní lidé, důchodci a ženy na rodičovské dovolené, celkově častěji ženy než muži. Analýzy vzdělávací nabídky ukazují, že se cena vzdělávacích aktivit

⁶² Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra, I. vyd., Votobia, 2003, s. 17

⁶³ Srov., Čiháček, V.: Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání. In: Sborník prací Filozofické fakulty Masarykovy univerzity. Red. M. Rabušicová, L. Hloušková a kol., I. vyd., Masarykova univerzita, 2006, s. 122

(formálních i neformálních) pohybuje v České republice nejčastěji mezi jedním až pěti tisíci korunami. To může být pro osoby s nižšími příjmy skutečně významná finanční překážka. Na druhou stranu se ukazuje, že u těch osob, které se účastní nějaké vzdělávací aktivity je častý finanční příspěvek od zaměstnavatelů, státu nebo odborů. Vnímání finanční bariéry nemá reálný vliv na to, zda se jedinec do vzdělávání zapojí či ne.

Lidem, kteří se neúčastní vzdělávací aktivity, stojí v cestě především osobnostní faktory, kdy vzdělávání pro ně *nemá smysl a mají obavy ze selhání*. Tento jev bývá v teorii motivace označován jako **naučená bezmocnost** (riziko neúspěchu je vnímáno jako příliš vysoké, než aby stálo za to investovat do dosažení určitého cíle). Tento fakt není příliš povzbudivý a ve vztahu k vzdělávání ho vykazuje značná část české populace. Naučená bezmocnost může být zlomena, pokud se jednotlivci podaří zapojit do nějakého kurzu např. neformálního vzdělávání. Tato zjištění koreluje s heslem: **vzdělání plodí další vzdělávání.**⁶⁴

Ženy končící rodičovskou dovolenou se nacházejí ve specifické životní situaci, která je ovlivňována mnoha faktory. Ve vztahu k dalšímu uplatnění na trhu práce jsou jednou ze skupin osob ohrožených sociální exkluzí, a to především z důvodu delší absence v zaměstnání, z důvodů zastarání vzdělání a kvalifikace. Jednou z možností, jak překonat tento handicap daný jejich biologickou rolí – rolí matky, je účast v dalším vzdělávání, především neformálního charakteru. Se vzděláváním neformálního charakteru se ženy setkávají většinou již na své rodičovské dovolené, kdy se v některých organizacích spíše účastní organizovaných volnočasových aktivit zaměřených na jejich děti. Právě tyto organizace jsou jednou z možných cest, jak rozšířit pole působnosti neformálního vzdělávání zaměřeného na děti i na ně samotné v systému celoživotního vzdělávání dospělých. Neformální vzdělávání zaměřující se na zvýšení šancí pro uplatnění žen na trhu práce nabývá mnoha podob, od krátkodobých přednášek a školení, jednotlivých kurzů (jazykové, počítačové) až po komplexnější rekvalifikační kurzy. Velká část rekvalifikačních kurzů je poskytována úřady práce, ale tato skutečnost se jeví jako nedostatečná a je třeba ji rozšiřovat o další organizace. Organizacemi, které by mohly nabízet (nebo již nabízejí) další neformální vzdělávání pro ženy, jsou např. mateřská centra.

6. Mateřská centra

Mateřská centra vznikají jako klasický příklad aktivit občanské společnosti. Nezáleží na jejich právní subjektivitě, mohou být samostatným občanským sdružením nebo být realizována pod záštitou jiné organizace. Důležité je, aby byla otevřená a dostupná všem sociálním

⁶⁴ Rabušicová, M., Rabuší, L.: Učíme se po celý život?, I. vyd., Masarykova univerzita, 2008, s. 106

skupinám. Mateřské centrum můžeme potom vymezit jako: „*neziskové zařízení, sloužící k vzájemnému setkávání rodin s dětmi za účelem společných her, výletů, vzdělávání a dalších činností*“.

Mateřská centra mají v České republice osmnáctiletou tradici. Myšlenka vzniku mateřských center k nám byla implantována z Německa. Zakladatelkou prvního mateřského centra (dále jen MC) je Mgr. Rut Kolínská, která je současně od roku 2002 organizátorkou Sítě mateřských center v ČR (zastřešující organizace MC v ČR). O úspěšnosti myšlenky vzniku mateřských center svědčí i fakt, že v roce 2008 jich bylo registrovaných v Síti mateřských center celkem 289 a toto číslo stále narůstá, i když v pomalejším tempu a v současnosti především v malých obcích. Mateřská centra zřizují většinou ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, zároveň se podílejí na jejich samosprávě a zajišťují programy. Co vedlo ženy k založení mateřských center?

Proč se matky pustily do budování MC:

- většina žen na MD/RD měla potřebu najít **společné místo pro setkávání**
- vytvoření místa pro **rozvíjení dětských kontaktů a aktivit**
- potřeba **sdělovat si své zkušenosti a nacházet řešení problémů** společnými silami
- špatná šance na „normální“ **pracovní uplatnění pro ženy s malými dětmi**
- **touha založit něco, co již funguje** na základě pronikajících informací o zakládání MC v jiných městech
- snaha **využít místa a prostoru pro hlídání dětí** (na základě zanikajících jeslí)
- snaha **vybudovat přátelskou organizaci pro rodinu a její vzdělávací potřeby**⁶⁵

Tyto motivy se pak následně odrážejí v konkrétní nabídce mateřského centra, která zahrnuje pomoc svépomocí, spolupráci, integraci, a prevenci. Nabídka je realizována pomocí programů zaměřených na matky, rodiče s dětmi nebo i celé rodiny. Programy mohou být tvořivé, sportovní, vzdělávací, rekvalifikační a jiné, může se jednat o jednorázové akce nebo o dlouhodobější projekty. Aktivní zapojení žen/matek v MC může poskytovat znalosti a dovednosti potřebné pro zapojení do života demokratické společnosti, může být tak „školou občanského života“.

⁶⁵ Srov., Sít mateřských center v ČR, dostupné z: http://www.materska-centra.cz/download.php?FNAME=1156851364.upl&ANAME=MC_sbornik_cely.pdf, dne 3. 2. 2010

Mateřská centra jsou jako většina neziskových organizací založena na práci dobrovolníků. Dobrovolně pracující ženy v MC se stávají většinou klientkami, které navštěvují a využívají služeb MC delší dobu. Mateřské centrum jako každá jiná organizace má svůj management, který je naplňován v procesech plánování, organizování, vedení a kontrolování. Tyto procesy se konkretizují do různých oblastí, jako je např. personální řízení, finanční řízení aj. Právě v těchto oblastech mohou ženy-dobrovolnice na základě své profese pracovat po dobu své MD/RD v mateřském centru. Některé ženy si mohou vyzkoušet práci v MC i mimo obor jejich kvalifikace. Tato skutečnost je velmi významná ve vztahu k dalšímu pracovnímu uplatnění po MD/RD (ženy neztrácí pracovní dovednosti a návyky). Ženy v rámci fungování MC mohou být také aktivní v komunální politice a v různých centrech neziskových organizací, pro něž jsou názory této sociální skupiny obyvatel velmi ceněné a prezentace těchto názorů ženami z MC vítané. Všechny klientky však nemají potřebu nebo odvahu stát se dobrovolnicemi a vykonávat práci pro MC, a to byť jen v omezeném časovém horizontu (po dobu své MD/RD). Přesto však většina žen s malými dětmi, které jsou pravidelnými klientkami MC, nevnímá dnes tento prostor jako místo pro hraní si s dětmi nebo jenom jako místo rozvoje svých dětí. Stále naléhavěji vystupuje do popředí **zájem o vlastní rozvoj a vzdělávání v návaznosti na další pracovní uplatnění**, které vystřídá období celodenní péče o malé dítě/děti. Jaké možnosti dalšího vzdělávání poskytují mateřská centra svým klientkám/ženám na konci rodičovské dovolené, rozkrývá následující kapitola.

