

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

**Vzdělávací a seberozvojové kurzy jako nástroje pro lepší uplatnění
na pracovním trhu pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené**

Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Autor práce: Viktor Váňa

Studijní obor: Sociální a charitativní práce, kombinované studium

Ročník: 3. ročník

2021

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

29. března 2021

Viktor Váňa

Poděkování:

Tímto bych chtěl poděkovat panu Dr. Jánovi Mišovičovi, CSc. za odborné vedení, laskavý přístup a cenné připomínky k mé práci.

Děkuji také všem ženám, které se zapojily do výzkumné části mé práce.

Obsah

Obsah	4
Úvod.....	6
1 Rodina z hlediska rodinné politiky a z hlediska žen.....	8
1.1 Státní rodinná politika	8
1.2 Je rodičovská a mateřská opravdu „dovolená“?.....	8
1.3 Mateřská dovolená	9
1.4 Rodičovská dovolená	9
2 Ženy na MD a RD ve vztahu k trhu práce	10
2.1 Postavení žen na trhu práce v České republice	10
2.2 Negativní dopady na ženy na mateřské a rodičovské dovolené.....	11
2.2.1 Negativní dopady v oblasti sociální.....	11
2.2.2 Negativní dopady v oblasti pracovní	12
2.2.3 Negativní dopady v oblasti ekonomické.....	12
2.3 Strategie sladění péče o děti a práce u žen – matek	12
2.3.1 Právo na práci a trh práce	12
2.3.2 Délka rodičovské dovolené v ČR a v dalších státech	13
2.3.3 „Třífázový model“ rodičovské dovolené	14
2.3.4 Vzdělání jako faktor ovlivňující postavení žen na trhu práce	14
3 Další vzdělávání jakožto forma rozvoje žen na RD	15
3.1 Vzdělávání dospělých a celoživotní učení	15
3.2 Formální vzdělávání.....	16
3.3 Neformální vzdělávání	16
3.4 Ženy na MD a RD jako specifická skupina v edukaci dospělých.....	17
3.5 Podpora ze strany EU – Evropský sociální fond.....	17
3.5.1 Vzdělávací a seberozvojové kurzy, pořádané o.p.s. Attavena.....	19
3.5.2 Organizace kurzů	20

4	Výzkumná část.....	22
4.1	Cíl výzkumu	22
4.2	Výzkumné otázky.....	22
4.3	Hypotézy, které výzkumem ověřuji	22
4.4	Metodika výzkumu.....	23
4.4.1	Charakteristika souboru	23
4.5	Výsledky výzkumu.....	24
4.5.1	Demografická data a další údaje o zapojených respondentkách.....	24
4.5.2	Hledání odpovědí na výzkumné otázky a ověřování hypotéz výzkumu ..	27
4.5.3	Resumé výzkumu.....	36
	Závěr	38
	Použité zdroje	41
	Elektronické zdroje	42
	Příloha 1 – Seznam použitých zkratk.....	44
	Příloha 2 – Dotazník	45
	Abstrakt.....	51
	Abstract.....	51

Úvod

Ve své práci se věnuji otázce, jak vzdělávací a seberozvojové kurzy pomáhají ženám na mateřské a rodičovské dovolené. Mojí motivací k volbě tohoto tématu bylo, že se v rámci společnosti Attavena, o. p. s., již 8 let podílím na vzdělávacích a seberozvojových kurzech pro ženy-matky, které jsou na mateřské, nebo ještě častěji rodičovské dovolené. Za tu dobu jsem měl možnost situaci těchto žen a jejich problémy dobře poznat. Zároveň jsem dospěl k přesvědčení, že pokud jsou tyto kurzy dobře připravené a správně vedené, mohou být pro ženy velmi přínosné. Proto jsem se rozhodl téma podrobněji zpracovat a své zkušenosti uspořádat a porovnat s odbornou literaturou, která k tématu existuje. Cílem mé práce bylo analyzovat situaci žen na MD a RD v České republice a přiblížit negativní dopady na ženy jak v oblasti ekonomické, tak také v oblasti sociální. V prvních dvou kapitolách teoretické části popisují situaci žen, pečujících o malé děti, včetně legislativního rámce, ve kterém se ženy pohybují. Zajímá mě především situace zmíněných žen ve vztahu k trhu práce a problémy, spojené s návratem na pracovní trh po jeho dlouhodobém opuštění. V poslední kapitole teoretické části své práce rozebírám neformální vzdělávání žen na MD a RD jako jednu z možností, jak ženy mohou samy zlepšit svoji situaci a zvýšit své šance na pracovním trhu. Počítačové a seberozvojové kurzy pro ženy, pořádané společností Attavena, o. p. s., s podporou Evropského sociálního fondu a Ministerstva práce a sociálních věcí, přibližují v závěru teoretické části své práce.

Výzkumnou část (kapitola 4) mé práce tvoří kvantitativní výzkum, do kterého se zapojila více než stovka žen, které zmíněný kurz absolvovaly. Formuloval jsem několik hypotéz, které jsem pomocí výzkumu ověřoval. Hlavní hypotézou přitom bylo, že absolvování kurzu ženám pomáhá zlepšit jejich postavení na trhu práce, včetně možnosti ujasnit si, jakou práci by chtěly po skončení RD dělat. Dále ověřuji dílčí hypotézy, že kurzy ženám na RD pomáhají zvýšit jejich sebevědomí a překonat sociální izolaci, kterou pociťují při pobytu doma s dětmi. Zároveň mi výzkum umožnil srovnat subjektivní očekávání, které ženy měly při vstupu do kurzu, s reálnými přínosy, které kurzy do jejich životů přinesly.

K hlavním literárním zdrojům, které jsem využil ve své práci, patří tyto publikace:

- SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*.

- TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice.*
- KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ H. a další (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.*
- DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly.*
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice.*

1 Rodina z hlediska rodinné politiky a z hlediska žen

1.1 Státní rodinná politika

Rodinná politika je souhrnem aktivit a opatření, kterými stát podporuje rodiny při výkonu jejich přirozených funkcí. Jedná se o politiku průřezovou, která zasahuje do různých oblastí veřejného života, jako je např. školství, bydlení, zdravotnictví, ale také trh práce.¹ Rodinná politika spadá do kompetencí státu a je zajišťována a realizována především Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) v součinnosti s příslušnými kraji a obcemi. Hlavní směry podpory rodin v České republice jsou shrnuty v dokumentu Koncepce rodinné politiky, který byl vládou České republiky schválen v září roku 2017.² Zkráceně řečeno: stát prostřednictvím státní rodinné politiky pomáhá rodinám s dětmi, a to tím, že vytváří pro tyto rodiny všestranně příznivější společenské klima a socioekonomické podmínky pro jejich fungování. Podpora státu je nejenom finanční (porodné, peněžité pomoci v mateřství, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě aj.), ale jedná se také o pomoc s péčí o dítě (např. školky, jesle, mateřské školy, mateřská a rodinná centra) a o pomoc s harmonizací práce a rodiny.

1.2 Je rodičovská a mateřská opravdu „dovolená“?

Vzhledem k tomu, že se chci věnovat postavení žen na mateřské a rodičovské dovolené, napřed krátce vymezím tyto dva pojmy a jejich legislativní ukotvení. Ještě před tím bych rád zmínil pozoruhodný rozpor tohoto označení, na který upozorňují mnozí autoři, kteří se tématem zabývají. Jak uvádějí např. editoři publikace *Práce a péče*³, spojení slov rodičovská/mateřská/otcovská a slova „dovolená“ již předem v symbolické rovině degraduje výkon a úsilí rodiče, který všestranně pečuje o dítě (nebo děti) na spíše rekreační, volnočasovou aktivitu. Dovolená je totiž většinou vnímána jako čas na odpočinek a na zotavenou, který zaslouženě následuje po odevzdaném (pracovním) výkonu. Vhodný český terminologický ekvivalent ale zatím neexistuje. Termín „rodičovská práce“ je sice realitě bližší, zároveň však podřizuje starost a péči o děti tržním mechanismům a tím nedoceňuje její význam pro společnost. Editoři výše uvedené publikace doslovně uvádí: *„Péče totiž není ani jednoduše práce, ani pouhá rekreace, spíše naplnění společenské odpovědnosti*

¹ MPSV: *Rodina* [online], 2020.

² MPSV: *Koncepce rodinné politiky* [online], 2017.

³ KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ H. et al. (eds.). *Práce a péče*, 2008, předmluva str. 7.

a závazku, který by měla společnost náležitě ocenit.“⁴ Z toho všeho lze oprávněně vyvozovat, že společnost (a hovořím zde především o České republice) přisuzuje placené práci (zaměstnání) jednoznačně vyšší hodnotu, než přiznává péči o děti, které se věnují (především) ženy v rámci svých rodin.

Někteří autoři doporučují hovořit o „mateřské“ a „rodičovské“, a termín „dovolená“ úplně vynechat. Platný Zákoník práce ale používá termíny mateřská a rodičovská dovolená, proto je ve své práci budu používat i já.

1.3 Mateřská dovolená

Mateřskou dovolenou upravuje Zákoník práce, konkrétně jeho § 195. Ten uvádí, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu, která souvisí s porodem a péčí o narozené dítě a to po dobu 28 týdnů. Pokud žena porodila zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů (obecná délka mateřské dovolené).⁵

1.4 Rodičovská dovolená

Dle § 196 Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Přitom rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci (otci dítěte) od okamžiku narození dítěte. Nárok na rodičovskou dovolenou je v rozsahu, o který matka (nebo otec) dítěte zaměstnavatele požádají, maximální doba čerpání rodičovské dovolené však končí okamžikem, kdy dítě dosáhne věku tří let.⁶ Také rodičovská dovolená je považována za důležitou osobní překážku v práci, zaměstnavatel je tedy ze zákona povinen nepřítomnost v práci omluvit.

Z ekonomického hlediska je důležité uvést, že po dobu čerpání MD nebo RD nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Ekonomické zajištění rodičů se po tuto dobu realizuje formou dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory, jejichž podmínky vymezují předpisy o nemocenském pojištění (peněžitá pomoc v mateřství, případně tzv. „otcovská“ – dávka otcovské poporodní péče) resp. v zákoně o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).⁷

⁴ KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ H. et al. (eds.). *Práce a péče*, 2008, předmluva str. 8.

⁵ MPSV: *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online], 2021.

⁶ *Tamtéž.*

⁷ *Tamtéž.*

2 Ženy na MD a RD ve vztahu k trhu práce

2.1 Postavení žen na trhu práce v České republice

V této části se věnuji podrobnější analýze postavení českých žen ve vztahu k pracovnímu trhu. Na specifickou situaci a odlišnosti oproti situaci v jiných státech Evropy upozorňují mnozí autoři, kteří se problematikou zabývají.⁸ Česká republika, podobně jako jiné postkomunistické státy střední Evropy, má odlišný politický, sociální a ekonomický vývoj, než vyspělé státy EU. Vysoké procento zaměstnanosti občanů v produktivním věku, mužů i žen, bylo za dřívějšího režimu samozřejmostí, bez zvláštních ohledů na potřeby péče o děti. Navíc však byla a i v dnešní době u nás stále je vysoká zaměstnanost žen také ekonomickou nutností. České ženy tak jsou již po několika generacích spoluživitelkami a živitelkami rodin. V tom je situace odlišná od států západní Evropy, kde ženy začaly ve větší míře pronikat na pracovní trh až v 70. letech minulého století, v důsledku emancipačního hnutí za rovná práva žen a dalších faktorů.⁹ Podle údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) z roku 2007 ženy tvoří v ČR 44 % pracovní síly a přitom pracují téměř výhradně na plné pracovní úvazky, pouze 8 % žen je zaměstnáno na částečný pracovní úvazek.¹⁰ Údaje z roku 2007 mohou působit zastarale, ale uvádím je úmyslně, protože jsem zjistil, že uvedený stav přetrvává od té doby do dneška takřka beze změn. Podle posledních údajů ČSÚ pro rok 2019 tvoří v tomto roce zastoupení žen na pracovním trhu dokonce 44,5 %, počet žen v ČR zaměstnaných na částečný pracovní úvazek se jen velmi mírně zvýšil, konkrétně na 10,6 %.¹¹ Situace v České republice je tak velmi odlišná od stavu v jiných státech EU, kdy například průměr v EU 28 je 31,3 %.¹²

Několik průzkumů na toto téma ukázalo, že pro české ženy (podobně jako pro muže) je jejich uplatnění na trhu práce velmi důležitou hodnotou.¹³ Navíc většina dotazovaných žen uváděla, že dobrá pozice na pracovním trhu významně souvisí i s jejich potřebou seberealizace.

⁸ Podrobně např. BARTÁKOVÁ, H., in SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, 2008, str. 178.

⁹ *Tamtéž*, str. 179.

¹⁰ *Tamtéž*.

¹¹ Český statistický úřad: *Zaostřeno na ženy a muže – 2020*, [online], 2020.

¹² *Tamtéž*, oddíl *Práce a mzdy, podíl zaměstnaných na částečný úvazek v roce 2019, mezinárodní srovnání* [online], 2020. Pramen: Eurostat.

¹³ CHALOUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*, 2004.

Zde je však zapotřebí zmínit, že ani dlouholetá participace českých žen na trhu práce rozhodně nevedla k vyrovnání a rovnocennému rozdělení péče o rodinu a děti mezi ženami a muži. Tato zátěž jak tradičně, tak i v současnosti, spočívá takřka výhradně na ženách. Mnoho studií na toto téma¹⁴ jasně prokazuje, že ženy, především ženy s dětmi, jsou na trhu práce výrazně znevýhodněnou skupinou. A to jak v porovnání s muži (ať už s dětmi, nebo bez nich), tak i v porovnání s ženami bezdětnými.¹⁵

2.2 Negativní dopady na ženy na mateřské a rodičovské dovolené

Osoby pečující o malé děti, což jsou takřka výhradně ženy na mateřské a rodičovské dovolené, čelí více negativním vlivům. Společnost Attavena, o. p. s., ve které jsem od roku 2013 zaměstnán, provádí opakovaně průzkumy této cílové skupiny, zahrnující zkušenosti a názory stovek žen z mnoha desítek obcí v různých krajích v České republice¹⁶. Na základě těchto průzkumů (a zcela v souladu s odbornou literaturou) lze rozdělit negativní dopady na pečující ženy na mateřské a rodičovské dovolené do tří skupin. Jsou to dopady v oblasti sociální, v oblasti pracovní (postavení žen-matek na trhu práce) a v oblasti ekonomické. Krátce je zde budu konkretizovat.

