

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019-2021

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Kristýna Třešňák Schicková

Vzdělávání žen na mateřské dovolené

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2019-2021

DIPLOMA THESIS

Kristýna Třešňák Schicková

Education of women on maternity leave

Prague 2021

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21.02.2021

Kristýna Třešňák Schicková

Anotace

Předložená diplomová práce je rozčleněna na teoretickou a empirickou část. V první části práce se text věnuje prezentaci odborných poznatků získaných studiem odborné literatury. Konkrétně je představena problematika celoživotního vzdělávání, a to z pohledu účasti dospělých na vzdělávání s akcentem na specifika pojící se se vzděláváním žen na rodičovské dovolené. Zkoumána je tématika dlouhodobé absence těchto žen na pracovním trhu a související bariéry zvyšování jejich kvalifikace. Poslední část první kapitoly je pak zaměřena na vztah práce a postavení ženy ve společnosti v historickém kontextu. Druhá kapitola je soustředěna na ženu a její postavení na pracovním trhu, segregaci trhu práce, genderovým stereotypům, nejohroženějším skupinám žen a popisu mateřské a rodičovské dovolené. Opomenuta nezůstává ani historie příspěvku v mateřství a rodičovského příspěvku v České republice. Dále se práce věnuje roli matky, dvojroli matky-zaměstnankyně a vývoji legislativy v oblasti ženských práv. V empirické části práce je realizováno dotazníkové šetření zaměřené na vztah matek na mateřské / rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání, jejich motivaci k dalšímu vzdělávání, ale i bariérám, se kterými se musejí potýkat, chtějí-li si rozšiřovat svou kvalifikaci a dále se vzdělávat. Výsledky vlastního šetření jsou graficky znázorněny a vyhodnoceny. Na základě zjištěných informací je tak formulován závěr diplomové práce.

Klíčová slova

Bariéry, další vzdělávání, diskriminace, mateřská dovolená, matka, rodičovská dovolená, žena.

Annotation

The presented diploma thesis is divided into theoretical and empirical part. In the first part of the thesis, the text deals with the presentation of professional knowledge gained through the study of professional literature. Specifically, the issue of lifelong learning is presented, from the perspective of adult participation in education with an emphasis on the specifics associated with the education of women on parental leave. The topic of long-term absence of these women on the labor market and related barriers to increasing their qualifications is examined. The last part of the first chapter is then focused on the relationship between work and the position of women in society in a historical context. The second chapter focuses on women and their position in the labor market, labor market segregation, gender stereotypes, the most vulnerable groups of women and a description of maternity and parental leave. The history of maternity allowance and parental allowance in the Czech Republic is not left out either. We will also focus on the role of the mother, the dual role of the employee mother and the development of legislation in the field of women's rights. In the empirical part of the work, a questionnaire survey will be conducted focused on the relationship of mothers on maternity / parental leave to further education, their motivation for further education but also the barriers they have to face if they want to expand their qualifications and further education. The results of the survey are graphically represented and evaluated. Based on the information obtained, the conclusion of the diploma thesis is formulated.

Keywords

Barriers, discrimination, further education, maternity leave, mother, parental leave, woman.

ÚVOD	7
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	9
1.1 Účast dospělých na vzdělávání	10
1.2 Specifika vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené	13
1.3 Dlouhodobá absence na pracovním trhu	16
1.4 Bariéry zvyšování kvalifikace žen na rodičovské dovolené	17
1.5 Práce a postavení ženy v historickém kontextu	18
2 ŽENA A JEJÍ POSTAVENÍ NA PRACOVNÍM TRHU	21
2.1 Horizontální a vertikální segregace pracovního trhu	22
2.2 Genderové stereotypy a diskriminace na pracovním trhu	23
2.3 Nejohroženější skupiny žen	27
2.4 Mateřská a rodičovská dovolená.....	28
2.5 Historie příspěvku v mateřství a rodičovského příspěvku na území ČR	29
2.6 Role ženy	31
2.7 Role matky	33
2.8 Dvojrole matka-zaměstnankyně	36
2.9 Vývoj legislativy v oblasti ženských práv	37
3 EMPIRICKÁ ČÁST	42
3.1 Metodologie a cíle výzkumu.....	42
3.2 Výzkumné otázky	46
3.3 Výzkumný soubor	47
3.4 Zajištění vstupu do terénu	49
3.5 Analýza získaných dat	50
3.6 Interpretace dat	60
4 DISKUSE	65
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70
SEZNAM ZKRATEK	76
SEZNAM GRAFŮ	77
SEZNAM PŘÍLOH	78

ÚVOD

Předložená diplomová práce je věnována problematice vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené, jak vyplývá z jejího samotného názvu. Motivací k volbě tohoto tématu pro autorku byla její vlastní životní situace, jelikož se stala matkou, a byla nucena své zaměstnání na nějaký čas opustit. S tím se objevily její obavy o to, zda po návratu na pracovní trh bude v zaměstnání stále akceptována a její znalosti budou adekvátní a dostatečné. Jedno z důležitých řešení své situace vidí právě v možnosti celoživotního vzdělávání a rozšiřování své kvalifikace již v průběhu mateřské a rodičovské dovolené tak, aby byla pro zaměstnavatele i po svém návratu profesně nadále atraktivní. Z tohoto důvodu se autorka rozhodla odchýlit od původního záměru zkoumat problematiku vývoje dětí, a věnovat se namísto toho hlouběji vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené, a zaměřit na něj svou diplomovou práci. Cílem předloženého textu bude analyzovat vztah matek na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené.

Celá práce je rozčleněna na dvě části, a to teoretickou a empirickou. V první, teoretické části se text věnuje prezentaci odborných poznatků získaných na základě studia odborných zdrojů a literatury. Konkrétně je první kapitola věnována tématice celoživotního vzdělávání, kdy se zaměřujeme nejprve na samotnou účast dospělé populace na dalším vzdělávání, jinak označovaném také za celoživotní vzdělávání, a následně přecházíme k problematice specifík vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené. Další podkapitola je zaměřena na dlouhodobou absenci žen-matek na trhu práce a problémy, které jsou s ní spojeny, a ženy jsou s nimi nuceny se vypořádat. V návaznosti na to jsou pak představeny bariéry ve zvyšování kvalifikace žen na mateřské nebo rodičovské dovolené, kdy se text věnuje konkrétním překážkám, které musí tyto ženy překonat, chtějí-li se profesně dále rozvíjet, a neztratit svou kvalifikaci a s tím spojenou atraktivitu pro pracovní trh. S touto tematikou souvisí i poslední podkapitola této části textu, která je zaměřena na práci a postavení ženy z historického hlediska.

Druhá kapitola diplomové práce pak akcentuje ženu a její postavení na pracovním trhu. V rámci zkoumání tohoto tématu nelze opomenout horizontální a vertikální segregaci pracovního trhu, a úskalí, která toto jeho členění pro ženu skýtá. Další velmi důležitou oblastí je v této souvislosti i gender, genderové stereotypy a diskriminace žen na pracovním trhu. Popsány jsou i ty skupiny žen, které patří na trhu práce k těm nejohroženějším, jako jsou právě ženy navracející se po delší pauze do zaměstnání, nebo ženy v předdůchodovém věku.

Aby byla celková problematika z teoretického pohledu uchopena komplexně, je nutné specifikovat i pojmy mateřská a rodičovská dovolená, nebo historii příspěvku v mateřství a rodičovského příspěvku na území České republiky z historického pohledu. Velmi důležitou součástí obsahu teoretické části práce je podkapitola věnující se roli matky, a dvojroli matka-zaměstnankyně, kdy tyto dvě sociální role může být velmi obtížné harmonicky skloubit tak, aby ani jedna z nich nebyla zanedbávána. Závěr teoretické části je pak zaměřen na vývoj legislativy v oblasti ženských práv, a její současnou podobu v České republice.

Druhá, empirická část práce je uvozena představením metodologie, která je v rámci výzkumu použita, a prezentací výzkumných cílů, o jejichž naplnění je usilováno. Popsána je zvolená výzkumná metoda v podobě dotazníkového šetření zaměřené na vztah matek na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání, jejich motivaci k dalšímu vzdělávání ale i bariérám, se kterými se musejí potýkat, chtějí-li si rozšiřovat svou kvalifikaci a dále se vzdělávat. Pro každý výzkum je stěžejní vhodně selektovaný výzkumný soubor. Výzkum realizované v rámci této práce je představen v další podkapitole výzkumné části, stejně jako výzkumné otázky a průběh zajištění vstupu výzkumníka do terénu. Data získaná výzkumným šetřením jsou následně analyzována, zpracována a interpretována. Závěrem je vyhodnoceno naplnění stanovených výzkumných cílů, a nechybí ani diskuse výsledků výzkumného šetření s poznatky jiných výzkumů a odborné literatury, která se zabývá shodnou nebo obdobnou problematikou.

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Vzděláváním dospělých se rozumí cílevědomé a systematické osvojování a upevňování znalostí, dovedností, schopností, hodnotových postojů a společenských forem chování jedinců, jež ukončili školní vzdělávání a přípravu na povolání a vstoupili na trh práce. U vzděláváním dospělých je zpravidla uplatňována dálková forma vzdělávání nebo korespondenční forma studia. Vzdělávání je členěno do tří kategorií, a to na vzdělávání formální, neformální, informální (Pallán, 1997, s. 45).

Formální vzdělávání se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích a je vymezeno právními předpisy. Jeho výsledkem je dosažené určitá úroveň vzdělání, potvrzené certifikátem nebo jiným dokladem. Dále je formální vzdělávání možno členit na stupně:

Primární vzdělávání (věk 6–15 let) je realizováno na základních školách, a v našich podmínkách trvá 9 let. U jiných evropských zemí je délka povinné školní docházky odlišná (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 68).

Sekundární vzdělávání (věk 15–18 let), navazuje na primární vzdělávání a trvá dva, tři, nebo čtyři roky. Je však možné nalézt i jednoleté obory. Sekundární vzdělávání je realizováno na učilištích, odborných učilištích, středních odborných učilištích, gymnáziích, gymnáziích se sportovní přípravou, dále pak na středních ekonomických, uměleckých, zdravotnických, sociálních a průmyslových školách (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 68).

Terciární vzdělávání (19 a více let) je realizováno na konzervatořích, vyšších odborných školách nebo na vysokých školách, popř. univerzitách. Systém vzdělávání na vysokých školách je dále členěn na tři úrovně, a to bakalářskou, magisterskou a doktorskou. K terciárnímu vzdělávání patří i celoživotní vzdělávání, u nějž netřeba skládat žádnou přijímací zkoušku a které funguje v podobě hrazených kurzů. V některých případech lze pokračovat po absolvování kurzu celoživotního vzdělávání ve studiu na příslušné vysoké škole, která má možnost uznat až 60 % kreditů potřebných k dokončení studia (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 68).

Druhým typem vzdělávání je tzv. neformální vzdělávání, které je poskytováno ze strany soukromých institucí a neziskových organizací, tedy institucemi mimo formální vzdělávací systém České republiky. Toto vzdělávání může fungovat na komerční bázi, jako je tomu například u jazykových kurzů nebo na bázi neziskovosti, jako je tomu u rekvalifikačních programů úřadu práce. Hlavní rozdíl od formálního vzdělávání spočívá v tom, že neformální vzdělávání není zakončeno získáním vyššího stupně vzdělání (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 68).

Posledním typem je pak tzv. informální učení, nebo informální vzdělávání, kterým se rozumí neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované vzdělávání (MŠMT, online, cit. 11.11.2020).

Hlavním rozdílem od formálního a neformálního vzdělávání je to, že konkrétní vědomosti, schopnosti, dovednosti, postoje nebo návyky jsou získávány prostřednictvím sebezvzdělávání skrze každodenní činnosti, které probíhají například v rodinném prostředí, ve volném čase, ale i na pracovišti (Krpálek, Krpálková-Krellová, 2012, s. 121).

1.1 Účast dospělých na vzdělávání

Cílem této podkapitoly je detailnější představení faktorů ovlivňujících účast dospělých jedinců na celoživotním vzdělávání.

Dle Simonové a Hamplové (2016) je účast na dalším vzdělávání závislá na třech strukturálních charakteristikách, kdy první charakteristikou je tzv. návratnost vzdělání, což v praxi znamená, že vzdělávání musí mít být určitým přínosem, a to hlavně z hlediska návratnosti v rámci pracovního trhu a zároveň musí přispívat ke vzestupné sociální mobilitě.

Druhou charakteristikou pak je vzdělanostní struktura dospělé populace, podle které je účast dospělých na dalším vzdělávání závislá na vzdělanostní struktuře populace.

Třetí charakteristikou je pak existence institucí dalšího vzdělávání, včetně jejich struktury a organizace. Institucemi poskytujícími vzdělávání dospělých jsou nejčastěji běžné

vzdělávací instituce, jako jsou ZŠ, SŠ a VŠ. Dále pak může být vzdělávání poskytováno zaměstnavateli, komerčními institucemi nebo neziskovými organizacemi. V rámci této charakteristiky je podstatné zmínit důležitost přípravy odborníků na vzdělávání dospělých, jelikož s nárůstem důrazu na důležitost celoživotního učení a tvorbu „společnosti vědění“, se objevily i určité snahy o standardizaci profese vzdělavatelů dospělých (Milana, Skrypnyk, 2012, s. 114).

Podle Pejatoviče (2012) existuje soubor podmínek potřebných k úspěšnému učení a charakteristika profesionálního vzdělavatele, která umožňuje proces učení úspěšně absolvovat. Osoba vzdělávající dospělé jedince musí být schopna se adaptovat na kontext procesu vzdělávání, dbát na charakteristiku jeho cílové skupiny, vzdělávací a školící program a konkrétní druh vzdělávací instituce, v níž působí.

Buiskool et al. (2010) prezentuje řadu klíčových kompetencí, kterými má disponovat profesionál ve vzdělávání dospělých, aby bylo jeho působení úspěšné a efektivní. Kompetence jsou zde děleny do dvou skupin, a to na generické a specifické. Generické kompetence vzdělavatelů dospělých jsou typické autonomním přístupem k celoživotnímu učení, týmovou spoluprací, odpovědností za vývoj vzdělávání dospělých, schopností aplikovat různé učební metody, styly a techniky, schopností motivace a schopností reakce na rozmanitost učící se skupiny.

V oblasti specifických kompetencí by měla vzdělávající osoba být schopna efektivně hodnotit učební potřeby, konstruovat učební proces, a mít schopnost facilitace praktických i teoretických vědomostí. Dále by měl také umět stimulovat osobní rozvoj dospělých jedinců, objektivně zhodnotit učební proces, umět poskytnout potřebné poradenství, řídit lidi a mít obecné manažerské schopnosti, a v neposlední řadě by měl umět zvládat zapojení informačních technologií do učebního procesu.

Dle Beneše (In Palán, 2003, s. 126) je struktura motivů účasti na dalším vzdělávání shrnuta následovně:

- *„Potřeba sociálního kontaktu – snaha o navázání kontaktů, akceptace druhými, navázání přátelství;*
- *potřeba sociálních podnětů – snaha najít prostředí nezatížené každodenními starostmi a povinnostmi;*

- *profesní vývoj – získání či rozvoj v zaměstnání;*
- *potřeba participace na politickém a společenském životě;*
- *vnější vlivy – nejčastěji podnět ze strany zaměstnavatele nebo přátel aj.;*
- *vlastní zájem.*“

Dle poznatků Simonové a Hamplové (2016) se v řadě mezinárodních komparací zjistilo, že v České republice i v zahraničí fungují shodné trendy v oblasti účasti dospělých jedinců na celoživotním vzdělávání. Starší jedinci se v oblasti dalšího vzdělávání angažují méně často, než je tomu u mladších ročníků. V nejmenší míře se celoživotního vzdělávání účastní jedinci ve věku 55–64 let, u kterých blíží odchod ze zaměstnání do starobního důchodu. K hlavním důvodům neúčasti těchto lidí na dalším vzdělávání patří relativně krátká doba následného čerpání výnosů z investice do vzdělávání, vyšší obtížnost procesu osvojování nových poznatků, nebo jednoduše nechut' k učení. Nejčastěji se vzdělávání účastní příslušníci věkové skupiny 25–44 let (Simonová, Hamplová, 2016, s. 3-26).

Dále bylo zjištěno, že participace na dalším vzdělávání je závislá na již dosažené úrovni vzdělání. Úroveň své kvalifikace častěji a dlouhodobě zvyšují jedinci s vyšší úrovní vzdělání (VŠ). Paradoxem pak je, že osoby nezaměstnané či ekonomicky neaktivní se na dalším vzdělávání podílejí jen velmi zřídka (Simonová, Hamplová, 2016, s. 3-26).

K hlavním bariérám účasti na dalším vzdělávání, dle již realizovaných výzkumů patří vysoká cena za vzdělávací kurzy, kterou argumentovalo celkem 77 % respondentů, nebo nedostatek času, který uvedlo jako jeden z hlavních důvodů 54 % respondentů. Na dalších pozicích se umístily důvody, jako je nevhodná nabídka nebo nedostatečné množství informací o možnostech vzdělávání. Participace dospělé populace na dalším vzdělávání ve formální i neformální podobě, se v České republice blíží průměru zemí OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj). *„Alespoň jednou formou celoživotního vzdělávání se ve věkové skupině mezi 25–64 lety zúčastnilo 38 % respondentů, a v zemích OECD tato hodnota byla 40 % respondentů. Významné odlišnosti však lze nalézt u hodinových dotací aktivit neformálního vzdělávání. Účastníci vzdělávání v zemích OECD v průměru ročně absolvují 76 hodin výuky, kdy pouze čtyři z pěti absolvovaných vyučovacích hodin mají souvislost s jejich zaměstnáním, v ČR je*

tento roční průměr 55 hodin vzdělávání, kdy se zaměstnáním má souvislost 48 z nich.“
(Simonová, Hamplová, 2016, s. 3-26)

Rozhodující dominantou k motivaci a účasti na vzdělávání podle Novotného (2006) je profesní a pracovní kontext. Nejhojněji se v souvislosti se svou profesí vzdělávají pracovníci nižšího managementu, odborní pracovníci a pracovníci středního managementu. Nejvíce na celoživotním vzdělávání participují pracovníci sektoru sekundárních služeb (Simonová, Hamplová, 2016, s. 3-26).

Katrňák (2004) k tématu dodává, že jedinci pocházející z nižších sociálních vrstev, jsou ke vzdělání skeptičtější, než je tomu u příslušníků vyšších sociálních vrstev, a nedisponují vzdělanostními aspiracemi, jelikož jejich nejvyšší prioritou je schopnost začít co nejdříve vydělávat peníze.

Významné zjištění z českých i zahraničních výzkumů, prezentují Rabušicová a Rabušic (2008), podle nichž vzdělání generuje další vzdělávání, a má tedy tzv. autoreprodukční potenciál. V praxi to pak znamená, že čím větším vzděláním lidé disponují, tím intenzivněji se dále vzdělávají. Tato teze byla potvrzena výzkumem z roku 2005, s názvem „Vzdělávání dospělých“. Výsledky tohoto výzkumu poukázaly na existenci silné korelace vzdělání a participace na neformálním profesním vzdělávání dospělé populace.

1.2 Specifika vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené

Aby bylo možné hovořit o mateřské a rodičovské dovolené jakožto o specifické fázi života ženy, je nutné ji zasadit do kontextu lidského vývoje v průběhu života podle poznatků vývojové psychologie. Na základě tohoto zasazení pak lze lépe pochopit nároky, které jsou v průběhu této životní etapy na matky kladeny, a s nimiž se musejí vyrovnat. V majoritě případů se mateřství odehrává v průběhu dospělosti, přesněji pak v období mladé dospělosti.

Období dospělosti je v lidském životě považováno za interval mezi 20. a 60 rokem života. (Vágnerová, 2007) Existuje celá řada pohledů a definic na dospělost, a její

charakteristiky. Pro účely této práce budou uvedeny ty, které jsou pro pochopení předložené stati důležité.

Dle Langmajera a Krejčířové (2006) je dospělost překonáním rozporů dětství a dospívání, obdobím nezávislosti na rodičích, utvoření trvalého a pevného partnerského pouta, kariérního rozvoje a její vyrovnanosti volnočasových aktivit.

Vágnerová (2007) pak charakterizuje dospělost prostřednictvím pěti hlavních oblastí, jako je proměna vztahu s rodiči, osamostatnění, proměna vztahu k lidem, sexuální stabilita a ekonomická zralost.