6.1 Další vzdělávání v mateřských centrech

Nabídka vzdělávacích aktivit v mateřských centrech je velmi pestrá a závisí především na konkrétní poptávce žen z daného místa (města, obce). Velkou roli zde hrají také prostorové možnosti MC, otevírací doba, zkušenosti, finanční zdroje a aktivita žen-dobrovolnic. Ve všech mateřských centrech můžeme vyzorovat určité společné znaky, které se dotýkají oblasti vzdělávání.

Společné znaky vzdělávacích činností mateřských center v ČR

- všechna mateřská centra nabízejí kroužky pro děti (sportovní, hudební, výtvarné, dramatické, jazykové aj.)
- všechna mateřská centra vzdělávají svoje klientky formou přednášek a seminářů

- většina mateřských center neomezuje své činnosti na pravidelné termíny v týdnu, ale pořádá pro svoje členy víkendové akce (Mikulášské zábavy, karnevaly...)⁶⁶

S ohledem na cíl této práce se zaměřuji pouze na vzdělávací aktivity mateřského centra směřované na ženy v období jejich mateřské nebo rodičovské dovolené.

6.1.1 Vzdělávání rodinné

Ženy v mateřských centrech uspokojují své budoucí nebo současné potřeby především v oblasti rodičovství, partnerských vztahů nebo výchovy dítěte. Tomuto trendu nasvědčuje i široká paleta vzdělávacích aktivit (přednášky, semináře, kurzy), konkrétně se jedná o předporodní kurzy (odborné, tělovýchovné aj.), kurzy zaměřující se na péči a výchovu malých dětí (cvičení s dětmi, masáže dětí, logopedické kurzy aj.). Neformální charakter odborného rodinného vzdělávání (vede certifikovaný lektor, lékař, zdravotní setra nebo odborník s příslušným typem vzdělání) je podpořen v MC organizovanými aktivitami bez přítomnosti odborníka/experta např. v klubech maminek, kde dochází k výměně zkušeností, názorů a poznatků. Maminky se také v dnešní době informálně vzdělávají v oblasti rodičovství, partnerství a rodiny z knih, časopisů, odborných článků ale také z internetových zdrojů.

6.1.2 Vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích

Přístup k internetu, používání elektronické pošty a **všeobecně znalost práce s počítačem je další nejčastější potřebou žen**, která je uspokojována v MC prostřednictvím kurzů spojených s prací na počítači (dále jen PC). Tyto kurzy zvyšující informační gramotnost účastníků mohou mít zprostředkovaně nebo i přímou vazbu na další uplatnění v zaměstnání.

Ženy středního věku snažící se znovu dostat na trh práce po rodičovské dovolené patří k nejvíce ohroženým sociálním skupinám. Když vezmeme v úvahu rychlý rozvoj informačních a komunikačních technologií (dále jen ICT) a jejich nevyhnutelnou přítomnost ve většině profesí, ženy mají značný handicap. Často nemají žádné zkušenosti s používáním ICT ze svého předchozího zaměstnání nebo ztratily kontakt s rozvojem ICT od té doby, co opustily zaměstnání. Z tohoto důvodu nejsou profesně připraveny splnit nové požadavky

⁶⁶ Srov., Síť mateřských center v ČR, dostupné z: http://www.materska-centra.cz/download.php?FNAME=1156851364.upl&ANAME=MC_sbornik_cely.pdf, dne 3. 2. 2010

zaměstnavatelů týkající se ICT nebo přizpůsobit se novému řízení práce a místě, kde pracují.⁶⁷ Tyto ženy ohrožuje poměrně nový fenomén „*Digitální propast*“.

Digitální propast versus exkluze či e-exkluze

Jedním z hlavních rizik informační společnosti je rozdělení společnosti na informačně bohaté a informačně chudé, které dostalo název „digitální propast“ (z anglického digital divide). Jde o rozdělení na ty kteří informační a komunikační technologie (počítače, pevné i mobilní telefony, digitální televizní přijímače, satelity) využívají a mohou se zapojit do informační společnosti, a na ty, kteří ICT nevyužívají, a jsou tak z informační společnosti vyloučeni.

Digitální propast považuje OSN i EU za závažný sociální problém, neboť prohlubuje rozdíly mezi obyvateli, a nelze jej vyřešit bez politické linie zaměřené na přijetí užití nových technologií a zvládnutí důsledků těchto změn širokou veřejností.

Začleňování všech občanů do informační společnosti je podle sdělení Evropské komise z listopadu 2007 klíčové pro dosažení cílů hospodářského a sociálního pokroku stanovených v iniciativě „i2010 – informační společnost pro růst a zaměstnanost“. „Podle prvotních odhadů by přínosy začleňování občanů do informační společnosti v EU mohly dosáhnout řádově 35 až 85 miliard EUR během pěti let“, je uvedeno v dokumentu „i2010 – informační společnost pro růst a zaměstnanost“. Evropská komise ve svém sdělení dále konstatovala, že přes všechny cenné iniciativy je pokrok v začleňování všech obyvatel do informační společnosti stále neuspokojivý.⁶⁸

Digitální propast je determinována několika oblastmi, patří mezi ně např. **vzdělání, věk, výše příjmů, pohlaví a geografické faktory**.

Geografické faktory jako rozdíly mezi venkovem a městem jsou stále relevantní (**ve větších sídlech je více počítačově zdatných než v sídlech menších**), ale mají na vznik digitální propasti poměrně menší vliv. V tomto směru je stále aktuální otázka dostupnosti internetového připojení, šíření PC sítí nejen v knihovnách a informačních centrech, ale také např. v rodinných a mateřských centrech (ve vztahu k ženám).

Pohlaví a s ním spjaté **rozdíly mezi muži a ženami ve vztahu k ICT reálně existují**. Ženy mají o 29 % nižší šanci, že budou počítačově zdatné než muži. Tato determinanta digitální propasti je sice stále relevantní, ale ne tak významná jako např. věk nebo vzdělání. S touto

⁶⁷ Danihelková, H. a kol.: Příručka pro ženy a vzdělavatele, I. vyd., Leonardo da Vinci, projekt e-Chance for Women, 2004, s. 5

⁶⁸ Srov., Kristová, M: Ženy v ICT profesích a ICT oboru v ČR, dostupné z: <http://www.zkusit.cz/dokumenty/zeny-v-it.pdf>, dne 4. 3. 2010

biologickou a genderovou determinantou je nutné však počítat při obsahové přípravě vzdělávacích kurzů pro dospělé zaměřených na práci s ICT.