2.2.1 Negativní dopady v oblasti sociální

K nim se zařazuje především nízké sebevědomí, jakožto následek dlouhého pobytu doma s dětmi. S tím souvisí pocit sociální izolace a ztráta či výrazný úbytek sociálních dovedností (schopnost čelit sociálnímu tlaku, nedostatek asertivity a schopnosti zdravého sebeprosazení, nedostatek sebereflexe, problémy při zvládání zátěžových situací). Dále do této skupiny patří snížení komunikačních dovedností, ztráta motivace a chuti k práci na sobě, omezený přístup ke vzdělávání. Výše uvedené dopady pak někdy vedou také k problémům v manželství nebo partnerském vztahu, což vyvolává další frustraci. Následkem pak často bývá přijetí této nepříznivé situace, zvyknutí si na ni, vytvoření negativního stereotypu a z toho vyplývající nechuť (případně lenost), která je další překážkou změny k lepšímu.

¹⁴ Např. BARTÁKOVÁ, H., in SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, 2008, str. 179.

¹⁵ HAŠKOVÁ, H., *Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu*, [online], 2005.

¹⁶ Zdrojem jsou šetření cílové skupiny žen na mateřské a rodičovské dovolené, interní materiály společnosti Attavena, o. p. s. Výsledky šetření se shodují s výsledky mnoha jiných výzkumů, viz např. HÖHNE, S., KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. a další. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, [online], 2010. Nebo LISOWSKA, E., SKÁLOVÁ, H., DOLEŽELOVÁ JACHANOVÁ, A. a další. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*, 2007.

2.2.2 Negativní dopady v oblasti pracovní

Sem patří ztráta profesních dovedností žen, trávících delší čas na mateřské a rodičovské dovolené. Ztráta kontaktů s pracovním kolektivem, snížení možnosti pracovního uplatnění. Dále je zapotřebí zmínit reálně existující diskriminaci žen – matek malých dětí na pracovním trhu, když jsou tyto ženy potenciálním zaměstnavatelem právě kvůli péči o děti zařazovány do kategorie „problémových zaměstnanců“. Tato situace vede u mnoha žen k odkládání hledání nové práce a nástupu do ní, čímž se zároveň snižuje pravděpodobnost nalezení vyhovujícího zaměstnání, které např. odpovídá dosaženému vzdělání a pracovním zkušenostem. Kromě negativního vlivu na individuální psychiku žen se tyto dopady často promítají i do celkové atmosféry v celé rodině.

2.2.3 Negativní dopady v oblasti ekonomické

Zde je zapotřebí zmínit nedostatek finančních prostředků v době, kdy se rodina stará o malé děti. Zároveň rodiče, především pečující ženy, z výše uvedených důvodů často oddalují svůj návrat na pracovní trh. Zůstávají v domácnosti, a často i v evidenci úřadu práce déle, než je třeba. Dlouhé hledání a vybírání práce má samozřejmě negativní vliv na celkové příjmy mladých rodin. To se promítá do celé ekonomické situace společnosti, protože takové rodiny šetří, nakupují jen v omezené míře, vybírají levnější zboží a jakékoliv větší investice pečlivě zvažují. Někdy to vede i k zadlužování rodin. Situace v době pandemie nemoci covid-19 všechny uvedené problémy ještě prohlubuje. Právě nízkopříjmové rodiny jsou v současné situaci ekonomicky nejvíce zasažené. U žen samoživitelek jsou ekonomický propad a s ním spojené problémy ještě daleko výraznější.¹⁷

2.3 Strategie sladění péče o děti a práce u žen – matek

2.3.1 Právo na práci a trh práce

Právo na práci je považováno za jedno ze základních lidských práv. Proto je také zakotveno jak v dokumentech na úrovni mezinárodní, tak např. i v Listině základních práv a svobod ČR. Trh práce je jakýmsi pomyslným prostorem, ve kterém dochází k interakci nabídky pracovních sil a poptávky ze strany zaměstnavatelů. U lidí, vstupujících na trh práce v roli zájemců o zaměstnání (kam patří i mnou zkoumaná cílová skupina žen, poptávajících práci po ukončení rodičovské dovolené, případně ještě v jejím průběhu), hraje důležitou roli jejich lidský a pracovní kapitál, tedy jejich pracovní kvalifikace, schopnosti

¹⁷RYCHLÍKOVÁ, A. *Život během pandemie*, Český rozhlas Plus, 2021, 4. díl.

a dovednosti, dané mj. i jejich vzděláním, ať již formálním či neformálním. Ve hře jsou také vnější okolnosti, především ekonomické, např. míra nezaměstnanosti apod.

2.3.2 Délka rodičovské dovolené v ČR a v dalších státech

Přestože jsem o rodičovské dovolené psal již v kapitole 1.4, ještě se krátce vrátím k délce tohoto období v životě žen. Považuji to za důležité, protože doba, po kterou žena absenteje na trhu práce, je důležitým faktorem při jejím návratu zpět do pracovního procesu. Délka placené rodičovské dovolené je v různých státech velmi odlišná. Vycházím z údajů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD). Tato organizace se sídlem v Paříži sdružuje 36 členských států a hraje důležitou roli v koordinaci jejich hospodářské a sociální politiky.¹⁸

Podle statistik OECD v některých členských státech délka rodičovské dovolené nepřesáhne ani 6 měsíců (někde je dokonce i kratší), zatímco v jiných státech je až tři roky. ČR se řadí mezi země s nejdělsí placenou rodičovskou dovolenou.¹⁹ Většina výzkumů potvrzuje trend, kdy v ČR většina matek malých dětí využívá rodičovskou dovolenou v plném rozsahu, to znamená až do 3 let dítěte.²⁰ Dokonce asi 30 % žen zůstává s dítětem doma ještě déle, což platí ještě výrazněji v případě dvou nebo více dětí, takže v takovém případě není výjimkou ani to, že žena na rodičovské dovolené stráví šest, sedm i více let. To potvrzují i mé zkušenosti, kdy takřka v každé skupině klientek mých kurzů je některá ze skupiny 10–12 klientek doma s dětmi déle než šest let. Naopak velmi krátké přerušení pracovní kariéry z důvodu mateřské a rodičovské dovolené se u žen v ČR vyskytuje velmi zřídka.²¹ Jen nepatrné množství žen zůstává s dítětem doma jen cca do půl roku věku dítěte. Podle Křížkové (in Sirovátka, 2008) je to pouhé 1–2 % českých žen. V tomto případě se jedná především o vysoce kvalifikované ženy, pracující na vysokých pozicích a s vyššími příjmy, které usilují o návratnost investic do svého lidského a profesního kapitálu a také se snaží minimalizovat ušlý zisk, o který by přišly v případě delšího přerušení své kariéry. K otázce vzdělání se ještě později vrátím, protože existuje významná korelace mezi vzděláním žen a jejich postavením na trhu práce.

¹⁸ MVČR: *Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)*, [online], 2020.

¹⁹ OECD: *OECD Family Database. Parental leave replacement rates* [online], 2020.

²⁰ BARTÁKOVÁ, H., in SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, 2008, str. 182.

²¹ *Tamtéž.*

2.3.3 „Třífázový model“ rodičovské dovolené

Vzhledem k tomu, že ženy v ČR na rodičovské dovolené typicky zůstávají tři roky i déle, je u nás praktikován tzv. „třífázový model“ rodičovské dovolené. Karsten²² jej popisuje následovně:

1. Období, ve kterém je žena ekonomicky aktivní.
2. Po narození dítěte se žena několik let nevěnuje své profesní činnosti z důvodu péče o dítě.
3. Žena se po několikaleté přestávce vrací do svého zaměstnání.

Karsten²³ oprávněně poukazuje na fakt, že uvedený model podporuje tradiční rozdělení genderových rolí a není pro ženy ekonomicky výhodný. Negativní stránkou tohoto modelu je fakt, že několik let trvající přerušení profesní kariéry vede ke ztrátě kontaktů s pracovním trhem, se zaměstnavatelem a spolupracovníky, ale samozřejmě také ke ztrátě profesních dovedností a kvalifikace, potřebné pro výkon zaměstnání. V dnešní době rychle se rozvíjející techniky, informačních a komunikačních technologií, zavádění automatizovaných způsobů výroby apod. může několikaletá přestávka vést k markantnímu snížení lidského a profesního kapitálu.

Důsledkem výše uvedeného je ovšem také diskriminace žen na trhu práce, zaměstnavatelé často nechtějí zaměstnávat mladé ženy, jakožto potenciální matky. Ženy v ČR se často po ukončení rodičovské dovolené nevrací zpět ke svému původnímu zaměstnavateli a začínají budovat svoji pracovní kariéru znovu od začátku.²⁴ I tak ovšem čelí těžkostem, které plynou ze snahy o sladění rodinného a pracovního života a diskriminaci spojené s očekáváním jejich společenské role primárního rodiče.²⁵

2.3.4 Vzdělání jako faktor ovlivňující postavení žen na trhu práce

Úroveň dosaženého vzdělání se projevuje nejen v postavení žen na pracovním trhu, ale ovlivňuje i dobu, po kterou ženy setrvávají doma v péči o děti. Zároveň vzdělání ovlivňuje i strategie návratu žen na trh práce po ukončení rodičovské dovolené.

²² KARSTEN, H. *Ženy – Muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006, str. 131.

²³ *Tamtéž*.

²⁴ MPSV: *Koncepce rodinné politiky* [online], 2017, str. 16.

²⁵ *Tamtéž*.

Kuchařová et al. se na základě svého výzkumu²⁶ domnívá, že čím vyšší je vzdělání žen, tím kratší dobu tyto setrvávají doma v péči o děti. (Některé jiné výzkumy to ovšem nepotvrzují, jak uznává i sama Kuchařová.) Vzdělání ovlivňuje také to, jak často se ženy vrací k původnímu zaměstnavateli. Vysokoškolsky vzdělané ženy se do původního zaměstnání vrací daleko častěji: uvedený průzkum uvádí, že je to téměř 80 % žen s vysokoškolským vzděláním. Oproti tomu ze skupiny žen s vyučením nebo základním vzděláním se do původního zaměstnání vrací jen 43 % žen.²⁷ Vzdělání a kvalifikace žen má samozřejmě vliv i na výši jejich platu. Pokud mají některé ženy vyšší příjmy, než jejich manžel (partner), vrací se po rodičovské dovolené dříve do zaměstnání.²⁸

Důležitost vzdělání a kontinuálního rozvoje, ať již v oblastech pracovních či jiných, lze považovat za významný faktor, který ovlivňuje nejenom postavení žen na trhu práce, ale i jejich celkovou spokojenost v životě. V následující kapitole krátce rozeberu možnosti vzdělávání a osobního rozvoje žen na mateřské a rodičovské dovolené.

3 Další vzdělávání jakožto forma rozvoje žen na RD

3.1 Vzdělávání dospělých a celoživotní učení

V této části krátce nastíním, co všechno patří do celoživotního vzdělávání a učení. Blíže se pak budu zabývat neformálním vzděláváním dospělých a jeho podskupině, označované jako zájmové vzdělávání dospělých.²⁹ Konkrétně se budu věnovat účasti žen na rodičovské dovolené na tomto typu vzdělávání.

Důležitým (ale bohužel také ojedinělým) dokumentem české vzdělávací politiky, který pojednává o tématu vzdělávání dospělých i o celoživotním učení, je „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice“, tzv. Bílá kniha.³⁰ Vzdělávání dospělých je

²⁶ KUČAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O. a další. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: VÚPSV, 2006. Citováno v SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, 2008.

²⁷ *Tamtéž*.

²⁸ *Tamtéž*.

²⁹ DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2016, str. 112.

³⁰ *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. Bílá kniha. [Online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001.

zde věnována poslední ze čtyř hlavních kapitol. Bílá kniha nahlíží na vzdělávání dospělých jako na integrální součást vzdělávací soustavy, přičemž pozornost explicitně věnuje třem variantám vzdělávání dospělých:

1. Vzdělávání dospělých, které vede k dosažení určitého stupně formálního vzdělání.
2. Dalšímu profesnímu vzdělávání.
3. Ostatním součástem vzdělávání dospělých (např. zájmové činnosti, občanskému vzdělávání, vzdělávání seniorů apod.).³¹

Autoři Bílé knihy upozorňují na to, že vzdělávání dospělých se u nás vyvíjí pomaleji než v řadě jiných zemí, s nimiž máme možnost a zájem se srovnávat.³²

3.2 Formální vzdělávání

Formální vzdělávání probíhá v rámci státních vzdělávacích institucí, tedy škol. Po jejich ukončení absolvent obdrží celospolečensky uznávaný oficiální certifikát (vysvědčení, diplom, titul apod.), který potvrzuje úspěšné absolvování studia. Přestože jsem v předešlém textu rozebíral situaci žen-matek na pracovním trhu s ohledem na jejich formální vzdělání, hlavní náplní mé práce jsou kurzy pro ženy na rodičovské dovolené, které patří do neformálního vzdělávání.

3.3 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je v našich podmínkách nejčastější podobou edukace dospělých. Šerák³³ jej rozděluje na tři základní oblasti, jimiž jsou:

1. Další profesní vzdělávání.
2. Zájmové vzdělávání.
3. Občanské vzdělávání.

K tomu poznamenává, že toto rozdělení má výrazně regionální charakter, neboť bylo formulováno v dobových kontextech tehdejšího Československa a v zahraničí nemá odpovídající paralelu.³⁴ V dokumentech formulujících zásady evropské vzdělávací politiky se

³¹ RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 16.

³² *Tamtéž*.

³³ DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2016, str. 109.