Dle Nakonečného (2003, s. 389) je dospělost „*obdobím životního realismu, celkové stabilizace životního stylu, resp. stereotypizace každodenního života a péče o rodinu.*“

Shrnutím uvedených definic lze dojít k závěru, že autoři za dospělost považují období osamostatnění se, přijetí odpovědnosti za sebe sama a změnách ve vztazích k rodičům i jiným lidem. Dospělost je tak možné označit za období zásadních životních změn a osamostatňování se. Jelikož se jedná o dlouhou životní etapu, je dále členěna na dílčí období. Dle Vágnerové (2007) se dělí na mladou, střední a starší dospělost. Nyní budou blíže definovány jednotlivé etapy.

Mladou dospělostí se označuje první období dospělosti trvající cca do 35. roku věku člověka. Jedná se o dobu následující po období adolescence, typickou zásadními životními změnami.

Dle Vágnerové (2007) je dosažení dospělosti charakteristické ochotou přijmout a zvládat svou kariéru, mít stabilní partnerství a následně se stát rodičem. Samostatnost, svobodné rozhodování a značná nezávislost jsou sice výhodné, avšak očekávání kladená na osobnost mladého dospělého jsou nemalá, a mají podobu volby profesní role a zaujetí konkrétní společenské pozice. Jednoznačnou výhodou není ani finanční nezávislost a ekonomická nezávislost, jelikož zde existuje riziko vzniku finančních problémů, a problémů spojených s ukotvením profesní role. I v případech, že mladý dospělý disponuje dostatečným a pravidelným přístupem financí, je na něj znovu vyvíjen tlak, a to ve spojitosti s jejich rozumným investováním s ohledem na jeho budoucnost (Vágnerová, 2007, s. 305).

Mladá dospělost představuje také období změn vztahů s přáteli. Mladý dospělý si postupem času vymezuje okruh menšího množství bližších přátel a nepocítuje již potřebu vyhledávat přátelství nová. Současně také zkouší různé partnerské vztahy, což je oblast, ve které je možné na první pohled vidět určitou svobodu a volnost, avšak současně je zde přítomen tlak na uzavření manželství a založení rodiny (Vágnerová, 2003, s.305).

Dle Vágnerové (2007, s. 305) *„rozhodnutí rané dospělosti mají své důsledky i pro následující vývojové fáze, protože nashodují změny, které mohou být nezvratné.“* Podobným způsobem se ke zvýšené zodpovědnosti vyjadřuje i Nakonečný (2003, s. 114), který k problematice mladé dospělosti, manželství a rodičovství doplňuje, že *„vyžaduje převzetí odpovědnosti za druhé, za manželského partnera a za děti, což klade různé nároky a omezuje svobodu rozhodování.“*

Na mladou dospělost se lze dívat z různých pohledů. S ohledem na téma této práce se jeví jako podstatný pohled na mladou dospělost jako na období, kdy se žena stává matkou. Jedná se o období, kdy se souběžně musí vypořádat s dalšími životními změnami a rolemi, které nemusí vždy vzájemně korespondovat. Ženy by se v průběhu tohoto období například měly profesně vymezovat, avšak vzhledem k profesní pauze vzniklé kvůli rodičovské dovolené, může být její situace zkomplikována. Může dojít k problémům ženy s ukotvením se v mladé dospělosti, a přijetím veškeré odpovědnosti. Podobné problémy mohou nastat i v oblasti seberealizace a identifikace sama sebe v mateřské roli (Vágnerová, 2003, s.305).

Rodičovská dovolená je u žen většinou spojena mimo jiné s omezením styků s přáteli, zaměstnavatelem a eliminací kulturních a vzdělávacích aktivit. Z dotazníkového výzkumu realizovaného mezi klientkami mateřských center vyplynulo, že až 76 % respondentek na sobě a svém životě kvůli rodičovské dovolené pocítuje některou formu segregace a sociálního vyloučení (Vágnerová, 2003, s. 305).

Žena na rodičovské dovolené je tedy právem řazena mezi skupinu osob znevýhodněných a ohrožených různými sociálně patologickými jevy jako je např. sociální vyloučení, předlužení domácnosti, nezaměstnanost kvůli obtížné slučitelnosti profesní a rodinné role, domácí násilí, alkoholismus, syndromem vyhoření a další (Kallawas, 2007, s. 8).

Ženy se na mateřské a rodičovské dovolené často potýkají s problémy, jako je chronická únava, nedostatek času pro sebe, nedostatek financí a kvůli proměně životních priorit i s absencí motivace. Absenci motivace jako jednu ze stěžejních bariér vzdělávání dospělých popisují manželé Rabušicovi ve své monografii, kde konkrétně uvádějí: „*Těm, kteří se neúčastní, stojí v cestě především osobnostní faktory: domnívají se, že vzdělávání nemá smysl a mají obavy ze selhání. Tento jev bývá v teorii motivace označován jako naučená bezmocnost.*“ (2008, s. 101)

Časový úsek, po který žena na trhu práce chyběla se pak projevuje v nárůstu nezaměstnanosti žen věkové skupiny 35–39 let. Autoři tak jako jeden ze způsobů řešení nepříznivé situace těchto žen, a podporu jejich uplatnitelnosti na pracovním trhu uvádějí jejich další vzdělávání (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 101).

Nyní se problematice dlouhodobé absence na pracovním trhu bude text věnovat podrobněji v rámci následující podkapitoly.

1.3 Dlouhodobá absence na pracovním trhu

Absence v zaměstnání dlouhodobější povahy představuje komplikace jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanec totiž v průběhu této pauzy ztrácí určité pracovní návyky, dovednosti, znalosti a kvalifikační prvky, kontakt se spolupracovníky a podobně. Vzhledem k tomu, že v mnoha oborech dochází k průběžným obměnám nejrůznějších legislativních norem a předpisů, kterými je nutné se v rámci dané pracovní pozice řídit, dochází u absentujících zaměstnanců i ke ztrátě přehledu a vzniku neznalostí v oboru.

Autoři Math a Meilland (In Valentová, 2009, s. 18) dodávají, že kvůli dlouhodobé absenci na trhu práce může dojít k situaci, kdy pracovníkovy znalosti a dovednosti přestanou být aktuální, a sníží se tak jeho kompetence na pracovním trhu. Ze strany zaměstnavatelů je mnohdy dána přednost takovým uchazečům, kteří svou konkurenceschopnost v průběhu času zvyšují, narozdíl od těch, kteří v pracovním procesu po delší dobu chyběli.

Důležité je si rovněž připomenout, že zaměstnavatel musí držet zaměstnankyni pracovní místo po dobu mateřské a následné rodičovské dovolené, a to po dobu tří let, disponuje-li smlouvou na dobu neurčitou. S tímto se pro zaměstnavatele pojí problémy s hledáním náhrady za chybějící pracovníci. Nejčastěji mají české rodiny dvě děti, mezi kterými je věkový rozdíl dva až čtyři roky. Pokud tedy žena v průběhu rodičovské dovolené navazuje rodičovstvím s dalším dítětem, může na trhu práce chybět až šest let a více. Toto je model mateřství, který v českých podmínkách není nijak výjimečný, přestože způsobuje celou řadu komplikací. Po tak dlouhé absenci mají ženy návrat do zaměstnání podstatně ztížený, jelikož původnímu zaměstnavateli odpadá povinnost držet zaměstnankyni její původní místo, je rozvázán pracovního poměr a žena si musí obstarat místo nové (Valentová, 2009, s. 18).

Žena hledající si nové zaměstnání je nucena absolvovat celou řadu přijímacích řízení, v jejichž průběhu musí prokazovat své odborné vědomosti, znalosti a schopnosti, o které často díky dlouhé absenci v zaměstnání přišla. Na ženu je tak vyvíjen obrovský tlak, což může negativně působit na její sebevědomí. Pokud navíc zažije několik po sobě jdoucích neúspěchů, může zcela ztratit motivaci a chuť pracovat (Valentová, 2009, s. 18).

1.4 Bariéry zvyšování kvalifikace žen na rodičovské dovolené

V rámci zvyšování kvalifikace jsou ženy často vystaveny celé řadě překážek, a to v podobě finanční nedostupnosti, chybějící podpory partnera nebo rodinných příslušníků, dopravní nedostupnosti, nedostupnosti hlídání pro děti mladší tří let a několik dalších. Blíže budou jednotlivé bariéry představeny níže.

Možné bariéry ve zvyšování kvalifikace žen na rodičovské dovolené:

- a) Nutnost zajistit hlídání dítěte po dobu přítomnosti ženy na vzdělávání. Je nutné zmobilizovat buď „vlastních“ zdroje, jako jsou rodinní příslušníci nebo přítele, anebo veřejné zdroje, jako jsou hlídací služby, jesle apod. (Keller, 2008, s. 84).
- b) Finanční nedostupnost výukových kurzů je možné řešit prostřednictvím nabídky bezplatného studia, kurzu a vzdělávací aktivity financované státem, kraji nebo různými

mateřskými centry fungujícími díky dotacím. Vedle toho však menší investici do kvalifikace nemusí být vždy překážkou, pokud by se dala chápat jako investice do lepšího budoucího pracovního místa. Potřebná kvalifikace totiž představuje větší šanci a rychlejší možnost získat pracovního uplatnění, a pro rodinu to vždy nemusí znamenat nelehkou životní situaci, jako jsou ty, kdy jeden z partnerů, většinou žena po rodičovské dovolené, zůstává bez finančního příjmu a nemůže sehnat práci (Keller, 2008, s. 84).

c) Malá motivace představuje velkou hrozbu, jelikož je zde velmi pravděpodobné, že se dotyčná nebude chtít ve vzdělávání dobrovolně angažovat (Keller, 2008, s. 84).

Z čistě ekonomického pohledu majorita lidí studuje hlavně z toho důvodu, že ve vzdělání spatřuje výhodnou investici a v možnosti získat určitou úroveň pracovního uplatnění vidí způsob zúročení této investice. S vyšším vzděláním roste význam seberealizace, a klesá význam pragmatičnosti naopak. Projevují se značné rozdíly v touze po seberealizaci v zaměstnání, a to především v závislosti věku a pohlaví. Výzkumy zjistily, že mladé ženy v této životní fázi častěji směřují svou motivaci mimo oblast práce a kariéry. V pozdějším věku se ale jejich touha po seberealizaci v práci vrací, a vyrovnává se té mužské (Keller, 2008, s. 84).

1.5 Práce a postavení ženy v historickém kontextu

Postavení žen a jejich pracovní uplatnění se s historickým vývojem společnosti měnilo v souvislosti s historickými událostmi, ekonomickými změnami, tradicemi a zvyky. V minulosti měly ženy přisouzeno podřadné postavení, a platila společensky uznávaná domněnka, že nejsou schopny rozhodovat ani vládnout. K postupným proměnám postavení ženy ve společnosti docházelo velmi pomalu, a to až do přelomu 19. a 20. století, kdy nastal zlom (Burešová, 2001, s. 83).

K těmto důležitým změnám je možné například zařadit:

- Možnost užívání antikoncepce a legalizace potratů díky přijetí zákona č. 68/1957 Sb., další podmínky pak stanovil zákon č. 66/1986 Sb.
- Vznik nových technologií usnadňujících domácí práce, které ženám šetřily čas, a daly jim možnost chodit do zaměstnání.

- Poválečný rozvoj oblastí obchodu a služeb, v nichž jsou ženy dominantními zaměstnanci, jako je zdravotnictví, nebo bankovní sektor.
- Rozvoj vzdělávacího systému (Cascio, 1992, s. 16).

Dlouhá staletí spočíval společenský úděl žen v zajištění zachování rodu, chodu domácnosti a výchově potomstva. V této oblasti nepřinesl zlepšení ani počátek 19. století, který naopak prohloubil stávající nerovnosti v oblasti nerovného postavení a uplatnění mužů a žen na pracovním trhu a v rámci společnosti. Hlavní měřítko tkvělo zejména ve finančním postavení rodiny, kdy bylo nemyslitelné, aby pracovala žena z vyšší společenské vrstvy apod. Úkolem takové ženy byla výhradně péče o domácnost a rodinu. Vedle toho ženy, které příslušely k nižším společenským vrstvám měly možnost vykonávat pouze dělnické, služebnícké, kuchařské pozice, nebo pracovat jako prostitutka, popř. kojná, aby si zajistila živobytí. V dobových historických filmech je možné si všimnout, že byly ženy od útlého věku vedeny k poddajnosti, poslušnosti a oddanosti vůči manželovi a péči o chod domácnosti a rodiny. Postupem času se však některé ženy s takovým postavením již neztotožňovaly, a začaly se domáhat nových, doposud odepřených práv, jako bylo právo na vzdělání, právo volit, nebo vlastnit nemovitý majetek. Toho bylo legislativně docíleno až v roce 1930 (Cascio, 1992, s. 16).

Z pohledu zaměstnanosti žen, lze uvést, že tato byla velmi nízká až do 20. století. Změny byly v této oblasti zapříčiněny zejména válkami, kdy měla průmyslová výroba problémy s nedostatkem pracovních sil, protože muži byli povoláni do boje. V průběhu tohoto období byly nejhojněji zaměstnávány mladé a svobodné ženy. Tato doba byla prvním historickým obdobím, kdy ženy zastávaly pozice průvodčích, nebo řidiček tramvají apod. (Sokačová, Apeltová, 2009, s. 12).

Během poválečného období se úroveň zaměstnanosti na našem území lišila od jiných západních zemí, a to ve vazbě na politické poměry. Území Československa, následně Československé socialistické republiky ovládl totalitní režim. Z továren byly ženy v průběhu 60. let 20. století přesunuty k administrativním pozicím a do služeb. Další dekáda přinesla generace žen, které disponovaly středoškolským až vysokoškolským vzděláním. Přesto ale jejich platy dosahovaly jen 66 % výše platů mužů (Křížková, Pavlica, 2004, s. 18).

Feministická hnutí, která nabírala v 60. až 80. letech minulého století na popularitě se již aktivně pojila s pojmem gender. První feministická vlna byla zaměřena na ženská práva, zatímco ta druhá se soustředila na vyrovnání sociálních a ekonomických příležitostí mužů a žen (Křížková, Pavlica, 2004, s. 18).

Zcela zásadní genderovou proměnu na našem území představoval rok 1989. Byl ustanoven nový politický režim, nastolena kapitalistická ekonomika a s tím přišel i společenský rozvoj ve prospěch žen. V této době se o ženách a jejich možnostech začalo více diskutovat, a bylo jim umožněno podnikat. Došlo k nárůstu a vzniku zcela nových pracovních příležitostí, kde ženy často nacházely uplatnění a budovaly své kariéry. Problémy v nerovnosti platového ohodnocení žen a mužů vykonávajících stejnou práci však přetrvávaly (Sokačová, Apeltová, 2009, s. 12).

Po vstupu České republiky do Evropské unie byl přijat a prosazen tzv. gender mainstreaming, který spočíval v zajištění rovných příležitostí obou pohlaví v politice i v rámci institucí. Jde se o strategii spočívající v reorganizaci, rozvoji a zefektivnění rozhodovacích procesů s cílem zohlednit rovné postavení obou pohlaví (Evropský parlament, online, cit. 11.11.2020).

2 ŽENA A JEJÍ POSTAVENÍ NA PRACOVNÍM TRHU

V této kapitole bude nastíněno postavení mužů a žen a následně bude obecně zaměřená na pojmy, které nám lépe pomohou pochopit problematiku genderových nerovností. V české společnosti se lze nadále setkat s předsudky spojenými s rolí ženy a muže ve společnosti. o ženských a mužských rolích (Hašková, 2007, s. 8).

Autorky Maříková, Křížková, Vohlídalová (2012) ve své publikaci *Živitelé a živitelky* na základě výsledků svých výzkumů uvádějí, že přestože má muž a žena z rozdílných rodin naprosto shodnou pracovní pozici a oba jsou rodiči dětí obdobného věku, jejich názor na zaměstnání se významným způsobem odlišují. Ženy uvádějí, že jejich zaměstnání jim plně vyhovuje pro jeho snadnou kombinovatelnost výkonu povolání a péče o domácnost takovým způsobem, aby se jejich muži v této oblasti nemuseli příliš angažovat a mohli se soustředit na svou práci a kariéru. Muži oproti tomu vyzdvihovali své názory, že jsou živiteli rodiny a orientovali se na kariéru (2012, s.7).

Z výše uvedeného vyplývá že navzdory tomu, že má muž i žena stejnou pracovní pozici, matky dětí cítí zodpovědnost za péči o děti a domácnost, zatímco otcové se sami definují jako živitelé rodin. O ženách-matkách se tedy nesmýšlí jako o živitelkách rodin, i když vykonávají stejné povolání jako muži, kteří se především orientují na výkon a kariéru postup (Křížková, Vohlídalová 2012, s. 7–8).

Rodinný stereotyp v podobě žena-pečovatelka a muž-živitel, může v rodinném prostředí utvářet nerovnosti v množství povinností spojených s péčí o domácnost, kdy muži mohou být zvýhodňováni (Křížková, Vohlídalová 2012, s. 8–9).

Dle Maříkové: *„Z genderového hlediska se rodina jeví být sférou, která sociální nerovnosti nejen prohlubuje, ale dokonce sama produkuje a reprodukuje.“* (1999, s.10)

Ženy, považované společností za pečovatelky, si tyto představy od dětství internalizují, tedy zvnitřňují a ztotožňují se s nimi. Úkol žen pečovat a starat se o domácnost má údajně svůj původ v jejich „přirozenosti“, což je důvodem, proč si řada žen volí zaměstnání spojené s oblastí pečovatelských služeb a péčí o druhé. Oproti tomu ale vztah mezi sférou muž-živitel a žena-pečovatelka zůstává dále založeným na evaluaci finančně

ohodnocených aktivit proti sociálnímu snižování aktivit, které finančně ohodnoceny nejsou (Křížková, Vohlídalová 2012, s. 14–16).

Autorka Vodáková (2003) pak na základě svých studií uvádí, že české ženy dominují v zaměstnáních spojených se službami a péčí o druhé. Hovoříme zde o pozicích, jako je učitelka, vychovatelka, zdravotní sestra, či sociální pracovnice. Zde se jedná o pracovní pozice s charakteristicky nižším finančním ohodnocením, ve srovnání s pozicemi nezaměřenými na péči a služby (2003. s. 46).

2.1 Horizontální a vertikální segregace pracovního trhu

V rámci horizontální segregace trhu práce jde zejména o nerovnoměrné rozložení poměru žen a mužů v zaměstnáních. Horizontální segregace definuje tzv. tradiční mužská a ženská zaměstnání. Zjednodušeně řečeno jde o problematiku, podle níž jsou ženy a muži segregováni do různých oborů. Příkladem lze uvést oblast školství nebo zdravotnictví a sociální péče, v nichž téměř tři čtvrtiny zaměstnanců tvoří ženy. Příkladem převahy mužů lze uvést například oblast informačních technologií nebo stavebnické obory. Vertikálním členěním pak chápeme nerovnováhu v zastoupení žen a mužů z pohledu jejich pracovních pozic. Toto členění řeší fakt, že s rostoucí úrovní pozic ubývá množství žen, které na nich působí. Muži zpravidla zastávají vrcholové pozice, zatímco ženy nejčastěji působí na pozicích nižších (ČSÚ, online, cit. 11.11.2020).

Příčinou vertikální segregace je výběr oborů, v nichž se lidé chtějí rozvíjet. Ženy jsou častěji zaměřeny na obory, jako je pedagogika, medicína nebo farmacie, zatímco u mužů převládá technika a průmysl. V těchto oborech pak lidé logicky hledají i své uplatnění. Ze statistického hlediska je například pouze v 17 % zemí hlavou státu žena. Ministerské pozice pak zastává cca 18 % žen. Z globálního hlediska jsou ženám obecně vypláceny za stejnou práci cca 2/3 platu mužů. V roce 2018 se konalo světové ekonomické fórum, a zaměřilo se na ekonomickou, vzdělanostní, zdravotní a politickou sféru a problematiku nerovnosti platů mužů a žen. Česká republika zaujala v žebříčku vyrovnanosti mezd stejnou pozici, jako například Kamerun nebo Kolumbie, což je výsledek, na němž je rozhodně co zlepšovat (World economic Forum, 2018).

V souvislosti se zkoumanou problematikou je užitečné objasnit i pojem gender kontrakt. Gender kontraktem rozumíme harmonizaci vzájemných vazeb mezi prací, rodinným životem a sociální politikou. Jeho zpracování je samostatným úkolem každého státu. Gender kontraktem České republiky je menší koncentrace žen ve vedoucích pozicích, jelikož se jim nedaří skloubit práci a péči o rodinu. Výhodou pro ženy je ale poměrně nadstandardní míra péče o ně v období těhotenství a prvních 4 letech věku dítěte, v podobě rodičovské a mateřské dovolené, a finančních prostředků, které jsou jim ze strany státu poskytovány.