Věk hraje významnou roli v ICT gramotnosti. Ukazuje se, že **s narůstajícím věkem se poměrně výrazně snižuje šance být počítačově zdatný** (běžný, pokročilý uživatel, profesionál). Ve vztahu žen po rodičovské dovolené mě na tomto místě zajímá věková skupina 30-39 let (nejvíce zastoupena v mateřských centrech, posun a odkládání mateřství), která má o 58 % nižší šance být počítačově zdatná oproti referenční skupině 20-29let. Zde se potvrzuje moje domněnka, že právě počítačové vzdělávání např. formou neformálního vzdělávání, které je pro tuto ohroženou skupinu výhodné právě svou krátkodobostí, obsahovým zacílením, praktičností a dostupností, má své opodstatnění.

Výše příjmů, zaměstnanecký status a vzdělání spolu velmi úzce souvisí, a proto je řadím na stejné místo. V podprůměrné příjmové kategorii (příjem do 10 000 Kč/měs.) je vyšší podíl počítačově nezdatných než počítačově zdatných. **Se zvyšujícím se příjmem jsou podíly počítačově zdatných osob vyšší a vyšší.** Příjem je obecně značně závislý na výši dosaženého vzdělání.

Vzdělání (úroveň dosaženého stupně vzdělání) je **nejsilnější charakteristikou podmiňující počítačovou zdatnost či nezdatnost dospělých**, tj. zda člověk s počítačem běžně pracuje nebo ne. Ke zdatným uživatelům PC patří převážně lidé s vyšším vzděláním, přičemž podíl mezi nimi a osobami se vzděláním nižším je více než propastný (vysokoškoláci mají 143krát větší šanci, že budou PC zdatní než dospělí se základním vzděláním).

Zaměstnanecký status (prestiž povolání, socioekonomický status povolání, třídní příslušnost) má **statisticky významný vliv na počítačovou zdatnost pouze u nezaměstnaných a důchodců** (vzhledem ke kontrolní skupině – ekonomicky aktivních osob). Rozdíl mezi ženou na mateřské nebo rodičovské dovolené a podnikající osobou nehraje významnou roli v počítačové zdatnosti, ale to, že se žena po skončení rodičovské dovolené stává mnohdy nezaměstnanou, již sehrává významnou roli ve vztahu k počítačové zdatnosti.⁶⁹ Tato zjištění korespondují i s očekáváním žen v oblasti ICT, které jsem zaznamenala v rámci aktivit Mateřského centra.

Většina žen od PC kurzů očekává:

- větší šanci na získání zaměstnání
- lepší plat

⁶⁹ Srov., Rabušicová, M., Rabušic, L.: Učíme se po celý život?, I. vyd., Masarykova univerzita, 2008, s. 149

- lepší kariéru
- zefektivnění práce, použití nových znalostí v práci, a tím i lepší práci s informacemi (i ve vztahu ke svým dětem).

Oblasti vzdělávání v ICT jsem věnovala delší prostor, a to s ohledem na fakt, že informační a komunikační technologie jsou výrazným prvkem, který se podílí na formování sociální struktury nových společností a že informace se stávají klíčovým strategickým zdrojem, na němž tyto společnosti závisejí.⁷⁰ Řečeno metaforicky, **informační společnost je sestřenicí společnosti vědění** (učící se společnosti). Potenciálně totiž vytváří prostředí a podmínky pro to, aby vědění, kdysi exkluzivně uzavřené v kruzích vyvolených, bylo nyní demokraticky a univerzálně dostupné pro všechny tak, aby ho všichni mohli sdílet.⁷¹

Další velkou oblastí vzdělávání, kterému se mateřská centra věnují (*Bílé knize* je definována jako „ostatní součásti vzdělávání dospělých“), **je zájmové, občanské a environmentální vzdělávání.**

6.1.3 Vzdělávání zájmové, občanské a environmentální

Zájmové vzdělávání žen je v mateřských centrech pod vedením odborného lektora možné rozdělit do několika oblastí. Vzdělávání zaměřené na umělecké činnosti (malba, fotografie, keramika aj.), rukodělné činnosti (pletení, šití, batikování aj.) a sportovní aktivity (aerobic, jóga, turistika aj.).

Občanské vzdělávání není tak často uskutečňováno v rámci aktivit MC a v případě že je, tak je ukryto v kurzech trávení volného času nebo např. kurzech osobnostního rozvoje. Do občanského vzdělávání patří například znalosti z oblasti legislativy a vzdělávání zvyšující možnost politické angažovanosti občanů, nejčastěji v konkrétním městě nebo obci. Příkladem mohou být kurzy k novému školskému zákonu, kurzy k otázkám sociálně právní problematiky a kurzy týkající se obecních voleb. *Environmentální vzdělávání* je pouze okrajovou záležitostí mateřských center a aktivity vyvíjené v tomto ohledu jsou marginální. Možná je tomu tak proto, že dosud není vytvořen v ČR systém environmentálního vzdělávání dospělých.

Environmentální vzdělávání definoval v roce 2000 *Státní program environmentálního vzdělávání výchovy a osvěty. Environmentální vzdělávání výchovy a osvěty (dále jen EVVO)* se provádí tak, aby vedlo k myšlení a jednání, které je v souladu s principem trvale

⁷⁰ Veselý, A.: Společnost vědění jako teoretický koncept. Sociologický časopis, 40, 2004, č. 4, s. 433-446

⁷¹ Srov., Rabušicová, M., Rabušic, L.: Učíme se po celý život?, I. vyd., Masarykova univerzita, 2008, s. 144

udržitelného rozvoje (uspokojuje současné potřeby a neohrožuje potřeby budoucích generací), k vědomí odpovědnosti za udržení kvality životního prostředí a jeho jednotlivých složek a k úctě k životu ve všech jeho formách.⁷² Environmentální vzdělávání žen je zprostředkováno v mateřských centrech především formou jednorázových akcí, případně seminářů a nejčastějšími tématy jsou zdravý životní styl, domácí ekologie, ochrana zvířat a přírody, bio-zemědělství a jeho produkty.

Ženy, které navštěvují mateřská centra a neformálně se vzdělávají ať již v rámci rodinného, zájmového, občanského, environmentálního nebo jiného vzdělávání (které může být také zprostředkovatelsky navázáno na profesní uplatnění), přesouvají zodpovědnost z oblasti péče, rozvoje a výchovy svého dítěte do roviny zodpovědnosti ke svému zaměstnání (v rovině minulého, současného a budoucího zaměstnání). Některé z nich si již v době končící rodičovské dovolené na základě současného vývoje trhu práce, svého vzdělání a dalších charakteristik životní situace samy plně uvědomují nedostatky ve své odborné způsobilosti. Udržování a prohlubování kvalifikace, případně rekvalifikace v podobě dalšího profesního vzdělávání se přesouvá na základě těchto potřeb žen do organizací, jako jsou mateřská centra.