³⁴ *Tamtéž*, str. 109–110.

pracuje s kategoriemi pracovně orientovaného neformálního vzdělávání a mimopracovního neformálního vzdělávání (*non-formal vocational education a non-vocational education*).³⁵

Právě oblast občanského vzdělávání je v dokumentech evropské i české vzdělávací politiky zdůrazněna jakožto jedna z priorit ve vzdělávání dospělých. Tuto oblast zmiňuje jak „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice“ (tzv. Bílá kniha)³⁶, tak také vládou ČR schválený ucelený koncept celoživotního učení, shrnutý v dokumentu „Strategie celoživotního učení ČR“. Zde je občanské vzdělávání charakterizované jako „... zdokonalování klíčových kompetencí potřebných pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě“.³⁷

3.4 Ženy na MD a RD jako specifická skupina v edukaci dospělých

Dvořáková³⁸ charakterizuje cílové skupiny ve vzdělávání dospělých jako „skupiny dospělých účastníků vzdělávání se specifickými vzdělávacími zájmy či potřebami, čili konkrétní skupiny, se kterými se pracuje nebo pro které se připravuje daná vzdělávací aktivita.“ Je tedy možné rozlišovat specifické skupiny dospělých, účastnících se různých edukačních aktivit, které jsou pro ně určené. Kromě profesních skupin či pracovníků na konkrétních pozicích (střední nebo vysoký management firem, specialisté v oboru ICT, lékaři a zdravotnický personál apod.) mezi specifické skupiny patří i skupiny nějakým způsobem sociálně znevýhodněné či rizikové. Mohou to být lidé dlouhodobě nezaměstnaní, lidé s nízkou pracovní kvalifikací, senioři, nebo různé další skupiny ohrožené sociální exkluzí. Za takovou skupinu sociálně znevýhodněných občanů lze považovat i ženy na rodičovské dovolené, protože právě tato specifická sociální role s sebou přináší celý komplex negativních dopadů, které jsem blíže popsal v kapitole 2.2.

3.5 Podpora ze strany EU – Evropský sociální fond

Hlavním pilířem podpory rodin s dětmi a žen, které pečují o malé děti, je stát. Kromě státní pomoci zde však existuje také významná finanční podpora ze strany Evropské unie,

³⁵ DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2016, str. 110.

³⁶ *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. Bílá kniha. [Online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001.

³⁷ *Strategie celoživotního učení ČR* [online]. Praha: MŠMT, 2007. Str. 47.

³⁸ DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2016, str. 81.

konkrétně z jejich strukturálních fondů. Hlavní roli zde sehrává Evropský sociální fond (ESF), jehož cílem je rozvoj lidských zdrojů, tedy mj. rozvoj zaměstnanosti, pomoc nezaměstnaným, ale také dalším skupinám, které jsou na pracovním trhu znevýhodněné. ESF tak podporuje různé projekty, usilující o rovné příležitosti občanů a sociální začleňování znevýhodněných skupin nebo osob, včetně žen, pečujících o malé děti (ESF 2016).

Jednotlivé programy ESF jsou realizovány v konkrétním programovém období. Minulé programové období bylo 2007–2013, v současnosti probíhá programové období 2014–2020 (projekty schválené pro toto programové období mají jistou „setrvačnost“, tedy jejich realizace probíhá ještě několik let po skončení programového období).

„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost“ (OP LZZ) považují za nejdůležitější operační program (OP) v minulém programovém období z hlediska tématu mé práce – tedy pro podporu žen na mateřské a rodičovské dovolené. Jeho řídicím orgánem bylo MPSV. Projekty, které se týkají žen, jejich postavení na trhu práce a harmonizaci rodiny a práce, lze nalézt v prioritní ose 3 (Sociální integrace a rovné příležitosti), která podporuje rovné příležitosti mužů a žen. Problematiku vstupu žen na pracovní trh po skončení RD v tomto programovém období řešila i prioritní osa 2 (Aktivní politika trhu práce).

V následujícím programovém období 2014–2020 je stejně klíčový „OP Zaměstnanost“ (OPZ), který kontinuálně navazuje na „OP Lidské zdroje a zaměstnanost“ z období předchozího. I v tomto případě je jeho řídicím orgánem MPSV.

Pro úplnost dodávám, že hlavní město Praha je vzhledem k odlišné ekonomické výkonnosti v porovnání s jednotlivými kraji posuzováno samostatně a jednotlivé operační programy jsou určeny právě buď pro jednotlivé kraje s výjimkou Prahy, anebo speciálně pro Prahu. V programovém období 2007–2013 to byl např. „OP Praha Adaptabilita“, zaměřený na zvyšování konkurenceschopnosti. V programovém období 2014–2020 je pro hl. m. Praha určen „OP Praha – pól růstu ČR“. Řídicím orgánem obou těchto OP je Magistrát hlavního města Prahy (MHMP). O operačních programech, realizovaných na území hl. města Prahy, se zmiňuji jenom pro úplnost. Vzhledem k tomu, že organizace Attavena, o. p. s. (kde pracuji), sídlí v Českých Budějovicích, soustředíme se převážně na výuku v mimopražských regionech. Participujeme na OP Lidské zdroje a zaměstnanost (2007–2013) a OP Zaměstnanost (2014–2020). Přesto jsme v uplynulých letech opakovaně realizovali také kurzy pro ženy-matky v Praze, které proběhly především v okrajových částech Prahy, např. na Zbraslavi, ve Vinoři, v Libuši apod. O tyto kurzy byl ze

strany žen velký zájem. A to i navzdory tomu, že nabídka vzdělávacích aktivit (de facto pro všechny cílové skupiny) je v Praze vyšší, než ve většině ostatních regionů.

3.5.1 Vzdělávací a seberozvojové kurzy, pořádané o.p.s. Attavena

V této části bych chtěl stručně přiblížit vzdělávací a seberozvojové kurzy, které pro ženy, pečující o malé děti, pořádá o. p. s. Attavena se sídlem v Českých Budějovicích. Pracuji v Attaveně od roku 2013, a to právě v pozici lektora výše uvedených kurzů.

Attavena je obecně prospěšná společnost, založená r. 1999. Jejím posláním je vzdělávání a podpora osobního rozvoje a zvyšování lidského i odborného kapitálu osob, které jsou nějak sociálně znevýhodněné. Základní cílovou skupinou jsou pro nás ženy, pečující o malé děti: „maminky“.³⁹ V naprosté většině případů jsou to ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené. Tuto cílovou skupinu podporujeme v Attaveně již od roku 2005, takže s ní máme velké zkušenosti a samozřejmě se snažíme celé kurzy i jednotlivé aktivity v nich stále modifikovat a vylepšovat tak, aby byly potřeby cílové skupiny co nejlépe naplněny. Pomáhá nám k tomu i práce se zpětnou vazbou od klientek, s jejíž pomocí zjišťujeme, co ženám pomohlo nejvíce, které aktivity považovaly pro sebe za nejpřínosnější apod. Vzhledem k tomu, že našimi vzdělávacími aktivitami pro ženy prošlo již několik tisíc klientek, máme dost poznatků na to, abychom kurzy, přednášky a veškeré další aktivity dokázali dělat tak, aby byly pro cílovou skupinu žen co nejvhodnější.

Ženy, které jsou na MD a RD, považujeme za sociálně znevýhodněnou skupinu ve vztahu k trhu práce, jak jsem vysvětlil v kapitole 2. Přesto se však snažíme kromě této cílové skupiny oslovit navíc ty ženy z cílové skupiny, které mají i další znevýhodnění. Mám na mysli například:

- ženy pečující o děti bez podpory partnera (samoživitelky)
- ženy pečující o více dětí, někdy s větším věkovým odstupem
- ženy s nízkou kvalifikací
- ženy s malou nebo žádnou pracovní praxí
- ženy pečující o osoby blízké (staré rodiče)
- ženy pečující o postižené dítě (neformální pečovatelé) a další.

³⁹ Kromě žen, pečujících o malé děti, se Attavena, o. p. s., věnuje i dalším skupinám klientů, kteří se potýkají se sociálními handicapami. Jsou to především osoby léčící se ze závislosti (alkohol, drogy, gambling – více než tisíc unikátních klientů), senioři (více než dva tisíce unikátních klientů), další skupinou klientů jsou pak zaměstnanci firem a úřadů, nezaměstnaní a ostatní (více než tisíc unikátních klientů).

V každém kurzu tak je několik žen, které mají některé z uvedených vícenásobných znevýhodnění.

3.5.2 Organizace kurzů

Na závěr ještě krátce k organizaci kurzů. Kurzy, na jejichž přípravě se podílím a na kterých následně participuji v roli lektora, jsou dlouhodobé. Jedná se o vzdělávací a sebero-zvojové kurzy, jejichž základem je výuka v oblasti informačních a komunikačních technologií (ICT). Všechny kurzy jsou pro klientky zcela zdarma, trvají přibližně 5 měsíců, tvoří je cca 35 lekcí, z nichž každá trvá 3,5 hodiny. Kurzy probíhají ve městě nebo v obci, odkud klientky jsou; samozřejmě některé dojíždí i z blízkého či vzdálenějšího okolí. Výuka probíhá dvakrát týdně, v dopoledních nebo odpoledních hodinách. Důležitou součástí všech kurzů je zajištění hlídání dětí klientek po celou dobu výuky. Z toho důvodu kurzy většinou probíhají v mateřských nebo rodinných centrech, kde jsou podmínky jak pro realizaci výuky, tak i příjemné prostředí, kde se vyškolené hlídačky postarají o program pro děti klientek. Hlídání dětí je pro klientky také zdarma, což je zcela zásadní aspekt, zvláště vzhledem k tomu, že jsou cílovou skupinou nejenom sociálně, ale i ekonomicky znevýhodněné ženy, pečující často o několik dětí.

Nebudu náplň kurzů detailně rozebírat, protože se domnívám, že pro potřeby této práce to není nezbytně zapotřebí. Pouze uvedu, že „klasická“ počítačová výuka je střídána prací v tzv. „virtuálních firmách“, které si klientky založí a ve kterých potom spolupracují při tvorbě různých firemních materiálů. To zároveň posiluje jejich pracovní-komunikační dovednosti, protože je tak v rámci kurzu simulováno reálné pracovní prostředí podobné tomu, se kterým se mohou setkat po ukončení RD a opětovném nástupu do práce.

Příprava na návrat žen na pracovní trh je podpořena mnohými dalšími aktivitami, kterých se ženy v průběhu kurzu účastní. Jsou to např. minikurzy:

- orientace na trhu práce (životopis, hledání práce, pracovní pohovor aj.)
- komunikační dovednosti
- osobnostní diagnostika
- pracovní motivační analýza, včetně individuálního pohovoru s psychologkou
- prezentační dovednosti
- asertivita
- time management, stress management a další...

Navíc ukončením počítačového a sebero-zvojového kurzu spolupráce s jeho absolventkami ze strany společnosti Attavena nekončí. K dispozici jsou jim i další formy následné

podpory. Z nich nejdůležitější je možnost absolvovat další kurz nebo školení dle vlastního výběru. Zde je podmínkou to, aby náplň kurzu nebo školení měla vztah k zamýšlenému budoucímu zaměstnání, nebo aby absolvování tohoto kurzu nebo školení zvyšovalo profesní dovednosti žen ve vztahu k práci, kterou klientky budou po ukončení RD vykonávat. Spektrum je tedy velmi široké, od dalšího prohlubování dovedností v oblasti IT (programování, tvorba webových stránek aj.) přes např. kurz fotografování, až po účetnictví, nebo kurzy pro masérky či kosmetičky.

Dalšími možnostmi podpory klientek jsou tzv. „podporovaná pracovní místa“, kdy si žena může najít zaměstnání na plný nebo částečný úvazek, kde po dobu tří měsíců pracuje, přičemž její mzdu neplatí zaměstnavatel, ale je hrazena Attavenou. Pro zaměstnavatele to znamená, že získá pracovní sílu na tři měsíce bez jakýchkoliv nákladů a pokud se žena při práci osvědčí a spolupráce je bezproblémová, může zaměstnavatel následně s ženou uzavřít běžnou pracovní smlouvu. Také této formy podpory mnohé ženy využívají a vítají ji také někteří zaměstnavatelé.

Všechny popsané aktivity spojené s kurzy a následnou podporou klientek tvoří promyšlený a vyvážený celek, jehož cílem je ženy zaujmout, přitažlivou formou edukovat a zároveň v maximální možné míře zvýšit jejich lidský i profesní kapitál. A tím také zvýšit jejich hodnotu na pracovním trhu. S tím souvisí – a moje bohaté zkušenosti s desítkami a asi už i stovkami klientek to opravdu potvrzují – ještě poslední oblast, o které bych se rád zmínil. Zjistil jsem, že jedním z nejcitelněji prožívaných (i když často navenek skrytých) handicapů žen z této cílové skupiny je velký úbytek jejich sebevědomí, ke kterému dochází během (zvláště dlouhodobého) pobytu doma s dětmi. Souvisí to s výrazným omezením sociálních kontaktů a vazeb, s opuštěním profesního života a někdy i s kombinací dalších faktorů. Právě proto se i na tento aspekt při přípravě a realizaci kurzů zaměřujeme. Zlepšení situace v této oblasti života klientek je totiž ve velmi úzkém vztahu s pokrokem i v dalších oblastech a k celkovému zvýšení spokojenosti v životě u žen, které naše kurzy absolvují.

Tvrzení uvedená v posledním odstavci nyní zformuluji do několika hypotéz, které ověřím v empirickém výzkumu, který následuje.

4 Výzkumná část

Ve výzkumné části své práce zkoumám hodnocení užitečnosti výše popsaných kurzů z pohledu jejich absolventek. Jako metodu jsem použil kvantitativní výzkum, realizovaný prostřednictvím dotazníkového šetření.

4.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu je zjistit, jaký přínos mají pro ženy na MD a RD vzdělávací kurzy realizované společností Attavena, jak zvyšují jejich lidský kapitál, jejich sociální situaci a jejich šance na pracovním trhu. Oslovil jsem ženy, které jako klientky kurz v minulosti absolvovaly, abych zjistil, jak ony samy hodnotí užitečnost kurzu a přínosy, které pro ně kurz měl. V návaznosti na cíle výzkumu jsem formuloval hlavní výzkumnou otázku a v souvislosti s ní jsem odvodil tři dílčí výzkumné otázky. Následně jsem formuloval tři pracovní hypotézy, které vychází jak z výzkumných otázek, tak i z teoretických východisek, o kterých jsem psal výše.