2.2 Genderové stereotypy a diskriminace na pracovním trhu

Genderový stereotyp lze popsat jako diskriminační představu o rolích nebo pozicích, které jsou pro ženy nebo muže typickými. Jedná se o názory, které lidé přejímají v rámci své socializace. Často bývají ovlivněny finančním a majetkovým statusem rodin. Tyto stereotypy mužům připisují odvahu a zručnost, méně pak už citlivost apod. Ženám je pak připisována právě citlivost a péče. S genderovým pojetím se pojí i striktní oddělování ženských a mužských rysů. Hovoří se zde o jakési společenské představě o tom, že ženy nemohou disponovat mužskými vlastnostmi a naopak. Nutno zmínit, že se problematika genderu v současnosti někdy zahání až do extrému, kdy například ve Francii bylo zakázáno užívat ve formulářích slovo matka a otec, jelikož to bylo považováno za diskriminační. Označení rodič 1 a rodič 2 však již za diskriminační považováno není (Svobodné noviny, 2019).

V oblasti pracovního trhu lze identifikovat přímou a nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Diskriminace je obecně definována jako jednání v neprospěch jiné osoby, nebo skupiny osob, a to například na základě jejich barvy pleti, pohlaví nebo náboženství (Zákon č. 198/2009 Sb.).

Přímá definice diskriminace může být pojata jako situace, kdy je s jednou osobou zacházeno rozdílně, nebo hůře, než s osobou jinou (Ombudsman, online, cit. 11.11.2020).

Identifikace této formy diskriminace není jednoduchá, jelikož je těžké nalézt tzv. komparátor, tedy subjekt naplňující znaky skupiny, se kterým je možné srovnat osobu, se

kterou bylo jednáno méně příznivým způsobem. Nepřímá diskriminace je pak definována jako situace nebo jednání, jež se jeví jako neutrální, ale jejich důsledek se týká výhradně osob stejného pohlaví (Agentura EU, online, cit. 11.11.2020).

Možným vysvětlením genderové segregace na pracovním trhu mohou být teorie ekonomické, klasické, nebo neoklasické, zabývající se touto problematikou. Dále pak existují teorie institucionální a feministické, nebo teorie lidského kapitálu. Poslední ze jmenovaných teorií již není založena na rozdílu mezi muži a ženami, ale zakládá se na individuálních zvláštностech jedinců. Pro komplexní uchopení problematiky však byla do této podkapitoly rovněž zařazena. Nyní budou jednotlivé teorie blíže specifikovány.

Z pohledu první, ekonomické teorie diskriminace na trhu práce, je diskriminace chápána jako preference diskriminujícího subjektu, za níž je tento subjekt ochoten zaplatit. Tato teorie je dále dělena na několik poddruhů, a to v závislosti na tom, jaký subjekt představuje diskriminující prvek. Diskriminujícím prvkem mohou být například spolupracovníci, zákazníci, nebo sám zaměstnavatel (Becker 2010, s. 19).

Pro účely této práce je právě ona diskriminace ze strany zaměstnavatele nejpodstatnější. Podle této teorie je zaměstnavateli preferováno zaměstnávání mužů, s to z důvodu zaujatosti a předsudkům vůči ženám. V případě, že má takový zaměstnavatel diskriminační tendence vůči ženám, dochází při zaměstnání žen ke vzniku tzv. dodatečných nákladů, které je dle Beckera možno vyjádřit prostřednictvím diskriminačního koeficientu kvantifikovatelného v penězích (Becker 2010, s. 19).

Ekonomická teorie tak dále vysvětluje, že jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat ženy pouze za předpokladu, že jim budou vyplácet mzdu sníženou o tento diskriminační koeficient, a proto mají ženy v porovnání s muži nižší platy za stejnou práci (Becker 2010, s. 19).

Další teorií vysvětlující znevýhodnění žen na pracovním trhu v porovnání s muži nabízí teorie statistické diskriminace. Jedná se o typ diskriminace pozorovatelný v případech, kdy je uchazeč o zaměstnání posuzován z větší míry na základě průměrných vlastností a charakteristik skupiny, jejíž je příslušníkem, než aby byl posuzován na základě svých schopností a individuálních osobnostních charakteristik. Opět zde samozřejmě hrají

velkou roli předsudky. Tato teorie v souvislosti s diskriminací žen hovoří o znevýhodnění zejména takových žen, jež zvolily životní dráhu odlišnou od průměrného společenského chování žen. Z pohledu zaměstnavatele je statistická diskriminace navíc výhodnější, jelikož při ní dochází ke snižování nákladů a vyšší zimu zisku (Brožová, 2006, s.42).

Další skupinou jsou pak tzv. institucionální teorie zahrnující diskriminaci horizontální i vertikální. Tyto teorie zpravidla vycházejí z předpokladu, že právě instituce představují v majoritě případů rozhodující subjekt v jednání o tom, který jedinec bude přijat do zaměstnání, kdo bude propuštěn, povýšen, popřípadě kdo dostane odměnu a v jaké výši. Vertikální i horizontální tržní segmenty se odlišují v oblasti příležitostí, možností kariérního postupu, odměn za odvedenou práci a podobně (Meulders, Plasman, Rigo, O'Dorchaí 2010, s. 3).

K institucionálním teoriím lze zařadit například i teorii duálního trhu, založenou na existenci primárního a sekundárního trhu. Tato teorie poukazuje na to, že v primárním sektoru jsou lepší možnosti platového ohodnocení, vyšší šance na kariérní postup, a jsou považovány za příznivé pro zaměstnance. Sekundární trh je pak považován za podřadnější, s existencí nižších výdělků. Tento trh je pak primárně určen pro ženy (Doeringer, Piore in Fischlová, Prokešová 2003, s. 71).

Existence primárního a sekundárního trhu je ke všemu podpořena i rozdílnými pracovními příležitostmi mužů a žen. Hovoří se zde tedy o vertikální diskriminaci, která je dle Fischlové a Prokešové znamená, že je přítomna shodná míra distribuce žen a mužů v rámci stejného povolání, kdy však jedno pohlaví je na vyšší pracovní úrovni nebo vyšším pracovním postavení v porovnání s pohlavím druhým „*např. spíše muži jsou vedoucí výroby a ženy výrobní dělnice, spíše muži jsou řídicí pracovníci a ženy ti ostatní.*“ (2003, s. 79)

Další z teorií jsou feministické teorie diskriminace na trhu práce, které stojí na předpokladu, že kulturní předsudky spojené s rolí žen i mužů současně konstruují odvětví pracovního trhu primárně určená zvláště ženám a zvláště mužům (Meulders, Plasman, Rigo, O'Dorchaí 2010, s. 3).

Další z teorií je model přeplnění dle Bergmannové, která uvádí, že některá pracovní místa jsou ryze ženskými pracovními místy, a tyto pozice jsou přeplněny, jelikož existuje méně pracovních míst považovaných za typicky ženská, nebo těch, do kterých ženy mají přístup. Tato teze byla dále rozšířena autory Johnsonem a Staffordem, dle kterých dochází k přeplnění pracovních míst u pozic, na nichž se ženy méně shledávají s projevy diskriminace ze strany zaměstnavatele. Konkrétně se jedná nejčastěji o zaměstnání preferovaná ženami, nebo zaměstnání, z nichž ženám plynou výhody na základě menšího sociálního tlaku (Johnson, Stafford in Usui 2015, s.1).

Další teorií stojící na feministických základech je teorie identity. Jedná se o teorii odvozenou v 90. letech autory Akerlofem a Krantonem z několika psychologických a sociologických teorií (Meulders, Plasman, Rigo, O'Dorchai 2010, s. 3).

Tato teorie se pokouší o nalezení důvodů a možností odrazu pojmání vlastní osoby v ekonomických výstupech. Dle autorů této teorie je gender neodmyslitelnou součástí lidské identity, na níž působí normy a očekávání pojící se s kategorií muž anebo žena. V případě, že žena vykonává typicky mužskou pracovní pozici, nebo naopak muž pozici typicky ženskou, může je společnost považovat za nekonformní. Ženy působící na mužských pracovních pozicích, a muži působící na pozicích ženských mohou být svými mužskými kolegy považováni za něco méněcennějšího. Zde je pravděpodobně možné nalézt jeden z důvodů, proč se ženy často ani nezkoušejí o typicky mužské pozice ucházet (Meulders, Plasman, Rigo, O'Dorchai 2010, s. 3).

Další z teorií, je teorie lidského kapitálu, podle které se pracovníci na trhu práce zpravidla snaží o maximalizaci svého zisku ke zlepšení svého „well being“ a to tím způsobem, že se prezentují jako nelepší možná volba, kterou lze na pracovním trhu nalézt. Současně se rovněž snaží vynakládat na svou osobu minimální náklady. Faktorem odlišujícím pracovníky na trhu práce je především objem lidského kapitálu, jímž daná osoba disponuje (Meulders, Plasman, Rigo, O'Dorchai 2010, s. 3)

Objem lidského kapitálu je tak možné označit za mikro-sociální faktor, do značné míry určující postavení jedince v rámci pracovního trhu. Lidský kapitál lze rovněž označovat za soubor dovedností, zkušeností, charakteristik, a motivace, zvyšující jeho produktivitu na pracovním trhu. Současně je možné označit za platné, že přímo úměrně s objemem

tohoto kapitálu roste i startovací pozice jedince na pracovním trhu. Možnosti v zisku a udržení lidského kapitálu jsou však u žen a mužů rozdílné (Sirovátka, 1997, s. 23).

Pravděpodobně nejproblematictějším faktorem souvisejícím se získáním a udržením určitého objemu lidského kapitálu u žen je převládající model přerušování pracovní kariéry z důvodu odchodu na mateřskou a následně navazující rodičovskou dovolenou (Tomešová Bartáková, 2009, s. 16).

V průběhu rodičovské dovolené zpravidla nedochází ke zvyšování objemu lidského kapitálu, a naopak častěji dochází spíše k jeho ztrátě, což může způsobovat v očích zaměstnavatele pokles profesní atraktivity těchto žen, navracejících se na trh práce z rodičovské dovolené (Fitzenberger, Sommerfeld, Steffes 2013, s. 17).

Devalvaci neboli snižování hodnoty lidského kapitálu ovlivňuje rovněž doba, kterou žena stráví mimo pracovní trh, což s ohledem na obvyklou délku rodičovské dovolené v České republice může představovat velký problém. Vezmeme-li v úvahu fakt, že je poměrně obvyklý rodinný model dvou dětí, mezi nimiž je věkový rozdíl 2 až 3 roky, absence na trhu práce se může tímto způsobem protáhnout až na 8 let.

2.3 Nejohroženější skupiny žen

Mimo genderové nerovnosti mezi muži a ženami v rámci pracovního trhu v České republice, o kterých bylo hovořeno výše, lze na pracovním trhu vymezit ještě další dvě skupiny žen, které jsou diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatelů ohroženější než jiné. Jedná se o ženy navracející se z rodičovské dovolené a ženy v předdůchodovém věku.

Ženy vracějící se z rodičovské dovolené se potýkají s problémy s nalezením nového pracovního zařazení spojenými s dlouhodobou absencí na pracovním trhu. Problémy, které se s takovou absencí pojí již byly popsány v předchozích kapitolách, a proto se jim nebudeme opakovaně věnovat. Ženy navracející se z rodičovské dovolené rovněž častěji vyhledávají pracovní pozice na zkrácený pracovní úvazek, nebo s flexibilní pracovní dobou. Tyto předpoklady a vysoká pravděpodobnost častého ošetřování nemocného

dítěte však potenciální zaměstnavatelé od zaměstnání této skupiny žen odrazují (Kofroňová, 2003, s. 46).

U přijímacích řízení jsou rovněž často kladeny otázky na počet a věk dětí, možnosti hlídání v rodině, rodinné poměry a podobně. Takové otázky by však neměly být v průběhu pohovorů vůbec kladeny. Řadu informací lze však v dnešní době zjistit ze sociálních sítí, životopisů a podobně. Ženám pak často nezbyvá nic jiného, než vzniklou situaci akceptovat a přizpůsobit se jí, jak nejlépe je to možné (Hašková, 2007, s. 20).

Druhou velmi ohroženou skupinou žen jsou ženy v předdůchodovém věku, tedy ženy starší padesáti let. Nastane-li situace, že žena této věkové kategorie z nějakého důvodu přijde o zaměstnání, má následně sníženou šanci uplatnit se na pracovním trhu. U žen v tomto věku je rovněž velmi častým jevem to, že celý život vykonávaly jednu pracovní pozici, což může být na jednu stranu výhodné, jelikož nepůsobí jako fluktuující zaměstnanec, ale na druhou stranu může působit jako by se v rámci svých schopností nebo kvalifikace nerozvíjela a neposouvala v kariéře dál. Další důvod možné diskriminace žen nad 50 let vyšší pravděpodobnost vzniku zdravotních problémů spojených s vyšším věkem, což pro tyto pracovnice může být u pohovorů rovněž znevýhodňujícím činitelem (Kofroňová, 2003, s. 26).

Ženám v předdůchodovém věku tak velmi často nezbyvá jiná možnost, než jít do předčasného důchodu a spokojit se s horší finanční situací. Podíl žen v předčasném důchodu je z dlouhodobého hlediska vyšší než podíl mužů v předčasném důchodu. Vezmeme-li v úvahu fakt, že je starobní důchod vypočítáván z průměrné mzdy, která je průměrně nižší než u mužů, a navíc žena strávila několik let na rodičovské dovolené, je situace takových žen výrazně horší než mužů (Kofroňová, 2003, s. 26).

2.4 Mateřská a rodičovská dovolená

Z všeobecného pohledu je mateřská a rodičovská dovolená společensky vnímána jako období poskytované ženě k celodenní a řádné péči o dítě. Každá žena plní předem dané podmínky, jako je účast na nemocenském pojištění po dobu minimálně 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech, má nárok 6 až 8 týdnů před plánovaným porodem požádat

o peněžitou pomoc v mateřství, tedy dávku hrazenou z nemocenského pojištění ve výši 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu, a to po dobu 28 týdnů, u vícero dětí je to 37 týdnů (ČSSZ, online, cit. 11.11.2020).

Po ukončení mateřské dovolené, tedy jakmile skončí nárok na vyplácení peněžité pomoci v mateřství, má rodič možnost požádat o vyplácení tzv. rodičovského příspěvku. O rodičovský příspěvek může žádat libovolný z rodičů. Podmínky pro jeho výplatu se neustále mění. Aktuálně existuje možnost určovat si délku i výši výplaty do celkové výše 300 000,-Kč, a to nejdéle do čtyř let věku dítěte. *„Nárok na rodičovský příspěvek neovlivňuje to, zda matka (či otec) pracuje. Podstatné je, že musí jakožto rodič, který dávku pobírá, zajistit řádnou a celodenní péči o dítě. V praxi může dítě svěřit třeba babičce, najmout si chůvu nebo využít předškolních zařízení. Pokud se ale u dítěte mladšího dvou let rozhodne pro jesle či školku, pak doba, kterou tam dítě stráví, nesmí přesáhnout 46 hodin měsíčně. Při splnění těchto podmínek může dále pracovat i na hlavní pracovní poměr či bez omezení podnikat.“* (ČSSZ, online, cit. 11.11.2020)

Po dobu setrvání ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené za ni stát hradí nemocenské pojištění, a roky takto strávené se započítávají do odpracovaných let pro účely výpočtu data nástupu do starobního důchodu (ČSSZ, online, cit. 11.11.2020).

Na závěr této kapitoly je nutno dodat, že mateřskou a rodičovskou dovolenou nelze považovat pouze za finanční podporu, kterou v průběhu tohoto období ženy dostávají, ale za vyjádření společenského uznání důležitosti mateřství a rodičovství ze strany státu a společnosti.

2.5 Historie příspěvku v mateřství a rodičovského příspěvku na území ČR

Do 19. století byla žena s malými dětmi zcela závislá na manželovi nebo pomoci širší rodiny. Díky postupné větší emancipaci žen a jejich častějšímu zapojení do pracovního procesu nastala potřeba ženy během doby, kdy pečují o malé děti, nějakým způsobem ochránit. Rozvoj sociálního zabezpečení na našem území byl významně ovlivněn tzv. Bismarckovou reformou v Německu, která v roce 1883 uzákonila povinné nemocenské

pojištění, povinné úrazové pojištění v roce 1884, a v roce 1889 pak starobní a invalidní pojištění (Tröster, 2013, s. 16).

Obdobné zákony byly přijaty i v Rakousku-Uhersku a po roce 1918 upraveny i pro tehdy vznikající Československo. Na počátku 20.století byl nejvýznamnějším zákonem pro sociální zabezpečení zákon č.221/1924 o sociálním a zdravotním pojištění, jenž vstoupil v platnost roku 1926. Ženy, které se účastnily pojištění, nebo jejich manželé, měly zákonem zajištěnou bezplatnou zdravotní péči při porodu a finanční příspěvky po dobu 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu dítěte. Kojící ženy dostávaly další příspěvek po dobu 12 týdnů (Beck, online, cit. 11.11.2020).

Za období Protektorátu se sociální situace českých rodin zhoršila důsledkem omezování spotřeby a přidělového hospodářství. Zrušena byla majorita populačních opatření z dob první republiky. V průběhu poválečného období došlo ke znárodnění zdravotnictví a převedení správy nemocenského pojištění na Revoluční odborové hnutí. Roku 1956 byl přijat zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, který sice prošel řadou změn a doplňků, ale je platný dosud, stejně jako zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení. Zvýšil se tak počet důchodově zabezpečených osob i poskytovaných dávek. Mateřská dovolená byla od roku 1948 prodloužena na 18 týdnů (zákon o národním pojištění 99/1948 Sb.).

V průběhu padesátých let stát vyvíjel tlak na odchod žen z rodin do zaměstnání, a institucionální výchovu dětí (Freiová, 1998, s. 72).

V době socialismu byla zaměstnanost žen u nás druhou nejvyšší v Evropě, hned po NDR. Následující zákonná úprava z roku 1956 nezměnila délku trvání mateřské dovolené, ale změnila výši vyplácených dávek, které byly nově určovány procentuálním poměrem průměrné čisté denní mzdy v závislosti na době zaměstnání u jednoho zaměstnavatele. V 60. letech došlo k další reformě, upravující délku mateřské dovolené na 22 a později na 26 týdnů v roce 1968. Matky vícerčat a osamělé matky pak měly 35 týdnů, a vyplácel se jim příspěvek ve výši 90 % průměrné čisté denní mzdy po celou dobu mateřské dovolené. Na tuto placenou mateřskou dovolenou navazovala neplacená mateřská dovolená. Délka mateřské dovolené byla roku 1969 prodloužena z jednoho na dva roky věku dítěte. Další reforma přišla v 70. letech 20. století, kdy docházelo k přijímání pro

populačních opatření, jejichž cílem bylo zvýšit počty narozených dětí. Jedno z nejvýznamnějších populačních opatření představoval mateřský příspěvek poskytovaný od roku 1970, vyplácený matkám alespoň 2 dětí, z nichž jedno muselo být mladší dvou let a druhé ve věku do patnácti let, nebo do ukončení povinné školní docházky. Základní výše tohoto příspěvku byla 500,- Kčs. Roku 1971 byla doba vyplácení mateřského příspěvku prodloužena do dvou let věku dítěte (zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce).

Uvedená pro populační opatření byla efektivní a porodnost po jejich zavedení stoupala. Generace těchto dětí se označuje jako „Husákovy děti“ po prezidentu ČSSR Gustavu Husákovi. Nejvýznamnějším krokem po roce 1989 bylo přijetí zákona o státní sociální podpoře, ke kterému došlo roku 1995 (zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře), a který přetransformoval způsob vyplácení státních sociálních dávek. *„Cílem vlády bylo omezit státní paternalismus, snížit závislost rodin na sociálních dávkách a finanční podporu poskytovat pouze rodinám, které ji potřebují.“* (Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře)

2.6 Role ženy

Společenské změny a rozvoj v oblasti rovnosti postavení žen a mužů se s postupem času začaly odrážet i na rolích, které jsou v rodině i ve společnosti ženami zastávány. Dle Sirovátky se v posledních letech dostala mezi životní priority žen *„individualizace života, důraz na seberealizaci, nové pojetí vztahu mezi prací, rodinou a reprodukcí.“* (Sirovátka, 2006, s. 55)

Tyto proměny celospolečenského charakteru ženám částečně umožnily zvolit si svou životní dráhu svobodnějším způsobem, než tomu bylo u předchozích generací. V souvislosti se změnami ve společnosti a pojetím mužských a ženských rolí, začalo být tradiční pojetí rodiny oslabováno (Oláh, Richter, Kotowska, 2014, s. 8).