6.1.4 Vzdělávání profesní

Při realizaci dalšího profesního vzdělávání žen (končících rodičovskou dovolenou), které má charakter kvalifikační nebo rekvalifikační, narážejí mateřská centra na nedostatek financí, zajištění odborných lektorů s akreditací, vybavenost výukových prostor, ale také na své časové a osobnostní možnosti realizovat komplexní vzdělávací program, jehož vyústěním jsou připravené ženy s lepšími možnostmi pracovního uplatnění. Řešením pro převážnou většinu mateřských center je spolupráce s dalšími subjekty, většinou dalšími neziskovými organizacemi, které poskytují vzdělávání tohoto typu v návaznosti na spolupráci s místními úřady práce.

Neziskové organizace, jejichž cílem je skrze poskytované komplexní vzdělávací programy zajistit největší možnou míru začlenění účastníků vzdělávání na trh práce, v tomto ohledu podporují *Strategii sociálního začleňování Evropské unie*. Jádrem zmíněné strategie je snaha čelit rizikům nezaměstnanosti, chudoby a jejich důsledkům.

⁷² Srov., Státní program EVVO, dostupné z: [http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/strategie_dokumenty_evvo_cr/\\$FILE/OEV-OVO_SP%20EVVO-20081105.pdf](http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/strategie_dokumenty_evvo_cr/$FILE/OEV-OVO_SP%20EVVO-20081105.pdf), dne 5. 3. 2010

Evropská unie v rámci **Evropského sociálního programu pro léta 2007-2013** a strukturálních fondů, konkrétně **Evropského sociálního fondu** (dále jen ESF), uvolňuje významné finanční prostředky pro realizování *Evropské strategie zaměstnanosti*. V rámci této strategie jsou uvolňovány investice do lidských zdrojů, jejich vzdělávání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnání příležitostí v přístupu na trh práce (více na www.esf.cz).

Neziskové organizace na základě těchto finančních prostředků získaných pro konkrétní projekty mohou být významným partnerem mateřských center a příslušných úřadů práce. Projekty nabízejí další vzdělávání pro ženy, vycházejí z *Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*, prioritní osy *Sociální integrace a rovné příležitosti* a oblasti podpory, která se nazývá *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*.

Uvádím zde příklad konkrétního projektu, který v současnosti realizuje organizace CC Systems a.s. a jehož partnerem je mateřské centrum Klubíčko v Kroměříži. Spolupracujícím subjektem je Úřad práce v Kroměříži.

Další vzdělávání žen po RD v projektu „Maminky, využijte čas!“⁷³

Zmiňovaný projekt nabízí motivační, vzdělávací a rekvalifikační aktivity, které kvalitativně zvýší pracovní kompetence cílové skupiny (matky s malými dětmi) a tím se podstatně zvýší možnost uplatnění na trhu práce. Vzdělávací aktivity tohoto projektu vycházejí z všeobecně požadovaných znalostí a dovedností ze strany většiny zaměstnavatelů. **Zaměstnavatelé požadují nejčastěji jazykové, počítačové a řidičské znalosti a dovednosti.** V rámci projektu jsou realizovány dva odborné rekvalifikační kurzy (Základy podnikání a Pečovatelka pro děti od 3 do 15let). Celý projekt bude trvat 21 měsíců a absolvuje ho 40 žen/účastnic.

MC Klubíčko je v tomto projektu zapojeno do několika aktivit:

- výběr účastníků projektu (*analýza zájmu o vzdělávací aktivity na základě dotazníkového šetření, oslovení a představení cílů projektu případným účastníkům*)
- zajištění doprovodných aktivit (*příležitostné hlídání dětí v době vzdělávacích aktivit účastníků*)

⁷³ Srov., Projekt „Maminky, využijte čas!“, dostupné z: <http://www.ccsystem.cz/maminky-vyuzijte-cas.html>, dne 5. 3. 2010

- spolupodílnictví na publicitě projektu (*umístění informačních materiálů v prostorách MC, na svých webových stránkách, distribuce tiskových materiálů s informacemi o projektu*)

Zájemci o vzdělávání v tomto projektu jsou vybírání psychologem na základě *bilanční diagnostiky*. **Bilanční diagnostika** je poradenský proces, který s využitím komplexních, odborných, diagnostických metod směřuje **k optimálnímu využití potenciality člověka** při hledání alternativ pro jeho uplatnění. V tomto procesu se speciální poradci (psychologové) snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho neoptimálnější začlenění do pracovních aktivit.⁷⁴

Komplexní program vzdělávací nabídky projektu zahrnuje:

- poradensko-motivační vzdělávací aktivity (*motivování účastníků, prohloubení sebezpoznání, sebereflexe, psychosociálních dovedností, podpora skloubení role rodiče s adaptací na zaměstnání*), zakončené osvědčením o absolvování
- jazykové vzdělávací aktivity (*angličtina pro začátečníky, středně pokročilé*), zakončené osvědčením o absolvování
- informační a počítačové vzdělávací aktivity (*základy obsluhy osobního počítače, obsluha osobního počítače dle osnov ECLD**), zakončené osvědčením o rekvalifikaci s celostátní platností MŠMT ČR
- základy podnikání (*platné právní normy a finanční předpisy, prezentace a uvedení vlastní firmy na trh, podnikatelský záměr*), zakončené osvědčením o rekvalifikaci s celostátní platností MŠMT ČR
- pečovatelka o děti (*základy pedagogiky a psychologie dětí, problematika pečovatelství a s tím spojená platná legislativa, praxe realizovaná v MC pod odborným dohledem*), zakončená osvědčením o kvalifikaci s akreditací MŠMT ČR
- autoškola s řidičským oprávněním skupiny B (*teorie, jízdy, praktická údržba, zdravotní péče*), zakončená získáním řidičského průkazu skupiny B.
- odborné poradenství (*pro úspěšné absolventy základů podnikání*)

⁷⁴ Zemánková, H., Král, J.: Efektivní řízení lidských zdrojů v malé firmě, dostupné z: <http://www.personagrata.cz/harbour/efektivni%20rizeni%20web.pdf>, dne 5. 3. 2010

* ECLD (European Computer Driving Licence) tzv. "Řidičák na počítače" je mezinárodně uznávaná objektivní standardizovaná metoda pro ověření počítačové gramotnosti. ECDL je dokladem o uživatelských dovednostech prověřených nezávislým mezinárodním testem. ECDL zjišťuje pomocí praktických testů, zda je uchazeč efektivně schopen využívat základní informační technologie. Úspěšní absolventi ECDL testů získávají ECDL Certifikát, který má mezinárodní platnost.⁷⁵

Vzdělávací nabídka v obdobných projektech zaměřených na cílovou skupinu matek s malými dětmi - ať již je realizována neziskovými organizacemi nebo přímo úřady práce - je velmi podobná, liší se pouze nabídkou rekvalifikačních kurzů.