4.2 Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka:

Jsou kurzy pořádané společností Attavena pro ženy na RD přínosné?

Dílčí výzkumná otázka 1:

Pomáhají tyto kurzy ženám na RD zvýšit jejich sebevědomí?

Dílčí výzkumná otázka 2:

Pomáhají tyto kurzy ženám na RD dostat se ze sociální izolace?

Dílčí výzkumná otázka 3:

Zlepšují tyto kurzy u žen na RD jejich postavení na trhu práce?

4.3 Hypotézy, které výzkumem ověřuji

Disman uvádí, že „kvantitativní výzkum není nic jiného, než testování hypotéz“⁴⁰. Dále píše, že deduktivní metoda v kvantitativním výzkumu vychází z teorie nebo z obecně formulovaného problému. Tento problém je přeložen do jazyka hypotéz. Hypotézy navrhnou,

⁴⁰ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2011. Str. 76.

jaké spojení mezi proměnnými bychom měli najít, abychom svou hypotézu mohli označit za pravdivou.⁴¹

Hypotéza 1: Většině účastnic kurz pomohl zlepšit jejich sebevědomí.

Hypotéza 2: Většině účastnic kurz pomohl snížit pocit sociální izolace.

Hypotéza 3: Většině účastnic kurz pomohl zlepšit jejich postavení na trhu práce.

4.4 Metodika výzkumu

Rozhodl jsem se pro použití kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření. Dotazník jsem vytvořil v elektronické podobě pomocí aplikace Google formuláře. Celý dotazník je v příloze č. 2. Obsahuje celkem 18 otázek. Ty jsou většinou uzavřené (respondentky volí odpověď ANO/NE), nebo polootevřené, kdy respondentky vybírají jednu z předdefinovaných možností (např. výběr věkové kategorie). U několika (z hlediska mého výzkumu) důležitých otázek měly respondentky k dispozici odpověď výběrem ze čtyřstupňové škály (Ano, velmi / Spíše ano / Spíše ne / Vůbec ne). Týká se to otázky na celkový přínos kurzu (otázka č. 4) a otázek na dílčí přínosy kurzu v oblasti sebevědomí respondentek (otázka č. 7), v oblasti navazování nových sociálních kontaktů (otázka č. 8) a v otázce, jak kurz respondentkám pomohl při rozhodování o tom, jakou práci budou dělat po ukončení RD (otázka č. 9). Pouze dvě otázky jsou otevřené a umožňují respondentkám stručnou doplňující odpověď v případě, že mají potřebu upřesnit svá očekávání při vstupu do kurzu, nebo přínosy po absolvování kurzu o něco, co není v dotazníku uvedeno. S pomocí otázek v dotazníku hledám odpověď na formulované výzkumné otázky a ověřuji své výzkumné hypotézy. V několika otázkách navíc zjišťuji demografická data, např. věk klientek v době, kdy kurz absolvovaly, nebo velikost města nebo obce, kde žijí. Dále jsem zjišťoval, jak dlouhá doba už uplynula od chvíle, kdy respondentka kurz dokončila. Jedna otázka byla věnována i tomu, zda je respondentka stále na RD, anebo už po jejím ukončení nastoupila do zaměstnání.

4.4.1 Charakteristika souboru

Respondentky mého výzkumu jsou ženy, které se v uplynulých šesti letech účastnily vzdělávacích kurzů Attavena. Vybral jsem kurzy, které proběhly v Sedlčanech, Počátkách, v Praze na Zbraslavi, v Libuši, ve Vínorí, v Dejvicích a na Černém Mostě a kurzy v Liberci. Většina těchto kurzů má na Facebooku své skupiny, kam jsem umístil

⁴¹ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2011. Str. 76.

odkaz na Google dotazník s prosbou o vyplnění. U kurzů v Sedlčanech a v Počátkách FB skupina není, proto jsem klientkám z těchto kurzů rozeslal dotazník s prosbou o vyplnění mailem.

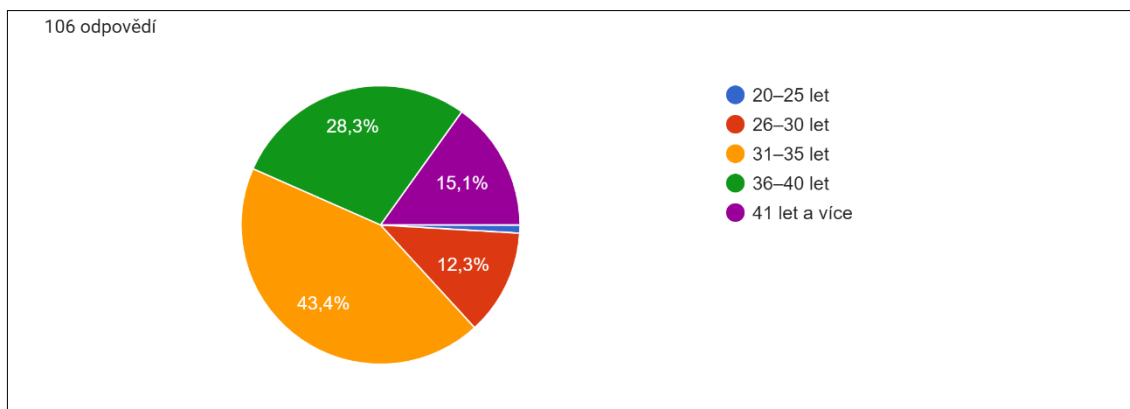
Můj dotazník mi v období od 9. března do 18. března 2021 vyplnilo 106 respondentek, což je více, než jsem očekával. Všechny odpovědi jsou anonymní. Všechny 106 žen zodpovědělo veškeré povinné otázky, také na každou z výběrových (nepovinných) otázek (otázky č. 5 a č. 10 o motivaci pro vstup do kurzu a o jednotlivých přínosech kurzu) mi odpovědělo ve všech případech 104–106 respondentek. Možnosti doplnění u nepovinných otevřených otázek č. 5.5 a 10.5 využilo 28 resp. 26 dotazovaných žen.

4.5 Výsledky výzkumu

4.5.1 Demografická data a další údaje o zapojených respondentkách

Z demografického hlediska mi přišlo důležité zjistit, kolik let bylo dotazovaným ženám v době, kdy začaly kurz studovat a jak velká je obec nebo město, kde žijí. Navíc jsem zjišťoval také to, zda dotazované ženy jsou stále ještě na RD, anebo zda už po ukončení RD nastoupily do zaměstnání. Získané údaje prezentuji v následujícím textu. (V grafech uvádím výsledky zaokrouhlené na desetiny procenta, v textu pro lepší přehlednost uvádím údaje zaokrouhlené na celá procenta.)

Věk respondentek:

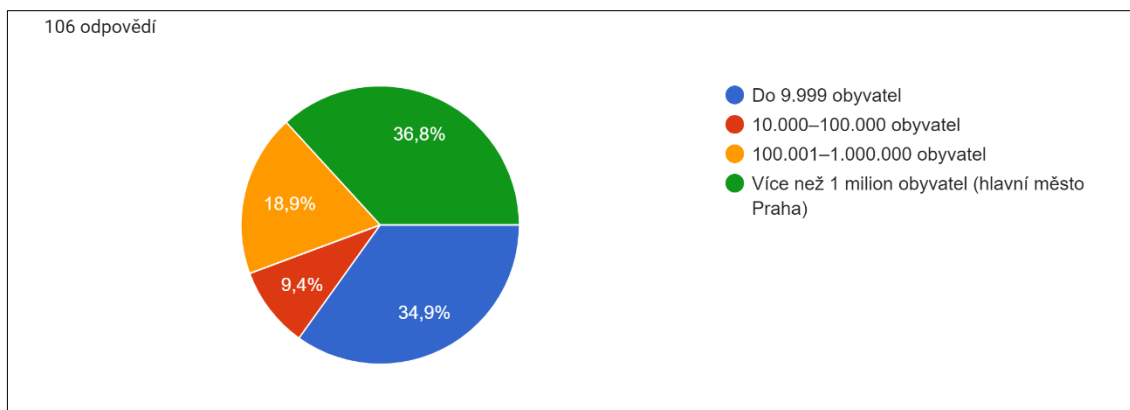


Graf 1: Věk respondentek

Z celkového počtu 106 respondentek jich byla většina v době, kdy vstoupily do kurzu, ve věku 31–35 let. Konkrétně tato skupina představovala 44 % žen, které se výzkumu účastnily. Druhou nejrozšířenější byla věková skupina 36–40 let, zastoupení 28 %. Kurzů se účastnily i ženy, kterým bylo více než 41 let, mezi respondentkami dokonce tvořily třetí nejpočetnější skupinu (15 %). 12 % respondentek bylo ve věku 26–30 let a pouze 1 % ve věkové kategorii do 25 let.

Poměrně vyšší věk respondentek si vysvětlují především tím, že se velmi často jedná o ženy, které jsou delší dobu na RD dovolené, protože mají dvě i více dětí, někdy v delším časovém rozestupu.

Velikost města nebo obce

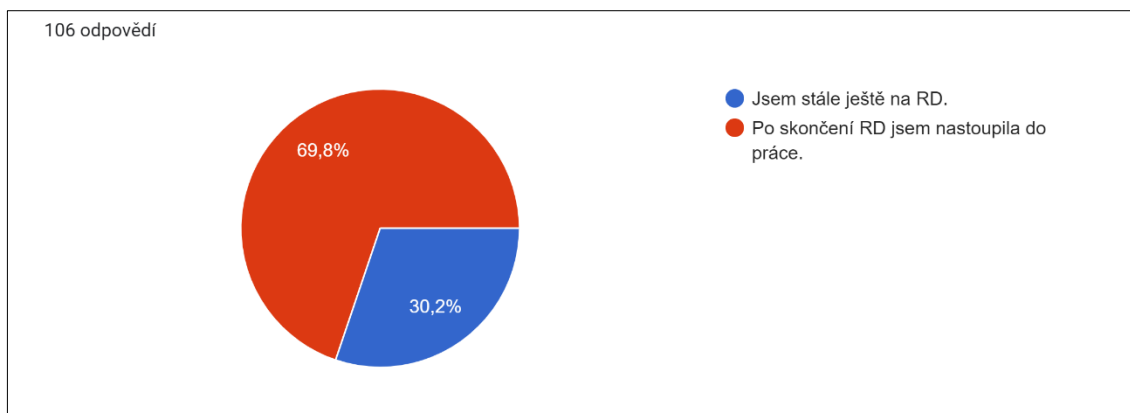


Graf 2: Velikost města nebo obce, kde respondentky žijí

37 % respondentek žije v hlavním městě Praha, takřka stejně velká (35 %) je skupina respondentek, které naopak žijí v malém městě nebo obci do 9.999 obyvatel. Zbývající respondentky jsou obyvatelkami měst s počtem obyvatel od sto tisíc do milionu obyvatel (19 %), nebo od deseti do sto tisíc obyvatel (9 %).

Respondentky mého výzkumu uváděly také to, zda jim kurz pomohl při hledání zaměstnání po skončení RD, nebo jestli jim kurz pomohl rozhodnout se, jakou práci budou po ukončení RD dělat. Z toho důvodu mi přišlo zajímavé zjistit, kolik z nich už RD ukončilo a nastoupilo do zaměstnání, nebo naopak kolik z nich je stále ještě na RD. Proto jsem se na jejich současnou situaci také zeptal.

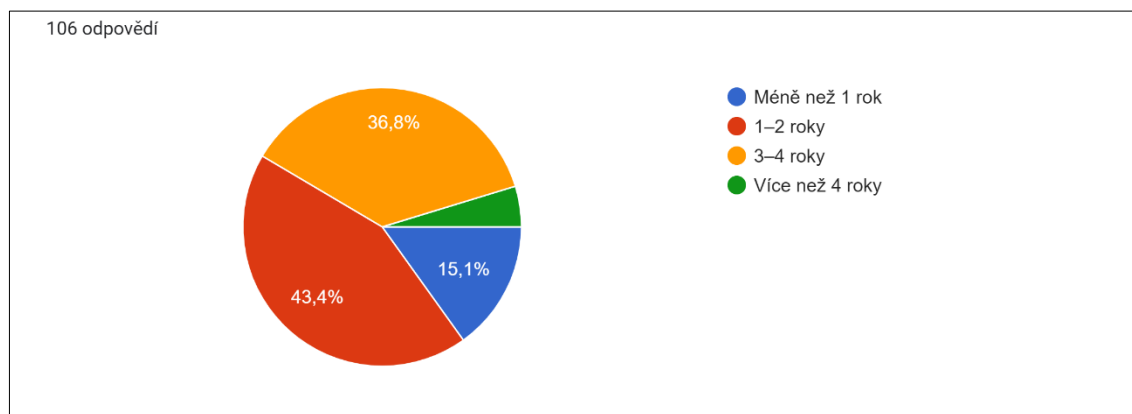
Počet klientek, které již ukončily RD a nastoupily do práce



Graf 3: Počet klientek, které již po RD nastoupily do práce

Z respondentek mého výzkumu již více než dvě třetiny ukončily RD a vrátily se zpět do práce – konkrétně to je 70 % žen. Na rodičovské dovolené tak dále setrvává 30 % žen. Některé z nich mají další dítě (nebo více dětí), některé měly v době absolvování kurzu dítě velmi malé a nevyčerpaly tak ještě celou dobu RD. Z tohoto důvodu mi přišlo zajímavé zjistit také, jak dlouhá doba u dotazovaných žen již uplynula od skončení kurzu.

Doba od ukončení kurzu



Graf 4: Doba od ukončení kurzu

U většiny dotazovaných žen od ukončení kurzu uplynula buď doba jednoho až dvou let (43 % dotazovaných), nebo tří až čtyř let (37 %). 15 % žen absolvovalo kurz nedávno, od jeho ukončení je doba kratší než jeden rok. Pouze 5 % žen kurz absolvovalo již před více než čtyřmi roky.