V současných rodinách již nefunguje tradiční dělba práce, jako tomu bylo v období socialismu, a to díky možnostem, které se ženám po transformaci v roce 1989 naskytly. Současné ženy již roli matky nevnímají jako zcela nezbytnou a velmi často před rodinným životem upřednostňují budování kariéry (Matoušek, 1993, s 65).

Následkem výše popsaných změn tedy stále častěji dochází k odkládání založení rodiny až na pozdější věk žen, než tomu bývalo zvykem u předchozích generací. V některých státech západní a severní Evropy, jako je např. Lucembursko, Nizozemí, nebo Irsko, se již v roce 1999 pohyboval průměrný věk žen při porodu prvního dítěte na hranici 30 let (Van de Kaa, 2002, s. 6).

Institut založení rodiny je často vnímán jako překážka v oblasti budování kariéry a rovněž jako jakýsi prostředek v omezování osobní svobody. Toto tvrzení dokládaly i výsledky výzkumu Rodina 1994 a Rodina 2001, které zachycovaly názorový posun v odpovědi na otázku „Mít děti znamená velké omezení svobody rodičů“. Zatímco v roce 1994 s tímto výrokiem souhlasilo 22 % dotazovaných respondentů, v roce 2001 to již bylo 41 % dotázaných respondentů. Posun směrem k individualizaci a osvobození individuality jedince je pochopitelně podmíněn i jeho ekonomickou nezávislostí, rostoucí životní úrovní a také rozvojem sociálního státu (Beck, 1995, s. 29).

Z jednoho úhlu pohledu je možné uvolnění individua ze společensky předem definovaných pravidel a povinností, a související vzestup osobních svobod v oblasti rozhodování považovat za pozitivní jev, avšak na druhou stranu je jedinec vlivem takové individualizace vystaven riziku ztráty pevného ukotvení ve společnosti a nebezpečí ztráty vnitřní rovnováhy. Taková rizika mohou lidský život v celé řadě ohledů značně komplikovat, a činit jej složitějším (Beck, 1995, s. 29).

Proměny hodnotového systému spolu s demografickými změnami mají vliv na celou řadu společenských oblastí. Individualizace jedince měl mimo jiné za následek objev dosud nepoznaných a diverzifikovanějších sociálních rizik (Ceramí, 2008, s. 1090).

Nově definovaná sociální rizika se ale v jednotlivých částech Evropy začala objevovat v rozdílných časových obdobích, a proto mohou některá rizika, která byla označena v zemích západní Evropy jako zastaralá, představovat výzvu pro státy střední a východní Evropy (Klimplová, 2010, s. 91).

V návaznosti na teorii nových sociálních rizik představuje jejich základ zpravidla nejprve deindustrializace společnosti a její následný posun k ekonomice služeb, což má za následek masivní vstup žen na trh práce, a navazující růst nestability rodinných struktur,

nestandardních forem zaměstnávání nebo stárnutí populace či privatizaci sociálních služeb (Cerami, 2008, s. 1090).

Novými sociálními riziky jsou v nejvyšší míře ohroženy ženy, mladí lidé a osoby nekvalifikované nebo disponující nízkou kvalifikací (Bonoli, 2006, s. 6).

Ženy je možné považovat za skupinu ohroženou novými sociálními riziky zejména proto, že jsou nuceny harmonizovat svůj rodinný a pracovní život, a nastolit mezi nimi rovnováhu. Musejí čelit tradičnímu dělení genderových rolí v rámci rodiny, zažitým stereotypům v chování zaměstnavatelů ale i nedostatečně fungujícím veřejným politikám, které dávají prostor pro vznik těchto tlaků (Klimplová, 2010, s. 92).

2.7 Role matky

V případě, že se žena rozhodne stát se matkou, přichází zcela nová životní etapa a role. Jedná se o specifické období spojené s celou řadou psychických a fyzických změn. Zároveň se mění společenský pohled na ni jako na ženu. Dle Reichla lze roli v obecné rovině definovat jako *„očekávaný způsob chování vázaný na jistý sociální status, tedy chování očekávané od držitele jisté sociální pozice.“* (2003, s. 87)

Vedle role existuje i tzv. sociální pozice, kterou je možné charakterizovat jako konkrétní místo člověka ve společnosti. Nahlíží-li se na ni jako na pozici ve skupině, jedná se o skupinovou pozici, kdy si jednotlivec buduje místo na základě hodnocení jeho přínosu ke splnění skupinového cíle ostatními členy skupiny.

Dále se s touto problematikou pojí pojem sociální status, který vyjadřuje dosažení určité sociální pozice (Chamoutová, Rymešová, 2000, s. 168).

Nakonečný (2003, s. 464) o roli říká, že to je *„úloha, kterou jedinec přebírá ve svém sociálním chování a která je reakcí na očekávání, která se na něho kladou z hlediska jeho základních charakteristik (věk, pohlaví, socio-ekonomický status) a z hlediska situace, v níž se nachází (např. role otce, žáka, nadřízeného, vdané ženy na podnikovém večírku).“*

Každý člověk svou roli pojímá individuálně. Říčan (2010, s. 248) k tématu uvádí: „*V každodenním životě vykonávají různí lidé tutéž roli různě. Čím silnější osobnost, kdo je, tím více dokáže svou roli modifikovat tak, aby mu vyhovovala, aby se v ní mohl realizovat.*“

Dle Alana (1989, s. 21) „*individuální (někdy však i skupinová, třeba generační) interpretace role modifikuje konkrétní formy jednání a komplikuje tím pochopení jejich smyslu.*“ Ženy tak mohou pojímat výkon svých rolí individuálně.

Mateřská role je jako předmět zkoumání velmi zajímavá, a společensky se s ní pojí řada očekávání. Neexistuje mnoho vědeckých článků nebo výzkumů, které by se explicitně tématem mateřské role zabývaly. Šed'ová (2003, s. 16) k problematice mateřství uvádí, že se o mateřství veřejně mluví a píše jen málo a povrchně. Veřejnou reprezentaci mateřství lze nalézt zejména na stránkách specializovaných časopisů pro matky, které jsou ale určeny právě samotným matkám (2003, s.21).

V současnosti jsou poměrně masově rozšířeným fenoménem sociální sítě a různá internetová diskuzní fóra, prostřednictvím kterých si ženy-matky vyměňují informace o výchově, poskytují si nejrůznější rady, tvoří určitá očekávání, a charakterizují žádoucí chování žen v roli matek. Tyto platformy reprezentují určité veřejné mínění, kterým se jiné matky částečně řídí, ale zároveň mají možnost je i samy modifikovat.

První náznaky nátlaku na ženu se objevují již v období před otěhotněním, jelikož mateřství je společensky vnímáno jako etapa pojící se k určitému věku. Toto lze odůvodnit biologickými předpoklady ženy, ale i s určitou společenskou přijatelností věku, ve kterém je vhodné stát se matkou. „*Matky se tak dostávají mezi mlýnské kameny společenského očekávání a vlastní nezkušenosti.*“ (Šed'ová 2003, s.21)

Ženy pak nemusí být vnitřně zcela přesvědčeny o tom, že již chtějí být matkami, ale rozhodnou se pro mateřství proto, že už je to v jejich věku žádoucí (Šed'ová 2003, s.21).

Dle výzkumu Slepíčkové a Bartošové (2008) respondentky shodně uvedly, že věková hranice třiceti let je doba, kdy se od ženy očekává, že se stane matkou. Ženy rovněž uváděly, že ve věku 29 let, nebyl onen tlak společnosti tak silný jako po dosažení třiceti let. Dalším hraničním věkovým obdobím pro mateřství byl věk 35 až 38 let, kdy tato

hranice byla považována za opravdu mezní. Tento výzkum potvrdil tezi, že se od žen očekává mateřství v mladé dospělosti. Její překročení je sice přijatelné, ale nežádoucí. Žena tedy má vymezeno jen určité časové období vhodné k mateřství (Slepičková, Bartošová, 2008, s. 35).

Výzkum autorů Araújo, Pinto de Abreu, a Barbieri de Figueiredo (2014) prokázal, že ženy jsou spokojeny s primární rolí pečovatelek o dítě a od muže očekávají podporu, pomoc a materiální zabezpečení rodiny. Samy ženy přiznaly, že narození dítěte změnilo jejich osobnost, vnímání sebe sama, celkový pohled na svět a vztahy s druhými lidmi.

Výzkum Šed'ové (2003, s. 13) popsal emoce, jako je radost a euforie, které matky zažívají. Ženy popsaly proměnu své osobnosti, kdy jsou zodpovědnější, trpělivější, empatictější, a asertivnější. Matky také popsaly mateřství jako určité hrdinství, projevující se samotným zvládnutím porodu a dalších nároků spojených s výchovou malého dítěte.

Podobných zjištění dosáhli i Laney, Carruthers, Hall Lewis, & Anderson (2013), podle kterých mateřství v ženách utvořilo nové kvality, které by se jinak nerozvinuly, a to hlavně soucit, empatie a ochota k druhým apod. Autoři dále uvedli menší sebestřednost a větší zájem o ostatní lidi.

Společenská představa o dobré matce obsahuje očekávání, že matka je ve své roli kontinuálně šťastná a péče o dítě jí zahrnuje pouze pozitivními pocity (Vágnerová, 2007, s. 314).

K tomu Bartlová (2007, s. 48) uvádí, že ženy hodnotí mateřství jako zásadní období spojené s pozitivními, ale i negativními prožitky, jelikož ženy nemusejí v mateřství automaticky nalézat vlastní identitu, protože jejich představa o seberealizaci je odlišná. Existují ženy, pro které mateřství představuje důležitý aspekt identity, ale současně se realizují i v jiných životních sférách.

2.8 Dvojrole matka-zaměstnankyně

Jak již bylo zmíněno výše, narozením dítěte začne žena zastávat mimo jiné i roli matky. Zároveň však plní i celou řadu dalších rolí, jako je manželka, partnerka a zaměstnankyně. Spojení nároků na roli manželky a matky může také přinášet jisté komplikace, přestože na sebe tyto dvě role navazují a vzájemně se doplňují. S ohledem na téma této práce se ale budeme soustředit pouze na roli matka-zaměstnankyně, která je mnohdy velmi komplikovaná.

Současná žena je méně závislá, více dominantní a samostatná. Velká část žen se v určitém věku rozhodne naplnit mateřskou roli, ale zároveň hledá způsoby, jak se souběžně realizovat i profesně. Některé matky se tak rozhodnou pracovat i během rodičovské dovolené. Částečně se tak snaží vyrovnat mužům. Je to možné i díky tomu, že se ve srovnání s minulostí změnila povaha práce, a již není vyžadována taková fyzická zdatnost, protože se zakládá spíše na práci s informacemi než na fyzickém výkonu. Ženy v tomto ohledu nejsou proti mužům nijak handicapovány, ve znalostech se jim mohou rovnat (Bartlová, 2007, s. 51).

Vágnerová (2007, s. 314) k tématu dodává, že z psychosociálního pohledu jde o symetrizaci mužských a ženských rolí, která ženě subjektivně slouží k potvrzení její hodnoty. Pro ženy jsou tak dosažitelnější vysoké pracovní pozice a vyšší společenská prestiž. Toto s sebou však nese i zátěž dvojí role, a to role matky a profesní role. Žena si tedy sice může vybudovat stejné postavení a společenské uznání jako muž. Stále ale musí skloubit profesní úspěch s mateřskou rolí, a stojí tak před volbou mezi rolí matky a zaměstnankyně. Taková situace *„vede k bilancování dosavadních výsledků, k racionálnímu i emočnímu hodnocení obou rolí, ale i k anticipaci vlastní budoucnosti ve vztahu k těmto rolím.“* (Vágnerová 2007, s. 323)

Téma skloubení rodinného a pracovního studovala řada výzkumů. Autor Ardenell (2000) například svým výzkumem zjistil, že matky platí vysokou cenu za vyrovnání nároků kladených ze strany práce i rodiny. Konkrétně se jedná o nedostatek spánku, absentující nebo omezený volný čas, přetíženost a stres. Současně ale konstatuje, že pracující matky

se svými dětmi netráví méně času než nepracující matky. Pracující matky se dětem snaží kompenzovat svou nepřítomnost plným využitím společného času.

Autoři Laurijssen, a Glorieux (2013) podobně konstatovali, že role matky a zaměstnankyně se nemusí nutně dostat do konfliktu, a mohou se naopak navzájem velmi pozitivně ovlivnit. Harmonizace role matky a zaměstnankyně je tedy za splnění určitých podmínek možno úspěšně zvládnout. Nejedná se ale o samozřejmost, a proto se pro tuto cestu většina žen nerozhodne.

Podle Bodlákové (2012, s. 91) „*postoj k mateřství ovlivňuje celkovou dynamiku kariéry ženy, jak před vlastním naplněním role matky, tak poté, co se ženy vracejí na trh práce.*“ Jak již bylo uvedeno výše, žena se může s rolí matky a zaměstnankyně identifikovat individuálně. Pro některé z nich mateřská role primární hodnotou a zaměstnání vykonává kvůli financím. Problém nastává v situaci, kdy jsou pro ženu obě role stejně významné. Tyto role se následně dostávají do vzájemného konfliktu a žena musí řešit jejich zvládnání na stejné úrovni. Existují i ženy, které před rolí matky dávají přednost roli profesní. Identifikace žen s těmito rolemi pak z velké části závisí na hodnocení společnosti a nejbližšího okolí ženy.

2.9 Vývoj legislativy v oblasti ženských práv

S rozvojem ženských práv se lze v české společnosti setkávat od dob národního obrození, kdy do povědomí vstoupila například Eliška Krásnohorská. K dalším významným osobnostem, které se stavěly za práva žen, byl třeba Jan Amos Komenský nebo Charlotte Garrigue.

18. století lze označit jako období první vlny feminismu, kdy začala být prosazována volební práva žen. K jejich prosazení došlo v roce 1918 i díky Charlotte Garrigue a jejího manžela T. G. Masaryka. Mimo to, že se podařilo prosadit volební práva žen, začal se probírat i jejich přístup ke vzdělávání. Druhá vlna feminismu s sebou pak přinesla právo žen na svobodnou volbu profese nebo právo na ukončení těhotenství (Formánková, Rytířová, 2004, s. 96).

V průběhu komunistické éry se nerovnost vůbec neřešila a ženy byly naopak zatíženy dvakrát více než muži, byly nuceny udržovat pracovní tempo a současně neměly možnost upustit od svých rolí pečovatelek o domácnost a o rodinu (Formánková, Rytířová, 2004, s. 96).

O této problematice se začalo debatovat až po roce 1989, kdy se začala řešit i legislativně. V roce 1991 pak vznikla organizace Gender Studies vykonávající vzdělávací činnosti, konference a nejrůznější semináře (Formánková, Rytířová, 2004, s. 96).

Stěžejní legislativní oporu této oblasti v České republice představuje antidiskriminační zákon, konkrétně – zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (zákon č. 198/2009 Sb.). Nejdůležitějším dokumentem zaručujícím rovnost však samozřejmě zůstává Listina základních práv a svobod.

Dalším legislativním dokumentem, který poskytuje právní ochranu proti diskriminaci v pracovně-právních vztazích je Zákoník práce. Důležitou roli zde hraje i zásada zákazu diskriminace, která je tvořena dvěma vzájemně se překrývajícími prvky, a to rovným zacházením a zákazem diskriminace. Rovné zacházení lze definovat jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Důležité je chápat že každé nerovné zacházení se považuje za diskriminaci (zákon č. 262/2006 Sb.).

Nyní budou jednotlivé, výše popsané legislativní dokumenty definovány detailněji.

Listina základních práv a svobod

Listina obsahuje základní principy rovnosti a zákazu diskriminace. Podle tohoto dokumentu jsou lidé svobodní a jsou si zcela rovni bez ohledu na etnickou příslušnost, sexuální orientaci, pohlaví, vyznání apod. Tyto svobody nenáleží jen občanům České republiky, ale všem lidem. Z oblasti pracovně-právních vztahů, pak lze v článku 28 nalézt ustanovení o tom, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za odvedenou práci a zároveň mají právo na uspokojivé pracovní podmínky (Listina základních práv a svobod).

Právní slovník definuje rovnost jako jeden z hlavních ideálů spravedlnosti a současně jeden z hlavních demokratických požadavků spojených se zákazem diskriminace (Hendrych, 2009, s. 52).

Článek 29 je pak zaměřen na skupiny lidí, jako jsou mladiství, ženy, ale i osoby zdravotně postižené, a definuje jejich právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci (Listina základních práv a svobod).

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací je legislativně ukotven od roku 2009, čímž Česká republika splnila svůj závazek vůči Evropské unii a rovným příležitostem. Cílem tohoto zákona je poskytnutí co nejvyšší právní ochrany všem bez rozdílu. V zákoně je ukotvena zásada rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže i v oblasti práce (Gender studies, 2013).

Tento legislativní dokument obsahuje i konkrétní výčet projevů rozdílného zacházení, stejně jako výčet toho, co za diskriminaci považováno není. Konkrétně lze uvést:

- *„Zacházení, které se týká práva na zaměstnání nebo na zaměstnání ve služebním poměru nebo v jiné závislé činnosti, pokud je k tomu důvod, který se musí týkat vykonávané činnosti, a uplatněné požadavky jsou přiměřené.“* (Zákon č. 198/2009 Sb.)
- *„Za diskriminaci není považováno jiné zacházení, týkající se zaměstnání nebo profese, pokud jde o závislou práci vykonávanou v církvích nebo náboženských společnostech, pokud však z důvodu povahy těchto činností, kde se vykonávají, představují náboženské vyznání nebo víru osoby důležitý, a odůvodněný požadavek zaměstnání se zaměřením na etiku k dané církve.“* (Zákon č. 198/2009 Sb.)
- *„Za diskriminaci nepovažujeme rozdílné zacházení s ženami za účelem ochrany z důvodu těhotenství a mateřství, dále také s osobami se zdravotním postižením, a nakonec i za účelem ochrany nezletilých nad rámem právních předpisů, pokud jsou prostředky k dosažení uvedených cílů přiměřené a nutné.“* (Zákon č. 198/2009 Sb.)

• „Diskriminací na základě pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.“ (Zákon č. 198/2009 Sb.)

• „Diskriminací na základě pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných statků či služeb, pokud je přednostní poskytování statků či služeb osobám určitého pohlaví objektivně zdůvodněno legálním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“ (Zákon č. 198/2009 Sb.)

V tomto znění lze výše uvedené chápat takovým způsobem, že kdyby došlo k situaci, kdy by se o jeden byt ucházeli dva zájemci, kdy jeden z nich by byl muž středního věku a žena menšinové národnosti, byl by majitel povinen pronajmout byt ženě, aby bylo zamezeno případné diskriminaci. Právě takové jednání by však bylo rovněž možné považovat za diskriminační, jelikož je druhý zájemce v nevýhodě. Výklad je tedy poměrně problematický (zákon č. 198/2009 Sb.).

Zákoník práce

V oblasti pracovněprávních vztahů jsou jakékoliv projevy diskriminace zcela zakázány, a to na základě pohlaví, náboženství, smýšlení, etnického založení, věku apod. Zaměstnavatelé mají povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve mzdových i jiných odměnách za práci. Zákoník ustanovuje zákaz zneužívat práva v zaměstnaneckém poměru, vedoucí ke snižování lidské důstojnosti. Sem lze řadit například sexuální obtěžování (zákon č. 262/2006 Sb.).

Zákoník práce v § 110 obsahuje celkem pět bodů zaměřených na odměňování: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací, ale i stejnými hodnotami se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí*

náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, bezpečnost a zdraví, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkon posuzujeme dle intenzity a také dle kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.“ (Zákon č. 262/2006 Sb.)

3 EMPIRICKÁ ČÁST

Empirická část si položila za cíl analyzovat vztah matek na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené. Text bude nejprve věnován metodologii a cílům výzkumného šetření, které bude zaměřeno na problematiku dalšího vzdělávání žen na mateřské nebo rodičovské dovolené. Nejzrůsáhlejší kapitola empirické části pak bude tvořena interpretací a analýzou dat získaných výzkumným šetřením. Další kapitola bude věnována diskuzi, kde budou komparovány výsledky našeho šetření s již realizovanými výzkumy. Závěr pak shrne získané poznatky a naplnění cílů práce.