Rekvalifikačními kurzy jsou míněny takové vzdělávací aktivity, které vedou k získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření, tedy prohloubení kvalifikace (odborné způsobilosti) dosavadní, včetně jejího udržování nebo obnovování. Při rekvalifikacích dochází k získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (viz. Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. a vyhláška č. 519/2004 Sb.). Rekvalifikační kurzy mohou být zaměřeny na *získání obecných dovedností* (např. počítačová gramotnost) nebo být cílené na *zahájení samostatné výdělečné činnosti*, případně mohou být cílené na *konkrétní požadavky budoucího zaměstnavatele*.

V této souvislosti jsem zaznamenala různé rekvalifikační kurzy zaměřené na ženy po RD. Nabídka je vcelku pestrá a zahrnuje rekvalifikace v oblasti číšnické práce, kuchařské práce, kadeřnické a holičské práce, kosmetické služby, manikúra, pedikúra, nehtová modelář, masér, účetnictví, mzdové účetnictví, administrativní pracovnice, pracovnice sociální péče, obchodní zástupce, realitní makléř aj. **Ženy mají také dnes možnost nechat si ověřit dovednosti a vědomosti, které nezískaly pouze studiem, ale např. praxí.** Od 1. 8. 2007 platí poměrně nový *Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání* č. 179/2006 Sb., který umožňuje získání dílčí kvalifikace (úplná kvalifikace např. povolání Pekař, dílčí kvalifikace je výroba chleba a běžného pečiva) na základě zkouškou prokázaných znalostí a dovedností. Význam dílčích kvalifikací je podpořen požadavky světa práce, kdy zaměstnavatelé často nevyžadují po zaměstnancích dosažený stupeň vzdělání (výuční list nebo maturitní zkoušku), ale pro danou pracovní pozici stačí, pokud zaměstnanec ovládá některé pracovní činnosti pro dané povolání.⁷⁶

V současné době jsem také matkou pečující o malé dítě a využívám služeb mateřského centra v místě bydliště. Mateřské centrum Hvězdička v Benešově nabízí poměrně pestrou nabídku vzdělávacích aktivit, ovšem možnosti dalšího vzdělávání žen, na konci své

⁷⁵ Nicom: Co je ECLD, dostupné z: <http://www.nicom.cz/clanek/co-je-eecd/>, dne 5. 3. 2010

⁷⁶ Srov., Centrum uznávání a celoživotního učení, dostupné z: <http://www.cuok.cz/uznavani-kvalifikaci/legislativa>, dne 5. 3. 2010

rodičovské dovolené, které by měly přímou vazbu na lepší uplatnění v zaměstnání, jsou téměř nulové. Z popudu žen zakladatelek Mateřského centra Hvězdička se snažím v této práci navrhnout systém vzdělávání pro výše zmíněnou cílovou skupinu, který by měl podpořit lepší možnosti pracovního uplatnění na trhu práce nejen v Benešově.

7. Mateřské centrum Hvězdička

Mateřské centrum Hvězdička vzniklo jako občanské sdružení 7. dubna 2003 z aktivit tří maminek - Jany Čechové, Šárky Kubů a Ivety Hronkové. Po předchozích dvou stěhováních je MC Hvězdička dnes v budově Piaristické koleje na Masarykově náměstí v Benešově. Posláním MC je vykonávat činnost v oblasti sociální prevence pro rodinu s dětmi.

Jednotlivé **cíle vyplývající z tohoto poslání** zasahují do následujících oblastí:

- posilování role rodiny a rodičovské výchovy
- získávání a předávání poznatků o výchově, zdraví a psychologii rodinného života
- umožnění vzájemného neformálního společenského setkávání všech rodičů
- **umožnit vzdělávání a využívání vlastních schopností, znalostí rodičů ve prospěch členů i širšího okolí MC**
- nabízet a obohacovat děti o vztahy a zkušenosti s důrazem na důvěru prostředí
- poskytování prostoru vzájemné pomoci a předávání zkušeností
- pořádání akcí pro veřejnost s aktivní účastí dětí
- spolupráce s jinými MC a organizacemi, státní správou, samosprávou a poskytovateli sociálních služeb v daném regionu

Od těchto cílů se odvíjel postupně program MC, který byl zpočátku realizován pouze dva dny v týdnu, ale v současnosti je již pětidenní s dopoledními i odpoledními aktivitami. S tímto trendem koresponduje i fakt, že MC na základě stále se rozšiřujících aktivit, které byly založeny na dobrovolnické práci, považovalo za přínosné od roku 2006 vytvořit místo a podmínky pro stálou placenou zaměstnankyni Martinu Götzovou.

7.1 Program Mateřského centra Hvězdička

Program mateřského centra měl také svůj vývoj a v dnešní podobě je zaměřen jak na děti, tak na rodiče.

Dětský program v sobě zahrnuje *program herny*, kde si děti hrají, cvičí a vykonávají různé rukodělné činnosti (kreslení, lepení, modelování), *cvičení pro děti* (cvičení pro mladší a starší děti, atletika), *pravidelné kurzy pro děti* (hudební, jazykové, tělovýchovné a jiné rozvojové).

Program pro dospělé je zaměřen především na rodinné a zájmové vzdělávání, od *cvičení pro těhotné, předporodních kurzů, po výtvarné a arteterapeutické aktivity*.

Neopomenutelnými aktivitami jsou i samostatné akce, kterých by se za sedm let působnosti MC našel bezpočet, např. dětská odpoledne, besedy pro dospělé, halloweenský průvod či společné víkendy a výlety.

Dále se zaměřím pouze na vzdělávání dospělých a na to, kdo jsou návštěvníci a jaké mají charakteristické znaky.

7.2 Dospělí uživatelé služeb mateřského centra

Nejčastějšími návštěvníky/klienty, kteří využívají vzdělávacího programu MC zaměřeného na dospělé, jsou ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené (muži jsou zastoupeni minimálně). Najdou se zde i ženy, které již pracují a přesto využívají této nabídky nebo se na ní sami v rámci dobrovolnictví spolupodílejí. Pro záměr této práce uvedu pouze charakteristiku žen, které jsou na konci rodičovské dovolené, a ostatní dospělé klienty ponechám stranou. Cílová skupina, kterou jsem vybrala, je v MC Hvězdička hojně zastoupena a tvoří jí v současnosti asi 30 žen, kterým do konce RD zbývá maximálně 1 rok.

Vybrané charakteristické znaky:

- věk 26-34 let (trend odkládání mateřství)
- počet dětí nejčastěji 1-2 děti (20 žen s jedním dítětem, 10 žen s dvěma a více dětmi)
- vzdělání střední nebo terciální (25 žen se středním vzděláním/maturitní vysvědčení, 5 žen s terciálním vzděláním/diplom)
- kvalifikační struktura (3 ženy technické pracovnice ve zdravotnictví a školství, 10 žen administrativní pracovnice, 27 žen pracujících ve službách a obchodu)
- rodinná situace (všechny ženy vyjma jediné žijí v nějakém typu partnerského soužití)

Charakteristiku, kterou zde uvádím a která vyplývá z poznatků získaných od paní Marty Götzové, dokumentů MC, doplňuji o informaci týkající se návratu těchto žen k původnímu zaměstnavateli. Většina žen má možnost se vrátit k původnímu zaměstnavateli, pouze jedna žena chce začít podnikat a dvě ženy si budou hledat nové zaměstnání.