Odpověď na otázku, zda ženy po RD již nastoupily do práce, mi přišla důležitá zvláště ve vztahu k mé dílčí výzkumné otázce 3, totiž zda uvedené kurzy zlepšují postavení žen na RD ve vztahu k trhu práce, zda zlepšují jejich možnosti při hledání a nalezení dobrého zaměstnání. Myslím si, že pokud již takřka 70 % z žen, které se průzkumu účastnily, do práce po RD nastoupilo, pak jejich hodnocení postavení na pracovním trhu má vyšší relevanci, než kdyby se jednalo pouze o jejich subjektivní pocit hned po ukončení kurzu. Většina žen, které se průzkumu zúčastnily, totiž již zaměstnání hledala a našla a díky tomu mohou s větší mírou objektivitě posoudit, zda jim absolvovaný kurz v tomto směru pomohl a do jaké míry.

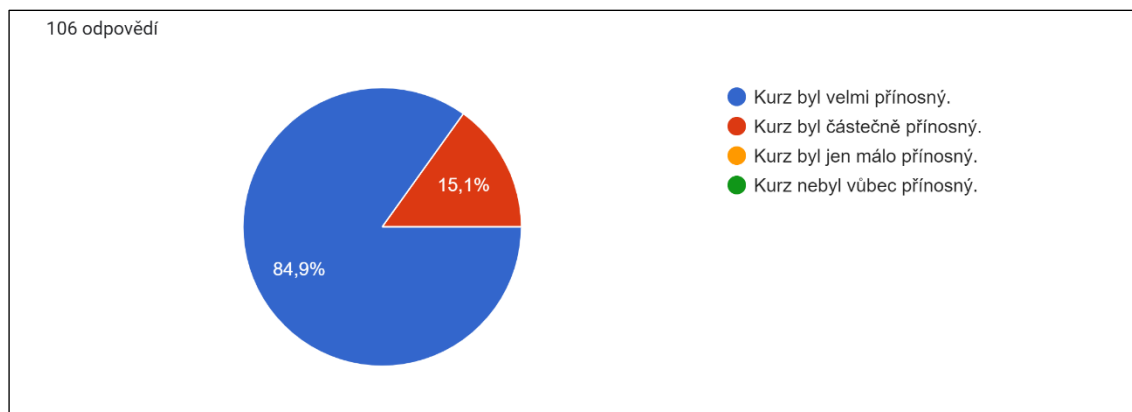
Celá výše uvedená část hodnocení mého výzkumu je věnována bližší specifikaci cílové skupiny. Myslím, že z těchto charakteristik lze vyvodit, že respondentky mého výzkumu představují do značné míry reprezentativní vzorek. Jsou mezi nimi rovnoměrně

zastoupeny ženy různých věkových skupin, ženy z Prahy i z malých obcí v různých krajích, převažují ženy, které po ukončení RD již nastoupily zpět do zaměstnání, ale přibližně třetina žen je stále na RD, což koreluje s časovým odstupem od ukončení kurzu.

4.5.2 Hledání odpovědí na výzkumné otázky a ověřování hypotéz výzkumu

Za důležitou z hlediska mého výzkumu považuji otázku č. 4, ve které jsem se respondentek zeptal, jak ony samy vnímají celkový přínos kurzu, kterého se účastnily.

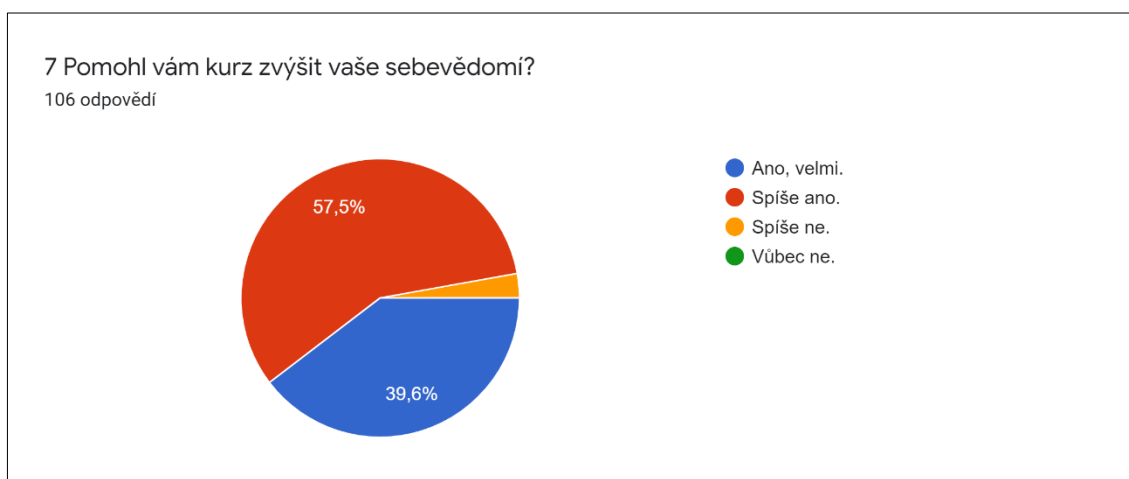
Celkový přínos kurzu z pohledu jeho absolventek



Graf 5: Jak vnímají celkový přínos kurzu ženy, které jej absolvovaly

Zde jsou odpovědi velmi jednoznačné. 85 % dotazovaných žen vnímá kurz Attavena jako „velmi přínosný“. A zbývajících 15 % žen se vyjádřilo, že kurz byl pro ně „částečně přínosný“. Pro odpověď „jen málo přínosný“ nebo „vůbec přínosný“ se nerozhodla ani jedna z žen, které se průzkumu účastnily. Výpovědní hodnota je podle mého navíc podpořena tím, že do průzkumu nebyly zařazeny ženy, které kurz absolvovaly teprve nedávno. Přičemž pouze u 15 % z celkového počtu žen od ukončení kurzu uplynula doba kratší, než jeden rok. Domnívám se, že delší časový odstup dotazovaným ženám dovoluje objektivní posouzení toho, jaký přínos pro ně absolvování kurzu mělo v kontextu několika let jejich života, hledání zaměstnání po RD, sladění péče o dítě a pracovního života apod. Otázka po subjektivním posouzení přínosnosti kurzu ze strany jeho absolventek je důležitá ve vztahu s mojí hlavní výzkumnou otázkou, totiž zda jsou kurzy Attavena pro ženy na RD přínosné. Dílčí výzkumné otázky se týkají zvýšení sebevědomí v průběhu a po skončení kurzu (DVO1), snížení pocitu sociální izolace v době péče o malé děti (DVO2) a zlepšení pozice účastnic kurzu na pracovním trhu (DVO3). Odpovědi na tyto dílčí otázky a ověření pravdivosti hypotéz z nich vycházejících jsem hledal v následujících výzkumných otázkách.

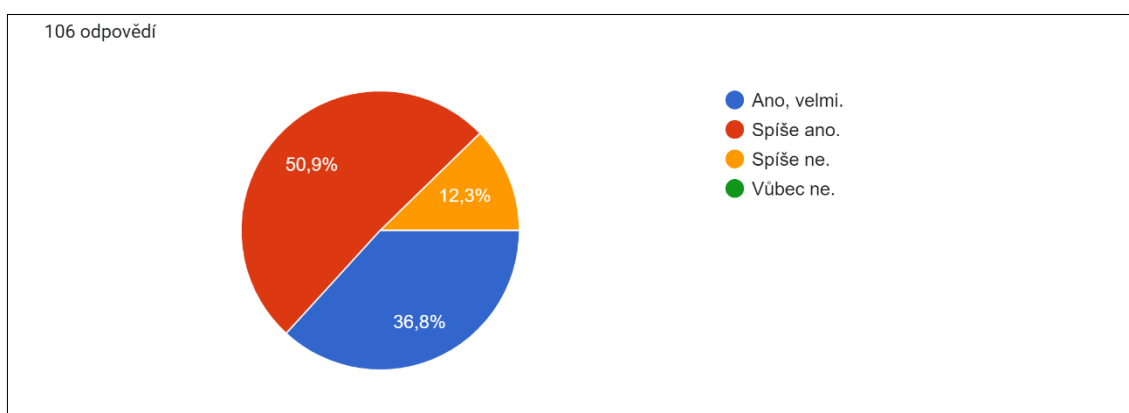
Zvýšení sebevědomí v průběhu a po ukončení kurzu



Graf 6: Zvýšení sebevědomí u absolventek kurzu Attavena

U odpovědi na tuto výzkumnou otázku je opět značná převaha kladných odpovědí. 40 % dotazovaných žen se domnívá, že jim kurz velmi pomohl zvýšit jejich sebevědomí (odpověď: „Ano, velmi.“). Největší skupina žen zvolila odpověď „Spíše ano“, konkrétně to bylo 58 % dotazovaných. Pouze 3 % žen zvolila odpověď „Spíše ne“ a odpověď „Vůbec ne“ nebyla žádná. Naprostá většina dotazovaných žen (přes 97 %) tedy má pocit, že kurz buď velmi, nebo alespoň částečně přispěl ke zvýšení jejich sebevědomí. To považuji za důležité, protože snížené sebevědomí je u žen na MD a RD velmi častým jevem (jak popisují v teoretické části své práce) a naopak vyvážené sebehodnocení spojené s přiměřeným sebevědomím se promítá i do dalších oblastí života, ať už se to týká volby a hledání zaměstnání, úspěšnosti při pracovních pohovorech, ale samozřejmě i celkové spokojenosti v životě těchto žen.

Snížení pocitu sociální izolace

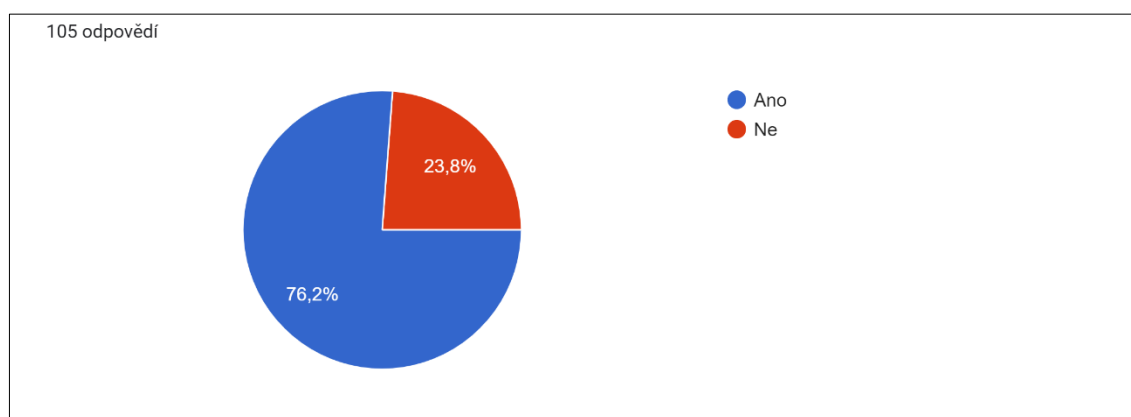


Graf 7: Snížení pocitu sociální izolace – Otázka: "Pomohl vám kurz navázat nové sociální kontakty?"

Pocit sociální izolace je velmi častým negativním průvodním jevem pobytu žen na MD a RD. Je zapříčiněn značným omezením sociálních kontaktů, jak po odchodu z práce na mateřskou dovolenou, tak i tím, že náročná péče o malé dítě si vyžaduje zvláště v období po narození dítěte (ale samozřejmě i později) veškerý nebo takřka veškerý čas žen. Tomuto aspektu se proto věnují i kurzy Attavena. Snížení negativního pocitu sociální izolace klientek by měl napomáhat nejenom kurz samotný (sociální interakce mezi klientkami v jeho průběhu), ale například i přátelství, která klientky v průběhu kurzu navazují. Problému sociální izolace klientek jsem se věnoval v několika otázkách svého průzkumu. Výše uvedený Graf 7 zobrazuje odpovědi respondentek na otázku, zda jim kurz pomohl v navazování nových sociálních kontaktů. Více než polovina žen – 51 % všech odpovědí – se domnívá, že „spíše ano“. 37 % žen je přesvědčených, že jim kurz v navazování nových sociálních kontaktů velmi pomohl („Ano, velmi.“). Pouze 12 % žen zvolilo odpověď „spíše ne“. Odpověď „vůbec ne“ se nevyskytla ani v jednom případě.

Problému sociální izolace žen, pečujících o malé děti, jsem se věnoval ještě ve dvou otázkách svého průzkumu. V otázce č. 5 jsem zjišťoval důvody, které vedly ženy k tomu, aby se do kurzu přihlásily. Mezi několik možných důvodů, na které jsem se ptal, jsem vložil i možnost 5.4 „*Chtěla jsem se dostat ze sociální izolace, kterou jsem na RD pociťovala.*“ Volba odpovědi ANO/NE měla ověřit, zda ženy, které se do kurzu hlásily, opravdu sociální izolaci vnímaly jako problém a kurz jako příležitost tuto situaci změnit.