3.1 Metodologie a cíle výzkumu

V rámci popisu výzkumné metodologie se text zaměří na deskripci jednotlivých dílčích kroků výzkumného šetření, aby bylo možné zajistit validitu výzkumu, která je dle Dismana (2008) „dána naprostou jasností analytického procesu, jehož každý krok je v publikaci předložen čtenáři a jeho logická správnost může být sledována i laikem.“ (2008, s. 302)

Konkrétně se jedná o kroky analytického procesu v podobě:

- stanovení konkrétních cílů výzkumu a uvedení výzkumného problému,
- stanovení výzkumné metody,
- vytvoření výzkumných otázek,
- tvorba výzkumného vzorku, zajištění vstupu do terénu,
- sběr dat a jejich analýza.

Hlavní cíl výzkumného šetření spočívá v analýze postoje selektovaného výzkumného souboru složeného z matek na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání. Při šetření se práce bude soustředit na to, co je pro tyto ženy největší motivací, a zda tyto ženy vůbec pocítují potřebu dalšího vzdělávání v průběhu své mateřské nebo rodičovské dovolené. Další zkoumanou oblastí budou rovněž případné existující bariéry pro jejich vzdělávání, popřípadě identifikace konkrétních faktorů, které tyto ženy od vzdělávání

odrazují. Jednotlivé cíle výzkumu byly tedy v návaznosti na výše uvedené konstruovány následovně:

Hlavní výzkumný cíl:

Analyzovat vztah matek na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené.

Dílčí výzkumné cíle:

Dílčí cíl 1: Zjistit, co je hlavní motivací žen na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání.

Dílčí cíl 2: Zjistit, co matky na mateřské nebo rodičovské dovolené ve vzdělávání brání nebo je od něj odrazuje.

Dílčí cíl 3: Zjistit, zda považují matky na mateřské nebo rodičovské dovolené další vzdělávání za důležité.

Získaná data mohou následně představovat podklady pro přípravu vzdělávací nabídky pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené a vést k diskusi o možnostech a limitech podpory dalšího vzdělávání matek na mateřské a rodičovské dovolené.

Výzkumným problémem tohoto šetření je další vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené.

Dle autorů Švaříčka a Šed'ové (2007) se výzkumný problém odehrává v sociální realitě, je určitým způsobem problematický, nedokonale mu rozumíme a je potřebné o něm získat více dat. Rovněž je také „zaostřen na určitou konkrétní skupinu“. (2007, s. 65). V případě našeho výzkumného šetření je tímto problémem odehrávajícím se v sociální realitě další vzdělávání, které je zaměřeno na konkrétní sociální skupinu matek na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Současně byly formulovány následující hypotézy:

H1: Matky na mateřské dovolené mají menší zájem se vzdělávat než matky na rodičovské dovolené.

H2: Matky na mateřské dovolené nemají menší zájem se vzdělávat než matky na rodičovské dovolené.

H3: Hlavní motivací k dalšímu vzdělávání žen na rodičovské dovolené jsou jejich obavy z problémů s uplatněním na trhu práce po jejich návratu z rodičovské dovolené.

H4: Hlavní motivací k dalšímu vzdělávání žen na rodičovské dovolené nejsou jejich obavy z problémů s uplatněním na trhu práce po jejich návratu z rodičovské dovolené

H5: Hlavní bariérou ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené je především čas než finanční hledisko.

H6: Hlavní bariérou ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené není především čas než finanční hledisko.

Výzkumná metoda

Pro účely naplnění stanovených výzkumných cílů byla zvolena kvantitativní výzkumné strategie. Užitá bude dotazníková výzkumná metoda. Konkrétně bude použit vlastní strukturovaný dotazník vytvořený autorkou, jehož součástí budou otázky uzavřeného i otevřeného charakteru. Získaná data od respondentek budou sloužit k získání odpovědí na výzkumné otázky, a naplnění hlavního i dílčích cílů této práce.

Výzkum realizovaný v rámci této práce bude zaměřen na dospělou ženskou populaci, s akcentem na zmapování problematiky jejich vztahu a motivace k celoživotnímu vzdělávání. Do výzkumného souboru budou zahrnuty ženy aktuálně setrvávající na mateřské nebo rodičovské dovolené. Konkrétně budou osloveny primárně ženy žijící v oblasti Zlínského a Jihomoravského kraje. Ve výběru zúčastněných respondentek byly definovány určité limity, jelikož ne všechny oslovené ženy se byly ochotny výzkumu účastnit.

Primárně bude tedy výzkumná činnost zaměřena na vztah dospělé ženské populace k celoživotnímu vzdělávání, konkrétně pak na vztah respondentek k celoživotnímu vzdělávání, a rovněž na identifikaci případných motivátorů a bariér k dalšímu vzdělávání.

Zjišťována budou zprvu základní data týkající se identifikace účastníků výzkumu, a následně se bude výzkum soustředit na jejich vztah k celoživotnímu vzdělávání. V návaznosti na tyto oblasti pak bude výzkum plynule navazovat dalšími otázkami zaměřenými na získání potřebných dat k naplnění výzkumných cílů práce.

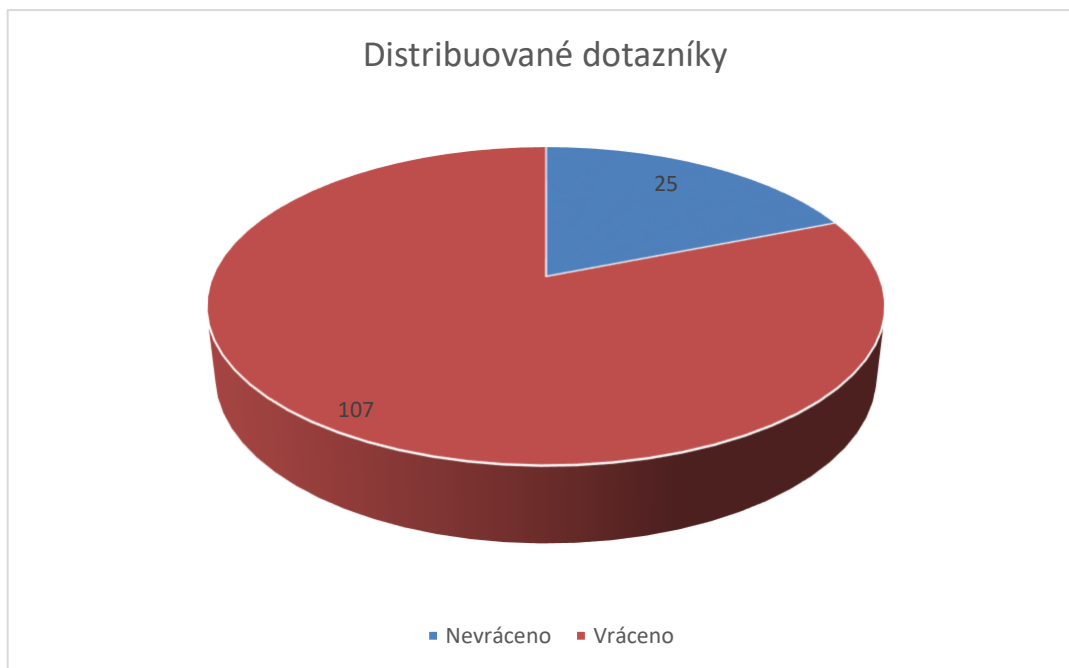
Vybranou kvantitativní výzkumnou metodou pro získání potřebných údajů bude dotazníkové šetření. Dotazníky rozdané respondentkám byly sestaveny pomocí otevřených a uzavřených otázek a byly koncipovány tak, aby bylo šetření zcela anonymní povahy.

Výzkumné šetření bylo realizováno v období od 1. 11. 2020–15. 12. 2020. Respondentky byly kontaktovány skrze sociální sítě prostřednictvím metody nabalující se sněhové koule.

Průběh dotazování byl takový, že dotazníky byly distribuovány elektronickou formou skrze sociální síť Facebook a email ve výše uvedeném časovém intervalu. Časová dotace potřebná k vyplnění dotazníku byla cca 10 minut, a šetření tak nebylo pro respondentky nijak zvlášť zatěžující. Všechna potřebná metodika k vyplnění dotazníkového formuláře byla popsána v záhlaví samotného dotazníku, a nebylo tedy nutné se s respondentkami kontaktovat osobně, což vzhledem k aktuální epidemiologické situaci nebylo ani možné. Respondentky byly informovány o tom, že šetření je zcela anonymní, a jeho výsledky budou autorkou užity pouze a výhradně pro výzkumné účely této práce. Účast respondentek na výzkumném šetření byla zcela dobrovolná.

Celkem bylo skrze email a sociální sítě distribuováno 132 dotazníků, z nichž se vrátilo 107. Návratnost vyplněných dotazníků činila 81 %. Z těchto navrácených dotazníků bylo následně nutno 7 ks vyřadit, jelikož tyto nebyly kompletně nebo řádně vyplněny a nebylo by možné je správně vyhodnotit, a proto je nebylo možné zařadit do výzkumného procesu. Návratnost dotazníků je zpracována do následujícího grafu:

Graf 1 Návratnost dotazníků



Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

3.2 Výzkumné otázky

Za účelem naplnění výzkumného cíle, bude nutné si nejprve položit a správně definovat následující výzkumné otázky, které budou představovat určité vodítko výzkumu. Pro zjištění vztahu matek na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání se dotazník zabývá jejich názorem a postojem k dalšímu vzdělávání. Postoj lze charakterizovat následovně „*vztah zaujímaný jednotlivcem vůči okolnímu světu, jinému subjektu i sobě samému.*“ (Průcha, Walterová, & Mareš, 2009, s. 171) Zkoumána bude ale pouze jeho konativní složka, tedy to, co ženy v praxi opravdu činí v rámci dalšího vzdělávání.

Hlavní výzkumná otázka tedy byla postavena následovně:

HVO: Jaký názor mají matky na mateřské a rodičovské dovolené na další vzdělávání?

Vedlejší neboli specifické výzkumné otázky logicky navazují na hlavní výzkumnou otázku a vycházejí z ní. Byly tedy formulovány následovně:

VVO1: Jaký je konativní postoj matek na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání?

VVO2: Jaké jsou motivátory žen na mateřské a rodičovské dovolené k započatí dalšího vzdělávání?

VVO3: Jaké jsou bariéry a limity žen na mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k dalšímu vzdělávání?

VVO4: Připisují ženy na mateřské a rodičovské dovolené důležitost dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené?

Hlavní výzkumná otázka tedy byla rozčleněna na 4 vedlejší oblasti. Ke každé oblasti byly v dotazníku přiřazeny konkrétní tazatelské otázky, které pod ně tematicky spadají.

3.3 Výzkumný soubor

Pro účely sestavení výzkumného souboru v kvalitativním výzkumu se hovoří o tzv. záměrném výběru, jehož předpokladem je selekce osob disponujících vědomostmi a zkušenostmi z daného prostředí. V rámci sestavování vhodného vzorku tedy byla stanovena následující kritéria, kterým musely respondentky odpovídat:

1. Dobrovolná účast na výzkumném šetření
2. Žena starší 18 let
3. Dokončené vyšší, než základní vzdělání
4. Aktuálně čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.
5. V partnerském svazku.

Autorka si je vědoma toho, že v současné moderní společnosti jsou i případy, kdy rodičovskou dovolenou čerpají i muži, avšak tito byli z našeho výzkumného souboru vyloučeni, jelikož jejich pozice v rámci pracovního trhu a genderových nerovností ve společnosti je natolik specifická, že by vydala na samostatný výzkum a výsledky získané

od těchto respondentů by šetření zaměřené primárně na ženy mohlo zkreslit nežádoucím způsobem.

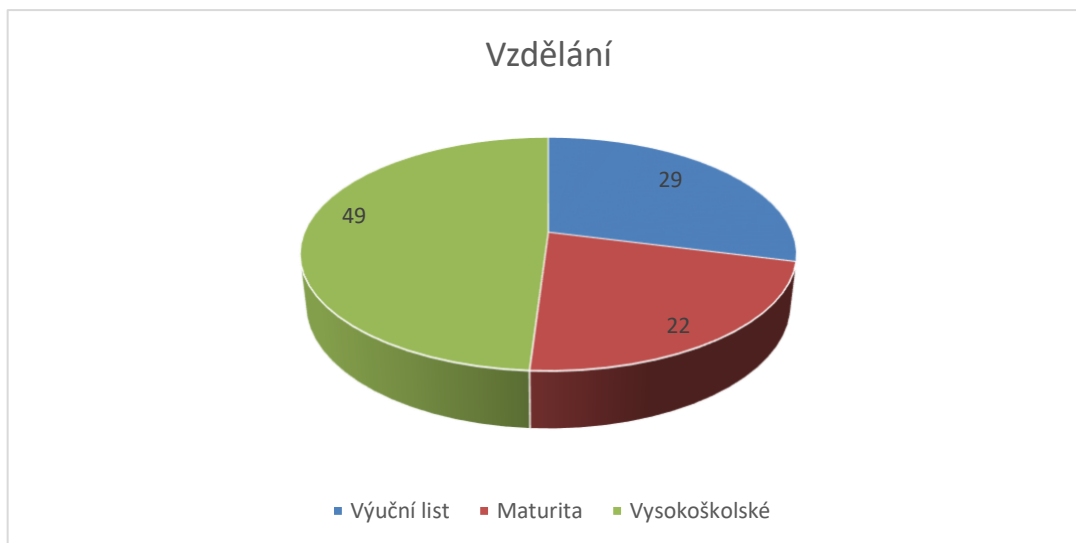
Podmínka v podobě partnerského vztahu byla stanovena proto, aby se výzkum vyhnul zkreslení dat z důvodu chybějícího člena domácnosti. Situace matek samoživitelek je opět velmi specifická a vydala by na samostatný výzkum, a proto byla i tato sociální skupina z výzkumu eliminována.

Zastoupení žen na mateřské a rodičovské dovolené bylo 1:1, tedy 50 žen čerpajících mateřskou, a 50 žen čerpajících rodičovskou dovolenou.

Jak již bylo zmíněno výše, pro účely distribuce dotazníků byla využita metoda nabalování sněhové koule, kdy byly získány kontakty na další matky v okolí mých vlastních známých, a následně i jejich známých atd. V první fázi se ženy dobrovolně přihlásily, a projevíly zájem o účast na výzkumném šetření. Poměrně překvapivým zjištěním bylo, že během prvního týdne realizace výzkumného šetření byla nadpoloviční většina navrácených dotazníků od žen disponujících vysokoškolským vzděláním. Nakonec se však podařilo sestavit výzkumný soubor, v němž byly zastoupeny ženy disponující i středoškolským vzděláním, a vzděláním zakončeným výučním listem.

Složení výzkumného souboru z hlediska nejvyšší dosažené úrovně vzdělání nám zobrazuje graf č. 2.

Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

3.4 Zajištění vstupu do terénu

Vstup do terénu nebyl pro autorku jakožto pro ženu zvlášť obtížný, jelikož vše probíhalo elektronickou formou, skrze sociální sítě a emaily, a proto nebylo nutné navazovat osobní vztah s respondentkami, nebo se s nimi blíže seznamovat. Navíc se v této oblasti metoda sněhové koule v praxi ukázala jako velmi efektivní, a samotný sběr dat probíhal překvapivě dobře.

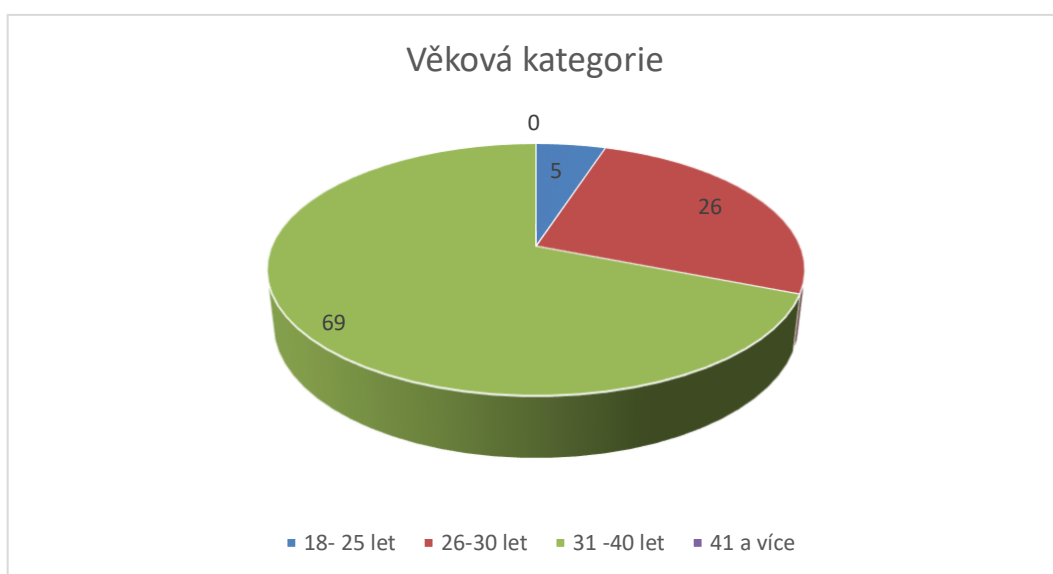
Autorka si rovněž byla vědoma rizik, která jsou v rámci tohoto výzkumného šetření přítomna, a která je nutné eliminovat. Jednalo se zejména o to, že existuje možnost, že respondentky neposkytnou pravdivé odpovědi, jelikož jsou si vědomy toho, že je výzkumné šetření zaměřeno na další vzdělávání žen na mateřské nebo rodičovské dovolené. Bylo přítomny obavy z toho, aby respondentky nenabýly pocitu, že by jejich odpovědi by měly být co se týče vzdělávání pouze pozitivní. Z tohoto důvodu byly v hlavičce dotazníku všechny respondentky ujištěny, že neexistuje „správná“ nebo „špatná“ odpověď, že nebude docházet k jejich hodnocení, a že je potřebné získat pravdivá a relevantní data.

3.5 Analýza získaných dat

Analýza získaných dat bude provedena na základě pořadí jednotlivých otázek dotazníku v chronologickém pořadí. Získaná data budou nejprve vyhodnocena, a následně graficky zpracována a popsána. Dotazník byl rozdělen na dvě části, kdy první část byla zaměřena zejména na dosaženou úroveň vzdělání a věk respondentek. Specifická část dotazníku se pak již věnovala samotnému vztahu respondentek k dalšímu vzdělávání během mateřské nebo rodičovské dovolené.

V následujícím grafu č. 3 jsou zpracovány informace o věkové struktuře výzkumného souboru. Ženy zde byly rozřazeny do 4 věkových kategorií. Ze získaných dat je patrné, že majoritně jsou součástí výzkumného souboru ženy ve věkovém rozmezí 31–40 let. Zajímavostí rovněž je, že v rámci tohoto údaje se i potvrzuje aktuální sociální trend ve společnosti, kdy ženy stále častěji odkládají mateřství na dobu po 30. roku věku.

Graf 3 věkové složení výzkumného souboru

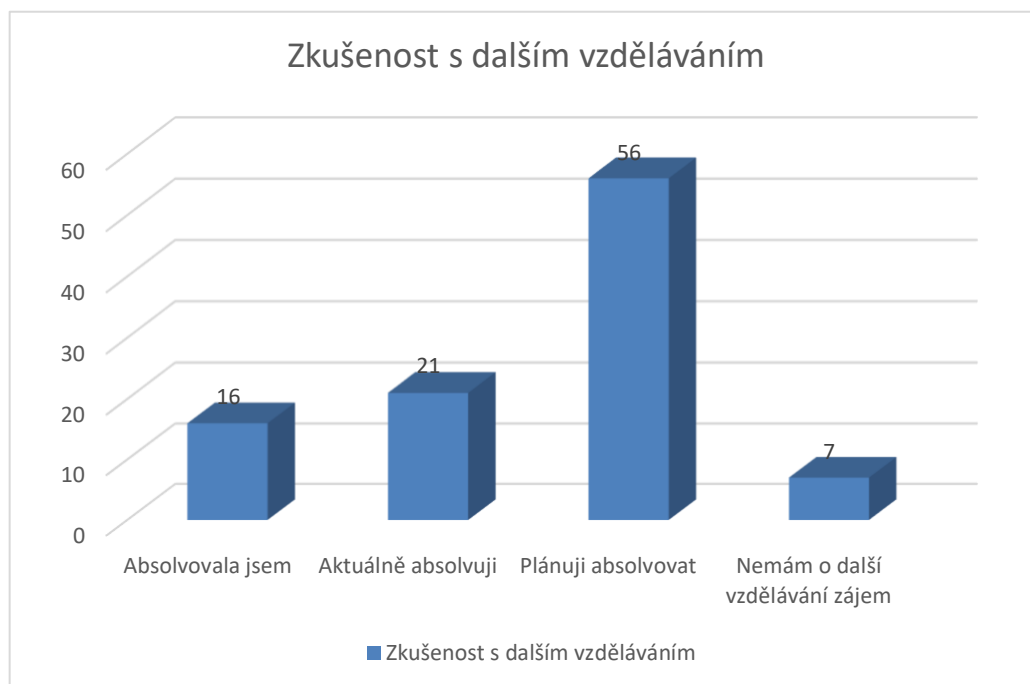


Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Nyní lze přejít ke specifické části dotazníku zaměřené na vztah respondentek k dalšímu vzdělávání.