Proto, abych zde mohla vytvořit návrh systému vzdělávání pro tuto cílovou skupinu žen se specifickými potřebami, která je sdružována v Mateřském centru Hvězdička, tedy ve městě Benešov, je důležité uvést konkrétní situaci na trhu práce pro daný region a vůbec charakteristiku města.

7.3 Benešov jako místo návratu na trh práce

Město Benešov se nachází ve Středočeském kraji a leží necelých čtyřicet kilometrů jihovýchodně od Prahy.

Celkový počet obyvatel je asi 16 323, z toho je 8464 žen. Nejpočetnější část obyvatel města jsou lidé v aktivním pracovním věku (20-49let), kterých je celkem 7594 a nejčastěji jsou vyučeni nebo mají střední odborné vzdělání bez maturity, případně úplné střední vzdělání s maturitou. Ekonomicky aktivní lidé města Benešov nejčastěji pracují v těchto oborech: průmysl, obchod, školství, zdravotnictví, sociální služby.⁷⁷

Uvedené charakteristiky do značné míry korespondují s poptávkou na trhu práce v Benešově. V lednu 2010 jsem na osobní schůzce s Mgr. Lubošem Chaloupeckým (vedoucí oddělení poradenství a rekvalifikace) z Úřadu práce v Benešově získala informace, které zde uvádím. V prosinci 2010 bylo ve městě Benešov evidováno přibližně 500 uchazečů o zaměstnání, nabídka pracovních míst v této době zahrnovala asi 140 pracovních míst, tzn. že na jedno pracovní místo připadali celkem 4 uchazeči. Z tohoto pohledu a z pohledu celkové míry nezaměstnanosti v Benešově (5,6%) by se mohlo zdát, že situace pro ženy v našem městě je v porovnání s jinými regiony vcelku příznivá. **Místa, která jsou však nabízena, nejsou většinou vhodnými pracovními příležitostmi nebo neumožňují využití flexibilních forem práce.** Jedná se nejčastěji o pomocné nekvalifikované práce, řemeslné práce. Proto jsou ženy nuceny hledat zaměstnání v jiných regionech, nejčastěji v Praze, což opět komplikuje fakt nutnosti dojížděky do zaměstnání a s tím spojené krátké otvírací doby v místních mateřských školách (jesle zde nejsou vůbec k dispozici). Pan Chaloupecký podotýká, že ženy po RD tvoří jen nepatrnou část osob v evidenci ÚP v Benešově (počet není stabilní, ale vždy se pohybuje v rozmezí 5-10 žen). Pro tyto ženy poskytuje ÚP individuální poradenství (tvorba motivačního dopisu, životopisu, příprava na pohovor u zaměstnavatele) a na požádání vypracování osobního akčního plánu (cesta k zaměstnání). V rekvalifikacích spatřuje pan Chaloupecký jistou možnost pro ženy po RD, hlavně v oblasti ICT, ale přiznává, že speciální aktivity zaměřené na ženy po RD jejich ÚP nerealizuje a

⁷⁷ Srov., Sčítání lidu, domů a bytů, dostupné z: <http://www.czso.cz/sldb/sldb2001.nsf/obce/529303?OpenDocument>, dne 5. 3. 2010

pokud má žena sama zájem o rekvalifikaci, je jí umožněna v rámci nějaké jiné sociální skupiny, která se takto připravuje na budoucí povolání (např. ve skupině osob nad 50let).

V tomto ohledu spatřuji velké možnosti v oblasti dalšího profesního vzdělávání realizovaného prostřednictvím nabídek neziskových organizací v součinnosti s mateřskými centry a v návaznosti na ÚP. Mateřská centra mohou totiž významnou měrou přispívat k procesu identifikace vzdělávacích potřeb, tvorbě samotného vzdělávacího programu, prostorovému zajištění vzdělávání, zajištění odpovídajících služeb v průběhu vzdělávání žen a v neposlední řadě i k šíření informací a osvěty ohledně významu dalšího (nejen) profesního vzdělávání. Mateřská centra mohou také vytvářet nová pracovní místa pro ženy, které úspěšně ukončí vzdělávací program a rekvalifikují se např. na pečovatelku dětí (služba hlídání v MC, velmi podstatná z důvodů zanikajících jeslí a krátké otevírací doby mateřských škol).

7.4 Návrh systému vzdělávání žen v Mateřském centru Hvězdička

Každý navrhovaný systém vzdělávání v tomto případě dalšího profesního vzdělávání v Mateřském centru Hvězdička Benešov, který bude zaměřen na ženy končící svou rodičovskou dovolenou, by měl vycházet ze zájmů cílové skupiny. *Analýza zájmu* o takové vzdělávací aktivity je nejčastěji prováděna formou dotazníkového šetření. Tuto aktivitu by mělo provádět mateřské centrum v součinnosti s realizátory vzdělávacího programu (neziskovými organizacemi) a s příslušnými úřady práce. Analýza zájmu by měla být vždy doplněna *analýzou osobních plánů konkrétních účastníků* vzdělávacího programu. V současnosti se jako nejefektivnější nástroj ukazuje Bilanční diagnostika prováděná kvalifikovaným psychologem. Na základě zhodnocení schopností a možností pracovního uplatnění a aktivního přístupu k hledání vhodné profesní orientace je možné vypracovat pro účastníka *individuální osobní plán*. Tento plán zahrnuje formulování jednotlivých cílů, kterých by mělo být dosaženo v průběhu vzdělávání a po jeho skončení.

Ze situace, která je charakteristická pro město Benešov, Mateřské centrum Hvězdička, místní trh práce a samotný zájem žen v MC (ženy končící RD), s ohledem na všechny faktory, které spolupůsobí na jejich životní situaci, vyvozují následující schéma možného systému vzdělávání (viz. tabulka č. 1), které by mělo vést k lepším možnostem pracovního uplatnění na trhu práce, a to nejen v Benešově. Tento systém je navrhován také s přihlédnutím na to, že MC Hvězdička zvažuje přípravu projektové žádosti do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, ze kterého by mohlo získat potřebné finanční zdroje na realizaci dlouhodobého komplexního systému vzdělávání, patřičného materiálního vybavení a publicitu.

Systém vzdělávání má dvě roviny *neformální a formální*, přičemž ženy navštěvující MC Hvězdička se zcela jistě v minulosti zapojily nebo zapojují do vzdělávání, které toto centrum nabízí a je v podstatě neformálního charakteru (rodinné, zájmové, občanské aj. vzdělávání). Tento fakt je velmi podstatný, protože takové ženy mají mnohem větší šanci, že se v budoucnu zúčastní nějaké další vzdělávací aktivity, např. vztahující se k jejich profesi. Vzdělávací aktivity profesní jsou podle navrhovaného schématu formálního charakteru, neboť jejich výstupem je rekvalifikace s příslušným osvědčením. Rekvalifikace, o které je největší zájem ze stran žen MC Hvězdička, jsou zaměřeny na oblast práce s počítačem, na jazykovou vybavenost, sociální péči, řemeslné činnosti (vazba květin) a na samostatné podnikání.