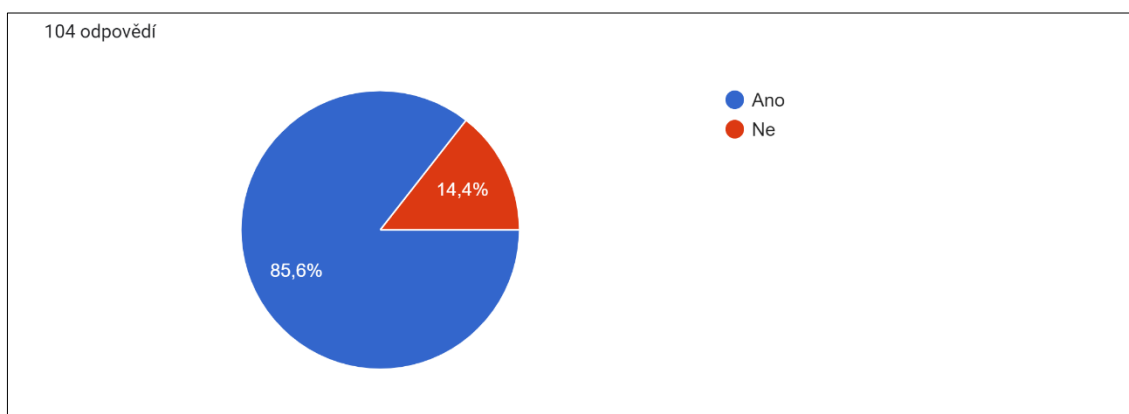
Sociální izolace jako motivace ke vstupu do kurzu



Graf 8: Snaha o snížení sociální izolace jako motivace ke vstupu do kurzu Attavena

Významná většina, přesně 76 % dotazovaných žen, na tuto otázku odpověděla „Ano“. Pouze necelá čtvrtina z dotazovaných žen (konkrétně 24 %) odpověděla „Ne“, což znamená, že sociální izolaci na MD či RD nepociťovaly, nebo ji nevnímaly jako problém. Odpovědi na tuto otázku jsem porovnal i s odpověďmi na otázku č. 10.4, ve které jsem zjišťoval, jaké konkrétní přínosy kurzy Attavena pro klientky měly:

Přínosy kurzu – snížení sociální izolace



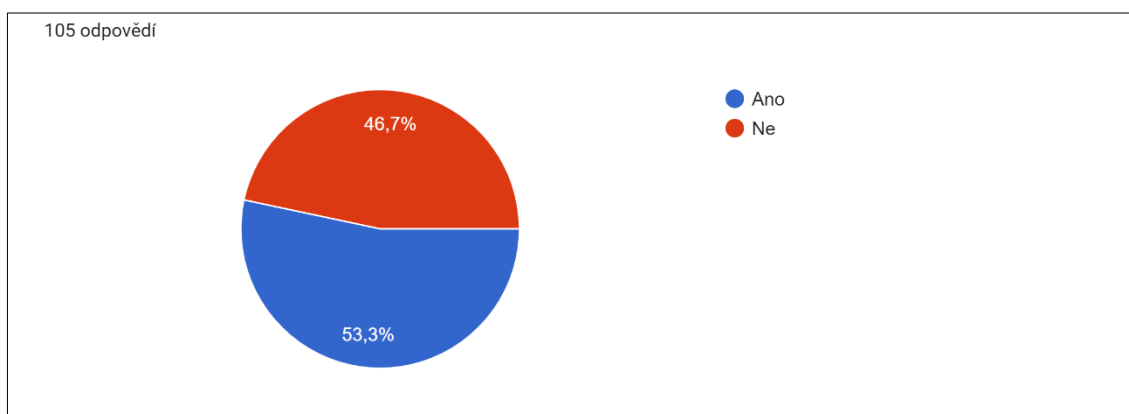
Graf 9: Konkrétní přínosy kurzu – snížení pocitu sociální izolace, nové kamarádky

U této otázky jsou odpovědi respondentek ještě jednoznačnější, než u otázky předešlé. 86 % dotazovaných zvolilo odpověď „Ano“. Pouhých 14 % žen odpovědělo „Ne“. Řešil jsem, proč je mezi odpověďmi na otázky č. 5.4 (motivace ke vstupu do kurzu) a č. 10.4 (konkrétní přínosy kurzu) rozdíl přibližně 10 % (10 klientek odpovědělo jinak). Vysvětlují si to tím, že možná ne všechny ženy si před začátkem kurzu svoji sociální izolaci uvědomovaly. Ale řešení může být i jednodušší, totiž že jsem použil formulace „*Díky kurzu jsem se dostala ze sociální izolace a našla jsem si nové kamarádky*“. Právě dovětek „*našla jsem si nové kamarádky*“ možná zmíněný rozdíl vysvětluje. Nové kamarádky si v kurzu totiž mohly najít i ženy, které pocitem sociální izolace netrpěly. Za důležité považují, že počet žen, které na tuto otázku odpověděly „Ne“ (14 %) je velmi podobný počtu žen, které odpověděly záporně („Spíše ne.“) na otázku č. 8 (12 % dotazovaných): ve které jsem se ptal „*Pomohl vám kurz v navazování nových sociálních kontaktů?*“ I díky tomuto ověření lze myslím přijmout závěr, že většina žen na RD problém sociální izolace intenzivně vnímá a že kurzy Attavena přispívají k jeho řešení.

Zvýšení šancí na pracovním trhu

Dílčí výzkumnou otázku 3 jsem formuloval takto: „*Zlepšují tyto kurzy u žen na RD jejich postavení na trhu práce?*“ Z ní jsem odvodil Hypotézu 3, že totiž „*Většine účastnic kurz pomohl zlepšit jejich postavení na trhu práce.*“ K ověření této hypotézy mi, podobně jako v předchozím případě, slouží tři otázky. V otázce č. 10 mi respondentky odpovídaly na to, jaké bylo podle nich hlavní přínosy kurzu Attavena, který absolvovaly. Jako jednu z variant, ke kterým se účastnice průzkumu vyjadřovaly, jsem uvedl tvrzení v otázce č. 10.2: „*Kurz mi pomohl při hledání zaměstnání po RD.*“ Možné odpovědi byly ANO/NE.

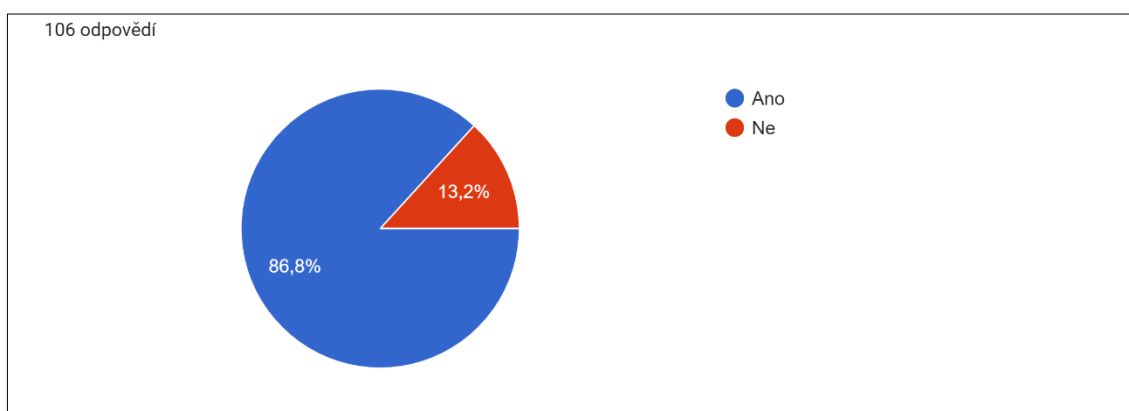
Přínosy kurzu – hledání a nalezení zaměstnání po RD



Graf 10: Konkrétní přínosy kurzu – hledání zaměstnání po RD

Odpovědi ANO/NE na tuto otázku jsou relativně vyrovnané. 53 % respondentek zvolilo odpověď ANO, 47 % odpověď NE. Myslím však, že i tento výsledek má velkou výpočetní hodnotu. Jedná se totiž o nadpoloviční většinu absolventek kurzu Attavena, kterým kurz **reálně** pomohl při hledání zaměstnání po RD. Ale to neznamená, že respondentky, které zvolily odpověď NE, díky kurzu nezvýšily svůj lidský a profesní kapitál, a tím zároveň nezlepšily svoji situaci na trhu práce. Navíc je zapotřebí vzít v úvahu, že podle odpovědí na otázku č. 6 je více než 30 % z dotazovaných žen stále ještě na RD, což získané odpovědi na otázku č. 10.2 značně zkresluje. Porovnám tedy odpovědi na tuto otázku s dalšími dvěma otázkami. Začnu důvody, které ženy měly při vstupu do kurzu.

Snaha o zlepšení možností při budoucím hledání zaměstnání



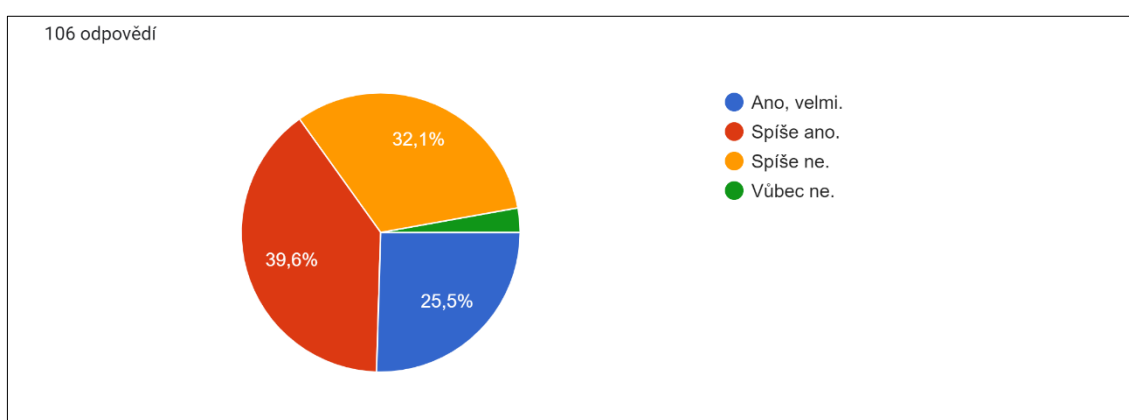
Graf 11: Zlepšení možností při hledání zaměstnání po RD jako motivace ke vstupu do kurzu Attavena

87 % dotazovaných žen jako jednu z motivací pro vstup do kurzu uvedlo to, že díky kurzu chtěly zlepšit své možnosti při hledání zaměstnání po ukončení RD. Pouze 13 % tuto ambici při vstupu do kurzu nemělo. Podporují to také některé odpovědi na doplňující otevřenou otázku, ve které jsem se ptal na další důvody, které ženy vedly k tomu, aby se do kurzu přihlásily. Vybírám několik z odpovědí:

- „rozvinout vlastní podnikání“
- „znovuzařazení se na trh práce a nové sociální vazby“
- „získání dovedností a znalostí pro podporu a prezentaci svého podnikání“
- „pracovat na své sebehodnotě, najít povolání, které mě bude naplňovat“
- „nové pracovní zaměření“.

Vztah k šancím a možnostem respondentek při hledání zaměstnání po ukončení RD ilustrují také odpovědi na výzkumnou otázku č. 9, ve které jsem se ptal, zda kurz jeho absolventkám pomohl při výběru vhodné práce po ukončení RD.

Vliv kurzu na rozhodování o budoucím zaměstnání



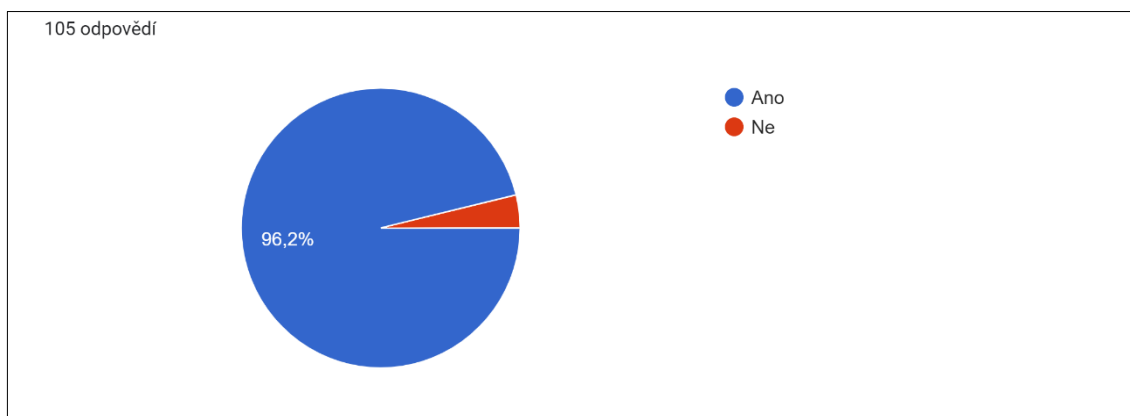
Graf 12: Vliv kurzu Attavena na rozhodování o tom, jakou práci budou jeho absolventky dělat po ukončení RD

26 % respondentek v odpovědi na tuto otázku uvádí, že jim absolvování kurzu pomohlo při rozhodování o tom, jakou práci budou dělat po skončení RD. Dalších 40 % žen odpovědělo, že „Spíše ano“. 32 % žen mělo pocit, že jim absolvování kurzu při rozhodování o jejich budoucí práci spíše nepomohlo a 3 % žen zvolily odpověď „Vůbec ne“. Také zde je výrazná převaha kladných odpovědí: odpovědi „Ano, velmi“ a „Spíše ano“ tvoří dohromady 66 % všech odpovědí. Navíc zde však opět platí to, co jsem psal u vyhodnocení výzkumné otázky č. 10.2, totiž že přes 30 % dotazovaných žen je stále ještě s dětmi doma a do práce zatím nenastoupily. Pokud bych tuto otázku pokládal jenom ženám, které už mají za sebou rozhodování o nové práci a nástup do ní, pravděpodobně by počet odpovědí „Ano, velmi“ a „Spíše ano“ byl ještě vyšší.

Ještě krátce rozeberu význam pojmu **postavení na trhu práce**, se kterým pracuji ve své dílčí výzkumné otázce 3. („Zlepšují tyto kurzy u žen na RD jejich postavení na trhu práce?“). Výraz „postavení na trhu práce“ souvisí s pojmem „hodnota na trhu práce“, což je obtížně kvantifikovatelná veličina. Ve hře jsou navíc i proměnné veličiny,

jako je vztah nabídky a poptávky na trhu práce. Jako příklad bych uvedl nedostatek zubních lékařů a velkou poptávku po nich ze strany pacientů, což dramaticky zvýšilo hodnotu všech těchto odborníků na trhu práce, aniž by pro to oni sami museli cokoli udělat. Přesto si myslím, že například zvýšení pracovních dovedností v oblasti práce s počítačem (ICT) lze považovat za prvek, který jednoznačně hodnotu na pracovním trhu (a tím i šance na získání zaměstnání) zvyšuje. Proto zde uvedu i to, jak respondentky výzkumu hodnotily přínosy kurzu v této oblasti.