Položka dotazníku č. 3: Absolvovala jste, aktuálně absolvujete, nebo plánujete absolvování nějaké formy dalšího vzdělávání v průběhu Vaší mateřské a rodičovské dovolené?

Graf 4 Absolvoování dalšího vzdělávání

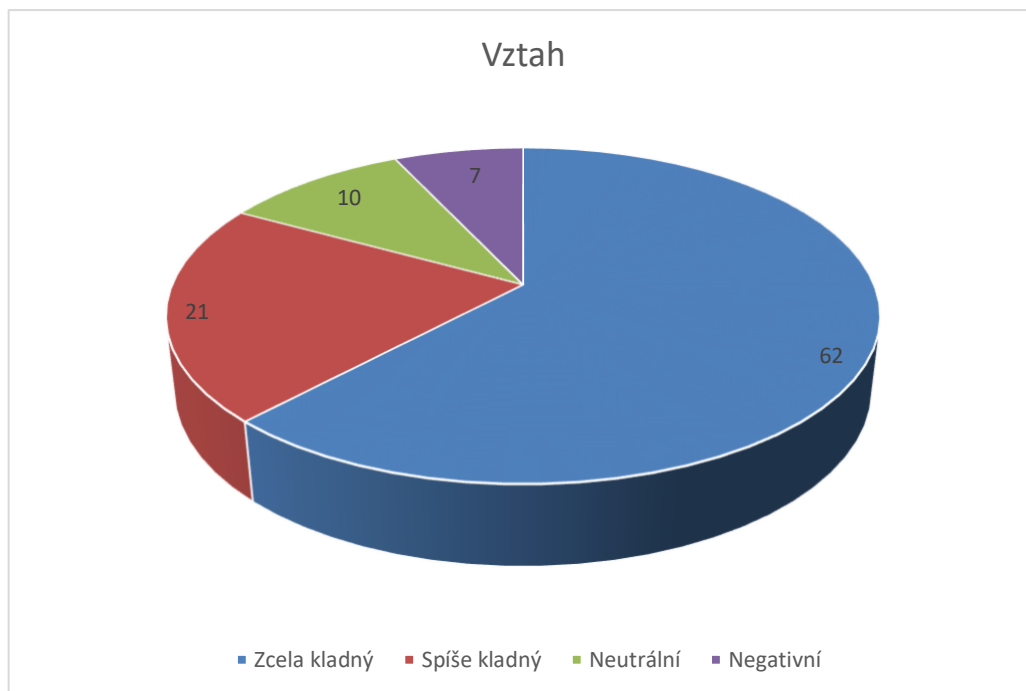


Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Z dat zjištěných u této položky dotazníku bylo zjištěno, že pouze 7 % respondentek našeho výzkumného souboru v úvodu šetření nemá zájem o žádnou formu dalšího vzdělávání, nikdy jej neabsolvovala, a nemá to do budoucna ani v plánu. Zbývajících 93 % výzkumného souboru se k dalšímu vzdělávání staví pozitivně, a absolvovala, aktuálně absolvuje anebo plánuje absolvovat některou z forem dalšího vzdělávání. Zajímavostí je, že 56 % respondentek uvedlo, že do budoucna další vzdělávání plánuje.

Položka dotazníku č. 4: Svůj momentální vztah k dalšímu vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené, byste jedním slovem popsala?

Graf 5 Popis subjektivního vztahu

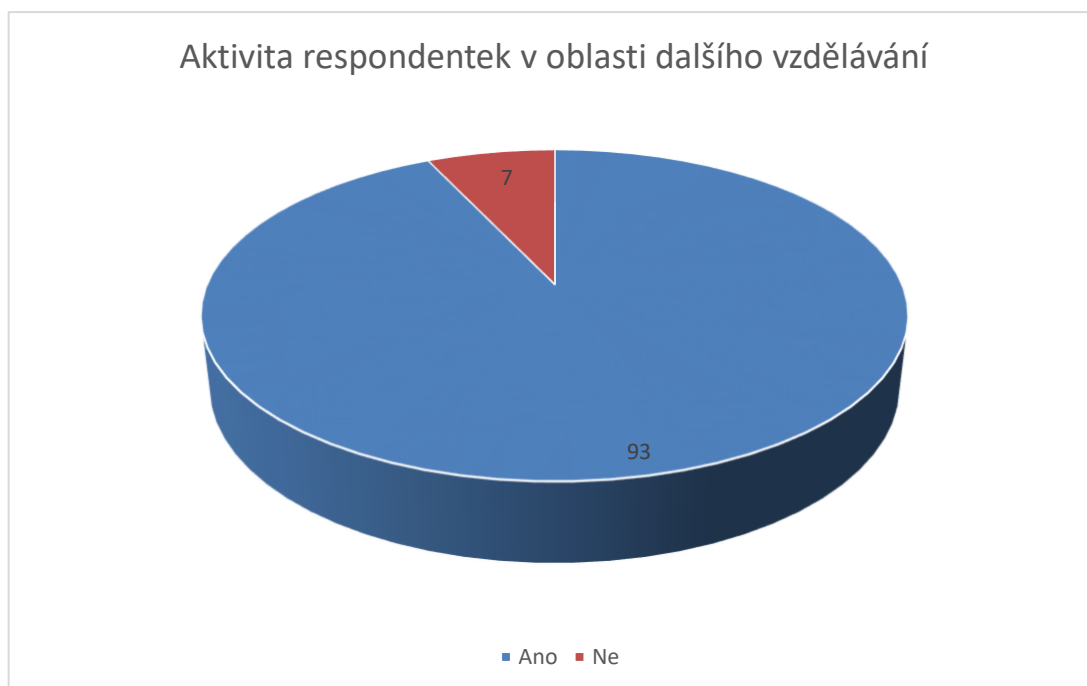


Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Z grafu č. 5 vyplývá, že majorita respondentek, konkrétně pak 93 % z nich považuje svůj momentální vztah k dalšímu vzdělávání za pozitivní nebo neutrální. Tato hodnota rovněž koresponduje s hodnotami zjištěnými v rámci předchozí položky dotazníku. Zbývajících 7 % respondentek pak označilo svůj momentální vztah za negativní, což je opět hodnota korelující s hodnotami získanými v předchozí položce dotazníku.

Položka dotazníku č. 5: Číníte aktuálně nějaké konkrétní úkony v oblasti dalšího vzdělávání? (Přihláška ke studiu, sběr informací, přímá účast na vzdělávání apod).

Graf 6 Aktivita v oblasti dalšího vzdělávání



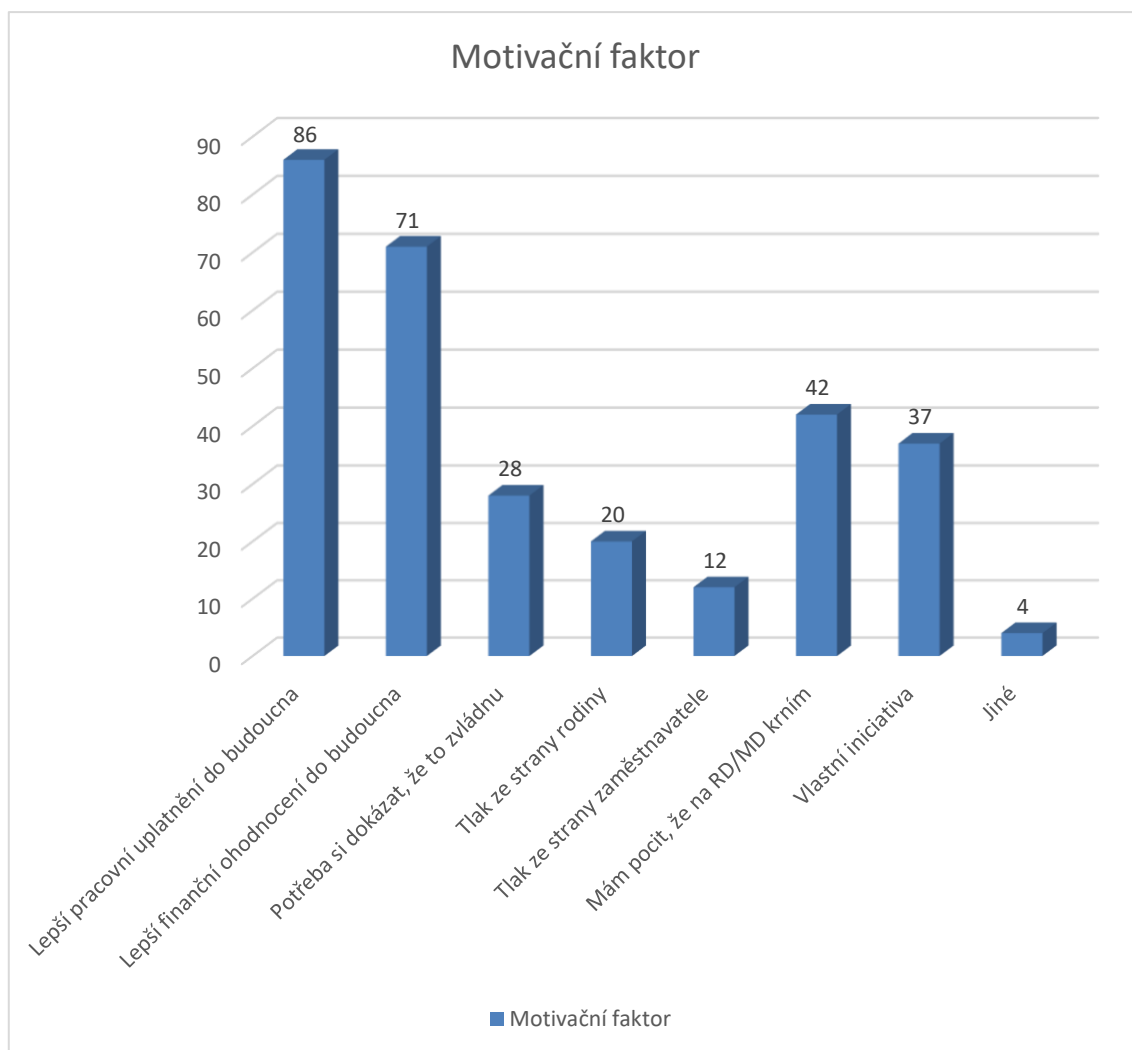
Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Data získaná touto položkou dotazníku ukazují, že 93 % výzkumného souboru již vyvíjí nějaký druh aktivity spojený s problematikou dalšího vzdělávání. Může se jednat o pouhé shromažďování informací o možnostech, které se nabízejí, ale i aktivní účast na dalším vzdělávání. Výsledky této položky opět korelují s daty v předchozích dvou grafech, kdy 7 % souboru nevyvíjí žádnou aktivitu v této oblasti.

U následující položky dotazníku měly respondentky možnost výběru z několika předem připravených možností, kdy bylo možné označit maximálně tři. Poslední možností byl volný řádek, kam mohly respondentky dopsat nějaký činitel, který by jim v našem výčtu chyběl.

Položka dotazníku č. 6: Které z následujících faktorů byste označila za motivaci pro to, abyste se zapojila do dalšího vzdělávání?

Graf 7 Motivační faktory



Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Z grafu č.7 je patrné, že jako nejvíce motivační faktor velká část respondentek uvedla možnosti lepšího pracovního ohodnocení do budoucna, resp. po jejich návratu z mateřské a rodičovské dovolené zpět na pracovní trh. S tímto se pojí také možnosti lepšího finančního ohodnocení po návratu na pracovní trh, což byla druhá nejčastěji označovaná položka, a to celkem u 71 % respondentek. Zde se tedy jedná o vnější motivátory. Co se týče motivátorů vnitřních, ty volilo podstatně menší procento respondentek. Velmi zajímavý je motivační faktor v podobě pocitu, že žena jaksi mentálně krmí, a proto se rozhodne se dále vzdělávat. Tuto možnost zvolilo 42 % respondentek. 37 % respondentek

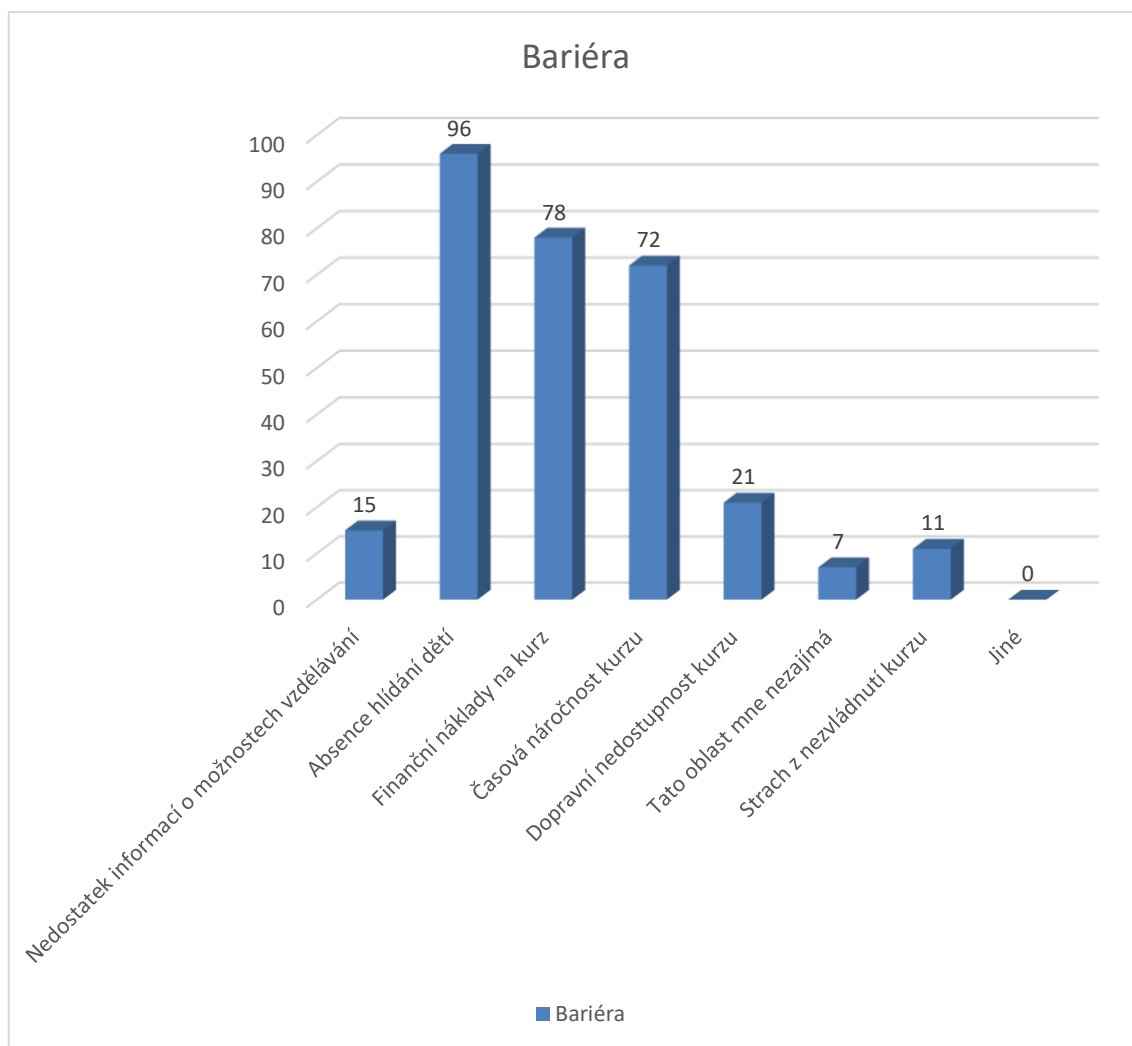
pak za motivaci považují vlastní iniciativu, nebo potřebu si dokázat, že vzdělávání zvládnou, kterou označilo 28 % výzkumného souboru.

U možnosti „Jiné“, kde měly respondentky k dispozici volný řádek, se objevily motivátory v podobě budoucího dosažení na hypotéku, což by se však dalo zařadit pod položku lepšího finančního ohodnocení, a společenské uznání, které vepsaly 3 % respondentek.

Následující položka dotazníku se zaměřila na faktory, které mohou na ženy působit jako demotivátor, a mohou představovat bariéru v tom, aby se rozhodly na mateřské nebo rodičovské dovolené dále vzdělávat. Opět bylo možné označit max. 3 položky, a nechyběl volný řádek pro možnost, která by chyběla ve výčtu.

Položka dotazníku č. 7: Které z faktorů byste označila jako bariéru, nebo něco, co Vás od dalšího vzdělávání odrazuje?

Graf 8 Bariéry dalšího vzdělávání žen na MD/ RD

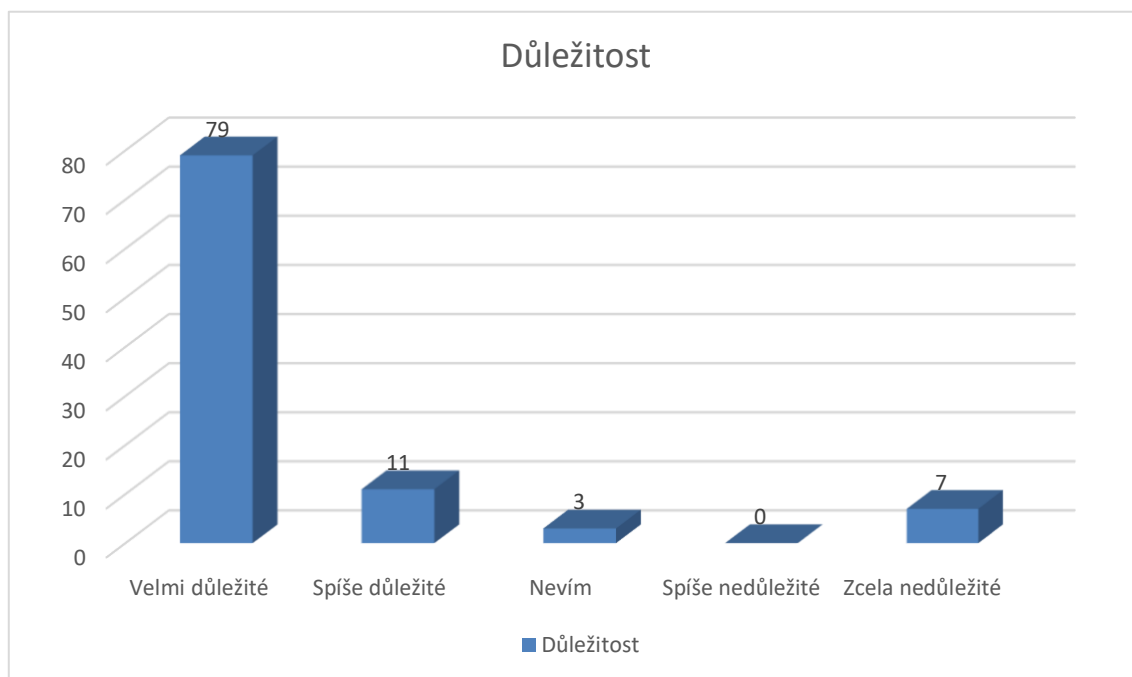


Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Jak vyplývá z grafu, nejčastější překážkou, která je ženami z výzkumného souboru označena za demotivátor, je chybějící možnost hlídání dítěte / dětí v době její přítomnosti na kurzu. Tuto možnost označilo 96 % respondentek. Dalšími problémovými faktory je pak časová náročnost kurzu a jeho finanční náročnost. Tyto možnosti jsou odrazující pro 72 % a 78 % respondentek z našeho souboru. Naopak dopravní nedostupnost byla problémem pouze pro 21 % žen, nebo obavy z nezvládnutí obsahu kurzu má jen 11 % žen. 7 % respondentek pak za největší bariéru označilo vlastní nezájem o oblast dalšího vzdělávání. Zde nám výsledky šetření opět průběžně korelují se zjištěními z předchozích položek dotazníku.