Všechny vzdělávací aktivity by měly být podpořeny poradenstvím, které hraje nepostradatelnou roli v průběhu vzdělávání, ale i po jeho skončení. Za další významnou skutečnost považuji podněcování pracovní motivace pomocí interaktivní práce ve skupině (setkávání maminek), která poskytuje účastníkům podporu, zpětnou vazbu, prostor pro diskusi, umožňuje korekci vlastních představ, myšlenkových stereotypů a reflektování dřívějších zkušeností. **Skupinová koheze je pak vysoce motivačním činitelem.** Mateřské centrum by mělo zajistit po celou dobu vzdělávání žen komplexní služby v oblasti hlídání dětí s odpovídajícím materiálním a prostorovým vybavením. Taktéž by mělo podpořit rozšiřování informací týkajících se možností dalšího vzdělávání (nejen profesního) v MC prostřednictvím již navázaných kontaktů např. v Benešovském deníku, týdeníku Jiskra, středočeském vydání MF Dnes atd. Úřad práce v Benešově by měl poskytovat aktuální informace o dění a situaci na trhu práce, o možnostech finančních příspěvků po dobu prováděné rekvalifikace a v součinnosti se zaměstnavateli budovat příznivé podmínky pro opětovný návrat žen do zaměstnání.

Tabulka č. 1: Návrh systému vzdělávání pro vzdělávání účastníků v MC Hvězdička

System vzdělávání	
Neformálního charakteru Vzdělávací aktivity	Formálního charakteru – profesní Vzdělávací aktivity
Legislativa <i>(Zákoník práce, Občanský zákoník aj.)</i>	Informační a komunikační technologie <i>(základy obsluhy počítače)</i>
Trh práce okresu Benešov <i>(Aktivní politika zaměstnanosti z pohledu aktuální situace)</i>	Jazykové vzdělávání <i>(Angličtina, němčina s různým stupněm pokročilosti)</i>
Dovednosti směřující k hledání zaměstnání <i>(tvorba životopisu, motivační dopis, orientace v nabídce práce z různých zdrojů)</i>	Specificky zaměřený profesní kurz jež vychází z Bilanční diagnostiky <i>(účetnictví, administrativa, služby, obchod, podnikání aj.)</i> Vede k získání rekvalifikace
Dovednosti komunikační, prezentační, vyjednávací <i>(techniky aktivního naslouchání, komunikační bariéry, řešení konfliktů aj.)</i>	
Rodinné kompetence <i>(využití znalostí a dovedností z rodinného prostředí v zaměstnání např. time management)</i>	Autoškola <i>(teorie, jízdy, praktická údržba, zdravotvěda)</i>
Podpora a poradenství <i>(individuální formy podpory, motivace, poradenství po celou dobu vzdělávacích aktivit)</i>	
Neformální setkávání žen v MC Hvězdička po celou dobu vzdělávacího programu, ale i po jeho skončení <i>(motivace, sdílení společných zážitků, předávání zkušeností a znalostí)</i>	

8. Závěr

Jako téma závěrečné diplomové práce jsem zvolila návrh systému vzdělávání pro ženy, které jsou na konci rodičovské dovolené. Mojí snahou bylo navrhnout systém vzdělávání pro konkrétní mateřské centrum a podpořit tak budoucí případnou realizaci komplexního vzdělávacího projektu, který by zlepšil možnosti uplatnění žen se specifickými potřebami na trhu práce.

Ženy, které přerušily pracovní proces na delší dobu z důvodu péče o malé dítě, se musí při opětovném návratu na trh práce vyrovnávat se složitou životní situací. Nejen, že čelí dlouhodobému znevýhodnění, vyšší nezaměstnanosti, ale potýkají se i s negativními předsudky týkajícími se rodičovství a rodinných povinností na úkor povinností pracovních. Faktem však zůstává, že díky době strávené mimo pracovní proces, ženy často ztrácejí kontakt s dynamickým vývojem pracovních kompetencí, nejsou schopny si udržovat aktuální znalosti z oblasti informačních technologií či aktivní jazykové dovednosti. Jejich usilovnou snahu o návrat do zaměstnání navíc často zhoršuje malé sebevědomí a nízké sebehodnocení. Při přijímacích pohovorech si nevěří a neumí dostatečně vyzdvihnout své schopnosti.

Ženy, které jsou na konci své rodičovské dovolené, si plně uvědomují potřeby zaměstnavatelů a jsou ochotny zvyšovat své kompetence pro optimální přípravu návratu na trh práce.

Vzdělávání v souladu s filozofií učící se společnosti může být potom pro ženy jednou z cest, která povede k rozšiřování jejich kompetencí, lepší zaměstnatelnosti a větší konkurenceschopnosti na trhu práce. Tyto skutečnosti pak mohou ženám otevírat nové cesty a možnosti k profesnímu postupu, větším příjmům, větší nezávislosti, spravedlivé dělbě rolí v rodině, aktivnějšímu trávení volného času a možná i k eliminaci sociální exkluze. To však je možné pouze za předpokladu, že se ženy vzdají genderově zažitých představ o nutnosti jejich sekundárního pracovního postavení a že naše společnost bude nakloněna procesu ženské participace.

9. Seznam použité literatury a ostatních zdrojů

Literatura

- **Alan, J.:** Etapy života očima sociologie, I. vyd., Panorama, 1989, s. 68, ISBN 80-7038-044-6
- **Armstrong, M.:** Řízení lidských zdrojů, VIII. vyd., Grada Publishing, 2005, s. 159, ISBN 80-247-0469-2
- **Barták, J.:** Základní kniha lektora/trenéra, I. vyd., Votobia, 2003, s. 17, ISBN 80-7220-158-1
- **Bartoňková, H., Šimek, D.:** Andragogika-studijní texty pro distanční studium, I. vyd., FF UPOL, 2002, s. 14, ISBN 80-244-0394-3
- **Bastl, P., Švec, V.:** Zdravotník lektorem, I. vyd., Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví v Brně, 1997, s. 29, ISBN 80-7013-251-5
- **Bedrnová, E., Nový, I.:** Psychologie a sociologie řízení, III. Vyd., Management Press, s.r.o., 2007, s. 366, ISBN 978-80-7261-169-0
- **Brožová, D.:** Společenské souvislosti trhu práce, I. vyd., Slon, 2003, s. 128, ISBN 80-86429-16-4
- **Čiháček, V.:** Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání. In: Sborník prací Filozofické fakulty Masarykovy univerzity. Red. M. Rabušicová, L. Hloušková a kol., I. vyd., Masarykova univerzita, 2006, s. 119, ISBN 80-210-4143-9, ISSN 1211-6971
- **Danihelková, H. a kol.:** Příručka pro ženy a vzdělavatele, I. vyd., Leonardo da Vinci, projekt e-Chance for Women, 2004, s. 5, ISBN 80-7042-371-4
- **De Singly, F.:** Sociologie současné rodiny, I. vyd., Portál, 1999, s. 103, ISBN 80-7178-249-1
- **Haberlová, V., Kyzlinková, R.:** Rodinné potřeby zaměstnanců, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 20, ISBN 978-80-7416-053-0
- **Havlík, R., Koťa, J.:** Sociologie výchovy a školy, Portál, s. r. o., 2007, s. 67, ISBN 978-80-7367-327-7