Zlepšení v práci s počítačem

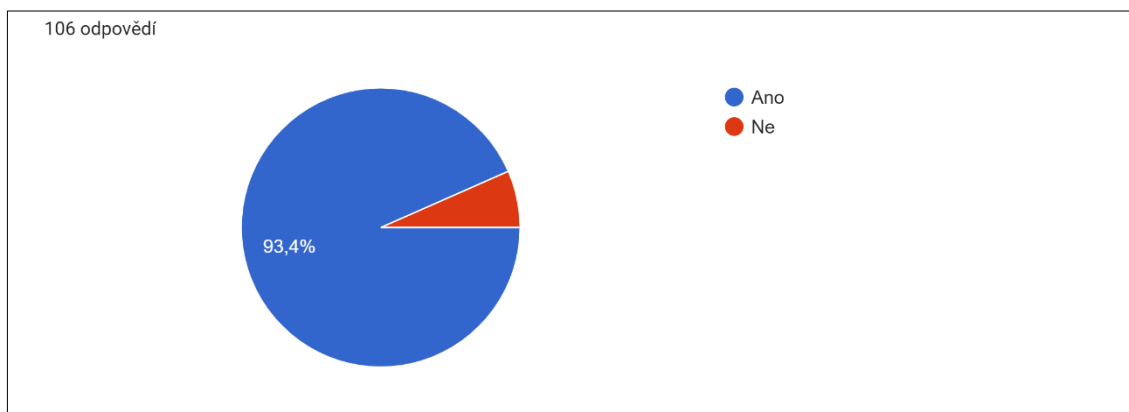


Graf 13: Konkrétní přínosy kurzu – zlepšení v oblasti informačních a komunikačních technologií

Naprostá většina klientek (konkrétně 96 %) dlouhodobého kurzu Attavena je přesvědčena, že se v jeho průběhu zlepšily v různých oblastech práce s počítačem, ať už se jednalo o kancelářské aplikace, tvorbu grafických návrhů, propagačních materiálů, prezentací apod. Jedná se o dovednosti, které jsou dobře využitelné v budoucím zaměstnání, nebo také v podnikání žen. Šance žen na jejich seberealizaci a nalezení vhodné práce nebo realizaci vlastních záměrů v podnikání se tak zvyšují.

Pouze ve 4 % odpovědí je uveden názor, že kurz Attavena jeho absolventkám nepomohl zlepšit se v práci s počítačem. Myslím, že tuto odpověď zvolily ženy, které v této oblasti byly odbornicemi již před nástupem do kurzu a většinou v oblasti IT pracovaly před nástupem na MD (jako programátorky, grafičky apod.). Ty do kurzu pravděpodobně vstupovaly s jinou motivací, než je zvýšení dovedností v práci s počítačem. To lze ostatně ověřit i pomocí odpovědí na následující výzkumnou otázku.

Snaha o zlepšení počítačových dovedností



Graf 14: Možnost zdokonalit se v práci s počítačem jako motivace ke vstupu do kurzu Attavena

Pouze 7 % respondentek uvedlo, že tato motivace nehrála při jejich zvažování vstupu do kurzu žádnou roli. Toto číslo je ještě vyšší, než počet žen, které odpověděly, že se skutečně v práci s počítačem během kurzu nezlepšily. Tím je myslím ověřena moje úvaha v předchozím bodu.

Tady si dovolím malou odbočku, která však souvisí s tématem mého výzkumu. Některé respondentky – absolventky kurzů – mi kromě vyplněných dotazníků poslaly také mail, kde psaly, jak konkrétně jim kurz pomohl, na co rády vzpomínají apod. Jedna z odpovědí mě zaujala právě ve vztahu k jedné z mých výzkumných otázek (DVO3), která se týká hodnoty respondentek na trhu práce. Krátce shrnu příběh klientky, který mi ve svém mailu popsala:

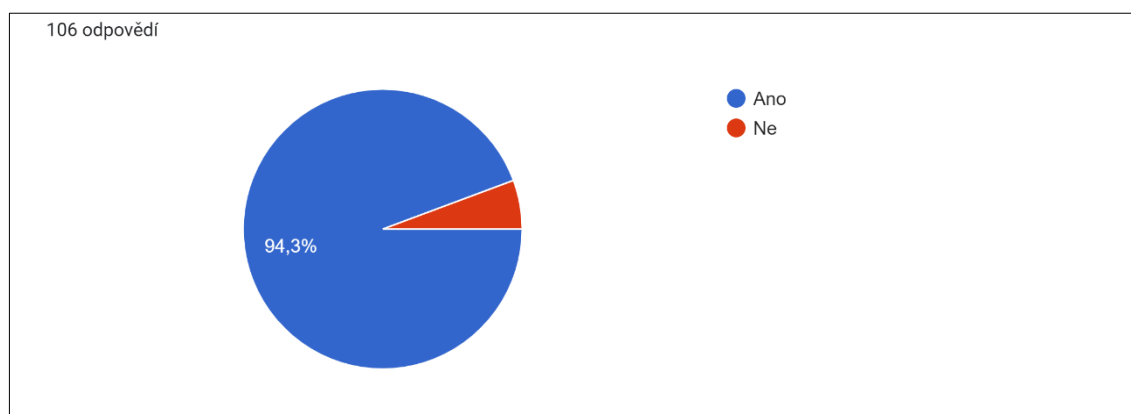
Klientka (budu jí zde říkat Jana) vystudovala na vysoké škole veterinární lékařství. Poté nastoupila na veterinární kliniku, stále pracovala, operovala, byla ve svém oboru dobrá a vyhledávaná. Měla značně nadprůměrný příjem. Potom se s manželem rozhodli mít děti, vše se podařilo, Jana odešla na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Péče o děti Janu naplňovala, vlastně se stala středobodem jejího života. Kromě péče o vlastní děti pracovala v rodinném centru nedaleko od svého bydliště, nakonec se stala i jeho ředitelkou. Velmi jí zaujal Montessori přístup k výchově dětí. Jak se blížilo ukončení její RD, Jana si uvědomovala čím dál tím víc, že se jí vůbec nechce vracet se ke své práci veterinářky. Protože si chtěla ujasnit priority, přihlásila se do kurzu Attaveny. V jeho průběhu jí došlo, že daleko smysluplnější, než veterinární lékařství, jí připadá věnovat se dětem. Při rozhovoru s psychologkou (v rámci kurzu) si uvědomila, že veterinární lékařství vlastně vystudovala na přání svých rodičů a nemá k tomuto oboru žádný opravdový vnitřní vztah. Po ukončení kurzu využila následné podpory od Attaveny a absolvovala ještě kurz pro budoucí učitele „Učitel naživo“. Protože je věřící, měla s několika

svými přáteli vizi založit pro děti školu, postavenou na křesťanských hodnotách a na respektujícím přístupu k dětem. To se jim po mnohých obtížích nakonec podařilo a letos začala jejich komunitní křesťanská základní škola opravdu fungovat.

Vysvětlím, proč zde příběh klientky Jany uvádím. Při jeho čtení mě totiž napadlo, jak relativní je pojem „hodnota na trhu práce“. Uvedená žena měla podle všech kritérií záviděníhodné postavení na pracovním trhu. Měla vysoce specializovanou odbornost a to v oboru, kde je na pracovním trhu poptávka po kvalifikovaných specialistech s praxí. Mohla se vrátit do svého původního zaměstnání, anebo si vybrat nejlepší z nabídek v oboru dle svých preferencí (finanční ohodnocení, vzdálenost od místa bydliště, pracovní prostředí, možnost částečného úvazku apod.). Ve všech případech by měla plat, který značně převyšuje průměrný příjem. Její rozhodnutí věnovat se práci s dětmi její šance na trhu práce vlastně velmi snížilo. Musela čelit omezeným možnostem k pracovnímu uplatnění, a přestože se jí nakonec podařilo realizovat záměr založení komunitní křesťanské základní školy, rozhodně je to z hlediska ekonomického (výše příjmu) výrazné zhoršení. O zhoršení jde i v případě sociálního statutu, protože i na tomto pomyslném žebříčku je pozice špičkové veterinární lékařky výše, než pozice učitelky křesťanské základní školy. Ale přesto ona sama považuje své rozhodnutí za to nejlepší, které v životě učinila. Pokud bych to měl zobecnit, tak ujasnění si svých preferencí v životě a výběr zaměstnání, které člověka naplňuje a dává mu pocit užitečnosti a seberealizace, může být důležitější, než jenom ekonomický přínos nebo společenský status, který určitá profese přináší.

V souvislosti s výše uvedeným jsem se rozhodl zařadit na závěr ještě odpovědi na otázku, v níž jsem respondentkám předložil toto tvrzení: „*Díky kurzu jsem se dozvěděla více o sobě a ujasnila jsem si své priority.*“ Možné odpovědi byly ANO/NE.

Ujasnění si priorit v životě



Graf 15: Konkrétní přínosy kurzu – možnost dozvědět se více o sobě a ujasnit si své priority

94 % dotázaných žen odpovědělo, že se díky kurzu dozvěděly více o sobě samých a díky tomu měly možnost ujasnit si své životní priority. Myslím, že tyto priority se často týkají právě strategií sladění péče o děti se zaměstnáním, tj. nalezení vhodného kompromisu mezi rodinným životem spojeným s péčí o děti a pokračováním v pracovní kariéře. Záporně na tuto otázku odpovědělo jen 6 % respondentek. Předpokládám, že se jedná o ženy, které měly v otázce svých priorit jasno a měly jasnou představu, jak bude jejich budoucnost po ukončení RD vypadat.

Pro úplnost ještě přidávám několik odpovědí na doplňující otevřenou otázku, ve které jsem se respondentek ptal na případné další přínosy, které jim kurz dle jejich názoru přinesl:

- *„Díky kurzu jsem byla schopna vzít brigádu jako koordinátorka kurzu pro duly... a taky pro mou profesi poporodní duly se mi hodí práce s grafikou, kterou jsem se v kurzu naučila.“*
- *„dobrý restart před hledáním nové práce“*
- *„Kurz mi pomohl v procesu hledání vlastní sebehodnoty a posunul mě k dalším krokům.“*
- *„Absolutní osobní růst, sebedůvěra, ujasnění si budoucí cesty po RD.“*
- *„Po kurzu jsem získala brigádu, ale nyní jsem opět na RD.“*
- *„ukotvení sama sebe“*
- *„Kurz mi ukázal směr, čemu bych se chtěla věnovat po mateřské a oblast, kde se potřebuji dále vzdělávat.“*

4.5.3 Resumé výzkumu

V této kapitole ještě krátce shrnu výsledky svého výzkumu, který jsem popsal a interpretoval v předchozím textu. V kapitole 4.5.1 jsem uvedl, která demografická a další data jsem od respondentek získal. Ptal jsem se na:

- věk
- velikost města nebo obce
- ukončená RD a nástup do práce / stále ještě na RD
- doba od ukončení kurzu

Následující kapitola 4.5.2 byla už věnována hledání odpovědí na mé výzkumné otázky a ověřování hypotéz výzkumu.

Hypotéza 1: Většině účastnic kurz pomohl zlepšit jejich sebevědomí.

Sebevědomí je subjektivně vnímaná veličina. Souvisí se sebepojetím, sebehodnocení, s tím jak člověk sám na sebe nazírá. Proto mi přijde relevantní přímá otázka „*Pomohl vám kurz zvýšit vaše sebevědomí?*“ Vzhledem k tomu, že 97 % respondentek odpovědělo na tuto otázku buď „Ano, velmi“ (40 %), anebo „Spíše ano“ (57 %), považuji tuto hypotézu za ověřenou.

Hypotéza 2: Většině účastnic kurz pomohl snížit pocit sociální izolace.

Pro ověření této hypotézy jsem vyhodnotil odpovědi na 3 otázky svého výzkumu. Za prvé jsem se ptal, zda byl pocit sociální izolace jedním z motivů žen ke vstupu do kurzu. 76 % respondentek odpovědělo ANO. Z toho je vidět, že většina dotazovaných žen pocit sociální izolace zažívala a uvědomovala si jej jako negativní stav, který by rády změnily.

Zda se respondentkám skutečně díky kurzu podařilo sociální izolaci snížit nebo odstranit, jsem se ptal ve dvou otázkách. Byla to zaprvé otázka „*Pomohl vám kurz navázat nové sociální kontakty?*“ Celkem 88 % odpovědí na tuto otázku bylo „Ano, velmi“ (37 %) nebo „Spíše ano“ (51 %).

Podobně jednoznačné byly také odpovědi na další otázku. Mezi jednotlivé přínosy kurzu, na které jsem se ptal, jsem zařadil možnost „*Díky kurzu jsem se dostala ze sociální izolace a našla jsem si nové kamarádky.*“ (Odpovědi ANO/NE.) 86 % odpovídajících žen s tímto tvrzením souhlasí (odpověď ANO).

Vzhledem k jednoznačné převaze kladných odpovědí na poslední dvě otázky považuji také tuto hypotézu za ověřenou.

Hypotéza 3: Většině účastnic kurz pomohl zlepšit jejich postavení na trhu práce.

Ověření této hypotézy jsem věnoval největší pozornost. Celkem jsem při ověřování této hypotézy zvážil odpovědi na 6 otázek ze svého výzkumu. Krátce shrnu výsledky.

87 % dotázaných žen právě snahu o zlepšení možností při hledání zaměstnání uvedlo jako jednu z motivací pro vstup do kurzu.

Kurz měl reálné přínosy při hledání a nalezení zaměstnání po RD pro nadpoloviční počet klientek (53 %). Zde je ovšem navíc zapotřebí zohlednit to, že 30 % dotazovaných je stále ještě na RD.

S postavením na trhu práce souvisí také rozhodování žen na RD o tom, jakou práci budou chtít po ukončení RD vykonávat. 26 % žen má pocit, že jim při tomto rozhodování kurz velmi pomohl („Ano, velmi“). A dalších 40 % žen si myslí, že jim při tomto rozhodování kurz spíše pomohl („Spíše ano“). Přibližně dvě třetiny žen (65 %) tedy vnímají kurz v tomto směru jako přínosný.