Položka dotazníku č. 8: Na stupnici prosím 1–5 přiřaďte dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené důležitost, kdy: 1 znamená, že je pro vás velmi důležité a 5 že je pro vás zcela nedůležité.

Graf 9 Důležitost vzdělávání žen na MD / RD



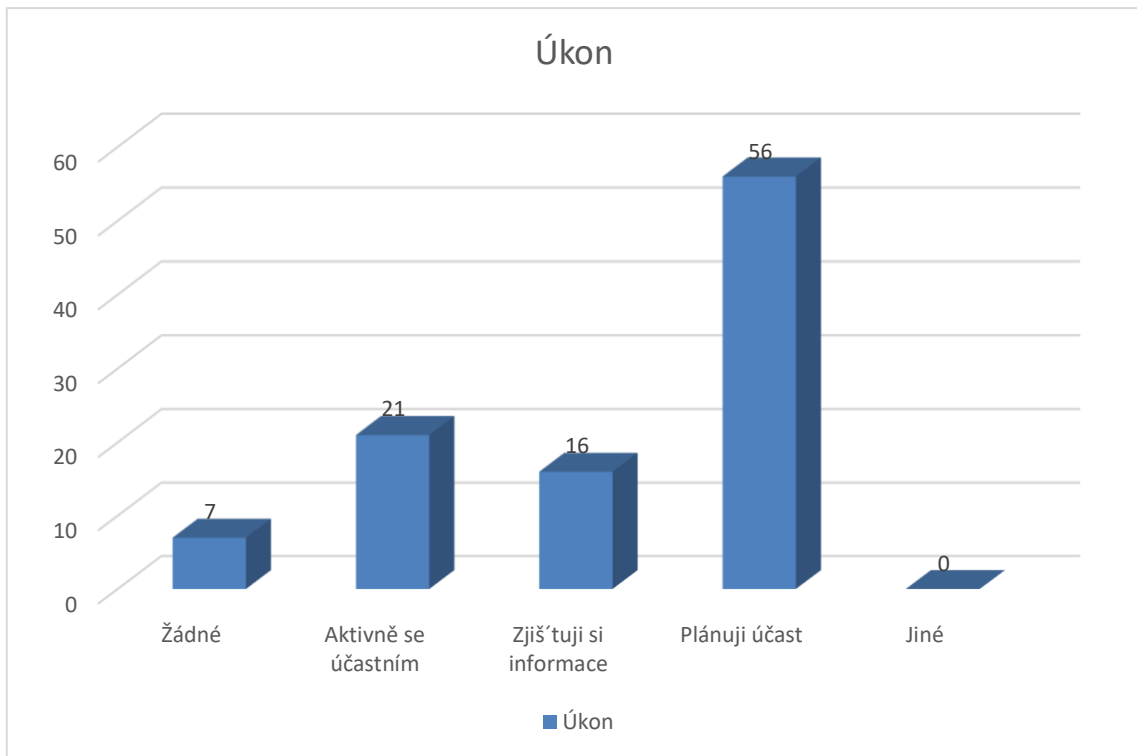
Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Z dat získaných vyhodnocením této položky bylo zjištěno, že 79 % žen z výzkumného souboru považuje další vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené za velmi důležité, 11 % jej považuje za spíše důležité a pouze 7 % souboru jej považuje za zcela nedůležité. Celkově lze tedy uvést, že dalšímu vzdělávání připisuje důležitost celkem 90 % našeho výzkumného souboru.

U následující otázky dotazníku byla znovu zkoumána konativní část postoje žen na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání. Konkrétně se zaměřením na jednotlivé kroky a úkony, které ženy momentálně činí v oblasti dalšího vzdělávání. Získané výsledky jsou opět pro přehlednost graficky zpracovány.

Položka č. 9 dotazníku: Které konkrétní úkony aktuálně děláte v oblasti dalšího vzdělávání?

Graf 10 aktuálně prováděné úkony

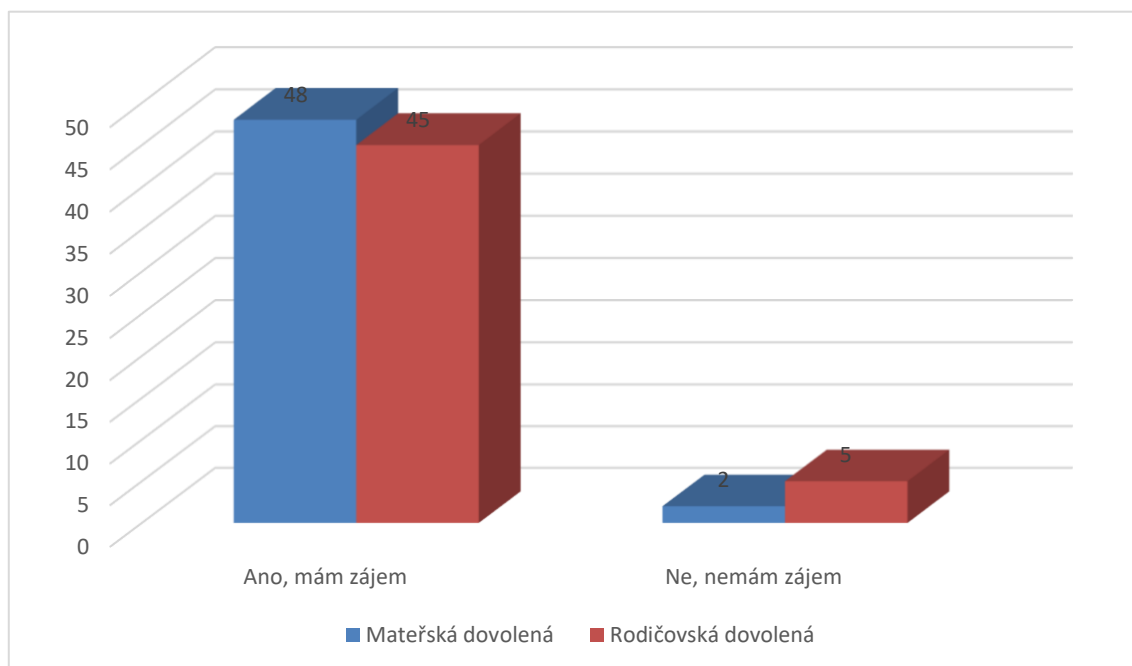


Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Tato položka dotazníku plně koreluje s výsledky předchozích položek, kdy se opětovně potvrzuje, že 7 % respondentek aktuálně nečiní a ani nemá v plánu činit žádné kroky k dalšímu vzdělávání na mateřské nebo rodičovské dovolené. Oproti tomu zbývajících 3 % výzkumného souboru momentálně aktivně koná některý z úkonů v oblasti dalšího vzdělávání. 56 % žen z našeho výzkumného souboru plánuje účast na některé z forem dalšího vzdělávání v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Aktivní účast na dalším vzdělávání pak uvedlo 21 % žen, a zbylých 16 % žen si shromažďuje k tomuto tématu informace, aby se mohly rozhodnout.

Další položka dotazníku se zaměřila na zjištění, zda ženy na mateřské dovolené mají větší zájem o další vzdělávání než ženy na rodičovské dovolené. Jak již bylo uvedeno v teoretické části této práce, proměnnou je zde délka konkrétní dovolené, jelikož mateřská dovolená trvá maximálně 6 kalendářních měsíců, zatímco rodičovskou dovolenou mohou matky čerpat až do 4. et věku dítěte, a časový interval je tedy podstatně delší než u mateřské dovolené. Výsledky jsou zpracovány v grafu č. 11.

Graf 11 Zájem matek na mateřské a rodičovské dovolené o další vzdělávání



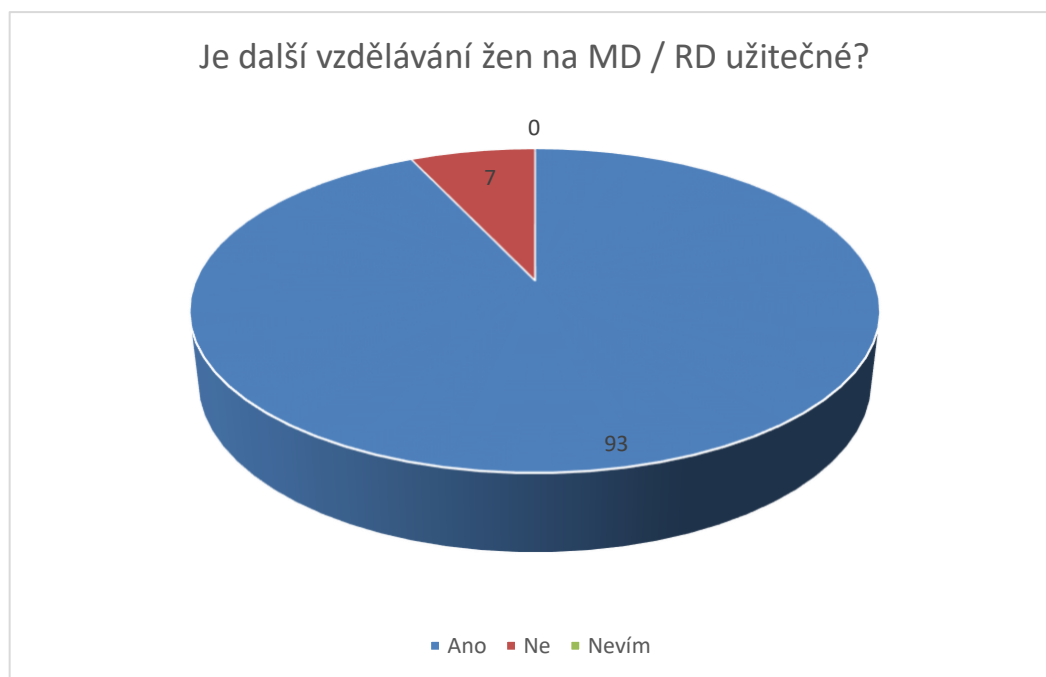
Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

V rámci této otázky se nám potvrdilo, že neexistuje signifikantní rozdíl mezi tím, zda je žena na mateřské nebo rodičovské dovolené, a jejímu postoji k dalšímu vzdělávání v průběhu její absence na trhu práce.

Poslední položka dotazníku byla v rámci výzkumného šetření zaměřena na vztah respondentek k oblasti dalšího vzdělávání žen na mateřské rodičovské dovolené.

Položka č. 10 dotazníku: Považujete další vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené za užitečné?

Graf 12 Užitečnost dalšího vzdělávání žen na MD / RD



Zdroj: Autor práce, 2021 (vlastní výzkum)

Poslední položka našeho dotazníku se opět zaměřila na názor žen z našeho výzkumného souboru na to, zda je jejich další vzdělávání užitečné. Znovu se potvrdilo, že naprostá majorita, celkem 93 % žen z výzkumného souboru, považuje své další vzdělávání za důležité pro účely svého uplatnění na trhu práce po návratu z rodičovské dovolené.

V další kapitole této práce dojde k interpretaci dat získaných tímto výzkumným šetřením. Nejprve budou zodpovězeny jednotlivé výzkumné otázky, a následně přejdeme k naplňování stanovených cílů práce.

3.6 Interpretace dat

V této podkapitole bude postupováno podle jednotlivých výzkumných otázek a cílů práce, které budou postupně vyhodnocovány. Uvedeno bude také to, zda se podařilo odpovědět na jednotlivé výzkumné otázky, a naplnit stanovené cíle práce. Postupováno bude od dílčích cílů a vedlejších výzkumných otázek po hlavní cíl a hlavní výzkumnou otázku.

Vedlejší výzkumná otázka č. 1 zněla: **Jaký je konativní postoj matek na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání?**

Z dat zjištěných z jednotlivých položek dotazníku zaměřených na její zodpovězení vyplynulo, že pouze 7 % respondentek výzkumného souboru nemá zájem o žádnou formu dalšího vzdělávání, nikdy jej neabsolvovala, a nemá to do budoucna ani v plánu. Zbývajících 93 % výzkumného souboru se k dalšímu vzdělávání staví pozitivně, a absolvovalo, aktuálně absolvuje anebo plánuje absolvovat některou z forem dalšího vzdělávání. Zajímavostí je, že 56 % respondentek uvedlo, že do budoucna další vzdělávání plánuje.

Výsledky druhé položky zaměřené na tuto výzkumnou otázku korelují s položkou předchozí, kdy bylo zjištěno, že 7 % respondentek aktuálně nečiní a ani nemá v plánu činit žádné kroky k dalšímu vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené. Oproti tomu zbývajících 3 % výzkumného souboru momentálně aktivně koná některý z úkonů v oblasti dalšího vzdělávání. 56 % žen z našeho výzkumného souboru plánuje účast na některé z forem dalšího vzdělávání v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Aktivní účast na dalším vzdělávání pak uvedlo 21 % žen, a zbylých 16 % žen si shromažďuje k tomuto tématu informace, aby se mohly rozhodnout.

Podařilo se zjistit, že konativní postoj matek na mateřské a rodičovské dovolené je takový, že naprostá majorita, a to 93 % výzkumného souboru aktivně činí, činilo, nebo plánuje činit konkrétní úkony pro to, aby se aktivně účastnilo dalšího vzdělávání v průběhu rodičovské nebo mateřské dovolené.

Druhá výzkumná otázka pak byla formulována následovně: **Jaké jsou motivátory žen na mateřské a rodičovské dovolené k započítí dalšího vzdělávání?**

Dotazníkovým šetřením pak bylo zjištěno, že nejvíce motivačním faktorem je pro největší část respondentek možnost lepšího pracovního uplatnění do budoucna, resp. po jejich návratu z rodičovské dovolené zpět na pracovní trh. S tímto se pojí také možnosti lepšího finančního ohodnocení po návratu na pracovní trh, což byla druhá nejčastěji označované položka, a to celkem u 71 % respondentek. Zde se tedy jednalo o vnější motivátory. Co se týče motivátorů vnitřních, ty volilo podstatně menší procento respondentek. Velmi

zajímavý je motivační faktor v podobě pocitu, že žena jako by mentálně krmí, a proto se rozhodne se dále vzdělávat. Tuto možnost zvolilo 42 % respondentek. 37 % respondentek pak za motivaci považují vlastní iniciativu, nebo potřebu si dokázat, že vzdělávání zvládnou, kterou označilo 28 % výzkumného souboru.

U možnosti „Jiné“, kde měly respondentky k dispozici volný řádek, se objevily motivátory v podobě budoucího dosažení na hypotéku, což by se však dalo zařadit pod položku lepšího finančního ohodnocení a společenské uznání, které vepsaly 3 % respondentek.

Podařilo se zjistit, že největšími motivátory žen na mateřské a rodičovské dovolené k započatí dalšího vzdělávání jsou pro respondentky selektovaného výzkumného souboru lepší možnosti pracovního uplatnění a s tím související vyšší finanční ohodnocení. Tímto se podařilo rovněž naplnit jeden z dílčích cílů práce, kterým bylo zjistit, co je hlavní motivací žen na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání.

Třetí vedlejší výzkumná otázka měla za úkol objasnit: **Jaké jsou bariéry a limity žen na mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k dalšímu vzdělávání?**

Zde bylo dotazníkovým šetřením zjištěno, že nejčastější překážkou, která je ženami z našeho výzkumného souboru označena za demotivující, je chybějící možnost hlídání dítěte / dětí v době přítomnosti ženy na kurzu, nebo lekci dalšího vzdělávání. Tuto možnost označilo 96 % respondentek. Dalšími problémovými faktory je pak časová náročnost kurzu a jeho finanční náročnost. Tyto možnosti jsou odrazující pro 72 % a 78 % respondentek z našeho souboru. Naopak dopravní nedostupnost byla problémem pouze pro 21 % žen, nebo obavy z nezvládnutí obsahu kurzu má jen 11 % žen. 7 % respondentek pak za největší bariéru označilo vlastní nezájem o oblast dalšího vzdělávání.

Podařilo se zjistit, že nejčastěji uváděnou bariérou je pro ženy v selektovaném výzkumném souboru absence hlídání dětí v době konání dalšího vzdělávání, dále je to pak časová náročnost dalšího vzdělávání anebo finanční náročnost dalšího vzdělávání. Tímto se podařilo rovněž naplnit druhý dílčí cíl práce, kterým bylo

zjistit co matky na mateřské a rodičovské dovolené ve vzdělávání brání nebo je od něj odrazuje.

Úkolem čtvrté vedlejší výzkumné otázky bylo zjistit, zda **připisují ženy na mateřské a rodičovské dovolené důležitost dalšímu vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené?**

Vyhodnocením výsledků dotazníkového šetření bylo opakovaně zjištěno následující. Celkem 93 % respondentek z výzkumného souboru, považuje své další vzdělávání za důležité pro účely svého uplatnění na trhu práce po návratu z rodičovské dovolené. Dále se pak potvrdilo, že 79 % žen z výzkumného souboru považuje další vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené za velmi důležité, 11 % jej považuje za spíše důležité a pouze 7 % souboru jej považuje za zcela nedůležité. Celkově lze tedy uvést, že dalšímu vzdělávání připisuje důležitost celkem 90 % výzkumného souboru.

Podarilo se zjistit, že ženy na mateřské a rodičovské dovolené považují další vzdělávání v jejím průběhu za důležité a užitečné. Tímto se rovněž podařilo naplnit třetí dílčí cíl práce, kterým bylo zjistit, zda považují matky na mateřské a rodičovské dovolené další vzdělávání za důležité.

Nyní lze přejít k hlavní výzkumné otázce, která měla za úkol zjistit, **jaký názor mají matky na mateřské a rodičovské dovolené na další vzdělávání.**

Z dat získaných vyhodnocením položek dotazníkového šetření, které byly na tuto oblast zaměřeny vyplynulo, že 79 % žen selektovaného výzkumného souboru považuje další vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené za velmi důležité, 11 % jej považuje za spíše důležité a pouze 7 % souboru jej považuje za zcela nedůležité. Celkově lze tedy uvést, že dalšímu vzdělávání připisuje důležitost celkem 90 % výzkumného souboru.

Dále bylo zjištěno, že majorita respondentek, konkrétně pak 93 % z nich považuje svůj momentální vztah k dalšímu vzdělávání za pozitivní nebo neutrální. Tato hodnota koresponduje s hodnotami zjištěnými v rámci ostatních položek dotazníku. Zbývajících 7 % respondentek pak označilo svůj momentální vztah za negativní, což je opět hodnota korelující s hodnotami získanými v průběhu celého dotazníkového šetření.

Podařilo se zjistit, že názory matek na mateřské nebo rodičovské dovolené jsou majoritně takové, že je tyto ženy považují za důležité a užitečné, jelikož jsou si vědomy, že zvyšuje pravděpodobnost jejich lepšího profesního uplatnění a finančního ohodnocení po jejich návratu zpět na pracovní trh. Tímto se výzkumem rovněž podařilo naplnit hlavní cíl této práce, kterým bylo analyzovat vztah matek na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání v průběhu mateřské a rodičovské dovolené.

4 DISKUSE

Cílem realizovaného výzkumného šetření bylo analyzovat vztah matek na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání. Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole práce, podařilo se nám odpovědět na formulované výzkumné otázky, a naplnit dílčí i hlavní cíle práce, které byly stanoveny. Nyní budou výsledky výzkumného šetření diskutovány a komparovány s některými poznatky, kterých bylo dosaženo jinými autory.

Realizací výzkumného šetření a vyhodnocením získaných dat bylo zjištěno, že respondentky selektovaného výzkumného souboru jsou si vědomy toho, že je potřebné, aby rozšiřovaly nebo alespoň udržovaly svou profesní kvalifikaci prostřednictvím dalšího vzdělávání, a proto mají k celoživotnímu vzdělávání majoritně pozitivní postoj, ať už s ním mají zkušenost, nebo jej teprve plánují. Potvrdila se zde teze Kellera (2008), který uvádí, že většina lidí studuje hlavně z toho důvodu, že ve vzdělání spatřuje výhodnou investici a v možnosti získat určitou úroveň pracovního uplatnění vidí způsob zúročení této investice. S vyšším vzděláním roste význam seberealizace, a klesá význam pragmatičnosti naopak. Projevují se značné rozdíly v touze po seberealizaci v zaměstnání, a to především v závislosti věku a pohlaví. Výzkumy zjistily, že mladé ženy v této životní fázi častěji směřují svou motivaci mimo oblast práce a kariéry. V pozdějším věku se ale jejich touha po seberealizaci v práci vrací, a vyrovnává se té mužské (Keller, 2008, s. 84).