- **Chaloupková, J.:** Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti, Sociologický časopis, 1, 2005, č. 41, s. 57-77, ISSN 0038-0288
- **Klofáč, J., Tlustý, V.:** Soudobá sociologie II., I. vyd., Svoboda, 1967, s. 242, ISBN v knize neuveden
- **Kotásek, J. a kol.:** Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, Bílá kniha, I. vyd., Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001, s. 16, ISBN 80-211-0372-8
- **Kuchařová, V. a kol.:** Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 6, ISBN 80-87007-18-2
- **Linhart, J., Petrusek, M. a kol.:** Velký sociologický slovník, I. vyd., Sociologický ústav AV ČR, 1996, s. 1226, ISBN 80-7184-310-5
- **Machovcová, K.:** Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže, sborník textů, I. vyd., Gender Studies, 2007, s. 23, ISBN 978-80-86620-14-5
- **Mareš, P., Rákotzyová, M., Syrovátka, T.:** Sociální vyloučení a sociální začleňování v České republice jako veřejně politická agenda, I. vyd., CESES FSV UK, 2006, s. 5, ISSN 1801-1519
- **Mareš, P.:** Faktory sociálního vyloučení, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 7, ISBN 80-87007-15-8
- **Možný, I.:** Rodina a společnost, I. vyd., Slon, 2006, s. 149, ISBN 80-86429-58-X
- **Navrátil, P.:** Integrace (Romů) v kontextu životních situací: konceptualizace. Sociální studia, 0, 2003, č. 10, s. 120-139, ISSN 1212-365X
- **Nový, I., Surynek, A. a kol.:** Sociologie pro ekonomy a manažery, II. vyd., Grada Publishing, 2006, s. 97, ISBN 80-247-1705-0
- **Rabušicová, M., Rabuši, L.:** Učíme se po celý život?, I. vyd., Masarykova univerzita, 2008, s. 25, ISBN 978-80-210-4779-2
- **Šerák, M.:** Zájmové vzdělávání dospělých, I. vyd., Portál, 2009, s. 61, ISBN 978-80-7367-551-6
- **Valentová, M.:** Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti, I. vyd., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004, s. 13, ISBN 80-239-4198-4

- **Veselý, A.:** Společnost vědění jako teoretický koncept. Sociologický časopis, 40, 2004, č. 4, s. 433-446, ISSN 0038-0288
- **Winkler, J., Šimíková, I.:** Hodnocení Vládního programu podpory terénní sociální práce v sociálně vyloučených rómských komunitách, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005, s. 13, ISBN 80-239-6827-0

Internetové odkazy

- **Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí**, tisková zpráva MPSV, dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>, dne 10. 2. 2010
- **APERIO – společnost pro zdravé rodičovství**, právní poradna, dostupné z: <http://www.aperio.cz/poradna/dotaz.shtml?x=2214847>, dne 11. 2. 2010
- **Bartlová, P., Freibergová, Z. a kol.:** Bariéry ve vzdělávání dospělých, dostupné z: http://www.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/baded_cz.pdf, dne 2. 3. 2010
- **Cahlík, T., Sovina, J.:** Konvergence a soutěžní výhody ČR dostupné z: <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/673>, dne 19. 2. 2010
- **Centrum uznávání a celoživotního učení**, dostupné z: <http://www.cuok.cz/uznavani-kvalifikaci/legislativa>, dne 5. 3. 2010
- **Ettlerová, S., Kuchařová, V. a kol.:** Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku, dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_239.pdf, dne 24. 2. 2010
- **Expertíza pro cílovou skupinu „Rodiny s dětmi“**, dostupné z: <http://www.kpss.brno.cz/download/osp/1197449322.doc>, dne 10. 2. 2010
- **Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní**, dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocianku=2008012709>, dne 23. 2. 2010
- **Haberlová, V.:** výňatek z knihy, Česká rodina: hodnoty, zájmy, strategie, dostupné z: <http://www.stem.cz/tisk.php?id=402>, dne 12. 2. 2010
- **Hamburská deklarace o vzdělávání dospělých**, dostupné z: <http://www.varianty.cz/download/doc/books/13.pdf>, dne 1. 3. 2010
- **Kristová, M.:** Ženy v ICT profesích a ICT oboru v ČR, dostupné z: <http://www.zkusit.cz/dokumenty/zeny-v-it.pdf>, dne 4. 3. 2010

- **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice**, dostupné z: <http://skolstvi.cirkev.cz/d/bila-kniha.doc>, dne 1. 3. 2010
- **Nicom: Co je ECLD**, dostupné z: <http://www.nicom.cz/clanek/co-je-eecd/>, dne 5. 3. 2010
- **Projekt „Maminky, využijte čas!“**, dostupné z: <http://www.ccsystem.cz/maminky-vyuzijte-cas.html>, dne 5. 3. 2010
- **Sčítání lidu, domů a bytů**, dostupné z: <http://www.czso.cz/sldb/sldb2001.nsf/obce/529303?OpenDocument>, dne 5. 3. 2010
- **Sít' mateřských center v ČR**, dostupné z: http://www.materska-centra.cz/download.php?FNAME=1156851364.upl&ANAME=MC_sbornik_cely.pdf, dne 3. 2. 2010
- **Sociální doktrína České republiky**, dostupné z: http://www.sds.cz/docs/prectete/e_kolekt/soc_dokt.htm#p1, dne 19. 2. 2010
- **Státní program EVVO**, dostupné z: [http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/strategicke_dokumenty_evvo_cr/\\$FILE/OEV-OVO_SP%20EVVO-20081105.pdf](http://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/strategicke_dokumenty_evvo_cr/$FILE/OEV-OVO_SP%20EVVO-20081105.pdf), dne 5. 3. 2010
- **Strategie celoživotního učení v ČR**, dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf, dne 28. 2. 2010
- **Šulová, L.:** Partnerské vztahy, manželství a rodičovství, dostupné z: <http://www.planovanirodiny.cz/view.php?cislocianku=2008020102>, dne 20. 2. 2010
- **Výplata mezd, sociálních podpor a důchodů**, dostupné z: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/materskaarodicovskadovolena.php>, dne 6. 2. 2010
- **Vzdělávání dospělých v ČR**, dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>, dne 28. 2. 2010
- **Zákon o zaměstnanosti**, dostupné z: <http://ley.cz/?s73&q73>, dne 10. 2. 2010
- **Zemánková, H., Král, J.:** Efektivní řízení lidských zdrojů v malé firmě, dostupné z: <http://www.personagrata.cz/harbour/efektivni%20rizeni%20web.pdf>, dne 5. 3. 2010

Interní materiály MC Hvězdička v Benešově

- Výroční zpráva 2005
- Výroční zpráva 2006
- Výroční zpráva 2007
- Evidenční karty pravidelných klientů MC Hvězdička v Benešově

10. Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Návrh systému vzdělávání pro vzdělávání účastníků v MC Hvězdička