Z odpovědí na další otázku vyplývá, že plných 93 % dotázaných žen zlepšilo své dovednosti v práci s počítačem, což je na pracovním trhu důležité pro široké spektrum různých zaměstnání.

Volba vhodného zaměstnání souvisí s nalezením správné strategie sladění rodinného života (péče o děti) a profesního života (budování vlastní kariéry). K tomu je zapotřebí ujasnit si své životní priority. K ověření, zda byl i v tomto směru kurz přínosný, jsem respondentkám dal k posouzení tvrzení: „*Díky kurzu jsem se dozvěděla více o sobě a ujasnila jsem si své priority.*“ Plných 94 % žen s tímto tvrzením souhlasí (odpověď ANO).

Na základě výše uvedených odpovědí na výzkumné otázky jsem přesvědčen, že také hypotézu 3 se mi podařilo ověřit.

Ověřením jednotlivých hypotéz jsem zároveň získal odpovědi na všechny tři dílčí výzkumné otázky. Na závěr tohoto resumé se ještě vrátím ke své hlavní výzkumné otázce.

HVO: Jsou kurzy pořádané společností Attavena pro ženy na RD přínosné?

Ověřením výzkumných hypotéz jsem zjistil, že většině účastnic kurz pomohl zlepšit sebevědomí, snížit pocit sociální izolace a zlepšit jejich postavení na trhu práce. Lze z toho vyvodit, že kurzy Attavena jsou pro ženy celkově přínosné. Tento závěr jsem ještě porovnal se subjektivním hodnocením celkového přínosu kurzu ze strany jeho absolventek. Kurz za „velmi přínosný“ považuje plných 85 % z nich, zbývajících 15 % kurz považuje za „částečně přínosný“. Hodnocení respondentek je tak v souladu se závěry, které jsem vyvodil ověřením výzkumných hypotéz. Odpověď na hlavní výzkumnou otázku tedy je: **Ano, kurzy pořádané společností Attavena jsou pro ženy na RD přínosné.**

Závěr

Pokud se v rámci vzdělávacích kurzů Attavena ptám klientek, co považují za nejšťastnější období svého života, pak mnoho žen hovoří o období po narození svého dítěte nebo dětí. Představa „*šťastné a bezstarostné maminky*“ odpovídá i většinovému pohledu společnosti. Stranou pozornosti tak zůstává, že toto období v životě žen je často spojené s nemalými obtížemi jak v oblasti ekonomické, tak i sociální. Podílí se na tom i zažití genderové stereotypy, které u nás stále existují, a které způsobují nerovnoměrné rozvržení

rodičovských povinností v neprospěch žen, jak ostatně popisují mnohé studie na toto téma.⁴²

Ve své práci jsem chtěl upozornit na toto znevýhodnění žen a hlouběji analyzovat negativní vlivy, se kterými se potýkají ženy, pečující o malé děti. Negativní dopady jsou ještě výraznější u žen, které žijí samy (matky samoživitelky), které pečují o několik dětí, nebo které patří do jinak sociálně znevýhodněných skupin.

V teoretické části své práce jsem se věnoval situaci žen, pečujících o malé děti (kapitola 1). Popsal jsem státní rodinnou politiku, která se sice snaží ženám pomáhat, ale ne ve všech ohledech se jí to daří. Také to přispívá k negativním dopadům v oblasti sociální (snížené sebevědomí, sociální izolace), pracovní (opuštění pracovního trhu, přerušování kariéry) i ekonomické (nedostatek peněz pro děti i pro rodinu a z toho plynoucí častá frustrace a zhoršení vztahů v rodině).

Dále jsem se věnoval (kapitola 2) strategii sladění péče o rodinu a profesní kariéry. Uvedl a rozebral jsem roli dalšího vzdělávání žen (kapitola 3) jakožto faktoru, který může negativní vlivy do jisté míry kompenzovat a ženám tak pomoci v jejich seberealizaci.

V závěru teoretické části své práce jsem se konkrétně věnoval kurzům, na kterých participují ve společnosti Attavena, o. p. s., přičemž jsem se pokusil shrnout přínosy těchto kurzů pro ženy na RD a způsoby, kterými se jich snažíme dosáhnout.

Závěry, ke kterým jsem došel, jsem se rozhodl ověřit kvantitativním výzkumem mezi ženami, které kurz v minulosti absolvovaly. Získal jsem reprezentativní vzorek 106 žen z této skupiny, které mi vyplnily dotazník. Moje hlavní výzkumná otázka byla: „*Jsou kurzy pořádané společností Attavena pro ženy na RD přínosné?*“ V dílčích výzkumných otázkách jsem se věnoval detailnější analýze přínosu kurzů: vlivu kurzů na sebevědomí žen, na pocit sociální izolace a na uplatnění žen na nebo po RD na trhu práce. Na základě formulovaných výzkumných otázek jsem sestavil tři hypotézy, které jsem pak porovnal s výsledky průzkumu. Všechny tři hypotézy se mi podařilo ověřit, jak vysvětluji v kapitole 4.5.3.

Znamená to, že jak teoretická, tak i výzkumná (empirická) část mé práce dospívá ke stejnému závěru: **vzdělávací a seberozvojové kurzy (pořádané společností Attavena) jsou pro ženy na MD a RD přínosné.** A to jak celkově, tak i v dílčích aspektech.

⁴² Viz například KŘÍŽKOVÁ, A. *Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti.* Gender, rovné příležitosti, výzkum 8 (2), 2007.

Těmi jsou šance na lepší uplatnění na trhu práce, snížení nebo odstranění pocitu sociální izolace, zvýšení sebevědomí, možnost dozvědět se více o sobě a ujasnit si své životní priority a další.

Samozřejmě si uvědomuji, že popisované kurzy a další vzdělávací aktivity pro ženy jsou jenom jedním dílkem z mozaiky pomoci, které se ženám dostává, nebo které by se jim dostávat mělo. Přesto je však považuji za důležité a v mnoha směrech přínosné. Myslím, že se mi to podařilo touto prací dokázat.

Použité zdroje

- DE SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.
- DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.
- CHALOUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004. ISBN 80-7330-062-1.
- KARSTEN, H. *Ženy – Muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O. a další. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), 2006. ISBN 80-87007-18-2.
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. Gender, rovné příležitosti, výzkum 8 (2), str. 60–67. ISSN 1213-0028.*
- KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ H. a další (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
- MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-581-6.
- SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v nakladatelství František Šalé – ALBERT, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

Elektronické zdroje

- HAŠKOVÁ, H., *Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu*. [Online]. Praha: Sociologický ústav AV, 2005. Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 6, číslo 1/2005, str. 22–27. [cit. 2021-02-18].
Dostupné na WWW: <<https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2005/01/07.pdf>>
- HÖHNE, S., KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. a další. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. [Online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. [cit. 2021-02-14].
Dostupné na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf>
ISBN 978-80-7416-059-2.
- Koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: MPSV, verze 4, září 2017 [cit. 2021-02-08].
Dostupné na WWW: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf>
- LISOWSKA, E., SKÁLOVÁ, H., DOLEŽELOVÁ JACHANOVÁ, A. a další. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. [Online]. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2007.
Dostupné na WWW: <<http://invenio.nusl.cz/record/393191>>
ISBN 978-80-86520-23-0
- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. Bílá kniha. [Online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání – nakl. Tauris, 2001 [cit. 2021-02-28].
ISBN 80-211-0372-8
Dostupné na WWW: <<https://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development): *OECD Family Database* [online]. Paříž: OECD, 2020 [cit. 2021-02-27].
Dostupné na WWW: <<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>>
- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)* [online]. Praha: MVČR, 2020 [cit. 2021-02-27].
Dostupné na WWW: <<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/oecd-organizace-pro-hospodarskou-spolupraci-a-rozvoj-oecd.aspx>>
- Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online].
Praha: MPSV, TRIXIMA, aktualizováno 2021 [cit. 2021-02-08].

- Dostupné na WWW: <<https://ppropo.mpsv.cz/>>
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2008.
[cit. 2021-02-14]. ISBN 978-80-210-5859-0
- Dostupné na WWW: <https://www.press.muni.cz/media/24086/ucime_text.pdf>
- RYCHLÍKOVÁ, A. *Život během pandemie*. Dokumentární série Českého rozhlasu Plus, 2021 [vysíláno 2021-02-22 až 2021-02-27].
- Dostupné na WWW: <<https://www.mujirozhlas.cz/dokument/zivot-behem-pandemie-dokumentarni-serie-apoleny-rychlikove-o-lidech-kterym-se-obratil>>
- Rodina* [online]. Praha: MPSV, aktualizováno 18. 8. 2020 [cit. 2021-02-08].
- Dostupné na WWW: <<https://www.mpsv.cz/Rodina>>
- Strategie celoživotního učení ČR* [online]. Praha: MŠMT, 2007. [cit. 2021-03-14].
- Dostupné na WWW: <<https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>
- Zaostřeno na ženy a muže 2020* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-02-17].
- Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>>

Příloha 1 – Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
DVO	Dílčí výzkumná otázka
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FB	Facebook
ICT	Informační a komunikační technologie
IT	Informační technologie
MD	Mateřská dovolená
MHMP	Magistrát hlavního města Prahy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP	Operační program
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
o. p. s.	Obecně prospěšná společnost
RD	Rodičovská dovolená
UK	Univerzita Karlova
VO	Výzkumná otázka
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Příloha 2 – Dotazník

Kurz Attavena – Vaše hodnocení

Prosím o vyplnění formuláře, který se týká počítačového a seberozvojevého kurzu společnosti Attavena, který jste absolvovala. Děkuji moc.
Viktor Váňa

***Povinné pole**

- 1 Uvedte prosím váš věk v době, kdy jste začala studovat kurz Attavena. *

Označte jen jednu elipsu.

- 20–25 let
- 26–30 let
- 31–35 let
- 36–40 let
- 41 let a více

- 2 Uvedte, jak dlouhá doba už uplynula od ukončení kurzu: *

Označte jen jednu elipsu.

- Méně než 1 rok
- 1–2 roky
- 3–4 roky
- Více než 4 roky

3. 3 Kolik obyvatel má obec nebo město, kde žijete? *

Označte jen jednu elipsu.

- Do 9.999 obyvatel
- 10.000–100.000 obyvatel
- 100.001–1.000.000 obyvatel
- Více než 1 milion obyvatel (hlavní město Praha)

4. 4 Jak vnímáte celkový přínos kurzu? *

Označte jen jednu elipsu.

- Kurz byl velmi přínosný.
- Kurz byl částečně přínosný.
- Kurz byl jen málo přínosný.
- Kurz nebyl vůbec přínosný.

5 Jaké byly důvody pro vaše rozhodnutí vstoupit do kurzu?

5. 5.1 Chtěla jsem se zdokonalit v práci s počítačem.

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

6. 5.2 Chtěla jsem zlepšit své možnosti při hledání zaměstnání po RD.

Označte jen jednu elipsu.

Ano

Ne

7. 5.3 Chtěla jsem se dozvědět více o sobě a ujasnit si své priority.

Označte jen jednu elipsu.

Ano

Ne

8. 5.4 Chtěla jsem se dostat ze sociální izolace, kterou jsem na RD pociťovala.

Označte jen jednu elipsu.

Ano

Ne

9. 5.5 Jiný důvod. Uveďte prosím stručně jaký:

6 Uvedte prosím vaši současnou situaci. *

Označte jen jednu elipsu.

- Jsem stále ještě na RD.
- Po skončení RD jsem nastoupila do práce.

10. 7 Pomohl vám kurz zvýšit vaše sebevědomí? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, velmi.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Vůbec ne.

11. 8 Pomohl vám kurz v navazování nových sociálních kontaktů? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, velmi.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Vůbec ne.

12. 9 Pomohl vám kurz při rozhodování o tom, jakou práci budete dělat po skončení RD? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano, velmi.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Vůbec ne.

10 Pokuste se zhodnotit, jaké byly hlavní přínosy kurzu Attavena, který jste absolvovala.

14. 10.1 Kurz mi pomohl zlepšit se v práci s počítačem.

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

15. 10.2 Kurz mi pomohl při hledání zaměstnání po RD.

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

16. 10.3 Díky kurzu jsem se dozvěděla více o sobě a ujasnila jsem si své priority.

Označte jen jednu elipsu.

Ano

Ne

17. 10.4 Díky kurzu jsem se dostala ze sociální izolace a našla jsem si nové kamarádky.

Označte jen jednu elipsu.

Ano

Ne

18. 10.5 Jiný přínos. Uveďte prosím stručně jaký:

Abstrakt

VÁŇA, V. *Vzdělávací a seberozvojové kurzy jako nástroje pro lepší uplatnění na pracovním trhu pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené*. České Budějovice 2021. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Klíčová slova:

Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, ženy na trhu práce, vzdělávání, harmonizace pracovního a rodinného života

Cílem práce je popsat a analyzovat situaci žen na mateřské a rodičovské dovolené. V teoretické části se práce zabývá státní rodinnou politikou a postavením žen na trhu práce. Zmiňuje negativní dopady na ženy v oblasti sociální a ekonomické. Jako jedna z variant pomoci jsou uvedeny vzdělávací a seberozvojové kurzy pro ženy, pečující o malé děti. Kurzy ženám pomáhají se zvýšením sebevědomí, odstraněním sociální izolace a návratem do práce po ukončení rodičovské dovolené. Ve výzkumné části je ověřena užitečnost kurzů Attavena pro jejich absolventky. Jakožto výzkumná metoda je použit kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření, do kterého se zapojilo 106 žen.

Abstract

Educational and self-development courses as tools for better employment of women on maternity and parental leave.

Keywords:

Maternity leave, parental leave, women in the labor market, education, harmonization of work and family life

The aim of this work is to describe and analyze the situation of women on maternity and parental leave. The theoretical part deals with the state family policy and the position of women in the labor market. The negative effects on women in the social and economic field are presented. One of the options for assistance is educational and self-development courses for women caring for young children. The courses help women increase their self-confidence, remove social isolation and return to work after parental leave. The research part verifies the usefulness of Attavena courses for their graduates. Quantitative

research is used as a research method by means of a questionnaire survey in which 106 women have participated.