Mezi působící negativní motivy k dalšímu vzdělávání je tak možné zařadit strach o budoucí uplatnění žen-matek na trhu práce, ale i jejich pociťovaná nutnost se vzdělávat, aby si po svém návratu na pracovní trh zajistily lepší profesní uplatnění. Pozitivními motivy naopak jsou budoucí vidina lepšího pracovního uplatnění, resp. vyšší pracovní pozice s lepším finančním ohodnocením a související kariérní růst. Tyto převládající profesní motivy zcela korelují s výsledky výzkumu Desjardines, Rubenson a Milana (2006), kteří zjistili, že primárním motivem ke vzdělávání dospělých, tedy i žen-matek jsou pracovní důvody.

Rovněž se zde podařilo potvrdit struktury motivů podle Beneše (2003), který uvádí, že motivem ke vzdělávání mohou být tzv. osobní motivy, které byly identifikovány i u našich respondentek.

Dále se výzkumným šetřením podařilo identifikovat konkrétní překážky a bariéry, které našim respondentkám brání v započetí a realizaci dalšího vzdělávání. Výsledky šetření prokázaly, že nejčastěji zmiňovanou bariérou je absence možnosti zajistit hlídání pro děti nebo dítě v době, kdy by se matka chtěla účastnit dalšího vzdělávání. Nejedná se tedy o žádný z vnitřních motivů nebo bariér, ale vyloženě o zajištění zastoupení pečujícího člověka v době nepřítomnosti matky. Tato zjištění zcela korelují například s tvrzením Bodlákové (2012, s. 91), která uvádí, že „*postoj k mateřství ovlivňuje celkovou dynamiku kariéry ženy, jak před vlastním naplněním role matky, tak poté, co se ženy vracejí na trh práce.*“ Žena se podle ní může s rolí matky a zaměstnankyně identifikovat individuálně. Identifikace žen s těmito rolemi pak z velké části závisí na hodnocení společnosti a nejbližšího okolí ženy.

Dalšími nejčastěji uváděnými bariérami byla časová a finanční náročnost dalšího vzdělávání. Bariéry zde tedy opět vycházejí z mateřské role, kdy se opět váží k tomu, že se tyto ženy samy primárně považují za pečovatelky o dítě a dítěti podřizují mu většinu svého času. Vznikají zde tedy časové bariéry, jak uvádějí (Desjardines, Rubenson, & Milana, 2006), které zapříčiňují, že se ženy-matky nemohou věnovat některým formám a typům vzdělávání. S těmito časovými bariérami má souvislost i již výše uváděná bariéra v podobě absence hlídání dětí, kdy ženy-matky nemají možnost své děti někam umístit, aby si uvolnily určitý časový usek, který by mohl věnovat vzdělávání. Jedná se tedy o bariéru týkající se mimo mateřskou roli i časového omezení, jen se vztahuje na konkrétní podmínky konkrétního dospělého účastníka vzdělávání, v našem případě tedy žen na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Ženy z výzkumného souboru pak jako třetí nejčastější bariéru pro započetí dalšího vzdělávání uváděly dostupnost týkající se finančního omezení, tedy velké finanční náročnosti těchto kurzů, což se shoduje s tvrzeními v teoretické části práce, kde Simonová a Hamplová (2016) uvádějí, že k hlavním bariérám účasti na dalším vzdělávání, dle již realizovaných výzkumů patří vysoká cena za vzdělávací kurzy, kterou argumentovalo celkem 77 % respondentů, nebo nedostatek času, který uvedlo jako jeden

z hlavních důvodů 54 % respondentů. Tato data se opět shodují s výsledky našeho výzkumného šetření.

Všechny zjištěné překážky a bariéry plně korelují i s výsledky výzkumů z minulosti, které byly na toto téma realizovány, konkrétně například s výzkumem Vzdělávání dospělých z roku 2009 od Rabušicové, Rabušice a Šed'ové (2008).

Identifikace konkrétních překážek, limitů a bariér je dle našeho názoru zcela stěžejní k tomu, aby mohla být ze strany vzdělavatelů dospělých jedinců vhodně sestavena vzdělávací nabídka, která by byla maximálně přizpůsobena požadavkům a potřebám potenciálních účastníků, v našem případě tedy matek na mateřské a rodičovské dovolené. Zjištění oněch bariér a jejich následná eliminace by pak těmto ženám mohla pomoci v tom smyslu, že by se zjednodušil jejich přístup k dalšímu vzdělávání, což by mělo za následek lepší možnosti vzdělávání a rozšiřování profesní kvalifikace a v návaznosti na to by se zlepšila pozice těchto žen na pracovním trhu po jejich návratu zpět z rodičovské dovolené do pracovního procesu.

ZÁVĚR

Předložená diplomová práce byla zaměřena na problematiku vztahu dospělé populace k dalšímu vzdělávání, a to s akcentem na sociální skupinu matek na mateřské a rodičovské dovolené. Cílem textu bylo analyzovat postoj této sociální skupiny k problematice dalšího vzdělávání v průběhu mateřské a rodičovské dovolené.

Celý text byl rozčleněn na dvě části, kdy jeho první část se zabývala teoretickými východisky, která byla čerpána z odborné literatury a dalších vybraných zdrojů, které se této problematice rovněž věnovaly. Druhá část práce pak byla zaměřena na samotný výzkum, za účelem naplnění předem stanoveného výzkumného cíle. Samotná výzkumná činnost měla poměrně hladký průběh a během její tvorby se autorka nesetkala se závažnějšími problémy. Díky tomu se tak podařilo úspěšně realizovat výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření, vyhodnotit a analyzovat získaná data, a ta následně zapracovat do grafů.

Výsledkem výzkumného šetření bylo zjištění, že názory matek na mateřské nebo rodičovské dovolené jsou majoritně takové, že je tyto ženy považují za důležité a užitečné, jelikož jsou si vědomy, že zvyšuje pravděpodobnost jejich lepšího profesního uplatnění a finančního ohodnocení po jejich návratu zpět na pracovní trh. Tímto byla snaha o naplnění hlavního cíle této práce, kterým bylo analyzovat vztah matek na mateřské a rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání v průběhu mateřské a rodičovské dovolené naplněna.

Potvrdilo se, že ženy na mateřské a rodičovské dovolené jsou si vědomy nutnosti dalšího vzdělávání, chtějí-li se po skončení mateřské rodičovské dovolené znovu dobře uplatnit na pracovním trhu, a být pro potenciální zaměstnavatele profesně atraktivními.

Oslovené ženy jsou si rovněž vědomy rizik, která se s návratem na pracovní trh pojí, a proto naprostá majorita z nich má zkušenost s využitím, momentálně aktivně využívá, nebo do budoucna plánuje využít některé z forem dalšího vzdělávání za účelem udržení nebo rozšíření své profesní kvalifikace, a následného lepšího uplatnění a finančního ohodnocení na pracovním trhu. Lepší možnosti uplatnění a vidina vyššího finančního

ohodnocení také představují pro náš výzkumný soubor nejsilnější motivátory v oblasti dalšího vzdělávání.

Podařilo se nám rovněž ověřit stanovené hypotézy, kdy se nepodařilo nalézt signifikantní rozdíl mezi zájmem o vzdělávání u žen, které čerpají rodičovskou dovolenou a těch, které čerpají mateřskou dovolenou, čímž se hypotéza H1: Matky na mateřské dovolené mají menší zájem se vzdělávat, než matky na rodičovské dovolené nepotvrdila, a platí tedy hypotéza H2: Matky na mateřské dovolené nemají menší zájem se vzdělávat než matky na rodičovské dovolené.

Dále se podařilo zjistit, že hlavní motivací k dalšímu vzdělávání žen na rodičovské dovolené jsou jejich obavy z problémů s uplatněním na trhu práce po jejich návratu z rodičovské dovolené, čímž se potvrdila hypotéza H3, a byla vyvrácena hypotéza H4: Hlavní motivací k dalšímu vzdělávání žen na rodičovské dovolené nejsou jejich obavy z problémů s uplatněním na trhu práce po jejich návratu z rodičovské dovolené.

Rovněž se podařilo identifikovat hlavní bariéry a překážky v dalším vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené, kdy byla potvrzena hypotéza H5: Hlavní bariérou ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené je především čas než finanční hledisko, a vyvrácena hypotéza H6: Hlavní bariérou ve vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené není především čas než finanční hledisko.

S ohledem na výše uvedené je tedy možné konstatovat, že byly naplněny dílčí i hlavní cíle této diplomové práce, tedy analyzovat vztah matek na mateřské nebo rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené, a podařilo se tak splnit její hlavní účel. Budou-li získaná data do budoucna sloužit například jako podklad pro tvorbu portfolia nabídky vzdělávacích aktivit či služeb pro některou ze státních nebo i nestátních organizací, splnil by tím text určitý vyšší cíl, jelikož by došlo k jeho praktickému uplatnění.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ALAN, Josef, 1989. *Etapy života očima sociologie*. Praha: Panorama. Pyramida (Panorama). ISBN 80-7038-044-6.

BENEŠ, Milan, 2003. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

BOUČKOVÁ, Pavla, 2016. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha : Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7..

FREIOVÁ, Michaela, 1998. *Východiska rodinné politiky*. Praha. Občanský institut. ISBN 80-86228-00-2.

HENDRYCH, Dušan., 2009 *Právníkový slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1.

HŮRKA, Petr, 2020. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Kodex. ISBN 978-80-7598-910-9.

CHAMOUTOVÁ, Kateřina a Pavla RYMEŠOVÁ, 2000. *Psychologie osobnosti a sociální psychologie: (úvodní kapitoly)*. Praha: Credit. ISBN 80-213-0648-3.

KATRŇÁK, Tomáš, 2004. *Odsouzení k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-29-6.

KELLER, Jan a Lubor HRUŠKA TVRDÝ, 2008. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-78-6.

- KRPÁLEK, Pavel a Katarína KRPÁLKOVÁ-KRELOVÁ, 2012. *Didaktika ekonomických předmětů*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1909-8.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a M. VOHLÍDALOVÁ, 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-100-8.
- LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ, 2006. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 8024712849.
- NAKONEČNÝ, Milan, 2003. *Úvod do psychologie*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0993-0.
- PALÁN, Zdeněk, 1997. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Olomouc: DAHA. Promos. ISBN 80-902232-1-4.
- PALÁN, Zdeněk, 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2009. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-647-6.
- RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed., 2008. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.
- REICHEL, Jiří, 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.
- ŘÍČAN, Pavel, 2010. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., rev. a dopl. vyd., V Grada Publishing 2. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3133-9.
- ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0644-6.
- TRÖSTER, Petr a kol., 2013. *Právo sociálního zabezpečení*. 6.vydání. Praha. C.H.Beck. ISBN 978-80-7400-473-5.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. *Vývojová psychologie pro obor Speciální pedagogika předškolního věku*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 978-80-7372-213-5.

VODÁKOVÁ, Alena a O. VODÁKOVÁ, 2003. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-18-0.

Seznam použitých zahraničních autorů

BECK, Ulrich a E. BECK-GERNSHEIM, 2018. *The normal chaos of love*. John Wiley & Sons. ISBN: 978-0-745-61382-6.

BECKER, Gary S, 2010. *The economics of discrimination*. University of Chicago press. ISBN: 978-0226041162.

KALLAWAS, Angelika, 2007. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha. Portál. ISBN: 80-7367-299-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

AGENTURA EVROPSKÉ UNIE PRO ZÁKLADNÍ PRÁVA. Příručka evropského antidiskriminačního práva, s. 23-31.

ARENDELL, Terry, 2000. Conceiving and investigating motherhood: The decade's scholarship. *Journal of marriage and family*, 62.4: 1192-1207.

BARTÁKOVÁ, Helena, 2009. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.

BARTLOVÁ, Petra, 2007. Nekteré aspekty identity matky. *Ceskoslovenska Psychologie*, 51.3: 301.

BARTOŠOVÁ, Michaela a L. SLEPIČKOVÁ, 2008. Problematické tranzice k mateřství. *Sociální studia/Social Studies*, 5.2: 35-54.

BECK, Sbírky zákonů. Beck-online [online]. Praha. C.H.Beck. 2017 [cit.2020-11-11].
Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterviewocument.seam?documentId=onrf6mjzgi2f6mrsgewtcna>

BODLÁKOVÁ, Lenka, 2012. Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené.

BUREŠOVÁ, Jana, 2001. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. Katedra historie, Univerzita Palackého

CASCIO, Wayne F., 1993. International human resource management issues for the 1990s. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 30.4: 1-18.

CERAMI, Alfio, et al., 2008. New social risks in Central and Eastern Europe: the need for a new empowering politics of the welfare state. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 44.06: 1089-1110.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Peněžitá pomoc v mateřství. ČSSZ. [online]. Praha. ČSSZ. 12-2017. [cit.2020-11-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Rodičovský příspěvek. ČSSZ. [online]. Praha. ČSSZ. 12-2017. [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Vývoj českého trhu práce [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-3-ctvrtleti-2020>.

EVROPSKÝ PRLAMENT: Gender Mainstreaming [online]. Brusel: Evropská unie, 2019 [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/committees/cs/gender-mainstreaming/product-details/20160602CDT00721>.

FORMÁNKOVÁ, R., M., DUDOVÁ, M., VOHLÍDALOVÁ. 2011. „Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy“. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR [cit. 6. 4. 2017]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.

HAŠKOVÁ, Hana, et al., 2007. Doma, v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v České společnosti mezi lety 1945–2006. *Gender rovné příležitosti výzkum*, 8.02: 15-26.

KLIMPLOVÁ, Lenka, 2010. Lidský kapitál a faktory vyvolávající změny v nárocích na něj na soudobých trzích práce: Human Capital and the Factors Causing Changes in Demands for Human Capital in Contemporary Labor Markets. *Scientia et Societas*, 6.1: 91-110.

KOFRONŇOVÁ, Olga, et al., 2003. Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. *Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond, Brno a Praha*.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a K. PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Management Press.

MAŘÍKOVÁ, Hana, 1999. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Institute of Sociology (Academy of Sciences of the Czech Republic).

MILANA, Marcella a O. SKRYPNYK, 2012. Konceptualizace profesionality u vzdělavatelů dospělých. *Studia paedagogica*, 17.1: 113-128.

OMBUDSMAN. Co je diskriminace? Ombudsman Veřejný ochránce práv [online]. [cit. 2021-02-02]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

SIMONOVÁ, Natalie, 2016. Další vzdělávání dospělých v České republice-kdo se ho účastní a jakými důsledky. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 52.1: 3-26.

SIROVÁTKA, Tomáš, 1997. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Masarykova univerzita.

SOKÁČOVÁ, L. a M. APPELTOVÁ, 2009. Gender a demokracie, 1989–2009. *Gender Studies*.

SVOBODNÉ NOVINY. Francie mění podle nového zákona pojmy „matka“ a „otec“ na „rodič 1“ a „rodič 2“. Svobodné noviny bez cenzury [online]. 2019 [cit. 2020-09-24]. Dostupné z: <http://svobodnenoviny.eu/francie-meni-podle-noveho-zakona-pojmy-matka-a-otec-na-rodic-1-a-rodic-2/>.

ŠEĎOVÁ, Klára, 2003. Mateřství jako pozitivní hodnota a žitý svět. *Studia paedagogica*, 51.8: 11-28.

VALENTOVÁ, Marie, et al., 2009. Přerušování účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků. *Gender rovné příležitosti výzkum*, 10.02: 31-43.

Ústava České republiky: Listina základních práv a svobod; Zákon o volbě prezidenta republiky. Český Těšín: Poradce, 2019. Zákony do kapsy. ISBN 978-80-7365-430-6.

SEZNAM ZKRATEK

OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
ČR	česká republika
apod.	a podobně
atd	a tak dále
ZŠ	základní škola
VŠ	vysoká škola
SŠ	střední škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

SEZNAM GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1 Návratnost dotazníků	46
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání	49
Graf 3 věkové složení výzkumného souboru	50
Graf 4 Absolvování dalšího vzdělávání	51
Graf 5 Popis subjektivního vztahu	52
Graf 6 Aktivita v oblasti dalšího vzdělávání	53
Graf 7 Motivační faktory	54
Graf 8 Bariéry dalšího vzdělávání žen na MD/ RD	56
Graf 9 Důležitost vzdělávání žen na MD / RD	57
Graf 10 aktuálně prováděné úkony	58
Graf 12 Užitečnost dalšího vzdělávání žen na MD / RD	60

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského, kde momentálně vypracovávám svou závěrečnou práci na téma: „Vzdělávání žen na mateřské dovolené“. Pro účely této práce Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku a odpovědí na následující otázky. Účast na výzkumu je zcela anonymní a dobrovolná. Získaná data budou použita výhradně pro účely mé diplomové práce a nebude s nimi nijak dále nakládáno. Na vyplnění dotazníku a jeho zpětné zaslání na mou emailovou adresu 1201190252@student.ujak.cz byl stanoven termín do 15.12.2020. Dotazníky došlé později bohužel nebude možné zpracovat. Po vyhodnocení dotazníků budou veškeré emaily smazány. Prosím o vyplnění kompletního dotazníku. Nekompletní dotazníky rovněž nebude možné do výzkumu zařadit.

DOTAZNÍK

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Středoškolské s výučním listem
- b) Středoškolské s maturitou
- c) Vysokoškolské

2. Do které věkové kategorie se řadíte?

- a) 18 - 25
- b) 26 - 30
- c) 31- 40

d) 41 a více

3. Absolvovala jste, aktuálně absolvujete, nebo plánujete absolvování nějaké formy dalšího vzdělávání v průběhu Vaší mateřské / rodičovské dovolené?

- a) Absolvovala jsem
- b) Aktuálně absolvuji
- c) Plánuji absolvovat
- d) Nemám o další vzdělávání zájem

4. Svůj momentální vztah k dalšímu vzdělávání na mateřské / rodičovské dovolené, byste jedním slovem popsala?

- a) Zcela kladný
- b) Spíše kladný
- c) Neutrální
- d) Negativní

5. Činite aktuálně nějaké konkrétní úkony v oblasti dalšího vzdělávání? (Přihláška ke studiu, sběr informací, přímá účast na vzdělávání apod).

- a) Ano
- b) Ne

6. Které z následujících faktorů byste označila za motivaci pro to, abyste se zapojila do dalšího vzdělávání?

- a) Lepší pracovní uplatnění do budoucna (po návratu z MD/ RD)
- b) Lepší finanční ohodnocení do budoucna (po návratu z MD/ RD)
- c) Chci si dokázat, že to zvládnu
- d) Tlak ze strany rodiny
- e) Tlak ze strany zaměstnavatele

- f) Mám pocit, že na MD krním
- g) Vlastní iniciativa
- h) Jiné

7. Které z následujících faktorů byste označila jako bariéru, nebo něco, co Vás od dalšího vzdělávání odrazuje?

- a) Nedostatek informací o možnostech dalšího vzdělávání
- b) Absence hlídání dítěte / dětí
- c) Velké finanční náklady na kurz
- d) Časová náročnost kurzu
- e) Dopravní nedostupnost kurzu
- f) Tato oblast mne nezajímá
- g) Strach z nezvládnutí obsahu kurzu
- h) Jiné

8. Na stupnici prosím 1 – 5 přiřadte dalšímu vzdělávání žen na mateřské / rodičovské dovolené důležitost, kdy: 1 znamená, že je pro vás velmi důležité a 5 že je pro vás zcela nedůležité.

- a) Velmi důležité
- b) Spíše důležité
- c) Nevím
- d) Spíše nedůležité
- e) Zcela nedůležité

9. Které konkrétní úkony aktuálně děláte v oblasti dalšího vzdělávání?

- a) Žádné
- b) Aktivně se účastním
- c) Zjišťuji si informace

- d) Plánuji účast
- e) Jiné.....

10. Uveďte prosím, zda čerpáte rodičovskou nebo mateřskou dovolenou, a následně vyberte odpověď na otázku: Mám zájem o další vzdělávání v průběhu mé absence na trhu práce spojené s péčí o dítě?

- a) ano mám zájem
- b) ne, nemám zájem

11. Považujete další vzdělávání žen na mateřské dovolené za užitečné?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kristýna Třešňák Schicková

Obor: Mgr. A

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Vzdělávání žen na mateřské dovolené

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 63

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 24

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 29

Vedoucí práce: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.